



Stand: 30.9.2011

TARIFVERTRÄGE

AMP/CGB-Tarifgemeinschaft

INHALT

1.	Manteltarifvertrag	1
2.	Anlage 1 Schlichtungsverfahren bei Tarifverhandlungen	27
3.	Entgeltrahmentarifvertrag	31
4.	Anlage 1 des Entgeltrahmentarifvertrages	38
5.	Entgelttarifvertrag West	40
6.	Entgelttarifvertrag Ost	47
7.	Mindestlohntarifvertrag	54
8.	Manteltarifvertrag für die Auszubildenden	58
9.	Beschäftigungssicherungstarifvertrag	67

MANTELTARIFVERTRAG

zwischen dem

Arbeitgeberverband Mittelständischer
Personaldienstleister (AMP)

und

1. Tarifgemeinschaft
Christliche Gewerkschaften Zeitarbeit und PSA (CGZP)
2. Christliche Gewerkschaft Metall (CGM)
3. DHV – Die Berufsgewerkschaft e.V. (DHV)
4. Beschäftigtenverband Industrie, Gewerbe,
Dienstleistung (BIGD)
5. Arbeitnehmerverband land- und ernährungs-
wirtschaftlicher Berufe (ALEB)
6. medsonet. Die Gesundheitsgewerkschaft (medsonet)

PRÄAMBEL

AMP bzw. deren Rechtsvorgänger und CGZP schließen seit Einführung der Tariföffnungsklausel in §§ 9 Nr. 2, 3 I Nr. 3 AÜG Tarifverträge auf dem Gebiet der Arbeitnehmerüberlassung ab und haben eine erfolgreiche Tarifpartnerschaft entwickelt. Tarifvertragspartei auf Arbeitnehmerseite war bislang alleine die CGZP, welche die Tarifverträge im eigenen Namen als Spitzenorganisation im Sinne des § 2 Abs. 3 TVG vereinbarte. Die zwischen AMP und CGZP abgeschlossenen Tarifverträge, und zwar Manteltarifvertrag, Entgelttrahmentarifvertrag, Entgelttarifverträge West und Ost; Manteltarifvertrag für die Auszubildenden sowie Beschäftigungssicherungstarifvertrag werden nunmehr auf Arbeitnehmerseite neben der CGZP auch von CGM, DHV, BIGD, ALEB und medsonet jeweils als selbständige Tarifvertragspartei abgeschlossen. Die Tarifverträge sind also jeweils ein „mehrgliedriger Tarifvertrag im engeren Sinne“ und nicht ein „Einheitstarifvertrag“ im Sinne der arbeitsgerichtlichen Rechtsprechung. Jede Tarifvertragspartei kann ihre Rechte hinsichtlich des jeweiligen Tarifvertrags (z. B. Kündigung, Vereinbarung von Änderungen der tarifvertraglichen Bestimmungen) selbstständig und unabhängig von den übrigen Tarifvertragsparteien ausüben. Vor diesem Hintergrund vereinbaren die Parteien Folgendes:

INHALT

1.	Geltungsbereich	4
2.	Beginn und Grundlagen des Arbeitsverhältnisses	5
3.	Arbeitszeit, Arbeitszeitkonten	6
4.	Arbeit zu besonderen Zeiten	10
5.	Zuschläge und Zulagen	12
6.	Bezahlte Freistellung von der Arbeit	14

7.	Arbeitsverhinderung	15
8.	Allgemeine Urlaubsbestimmungen	16
9.	Urlaubsdauer	17
10.	Entgeltberechnung bei Urlaub, Krankheit und Feiertagen	18
11.	Brückentage, Betriebsruhe	19
12.	Vermögenswirksame Leistungen	19
13.	Betriebliche Altersversorgung, Entgeltumwandlung	19
14.	Jubiläumzahlungen	20
15.	Betriebliche Sonderzahlungen	21
16.	Ersatz von Aufwendungen	21
17.	Leistungen im Sterbefall eines Arbeitnehmers an Hinterbliebene	21
18.	Sonstige Bestimmungen	21
19.	Geltendmachung und Ausschluss von Ansprüchen aus dem Arbeitsverhältnis	22
20.	Beendigung des Arbeitsverhältnisses, Kündigung und Altersgrenze	23
21.	Schlichtung von Meinungsverschiedenheiten	23
22.	Schlichtungsverfahren bei Tarifverhandlungen	24
23.	Änderung rechtlicher Grundlagen	24
24.	Tarifikollisionsklausel	25
25.	Inkrafttreten und Kündigung	25
26.	Salvatorische Klausel	25

1. GELTUNGSBEREICH

1.1 Räumlicher Geltungsbereich

Dieser Tarifvertrag erstreckt sich räumlich auf das Gebiet der Bundesrepublik Deutschland.

1.2 Betrieblicher Geltungsbereich

Dieser Tarifvertrag gilt fachlich für alle Unternehmen, Betriebe, Betriebsabteilungen sowie Hilfs- und/oder Nebenbetriebe, die Dienstleistungen in der Arbeitnehmerüberlassung erbringen.*

1.3 Persönlicher Geltungsbereich

Dieser Tarifvertrag gilt persönlich für alle Arbeitnehmer, soweit sie nicht leitende Angestellte im Sinne des Betriebsverfassungsgesetzes (BetrVG) sind; Personaldisponenten und Niederlassungsleiter sind außertarifliche Angestellte.

Dieser Tarifvertrag findet keine Anwendung auf Zeitarbeitnehmer, die vor Ablauf von sechs Monaten nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses auf dem bisherigen oder einem vergleichbaren Arbeitsplatz

- a) bei einem früheren Arbeitgeber, oder
- b) bei einem Kundenunternehmen, das mit dem früheren Arbeitgeber konzernrechtlich gem. §§ 15 ff. Aktiengesetz verbunden ist, oder
- c) bei einem Kundenunternehmen, das mit dem überlassenden Unternehmen gem. §§ 15 ff. Aktiengesetz konzernrechtlich verbunden ist,

zu ungünstigeren Arbeitsbedingungen überlassen werden.*

1.4 Organisatorischer Geltungsbereich

Dieser Tarifvertrag gilt auf Arbeitgeberseite für ordentliche Mitglieder der Tarifvertrag schließenden Partei, die Vollmacht zum Tarifabschluss erteilt haben. Auf Arbeitnehmerseite gilt der Tarifvertrag für Mitglieder der Mitgliedsgewerkschaften der Tarifgemeinschaft Christlicher Gewerkschaften für Zeitarbeit und Personalserviceagenturen sowie der Tarifvertrag schließenden Gewerkschaften in ihren jeweiligen fachlichen Organisationsbereichen.

* Gültige Fassung laut Änderungsvertrag zum Manteltarifvertrag, Entgeltrahmen-tarifvertrag, Entgelttarifvertrag/West, Entgelttarifvertrag/Ost, Rahmentarifvertrag für die Auszubildenden und Beschäftigungssicherungstarifvertrag vom 01.07.2010.

1.5 Öffnungsklausel

Von den Bestimmungen dieses Manteltarifvertrages kann durch Firmen-, Mehrfirmen-, Branchen-, Flächen-, Ergänzungs- oder Beschäftigungssicherungstarifverträge abgewichen werden.

1.6 Sprachgebrauch

Die in diesem Tarifvertrag verwendete Bezeichnung „Arbeitnehmer“ umfasst weibliche und männliche Arbeitskräfte. Die undifferenzierte Bezeichnung dient allein der besseren Lesbarkeit des Vertragstextes.

2. BEGINN UND GRUNDLAGEN DES ARBEITSVERHÄLTNISSES

2.1 Zustandekommen des Arbeitsvertrages

2.1.1 Der Arbeitgeber schließt mit dem Arbeitnehmer einen schriftlichen Arbeitsvertrag ab.

2.1.2 Erscheint der Arbeitnehmer am ersten Arbeitstag nicht und benachrichtigt er den Arbeitgeber nicht unverzüglich über seine Verhinderung am ersten Arbeitstag, so gilt der Arbeitsvertrag als nicht zustande gekommen. Der Arbeitsvertrag gilt als rechtmäßig zustande gekommen, wenn der Arbeitnehmer der Benachrichtigungspflicht aus Gründen höherer Gewalt nicht nachgekommen ist und die Mitteilung unverzüglich nach Wegfall des Hinderungsgrundes nachholt.

2.2 Probezeit

Die Probezeit beträgt längstens sechs Monate. Zur Kündigung während der Probezeit gelten die Ziffern 20.1 und 20.2.

2.3 Teilzeit und Befristung

2.3.1 Teilzeitarbeitsverhältnisse und befristete Arbeitsverträge sind zulässig. Der Arbeitsvertrag kann abweichend von § 14 Absatz 2 Satz 1 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) bis zu einer Gesamtdauer von drei Jahren ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes befristet werden, soweit nicht gesetzlich eine längere sachgrundlose Befristung zulässig ist oder wird. Innerhalb dieser Zeitspanne kann der Arbeitsvertrag bis zu viermal

verlängert werden. Auf die besonderen Bestimmungen für Existenzgründer im TzBfG wird hingewiesen.

- 2.3.2 Der Arbeitgeber kann das Verlangen des Arbeitnehmers auf Verringerung der Arbeitszeit nach § 8 Absatz 1 TzBfG insbesondere dann ablehnen, wenn die Auftragssituation eine Verringerung nicht zulässt.
- 2.3.3 Im Übrigen finden die Bestimmungen des TzBfG in seiner jeweils gültigen Fassung Anwendung.

2.4 Wechselnde Einsätze

- 2.4.1 Der Arbeitnehmer wird auf Grund der Eigenart des Arbeitsverhältnisses üblicherweise an ständig wechselnden Arbeitsplätzen und Einsatzstellen beschäftigt. Die Zuweisung zu wechselnden Einsatzstellen durch den Arbeitgeber ist daher keine betriebsverfassungsrechtliche Versetzung. Weder stellt die Rückkehr eines Arbeitnehmers in den Stammbetrieb zur Arbeitsleistung eine erneute Einstellung dar, noch ist die spätere Zuweisung an einen Kundenbetrieb eine Versetzung.
- 2.4.2 Der Arbeitgeber ist berechtigt, dem Arbeitnehmer eine Tätigkeit zu übertragen, die einer niedrigeren Entgeltgruppe zuzuordnen ist, wobei der Arbeitnehmer entsprechend seiner bisherigen tarifvertraglichen Eingruppierung zu vergüten ist. Ziffer 2.4 des Entgelttarifvertrages bleibt unberührt.

3. ARBEITSZEIT, ARBEITSZEITKONTEN

3.1 Tarifliche Mindestarbeitszeit

Die tarifliche Mindestarbeitszeit eines vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmers basiert auf einer rechnerischen Jahresarbeitszeit von mindestens 1.820 Stunden ohne Pausen. Hieraus leitet sich eine durchschnittliche monatliche Arbeitszeit von mindestens 151,67 Stunden ab. Dies entspricht einer durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit von mindestens 35 Stunden.

3.2 Arbeitsvertragliche Arbeitszeit

Arbeitgeber und Arbeitnehmer können eine von der tariflichen Mindestarbeitszeit abweichende höhere individuelle regelmäßige Arbeitszeit vereinbaren.

3.3 **Arbeitszeit am Einsatzort**

Die vom Arbeitnehmer tatsächlich zu leistende Arbeitszeit sowie ihre Lage und Verteilung richten sich nach den im Kundenbetrieb vorhandenen betrieblichen Regelungen bzw. nach den Anforderungen des Kundenbetriebes unbeschadet von tariflicher Mindestarbeitszeit und arbeitsvertraglicher Arbeitszeit.

3.4 **Mehrarbeit**

Mehrarbeit sind die über die tarifliche Mindestarbeitszeit bzw. die ggf. abweichende arbeitsvertragliche Arbeitszeit hinaus geleisteten Stunden. Mehrarbeitsstunden müssen grundsätzlich schriftlich angeordnet und bestätigt werden. Diese Anforderung ist erfüllt, wenn die kundenbetriebliche Arbeitszeit die arbeitsvertragliche Arbeitszeit übersteigt oder der Kundenbetrieb die geleistete Mehrarbeit angeordnet und den Stundennachweis abgezeichnet hat.

3.5 **Teilzeitarbeit**

Teilzeitarbeit liegt vor, wenn die arbeitsvertragliche Arbeitszeit des Arbeitnehmers geringer ist als die tarifliche Mindestarbeitszeit.

3.6 **Arbeitszeitmodelle auf Monatsbasis**

Wird die tarifliche Mindestarbeitszeit bzw. die ggf. abweichende arbeitsvertragliche Arbeitszeit durch den Monat als Bezugsgröße bestimmt, stehen zwei Arbeitszeitmodelle zur Verfügung:

3.6.1 Es werden 151,67 Stunden als Fixum festgelegt oder

3.6.2 Es werden bei Kalendermonaten mit 20 Arbeitstagen 140 Stunden, bei Monaten mit 21 Arbeitstagen 147 Stunden, bei Monaten mit 22 Arbeitstagen 154 Stunden sowie bei Monaten mit 23 Arbeitstagen 161 Stunden festgelegt. Bei der Berechnung gelten Feiertage, die auf einen Wochentag fallen, als Arbeitstage.

3.7 **Arbeitszeitkonten**

3.7.1 Zum Ausgleich der Abweichungen zwischen der tariflichen Mindestarbeitszeit bzw. der ggf. abweichenden arbeitsvertraglichen Arbeitszeit (Sollarbeitszeit) und der tatsächlich geleisteten Arbeitszeit (Istarbeitszeit) kann ein Arbeitszeitkonto eingerichtet werden.

- 3.7.2 Auf das Arbeitszeitkonto werden **Plus- und Minusstunden** übertragen. Plusstunden sind die Arbeitsstunden, um die die tarifliche Mindestarbeitszeit bzw. die ggf. abweichende arbeitsvertragliche Arbeitszeit überschritten wurde. Minusstunden sind die Arbeitsstunden, um die die tarifliche Mindestarbeitszeit bzw. die ggf. abweichende arbeitsvertragliche Arbeitszeit unterschritten wurde.
- 3.7.3 Der **Ausgleichszeitraum** kann sich über die gesamte Dauer des Arbeitsverhältnisses erstrecken.
- 3.7.4 Die **Höchstgrenze** der Guthabenstunden liegt bei 250 Stunden, für Minusstunden bei 100 Stunden.
- Bei der Führung von Arbeitszeitkonten können auch betriebsbedingt veranlasste Minusstunden zur Bildung eines Negativsaldos auf dem Arbeitszeitkonto führen.
- 3.7.5 Bis zur 120. Guthabenstunde besteht insbesondere zur Sicherung des Arbeitsplatzes in einsatzfreien Zeiten ein **Dispositionsrecht des Arbeitgebers**.
- 3.7.6 Ab der 121. Guthabenstunde kann der Arbeitnehmer zwischen Fortschreibung des Stundensaldos, Freizeitausgleich oder Auszahlung wählen, wobei der Ausgleich vorrangig durch die Gewährung von Freizeit erfolgen soll.
- 3.7.7 Auf Wunsch des Arbeitnehmers und bei rechtzeitigem Antrag wird unter Berücksichtigung der betrieblichen Belange **bezahlter Zeitausgleich (Freizeit)** gewährt. Nach Vereinbarung mit dem Arbeitgeber ist jederzeit (auch bis zur 120. Guthabenstunde) ein Ausgleich der Plusstunden durch Freizeit oder Auszahlung möglich.
- 3.7.8 Freizeit wird grundsätzlich nur in ganzen Tagen gewährt. Die Bewertung erfolgt auf Basis der tariflichen Mindestarbeitszeit bei Vollzeitarbeitnehmern mit 7,0 Stunden, es sei denn, es wurde arbeitsvertraglich eine abweichende Arbeitszeit vereinbart.
- 3.7.9 Freizeitstunden werden mit dem zum Zeitpunkt der Auszahlung maßgeblichen Tarifentgelt ohne Zuschläge und Zulagen nach Ziffer 5 und ohne Einsatzzulage nach Ziffer 2.3 des Entgelttarifvertrages vergütet.

- 3.7.10** **Urlaubs- und krankheitsbedingte Ausfallzeiten** werden bei Vollzeitarbeitnehmern mit 7,0 Stunden pro Arbeitstag auf Basis der tariflichen Mindestarbeitszeit in der Zeiterfassung gebucht und gem. Ziffer 10 bewertet, es sei denn, es wurde arbeitsvertraglich eine abweichende Arbeitszeit vereinbart. Entsprechendes gilt für Fälle der **Arbeitsbefreiung** nach Ziffer 6.
- 3.7.11** Die durch **gesetzliche Feiertage** tatsächlich ausgefallene Arbeitszeit wird entsprechend ihrem Zeitwert gemäß § 2 Entgeltfortzahlungsgesetz (EFZG) in der Zeiterfassung gebucht und gem. Ziffer 10 bewertet.
- 3.7.12** Arbeit zu besonderen Zeiten nach Ziffer 4.5 (**Arbeitsbereitschaft, Bereitschaftsdienst, Rufbereitschaft**) wird nicht in das Arbeitszeitkonto gebucht und ist von Arbeitgeber und Arbeitnehmer durch gesonderte Vereinbarung zu regeln.
- 3.7.13** Bei Führung von Arbeitszeitkonten wird eine **verstetigte Vergütung** auf der Grundlage der Arbeitszeit gemäß Ziffer 3.6.1 bzw. 3.6.2 gezahlt. Die verstetigte Vergütung kann um vom Arbeitnehmer verursachte Nichteinsatzzeiten gekürzt werden; dazu gehören z.B. unentschuldigtes Fehlen oder die Nichtannahme eines Arbeitseinsatzes.
- 3.7.14** Der **Saldo des Arbeitszeitkontos** ist der monatlichen Entgeltabrechnung oder einem vergleichbaren Dokument zu entnehmen.
- 3.7.15** Eine Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer über die finanzielle Abgeltung von Guthabenstunden ist zulässig.
- 3.7.16** Bei **Beendigung des Arbeitsverhältnisses** können Minusstunden mit Entgeltansprüchen verrechnet werden bzw. sind Minusstunden vom Arbeitnehmer zurück zu zahlen, soweit sie auf Veranlassung des Arbeitnehmers entstanden sind. Die Auszahlung von Guthabenstunden erfolgt mit dem letzten maßgeblichen Tarifentgelt, soweit nicht gesetzlich etwas anderes vorgeschrieben ist.
- Minusstunden sind als Negativsaldo auf dem Arbeitszeitkonto zu verstehen. Werden wechselseitige Ansprüche aus dem Negativsaldo geltend gemacht, trägt der Arbeitgeber die Beweislast.

3.8 Langzeitarbeitszeitkonten

Es können Langzeitarbeitszeitkonten zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer vereinbart werden. In diesem Falle muss durch den Arbeitgeber eine entsprechende Insolvenzversicherung nachgewiesen werden.

3.9 Behandlung ohne Arbeitszeitkonto

Wird kein Arbeitszeitkonto geführt, ist die tarifliche Mindestarbeitszeit bzw. die ggf. abweichende arbeitsvertragliche Arbeitszeit als ungekürzter Faktor (einschließlich etwaiger vom Arbeitgeber verursachter Nichteinsatzzeiten) zur Berechnung des Arbeitsentgeltes zugrunde zu legen. Vom Arbeitnehmer verursachte Nichteinsatzzeiten sind abzuziehen; dazu gehören z.B. unentschuldigtes Fehlen oder die Nichtannahme eines Arbeitseinsatzes. Ziffer 3.10 bleibt unberührt. Mehrarbeitsstunden gemäß Ziffer 3.4 sind mit der jeweiligen Entgeltabrechnung zur Auszahlung zu bringen.

3.10 Anteilige Arbeitszeitberechnung

Bei unvollständigen Abrechnungsperioden (z.B. bei Ein- oder Austritt im Laufe eines Monats) ist die tarifliche Mindestarbeitszeit bzw. die ggf. abweichende arbeitsvertragliche Arbeitszeit anteilig zu berechnen.

3.11 Teilzeitarbeitsverhältnisse

Für Teilzeitarbeitsverhältnisse gelten die vorstehenden Regelungen entsprechend dem Verhältnis der arbeitsvertraglichen Arbeitszeit des Arbeitnehmers zur tariflichen Mindestarbeitszeit.

4. ARBEIT ZU BESONDEREN ZEITEN

4.1 Der Arbeitgeber ist zur einseitigen Anordnung von Arbeit zu besonderen Zeiten nach den Ziffern 4.2 bis 4.6 berechtigt.

4.2 **Nacharbeit** ist die mehr als einstündige Arbeit zwischen 23.00 und 6.00 Uhr (Nachtzeit).

4.3 **Sonntagsarbeit** ist die Arbeit zwischen Sonntag 0.00 Uhr und Sonntag 24.00 Uhr.

- 4.4** Für **Feiertage** gilt die gesetzliche Feiertagsregelung am jeweiligen Einsatzort.
- 4.5** **Arbeitsbereitschaft, Bereitschaftsdienst, Rufbereitschaft**
- 4.5.1** **Arbeitsbereitschaft** ist die Zeit ohne Tätigkeit während der regelmäßigen Arbeitszeit mit einer Dauer von mindestens zehn Minuten.
- 4.5.2** **Bereitschaftsdienst** leistet der Arbeitnehmer, der sich auf Anordnung des Arbeitgebers und nach den Anforderungen des Kundenbetriebes außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an einer vom Arbeitgeber bestimmten Stelle aufhält, um im Bedarfsfall die Arbeit aufzunehmen.
- 4.5.3** **Rufbereitschaft** leistet der Arbeitnehmer, der sich auf Anordnung des Arbeitgebers und nach den Anforderungen des Kundenbetriebes außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an einer dem Arbeitgeber anzuzeigenden Stelle aufhält, um auf Abruf die Arbeit aufzunehmen. Rufbereitschaft wird nicht dadurch ausgeschlossen, dass der Arbeitnehmer vom Arbeitgeber mit einem Funktelefon oder einem vergleichbaren technischen Hilfsmittel ausgestattet ist. Der Arbeitgeber darf Rufbereitschaft nur anordnen, wenn erfahrungsgemäß lediglich in Ausnahmefällen Arbeit anfällt.
- 4.5.4** Soweit Arbeitnehmer in Kundenbetrieben mit Arbeitsbereitschaft oder Bereitschaftsdienst oder in Rufbereitschaft eingesetzt werden und für den Kundenbetrieb entsprechend § 7 Arbeitszeitgesetz (ArbZG) betriebliche und/oder tarifliche Sonderregelungen zur Arbeitszeit und Ruhezeit gelten, gelten diese entsprechend mit der Maßgabe, dass die jeweilige Regelung vollumfänglich für den Arbeitnehmer zur Anwendung kommt.
- 4.6** **Wechselschichtarbeit** ist die Arbeit nach einem Schichtplan (Dienstplan), der einen Ablauf der täglichen Arbeitszeit in regelmäßigen Wechselschichten vorsieht, bei denen der Arbeitnehmer durchschnittlich längstens nach Ablauf eines Monats erneut zur Nachtschicht (Nachtschichtfolge) herangezogen wird. Wechselschichten sind wechselnde Arbeitsschichten, in denen ununterbrochen bei Tag und Nacht, werktags, sonntags und feiertags gearbeitet wird (vollkontinuierliche Schichtarbeit = Kontischicht).

5. ZUSCHLÄGE UND ZULAGEN

5.1 Mehrarbeitszuschlag: 25 % vom tariflichen Entgelt;

Zuschlagspflichtige Mehrarbeit sind die vom Vollzeitarbeitnehmer geleisteten Arbeitsstunden, welche seine arbeitsvertragliche Arbeitszeit um mehr als 20 % überschreiten.

Zuschlagspflichtige Mehrarbeit bei arbeitsvertraglichen Arbeitszeiten von durchschnittlich mehr als 173,33 Stunden je Monat (Arbeitszeitmodell 3.6.1) wird auf der Basis von 173,33 Stunden je Monat berechnet.

Bei Anwendung des Arbeitszeitmodells 3.6.2 wird zuschlagspflichtige Mehrarbeit bei arbeitsvertraglichen Arbeitszeiten von mehr als 160 Stunden in Monaten mit 20 Arbeitstagen, 168 Stunden in Monaten mit 21 Arbeitstagen, 176 Stunden in Monaten mit 22 Arbeitstagen und 184 Stunden in Monaten mit 23 Arbeitstagen auf Basis der vorgenannten Stundenzahlen berechnet.

Für teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer im Sinne der Ziffer 2.3 beginnt die Zuschlagspflicht für Mehrarbeitszuschläge bei Überschreiten ihrer arbeitsvertraglich vereinbarten Arbeitszeit um mehr als 40 %, spätestens jedoch bei Überschreiten der tariflichen Mindestarbeitszeit für vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmer um 20 %.

5.2 Nachtarbeitszuschlag: 20 % vom tariflichen Entgelt;

5.3 Zuschlag für Sonntagsarbeit, Arbeit an gesetzlichen Feiertagen: 50 % vom tariflichen Entgelt;

5.4 Zuschlag für Arbeit am 1. Mai, Ostersonntag, 1. Weihnachtsfeiertag, Neujahrstag: 100 % vom tariflichen Entgelt;

5.5 Abweichend von den Regelungen gemäß den vorstehenden Ziffern 5.1 bis 5.4 gelten bei der Überlassung von Arbeitnehmern in die nachfolgend aufgeführten Branchen folgende Zuschläge:

Branche	Mehr- arbeits- zuschlag	Nacht- zuschlag	Sonntags- zuschlag	Feiertags- zuschlag*
Wach- und Sicherheitsgewerbe	10 %	10 %	25 %	25 %
Medizinische und Pflegerische Branchen	25 %	15 %	25 %	35 %
Gastronomie	10 %	15 %	entfallen	entfallen
Film- und Fernsehproduktionen, Theater, Bühne	25 %	entfallen	25 %	50 %

* einschließl. der Feiertage nach Ziffer 5.4

Werden Arbeitnehmer aus diesen Branchen bis zu drei Arbeitstage in anderen Branchen eingesetzt, gelten für diese Tage gleichwohl die vorstehenden Zuschläge. Erfolgt der Einsatz länger als drei Tage in anderen Branchen, so sind vom ersten Tag an die gemäß den Ziffern 5.1 bis 5.4 vorgesehenen Zuschläge zu zahlen.

5.6 Erschwerniszulage: 6 % vom tariflichen Entgelt;

Als erschwert gelten Arbeiten, die unter hohen körperlichen Belastungen oder besonders starken Umgebungseinflüssen auszuführen sind, die über die normalen Erschwernisse erheblich hinausgehen.

5.7 Zuschläge berechnen sich nach dem zum Zeitpunkt ihrer Entstehung maßgeblichen Tarifentgelt; ab Entgeltgruppe 6 werden sie vom Eckentgelt (siehe hierzu Begriffsdefinition in ETV bzw. ERTV) berechnet. Zulagen berechnen sich nach dem zum Zeitpunkt ihrer Entstehung maßgeblichen Tarifentgelt. Bei der Bemessung von Zuschlägen und Zulagen bleiben tarifliche und außertarifliche Zuschläge und Zulagen selbst unberücksichtigt.

Beim Einsatz in vollkontinuierlicher Schichtarbeit (Kontischicht) des Kundenbetriebes gilt für den Arbeitnehmer das Arbeitszeit-/Entlohnungssystem (= prozentuale Nacht-, Sonn- und Feiertagszuschläge) des Kundenbetriebes nur, wenn ein voller Zyklus durchlaufen wird. Wird kein voller Zyklus durchlaufen, gilt für diesen Zeitraum der Durchschnitt der tarif-

lichen Mindestarbeitszeit zur Berechnung der geleisteten Stunden. Liegt für diesen Zeitraum die tatsächlich geleistete Arbeitszeit unter diesem Durchschnitt, wird die Bezahlung auf der Basis der tariflichen Mindestarbeitszeit gewährt (Ausgleichszahlung).

- 5.8** Beim Zusammentreffen mehrerer Zuschläge ist nur der jeweils höchste zu zahlen; die Erschwerniszulage und die Einsatzzulage nach Ziffer 2.3 des Entgelttarifvertrages sind stets zusätzlich zu bezahlen.
- 5.9** Zuschläge und Zulagen werden jeweils mit dem Entgelt für den Monat ausgezahlt, in dem sie anfallen. Bei Gehaltsempfängern mit Auszahlungstermin zum Monatsende erfolgt der finanzielle Ausgleich mit der Abrechnung des Folgemonats.

6. BEZAHLTE FREISTELLUNG VON DER ARBEIT

- 6.1** Jegliche Arbeitsbefreiung (mit Ausnahme der Ziffern 6.2.2 bis 6.2.4) bedarf der vorherigen Zustimmung des Arbeitgebers.
- 6.2** In unmittelbarem Zusammenhang mit den nachstehenden Ereignissen ist dem Arbeitnehmer Freizeit ohne Anrechnung auf den Urlaub unter Weiterzahlung des regelmäßigen Arbeitsentgelts zu gewähren:
- | | | |
|--------------|---|---------|
| 6.2.1 | Eigene Eheschließung sowie die leiblicher Kinder: | 1 Tag; |
| 6.2.2 | Niederkunft der Ehefrau oder der in häuslicher Gemeinschaft lebenden Lebenspartnerin: | 1 Tag; |
| 6.2.3 | Tod eines Kindes oder des mit dem Arbeitnehmer in häuslicher Gemeinschaft lebenden Ehegatten/Lebenspartners: | 2 Tage; |
| 6.2.4 | Tod von Eltern oder Geschwistern: | 1 Tag; |
| 6.2.5 | Umzug auf Wunsch des Arbeitgebers: | 2 Tage; |
| 6.2.6 | Amtsärztlich angeordnete Untersuchungen, Vorsorgeuntersuchungen sowie der Arztbesuch anlässlich einer notwendigen Spezialuntersuchung, sofern diese zwingend während der Arbeitszeit durchgeführt werden müssen und der | |

Arzt dies bescheinigt und soweit der Arbeitnehmer keinen Anspruch auf Entgeltfortzahlung nach den gesetzlichen Bestimmungen hat, für die Dauer der unvermeidlich ausfallenden Arbeitszeit;

- 6.2.7** Erfüllung staatsbürgerlicher Pflichten und öffentlicher Ehrenämter für die Dauer der notwendigen ausfallenden Arbeitszeit. Soweit ein Erstattungsanspruch besteht, entfällt in dieser Höhe der Anspruch auf das Arbeitsentgelt. Bei der Wahrnehmung von Gerichtsterminen ist der Arbeitgeber von seiner Vergütungspflicht befreit;
- 6.2.8** Schwere, mit Bettlägerigkeit verbundene Erkrankung des in häuslicher Gemeinschaft lebenden Ehegatten, wenn der Arzt bescheinigt, dass eine derartige vorliegt, welche die Anwesenheit des Arbeitnehmers zur Sicherung der Pflege erforderlich macht, und der Arbeitnehmer nachweist, dass eine andere Person die Pflege nicht übernehmen kann und in der häuslichen Gemeinschaft ein Kind lebt, welches das achte Lebensjahr noch nicht vollendet hat, und ein Anspruch gegenüber einer Krankenversicherung nicht besteht, bis zur Dauer von vier Tagen pro Kalenderjahr;
- 6.2.9** für Mitglieder von Tarifkommissionen längstens: 3 Tage.
- 6.3** Über die vorstehenden Ereignisse hinaus besteht kein Anspruch auf bezahlte Freistellung von der Arbeit gemäß § 616 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB).

7. ARBEITSVERHINDERUNG

- 7.1** Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, dem Arbeitgeber jede Arbeitsverhinderung und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich (spätestens bis 9.00 Uhr) am ersten Tag der Arbeitsverhinderung mitzuteilen.
- 7.2** Bei krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit ist der Arbeitnehmer verpflichtet, gemäß § 5 Absatz 1 Satz 2 Entgeltfortzahlungsgesetz (EFZG) dem Arbeitgeber unverzüglich eine ärztliche Bescheinigung über die Arbeitsunfähigkeit sowie deren voraussichtliche Dauer einzureichen. Der Arbeitgeber ist berechtigt, die Vorlage der ärztlichen Bescheinigung bereits ab dem ersten Tag der Arbeitsunfähigkeit zu verlangen. Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als in der Bescheinigung ange-

geben, ist der Arbeitnehmer verpflichtet, die Fortdauer seiner Arbeitsunfähigkeit unverzüglich (spätestens bis 12.00 Uhr des letzten auf einen Arbeitstag fallenden Arbeitsunfähigkeitstages laut [Vor-]Bescheinigung) mitzuteilen sowie unverzüglich eine neue ärztliche Bescheinigung vorzulegen.

- 7.3** Die Berechnung der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall richtet sich nach Ziffer 10.

8. ALLGEMEINE URLAUBSBESTIMMUNGEN

- 8.1** Urlaubsjahr ist das Kalenderjahr.
- 8.2** Die Lage des Urlaubs richtet sich nach dem arbeitgeberseitigen Urlaubsplan. Soweit kein Urlaubsplan besteht, wird der Urlaub (auch in einzelnen Tagen) im gegenseitigen Einvernehmen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer gewährt und genommen. Der Arbeitnehmer kann die Gewährung von Urlaub frühestens nach Ablauf von sechs Monaten seit seinem Eintritt verlangen.
- 8.3** Erkrankt ein Arbeitnehmer während des Urlaubs, so werden die durch eine ärztliche Bescheinigung nachgewiesenen Tage der Arbeitsunfähigkeit auf den Jahresurlaub nicht angerechnet.
- 8.4** Der dem Arbeitnehmer gewährte Urlaub wird zunächst auf den gesetzlichen Mindesturlaub angerechnet.
- 8.5** Der Urlaubsanspruch erlischt nach Ablauf des Kalenderjahres, es sei denn, dass er zuvor erfolglos geltend gemacht wurde oder dass der Urlaub aus betrieblichen Gründen oder wegen Erkrankung des Arbeitnehmers nicht genommen werden konnte. Im Fall der Übertragung muss der Urlaub bis zum 31.03. des Folgejahres gewährt und genommen werden. Wird übertragener Urlaub – insbesondere bei fortdauernder Erkrankung des Arbeitnehmers – nicht bis zum 31.03. des Folgejahres genommen, verfällt der Urlaubsanspruch.
- 8.6** Im Übrigen gelten die Bestimmungen des Bundesurlaubsgesetzes (BUrlG) in seiner jeweils gültigen Fassung.

9. URLAUBSDAUER

9.1 Innerhalb der ersten sechs Beschäftigungsmonate richtet sich der Urlaubsanspruch nach den Bestimmungen des Bundesurlaubsgesetzes (BUrlG).

9.1.1 Ab dem siebten Beschäftigungsmonat beträgt der Urlaubsanspruch bei einer Fünftageweche und einer Betriebszugehörigkeit von

bis zu einem vollendeten Kalenderjahr	24 Arbeitstage;
bis zu zwei vollendeten Kalenderjahren	25 Arbeitstage;
bis zu drei vollendeten Kalenderjahren	26 Arbeitstage;
ab dann	27 Arbeitstage.

Vollendetes Kalenderjahr bedeutet, dass das Arbeitsverhältnis innerhalb eines Kalenderjahres volle zwölf Monate bestanden haben muss.

9.1.2 Unter Betriebszugehörigkeit ist die Dauer des rechtlichen Bestandes des (aktuellen) Arbeitsverhältnisses zu verstehen. Zeiten, in denen das Arbeitsverhältnis ruht, werden nicht berücksichtigt.

9.1.2.1 Betriebszugehörigkeiten aus der Vergangenheit werden nur anerkannt, wenn ein in der Vergangenheit liegendes Arbeitsverhältnis mindestens sechs Beschäftigungsmonate gedauert hat; hinzugerechnet werden dann nur Betriebszugehörigkeiten, die in unmittelbarer Folge vor dem aktuellen Arbeitsverhältnis liegen und bei denen keine Unterbrechung länger als sechs Monate gedauert hat.

9.1.2.2 Tritt ein Arbeitnehmer nach einer Eigenkündigung erneut in die Dienste des Arbeitgebers, werden Betriebszugehörigkeiten nach Maßgabe von Ziffer 9.1.2.1 erst ab seinem Wiedereintritt berücksichtigt.

9.1.2.3 Bei Schülern und Studenten werden Betriebszugehörigkeiten aus der Vergangenheit nicht anerkannt.

9.1.3 Für die Bemessung des Urlaubsanspruchs werden nur Betriebszugehörigkeiten gemäß Ziffer 9.1.2 ab dem 01.01.2003 berücksichtigt, sofern das Arbeitsverhältnis nicht später begonnen hat.

9.2 Der Arbeitnehmer hat im Eintritts- und Austrittsjahr auf so viele Zwölftel des Jahresurlaubs Anspruch, als er volle Beschäf-

tigungsmonate beim Arbeitgeber gemäß Ziffer 9.1.2 betriebszugehörig war. § 5 BUrlG bleibt unberührt.

- 9.3** Bei anderer Verteilung der Arbeitszeit in der Kalenderwoche (insbesondere bei Teilzeitarbeit) erhöht oder vermindert sich der Urlaubsanspruch entsprechend (Berechnungsformel: $0,2 \times \text{Anzahl der individuellen regelmäßigen Wochenarbeits-tage} \times \text{Urlaubsanspruch}$)
- 9.4** Im Übrigen gelten, insbesondere zum gesetzlichen Mindesturlaub, die Bestimmungen des Bundesurlaubsgesetzes (BUrlG) in seiner jeweils gültigen Fassung.

10. ENTGELTBERECHNUNG BEI URLAUB, KRANKHEIT UND FEIERTAGEN

- 10.1** Das Urlaubsentgelt errechnet sich aus dem maßgeblichen Tarifentgelt auf der Basis der tariflichen Mindestarbeitszeit, es sei denn, es wurde arbeitsvertraglich eine abweichende Arbeitszeit vereinbart. Bei der Bemessung sind die Zuschläge für Sonn-, Feiertags- und Nachtarbeit sowie die Einsatzzulage nach Ziffer 2.3 des Entgelttarifvertrages sowie arbeitsvertraglich zusätzlich zum Tariflohn regelmäßig zu zahlende Entgeltbestandteile zu berücksichtigen; alle sonstigen tariflichen und außertariflichen Zuschläge und Zulagen bleiben außer Betracht. Im Übrigen gilt das Bundesurlaubsgesetz (BUrlG) in seiner jeweils gültigen Fassung.
- 10.2** Das im Krankheitsfalle fortzuzahlende Entgelt bemisst sich nach dem maßgeblichen Tarifentgelt auf der Basis der tariflichen Mindestarbeitszeit, es sei denn, es wurde arbeitsvertraglich eine abweichende Arbeitszeit vereinbart. Bei der Bemessung bleiben tarifliche und außertarifliche Zuschläge und Zulagen unberücksichtigt. Im Übrigen gilt das Entgeltfortzahlungsgesetz (EFZG) in seiner jeweils gültigen Fassung.
- 10.3** Für die Entgeltzahlung an gesetzlichen Feiertagen gelten die gesetzlichen Bestimmungen (siehe Ziffer 3.7.11).

11. BRÜCKENTAGE, BETRIEBSRUHE

- 11.1** Um dem Arbeitnehmer in Verbindung mit Feiertagen und Wochenenden (sogenannte Brückentage) eine längere zusammenhängende Freizeit zu gewähren, können Arbeitstage vor oder im Anschluss an Feiertage festgelegt werden, an denen nicht gearbeitet wird; hierfür vor- oder nachgeholte Arbeitszeit stellt keine zuschlagspflichtige Mehrarbeit dar.
- 11.2** Für einen zusammenhängenden Zeitraum von höchstens 21 Kalendertagen kann Betriebsruhe vereinbart werden. Dazu benötigte Zeit kann entsprechend der Regelung für Brückentage gemäß Ziffer 11.1 vor- oder nachgearbeitet werden, vom Arbeitszeitkonto übertragen werden oder vom Jahresurlaub übertragen werden.
- 11.3** Für die zeitliche Lage der Betriebsruhe sind nach Möglichkeit die Wünsche der Arbeitnehmer zu berücksichtigen. Hierzu können Betriebsvereinbarungen geschlossen werden.

12. VERMÖGENSWIRKSAME LEISTUNGEN

- 12.1** Der Arbeitgeber erbringt im Rahmen dieses Tarifvertrages vermögenswirksame Leistungen nach Maßgabe der Bestimmungen des „Fünften Gesetzes zur Förderung der Vermögensbildung der Arbeitnehmer“ in der jeweils aktuellen Fassung.
- 12.2** Die vermögenswirksame Leistung beträgt derzeit monatlich für jeden anspruchsberechtigten Arbeitnehmer 13,50 Euro. Der Anspruch auf vermögenswirksame Leistungen entsteht mit der Antragstellung des Arbeitnehmers, erstmals aber mit Beginn des siebten Kalendermonats seiner Betriebszugehörigkeit gemäß Ziffer 9.1.2.
- 12.3** Die vermögenswirksame Leistung wird gemäß Ziffer 12.2 für jeden vollen Kalendermonat gezahlt, den der Arbeitnehmer gemäß Ziffer 9.1.2 betriebszugehörig ist.
- 12.4** Der Arbeitnehmer kann zwischen den in § 2 des Fünften Vermögensbildungsgesetzes vorgesehenen Arten frei wählen.

Das Wahlrecht zwischen einer vermögensbildenden Anlage und einer Barauszahlung ist jedoch ausgeschlossen.

- 12.5** Teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer haben Anspruch auf eine anteilige Leistung entsprechend dem Verhältnis ihrer arbeitsvertraglichen Arbeitszeit zur tariflichen Mindestarbeitszeit.

13. BETRIEBLICHE ALTERSVERSORGUNG, ENTGELTUMWANDLUNG

- 13.1** Arbeitnehmer haben einen Anspruch, tarifliche Entgeltbestandteile zugunsten einer Versorgungszusage zum Zwecke der Altersversorgung umzuwandeln. Sie können verlangen, dass ihre zukünftigen Entgeltansprüche bis zu 4% der jeweiligen Beitragsbemessungsgrenze der Rentenversicherung für betriebliche Altersversorgung verwandt werden. Bei dieser Entgeltumwandlung dürfen 1/160 der Bezugsgröße nach § 18 Abs. 1 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch nicht unterschritten werden.

Die Einzelheiten werden zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer schriftlich vereinbart.

- 13.2** Im Übrigen können die Tarifvertragsparteien zusätzliche Tarifverträge zur betrieblichen Altersversorgung sowie zur Entgeltumwandlung abschließen.

14. JUBILÄUMSZAHLUNGEN

- 14.1** Arbeitnehmer erhalten bei Erreichen einer Betriebszugehörigkeit gemäß Ziffer 9.1.2 von

2 Jahren 100 Euro;

5 Jahren 250 Euro;

10 Jahren 500 Euro;

15 Jahren 750 Euro;

20 Jahren 1000 Euro

als Jubiläumszahlung, sofern das Arbeitsverhältnis zum Zeitpunkt der Entstehung des Anspruchs noch ungekündigt ist.

14.2 Der Anspruch auf die Jubiläumszahlung von 100 Euro entsteht nur für Arbeitsverhältnisse, die ab dem 1.1.2010 eine zweijährige Betriebszugehörigkeit erreichen. Im Übrigen werden für die Bemessung der Jubiläumszahlung nur Betriebszugehörigkeiten ab dem 01.01.2003 berücksichtigt, sofern das Arbeitsverhältnis nicht später begonnen hat.

14.3 Die Auszahlung erfolgt mit dem Entgelt für den Folgemonat.

15. BETRIEBLICHE SONDERZAHLUNGEN

Es wird eine Sonderzahlung gewährt, diese ist betrieblich oder durch Arbeitsvertrag zu regeln.

16. ERSATZ VON AUFWENDUNGEN

Die durch wechselnde Einsatzorte entstehenden zusätzlichen erstattungsfähigen Aufwendungen des Arbeitnehmers gemäß § 670 BGB werden auf betrieblicher bzw. einzelvertraglicher Ebene geregelt.

17. LEISTUNGEN IM STERBEFALL EINES ARBEITNEHMERS AN HINTERBLIEBENE

Hinterlässt ein Arbeitnehmer einen unterhaltsberechtigten Ehegatten oder unterhaltsberechtigten Kinder, deren Berufsausbildung noch nicht abgeschlossen ist, und war der Arbeitnehmer mehr als ein Jahr gemäß Ziffer 9.1.2 betriebszugehörig, so ist sein letztes maßgebliches Tarifentgelt bis zum Ende des Folgemonats weiter zu zahlen.

18. SONSTIGE BESTIMMUNGEN

18.1 Die Vergütung des Arbeitnehmers wird grundsätzlich bargeldlos auf ein von ihm zu benennendes Konto gezahlt; die Fälligkeit wird arbeitsvertraglich geregelt.

- 18.2** Auf Wunsch ist dem Arbeitnehmer ein Zwischenzeugnis auszustellen. Das Zeugnis hat Auskunft über die ausgeübte Tätigkeit zu geben und sich auf Wunsch auf Führung und Leistung zu erstrecken.
- 18.3** Beurteilungen über Führung und Leistung, die zu den Personalakten genommen werden, sind dem Arbeitnehmer zur Kenntnis zu geben. Der Arbeitnehmer ist auf seine Rechte nach den §§ 83 und 84 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) hinzuweisen.
- 18.4** Werden personenbezogene Daten gemäß Bundesdatenschutzgesetz (BDSG) gespeichert, verarbeitet oder weitergegeben, so ist dies dem Arbeitnehmer in geeigneter Form bekannt zu machen. Der Arbeitnehmer hat darüber hinaus das Recht, Auskunft über seine Daten nach § 26 Absatz 1 bis 4 BDSG zu bekommen.
- 18.5** Die Rechte des Betriebsrates nach §§ 80 Absatz 2, 87 Absatz 1 Nummer 6 BetrVG bleiben unberührt.

19. GELTENDMACHUNG UND AUSSCHLUSS VON ANSPRÜCHEN AUS DEM ARBEITS-VERHÄLTNIS

- 19.1** Ein Verzicht auf entstandene Rechte ist nur in einem von den Tarifvertragsparteien gebilligten Vergleich zulässig. Die Verwirkung von tariflichen Rechten ist ausgeschlossen.
- 19.2** Beide Arbeitsvertragsparteien können sämtliche Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis nur schriftlich innerhalb einer Ausschlussfrist von drei Monaten ab Fälligkeit geltend machen.
- 19.3** Ansprüche, die nicht innerhalb dieser Frist geltend gemacht werden, sind ausgeschlossen, es sei denn, dass der Anspruchsberechtigte trotz Anwendung aller ihm nach Lage der Umstände zuzumutender Sorgfalt verhindert war, diese Frist einzuhalten. Diese Ausschlussfrist gilt nicht für Ansprüche, die auf eine unerlaubte Handlung gestützt werden.
- 19.4** Lehnt die Gegenpartei den Anspruch ab oder erklärt sie sich nicht innerhalb von einem Monat nach der Geltendmachung

des Anspruches, so verfällt dieser, wenn er nicht innerhalb von einem Monat nach der Ablehnung oder dem Fristablauf gerichtlich geltend gemacht wird.

20. BEENDIGUNG DES ARBEITSVERHÄLTNISSES, KÜNDIGUNG UND ALTERSGRENZE

- 20.1** In der Probezeit beträgt die Kündigungsfrist während des ersten Beschäftigungsmonats zwei Werktage, ab dem zweiten bis Ende des dritten Beschäftigungsmonats eine Woche, vom vierten bis sechsten Beschäftigungsmonat zwei Wochen.
- 20.2** Nach der Probezeit gelten die gesetzlichen Kündigungsbestimmungen. Zur Berechnung der Kündigungsfristen ist die Betriebszugehörigkeit gemäß Ziffer 9.1.2 heranzuziehen; in Abweichung von Ziffer 9.1.2.1 werden Betriebszugehörigkeiten aus der Vergangenheit dann hinzugerechnet, wenn diese in unmittelbarer Folge vor dem zu kündigenden Arbeitsverhältnis lagen und bei denen keine Unterbrechung länger als zwei Monate gedauert hat.
- 20.3** Ein befristetes Arbeitsverhältnis endet mit Ablauf der vereinbarten Frist, ohne dass es einer Kündigung bedarf. Während der Befristung kann der Arbeitsvertrag nach den Ziffern 20.1 und 20.2 gekündigt werden.
- 20.4** Das Recht zur außerordentlichen Kündigung nach den gesetzlichen Vorschriften bleibt unberührt.
- 20.5** Das Arbeitsverhältnis endet mit Ablauf des Kalendermonats, in dem der Arbeitnehmer Anspruch auf eine ungekürzte Altersrente hat, spätestens aber mit Ablauf des für den Arbeitnehmer maßgeblichen Renteneintrittsalters.

21. SCHLICHTUNG VON MEINUNGSVERSCHIEDENHEITEN

- 21.1** Die Tarifvertragsparteien vereinbaren die Errichtung einer Schlichtungsstelle mit der Zielsetzung, dass alle Streitigkeiten

aus diesem Tarifvertrag durch die Schlichtungsstelle auf Antrag einer der beteiligten Parteien beigelegt werden. Sie kann als ständige Schlichtungsstelle oder nach Bedarf eingerichtet werden. Verhandlungen und Beschlussfassungen können auch im schriftlichen Umlaufverfahren erfolgen.

- 21.2** Die Schlichtungsstelle besteht aus je zwei Vertretern der vertragsschließenden Parteien. Sie bestimmen darüber hinaus einvernehmlich einen unparteiischen Vorsitzenden.
- 21.3** Die Schlichtungsstelle fasst ihre Beschlüsse mit einfacher Mehrheit. Bei Stimmgleichheit entscheidet die Stimme des Vorsitzenden. Die Beschlüsse sind bindend für die streitenden Tarifvertragsparteien. Abhängig von den zu behandelnden Streitigkeiten kann die Schlichtungsstelle beratenden Beistand heranziehen.
- 21.4** In den Fällen, wo dieser Vertrag eine Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat vorsieht und eine solche nicht zustande kommt, wird eine Einigungsstelle gebildet, die aus jeweils zwei Vertretern der Vertragsparteien besteht. Diese einigen sich auf eine/-n neutrale/-n Vorsitzende/-n. Die Einigungsstelle regelt den Streitfall verbindlich.
- 21.5** Sofern kein Betriebsrat besteht, tritt an dessen Stelle die Tarifvertragspartei.

22. SCHLICHTUNGSVERFAHREN BEI TARIFVERHANDLUNGEN

Für die Schlichtung bei Tarifverhandlungen gilt Anlage Nr. 1 zum Manteltarifvertrag.

23. ÄNDERUNG RECHTLICHER GRUNDLAGEN

Im Falle der Änderung von Gesetzen und Verordnungen, die zum Abschluss dieses Tarifvertrages geführt haben, verpflichten sich die Tarifvertragsparteien, unverzüglich für tarifvertragliche Regelungen zu sorgen, die der neuen Gesetzeslage entsprechen.

24. TARIFKOLLISIONSKLAUSEL

Wenn und soweit eine Mitgliedsgewerkschaft der CGZP bzw. eine diesen Tarifvertrag abschließende Einzelgewerkschaft abweichende tarifvertragliche Regelungen mit AMP vereinbart, kommen im Falle einer Tarifkonkurrenz im jeweiligen Arbeitsverhältnis die zwischen AMP und der jeweiligen Tarifvertrag schließenden Gewerkschaft vereinbarten abweichenden tarifvertraglichen Regelungen zur Anwendung.

25. INKRAFTTRETEN UND KÜNDIGUNG

Dieser Tarifvertrag tritt vorbehaltlich der Sätze 3 und 4 am 01.01.2010 in Kraft. Er ersetzt den Manteltarifvertrag zwischen der CGZP und dem AMP vom 29.11.2004. Ziffer 1.2 Sätze 2 und 3 treten am 01.07.2010 in Kraft. Die Ziffern 4.2, 5.1 Sätze 2 und 3, 10.1 Satz 2 letzter Halbsatz und 20.1 treten am 01.04.2010 in Kraft; insoweit gelten die diesbezüglichen Regelungen des Manteltarifvertrages vom 29.11.2004 bis zum 31.03.2010 fort.

Der Tarifvertrag kann mit dreimonatiger Frist, erstmalig jedoch zum 31.12.2014, gekündigt werden.

Wenn die Tarifvertragsparteien übereinstimmend das Scheitern der Verhandlungen über einen neuen Tarifvertrag erklären, endet die Nachwirkung des gekündigten Tarifvertrags nach 12 Monaten vom Zeitpunkt der Erklärung an.

Im gegenseitigen Einvernehmen der Tarifvertragsparteien können Änderungen jederzeit vorgenommen werden.

26. SALVATORISCHE KLAUSEL

Sollten einzelne Bestimmungen dieses Tarifvertrages, gleich aus welchem Grund, unwirksam sein oder werden, berührt dies die übrigen Bestimmungen nicht; für diesen Fall verpflichten sich die Tarifvertragsparteien zu entsprechenden Neuverhandlungen der unwirksamen Bestimmungen.

Berlin, den 15.03.2010

Arbeitgeberverband Mittelständischer
Personaldienstleister e.V.



Peter Mumme



Theo Hermann



Helmut Syfuß

Christliche Gewerkschaft Metall



Detlef Lutz

Adälbert Ewen

Beschäftigtenverband Industrie, Gewerbe,
Dienstleistung (BIGD)

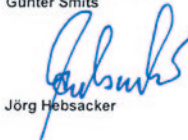


Wilfried Vorwerk

Tarifgemeinschaft Christlicher Gewerkschaften für
Zeitarbeit und Personalserviceagenturen (CGZP)

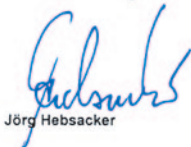


Gunter Smits



Jörg Hebsacker

DHV – Die Berufsgewerkschaft e.V.



Jörg Hebsacker

Arbeitnehmerverband land- und
ernährungswirtschaftlicher Berufe (ALEB)



Paul-Heinz Purg

medsonet. Die Gesundheitsgewerkschaft



Annelie Gladeck-Schiele

ANLAGE 1 SCHLICHTUNGSVERFAHREN BEI TARIFVERHANDLUNGEN

§ 1 GELTUNGSBEREICH

1. Diese Vereinbarung gilt im Verhältnis zwischen den Tarifparteien aus dem Manteltarifvertrag.
2. Diese Vereinbarung erstreckt sich ausschließlich auf Tarifverhandlungen.

§ 2 VORAUSSETZUNGEN UND EINLEITUNG DES SCHLICHTUNGSVERFAHRENS

1. Das Schlichtungsverfahren setzt voraus, dass die Tarifverhandlungen von mindestens einer Tarifvertragspartei für gescheitert erklärt worden sind.
2. Jede Tarifvertragspartei kann innerhalb einer Frist von sechs Werktagen nach Erklärung des Scheiterns der Verhandlungen das Schlichtungsverfahren einleiten.
3. Die Tarifvertragsparteien sind verpflichtet, sich auf das Schlichtungsverfahren einzulassen.

§ 3 SCHLICHTUNGSKOMMISSION

1. Zur Durchführung des Schlichtungsverfahrens wird eine Schlichtungskommission berufen. Sie setzt sich aus einem stimmberechtigten unparteiischen Vorsitzenden und je drei stimmberechtigten Vertretern der Tarifparteien zusammen.
2. Die Schlichtungskommission hat spätestens sechs Werktage nach Einleitung des Schlichtungsverfahrens zusammenzutreten. Der unparteiische Vorsitzende legt Ort und Zeitpunkt im Einvernehmen mit den Tarifvertragsparteien fest.

Die Tarifvertragsparteien können die Frist im Einzelfall im gegenseitigen Einvernehmen verlängern.

§ 4 BERUFUNG DER KOMMISSIONS-MITGLIEDER

1. Der unparteiische Vorsitzende wird von den Parteien einvernehmlich jeweils für die Dauer der Laufzeit des Tarifvertrages berufen.

Kommt eine einvernehmliche Berufung nicht zustande, benennen die Arbeitgeberseite und die Arbeitnehmerseite je einen unparteiischen Vorsitzenden. Die beiden Vorsitzenden wechseln sich als stimmberechtigte Vorsitzende (amtierender Vorsitzender) von Verfahren zu Verfahren ab. Über die Reihenfolge der Stimmberechtigung haben sich Arbeitgeberseite und Arbeitnehmerseite unverzüglich zu verständigen. Kommt keine Einigung zustande, entscheidet das Los. Der jeweils nicht stimmberechtigte Vorsitzende nimmt an den Beratungen ohne Stimmrecht teil.
2. Jede Tarifvertragspartei ernennt unverzüglich nach Einleitung des Schlichtungsverfahrens ihre Vertreter sowie deren Stellvertreter. Die Berufung gilt nur für das jeweilige Schlichtungsverfahren. Jede Tarifvertragspartei kann jederzeit ihre Vertreter sowie Stellvertreter ersetzen.

§ 5 VERFAHREN DER SCHLICHTUNGSKOMMISSION

1. Der Vorsitzende leitet die Beratungen der Schlichtungskommission.
2. Die Schlichtungskommission hat die Tarifvertragsparteien auf deren Verlangen anzuhören. Sie kann Sachverständige hören sowie Auskünfte einholen. Auskunftersuchen haben die Tarifvertragsparteien unverzüglich nachzukommen.
3. Durch einstimmigen Beschluss kann die Schlichtungskommission ihre Beratungen aussetzen, um den Tarifvertragsparteien

Gelegenheit zu neuen Tarifverhandlungen zu geben. Während dieser Zeit ruht das Schlichtungsverfahren. Das gleiche gilt, wenn die Tarifvertragsparteien vor schriftlicher Mitteilung der Einigungsempfehlung (§ 6) die Tarifverhandlungen wieder aufnehmen.

Der Ablauf der Fristen des Schlichtungsverfahrens ist während des Ruhens gehemmt.

Die Schlichtungskommission hat ihre Beratungen unverzüglich wieder aufzunehmen, sobald eine Tarifvertragspartei dies verlangt.

4. Die Beratungen der Schlichtungskommission, einschließlich der Anhörung der Tarifvertragsparteien und von Sachverständigen, sind nicht öffentlich. Die Information der Tarifvertragsparteien durch ihre Vertreter in der Schlichtungskommission wird dadurch nicht berührt.
5. Im Übrigen regelt die Schlichtungskommission ihre Verfahren selbst.

§ 6 BERATUNGSERGEBNIS

1. Spätestens sechs Werktage nach ihrem erstmaligen Zusammentreten hat die Schlichtungskommission eine Einigungsempfehlung an die Tarifvertragsparteien zu beschließen. Durch einstimmigen Beschluss kann die Kommission die Frist um bis zu sechs Werktage verlängern.
2. Die Schlichtungskommission hat ihre Beratungen mit dem Ziel einer einstimmigen Empfehlung zu führen. Kommt keine Einstimmigkeit zustande, entscheidet die einfache Mehrheit der stimmberechtigten Mitglieder. Stimmenthaltungen sind nicht zulässig.
3. Die Einigungsempfehlung ist vor der Abstimmung schriftlich abzufassen und nach Zustimmung der Schlichtungskommission vom Vorsitzenden zu unterzeichnen und den Tarifvertragsparteien spätestens innerhalb zweier Werktage nach dem Tage der Beschlussfassung schriftlich mitzuteilen.

§ 7 ERKLÄRUNG DER TARIFVERTRAGS- PARTEIEN ZUR EINIGUNGSEMPFEHLUNG DER SCHLICHTUNGSKOMMISSION UND WEITERES VERFAHREN

1. Die Tarifvertragsparteien sind verpflichtet, innerhalb von fünf Werktagen nach der schriftlichen Mitteilung zu erklären, ob sie die Einigungsempfehlung der Schlichtungskommission annehmen oder nicht.
2. Erklären die Tarifvertragsparteien die Annahme der Einigungsempfehlung der Schlichtungskommission, dann ist der Tarifkonflikt beendet. Die Annahmeerklärung kann nicht an eine Bedingung geknüpft werden.
3. Von Beginn des auf die Einleitung des Schlichtungsverfahrens folgenden Kalendertages an besteht Friedenspflicht.

§ 8 INKRAFTTRETEN, LAUFZEIT

1. Diese Vereinbarung tritt am 01.01.2010 in Kraft.
2. Diese Vereinbarung kann mit einer Frist von drei Monaten zum Jahresende, frühestens zum 31.12.2014, schriftlich gekündigt werden.
3. Schlichtungsverfahren, die bei Außerkrafttreten dieser Vereinbarung anhängig sind, werden nach dieser Vereinbarung zu Ende geführt.

ENTGELTRAHMENTARIFVERTRAG

zwischen dem

Arbeitgeberverband Mittelständischer
Personaldienstleister (AMP)

und

1. **Tarifgemeinschaft**
Christliche Gewerkschaften Zeitarbeit und PSA (CGZP)
2. **Christliche Gewerkschaft Metall (CGM)**
3. **DHV – Die Berufsgewerkschaft e.V. (DHV)**
4. **Beschäftigtenverband Industrie, Gewerbe,
Dienstleistung (BIGD)**
5. **Arbeitnehmerverband land- und ernährungs-
wirtschaftlicher Berufe (ALEB)**
6. **medsonet. Die Gesundheitsgewerkschaft (medsonet)**

INHALT

1.	Geltungsbereich	32
2.	Allgemeine Eingruppierungsgrundsätze	33
3.	Entgeltgruppenmerkmale	34
4.	Öffnungsklausel für weitere Berufsfelder	35
5.	Tarifikollisionsklausel	35
6.	Inkrafttreten, Kündigung, Nachwirkung	36

1. GELTUNGSBEREICH

1.1 Räumlicher Geltungsbereich

Dieser Tarifvertrag erstreckt sich räumlich auf das Gebiet der Bundesrepublik Deutschland.

1.2 Betrieblicher Geltungsbereich

Dieser Tarifvertrag gilt fachlich für alle Unternehmen, Betriebe, Betriebsabteilungen sowie Hilfs- und/oder Nebenbetriebe, die Dienstleistungen in der Arbeitnehmerüberlassung erbringen.*

1.3 Persönlicher Geltungsbereich

Dieser Tarifvertrag gilt persönlich für alle Arbeitnehmer, soweit sie nicht leitende Angestellte im Sinne des Betriebsverfassungsgesetzes (BetrVG) sind; Personaldisponenten und Niederlassungsleiter sind außertarifliche Angestellte.

Dieser Tarifvertrag findet keine Anwendung auf Zeitarbeiter, die vor Ablauf von sechs Monaten nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses auf dem bisherigen oder einem vergleichbaren Arbeitsplatz

- a) bei einem früheren Arbeitgeber, oder
- b) bei einem Kundenunternehmen, das mit dem früheren Arbeitgeber konzernrechtlich gem. §§ 15 ff. Aktiengesetz verbunden ist, oder
- c) bei einem Kundenunternehmen, das mit dem überlassenden Unternehmen gem. §§ 15 ff. Aktiengesetz konzernrechtlich verbunden ist,

zu ungünstigeren Arbeitsbedingungen überlassen werden.*

1.4 Organisatorischer Geltungsbereich

Dieser Tarifvertrag gilt auf Arbeitgeberseite für ordentliche Mitglieder der Tarifvertrag schließenden Partei, die Vollmacht zum Tarifabschluss erteilt haben. Auf Arbeitnehmerseite gilt der Tarifvertrag für Mitglieder der Mitgliedsgewerkschaften der Tarifgemeinschaft Christlicher Gewerkschaften für Zeitarbeit und Personalserviceagenturen sowie der Tarifvertrag schließenden Gewerkschaften in ihren jeweiligen fachlichen Organisationsbereichen.

* Gültige Fassung laut Änderungsstarifvertrag zum Manteltarifvertrag, Entgeltrahmementarifvertrag, Entgelttarifvertrag/West, Entgelttarifvertrag/Ost, Rahmentarifvertrag für die Auszubildenden und Beschäftigungssicherungstarifvertrag vom 01.07.2010.

2. ALLGEMEINE EINGRUPPIERUNGSGRUNDSÄTZE

- 2.1 Der Arbeitnehmer wird zu Beginn des Arbeitsverhältnisses entsprechend der arbeitsvertraglich geregelten Beschäftigung in die jeweilige Entgeltgruppe eingruppiert (Stamm-entgeltgruppe). Für die Eingruppierung ist die tatsächlich notwendige Qualifikation für die auszuübende Tätigkeit und nicht die Berufsbezeichnung maßgeblich. Die Eingruppierung richtet sich nach den Merkmalen der Oberbegriffe und den dazugehörigen Tätigkeits- bzw. Berufsmerkmalen. Passen die Tätigkeitsbeispiele nicht auf die ausgeübte Tätigkeit, so ist der/die Arbeitnehmer/-in in die Tarifgruppe einzugruppiert, deren Oberbegriff der Tätigkeit am nächsten kommt.
- 2.2 Soweit die Merkmale einen bestimmten Ausbildungsgang ansprechen, ist dies eine Umschreibung des Qualifikationsniveaus. Hat ein Arbeitnehmer einen solchen Ausbildungsgang nicht durchlaufen, ist er dennoch in die Entgeltgruppe einzugruppiert, wenn seine Tätigkeit den Anforderungen dieser Gruppe genügt. Ein Berufsabschluss nach einem bestimmten Ausbildungsgang für sich allein begründet keinen Anspruch auf Eingruppierung in eine bestimmte Entgeltgruppe, wenn die Tätigkeit diesen Berufsabschluss nicht verlangt.
- 2.3 Werden dem Arbeitnehmer für einen Zeitraum von mehr als zwei Wochen Arbeiten übertragen, die einer höheren Entgeltgruppe entsprechen, werden diese ab dem ersten Einsatztag durch eine Einsatzzulage abgegolten. Die Höhe der Einsatzzulage entspricht 100% des Differenzbetrages zu der für die übertragenen Arbeiten maßgeblichen Entgeltgruppe.
- 2.4 Übt ein Arbeitnehmer vorübergehend auf Veranlassung des Arbeitgebers bis zu sechs Wochen eine geringerwertige Tätigkeit aus, so hat er Anspruch auf die Bezahlung in seiner Stamm-entgeltgruppe. Wird dem Arbeitnehmer innerhalb dieses Zeitraumes eine Tätigkeit angeboten, die seiner Stamm-entgeltgruppe entspricht, und lehnt er diese ab, so kann nach sechs Wochen die Bezahlung der tatsächlich ausgeführten Tätigkeit angepasst werden. Wird dem Beschäftigten eine solche Tätigkeit nicht angeboten, bleibt es bei der Bezahlung in der Stamm-entgeltgruppe. Das Direktionsrecht des Arbeitgebers bleibt unberührt.

- 2.5** Bei einem Arbeitnehmer, der erheblich und nicht nur vorübergehend minderleistungsfähig ist, kann auf Verlangen des Arbeitnehmers oder des Arbeitgebers eine vom Tarifvertrag abweichende Entgeltregelung getroffen werden. Sie ist schriftlich niederzulegen. Der Betriebsrat ist ggf. vorher anzuhören.

3. ENTGELTGRUPPENMERKMALE

3.1 Entgeltgruppe 1

Ausführen von schematischen Tätigkeiten, für die keine Berufsvorbildung und kein spezielles Können, aber eine Einweisung erforderlich sind.

3.2 Entgeltgruppe 2

Ausführen von einfachen Tätigkeiten nach festen Vorgaben, die berufliche Grundkenntnisse erfordern oder die nach einer Einarbeitung ausgeführt werden können.

3.3 Entgeltgruppe 3

Ausführen von Tätigkeiten, für die grundsätzlich eine Berufsausbildung oder entsprechende Arbeitskenntnisse und Fertigkeiten mit Erfahrung Voraussetzung sind.

3.4 Entgeltgruppe 4

Ausführen von schwierigeren Tätigkeiten, für die eine einschlägige Berufsausbildung oder eine vergleichbare nachweislich erworbene fachliche oder praktische Qualifikation erforderlich ist.

3.5 Entgeltgruppe 5

Ausführen von schwierigen Tätigkeiten, für die eine einschlägige Berufsausbildung mit Berufserfahrung oder eine spezielle Berufsbildung mit mehrjähriger Berufserfahrung erforderlich ist.

3.6 Entgeltgruppe 6

Ausführen von komplexen und schwierigen Tätigkeiten, für die eine Meister- oder Fachschulausbildung erforderlich ist, bei denen die Arbeitnehmer disziplinarische Verantwortung für Personal- und Sachwerte zu tragen haben, oder Ausfüh-

ren von komplexen und schwierigen Tätigkeiten, die zusätzlich zu Entgeltgruppe 5 spezielle Fachkenntnisse erfordern.

3.7 Entgeltgruppe 7

Ausführen von komplexen und schwierigen Tätigkeiten, die zusätzlich zu Entgeltgruppe 6 Aufgaben mit höherer Verantwortung erledigen, die umfangreiche angewandte Spezialkenntnisse und volle Selbstständigkeit erfordern oder für die ein qualifizierter Hochschulabschluss, aber keine Berufserfahrung notwendig ist.

3.8 Entgeltgruppe 8

Ausführen von sehr komplexen und schwierigen Tätigkeiten für Fachkräfte, für die ein qualifizierter Hochschulabschluss mit geringer Berufserfahrung notwendig ist.

3.9 Entgeltgruppe 9

Ausführen von sehr komplexen und schwierigen Tätigkeiten für Fachkräfte, für die ein qualifizierter Hochschulabschluss mit mehrjähriger Berufserfahrung notwendig ist.

Tätigkeitsbeispiele sind in der Anlage 1 des Entgeltrahmen-tarifvertrages aufgeführt.

4. ÖFFNUNGSKLAUSEL FÜR WEITERE BERUFSFELDER

Soweit in diesem Tarifvertrag nicht alle Tätigkeiten und Berufe erfasst wurden, die angefordert werden, steht es den Tarifvertragsparteien zu, einvernehmlich weitere Beispiele aufzunehmen und den Oberbegriffen zuzuordnen. Diese Beispiele sind den Tarifvertragsparteien zur Kenntnis zu geben.

5. TARIFKOLLISIONSKLAUSEL

Wenn und soweit eine Mitgliedsgewerkschaft der CGZP bzw. eine diesen Tarifvertrag abschließende Einzelgewerkschaft abweichende tarifvertragliche Regelungen mit AMP vereinbart, kommen im Falle einer Tarifkonkurrenz im jeweiligen Arbeitsverhältnis die zwischen AMP und der jeweiligen Tarifver-

trag schließenden Gewerkschaft vereinbarten abweichenden tarifvertraglichen Regelungen zur Anwendung.

6. INKRAFTTRETEN, KÜNDIGUNG, NACHWIRKUNG

Dieser Tarifvertrag tritt vorbehaltlich der Sätze 3 bis 5 am 01.01.2010 in Kraft. Er ersetzt den Entgeltrahmentarifvertrag zwischen der CGZP und dem AMP vom 09.07.2008. Ziffer 4 des Entgeltrahmenvertrages vom 09.07.2008 gilt bis zum 30.06.2010 fort. Ab 01.07.2010 findet diese Regelung keine Anwendung mehr. Das gilt auch für Arbeitsverhältnisse, die bis zum 30.06.2010 begründet wurden.

Der Tarifvertrag kann mit dreimonatiger Frist, erstmalig jedoch zum 31.12.2014, gekündigt werden.

Wenn die Tarifvertragsparteien übereinstimmend das Scheitern der Verhandlungen über einen neuen Tarifvertrag erklären, endet die Nachwirkung des gekündigten Tarifvertrags nach 12 Monaten vom Zeitpunkt der Erklärung an.

Im gegenseitigen Einvernehmen der Tarifvertragsparteien können Änderungen jederzeit vorgenommen werden.

Berlin, den 15.03.2010

Arbeitgeberverband Mittelständischer
Personaldienstleister e.V.



Peter Mumme



Theo Hermann



Helmut Siffl

Christliche Gewerkschaft Metall



Detlef Lutz

Adalbert Ewen

Beschäftigtenverband Industrie, Gewerbe,
Dienstleistung (BIGD)

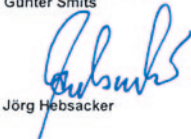


Wilfried Vorwerk

Tarifgemeinschaft Christlicher Gewerkschaften für
Zeitarbeit und Personalserviceagenturen (CGZP)

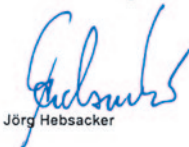


Günter Smits



Jörg Hebsacker

DHV – Die Berufsgewerkschaft e.V.



Jörg Hebsacker

Arbeitnehmerverband land- und
ernährungswirtschaftlicher Berufe (ALEB)



Paul-Heinz Purg

medsonet. Die Gesundheitsgewerkschaft



Annelie Gladeck-Schiele

ANLAGE 1 DES ENTGELTRAHMENTARIFVERTRAGES

Entgeltgruppe

Tätigkeits- oder Funktionsbezeichnungen im Beispiel

- E1** Bürohilfskräfte
Industriehilfskräfte
Küchen-/Reinigungskräfte
Lager-/Transporthilfskräfte
oder vergleichbare Tätigkeiten
- E2** Bürohilfskräfte
Fertigungskräfte
Logistikkräfte
Medizinische Hilfskräfte
oder vergleichbare Tätigkeiten
- E3** Fachwerker/in
Logistikfachkräfte
Büro- und Verwaltungskräfte
Medizinische Kräfte
oder vergleichbare Tätigkeiten
- E4** Facharbeiter/in
Büro- und Verwaltungsfachkräfte
Medizinische Fachkräfte
oder vergleichbare Tätigkeiten
- E5** Facharbeiter/in mit Spezialkenntnissen
Büro- und Verwaltungsfachkräfte mit Spezialkenntnissen
Medizinische Fachkräfte mit Spezialkenntnissen
Techniker
oder vergleichbare Tätigkeiten

- E6** Meister/in
Techniker/in mit Spezialkenntnissen
IT-Fachkräfte
Redaktionelle Fachkräfte
oder vergleichbare Tätigkeiten
- E7** wie Entgeltgruppe 6
Diplom-Ingenieure
Diplom-Kaufleute
oder vergleichbare Tätigkeiten
- E8** Diplom-Ingenieure
Diplom-Kaufleute
Technische Redakteure
Diplom-Informatiker
oder vergleichbare Tätigkeiten
- E9** wie Entgeltgruppe 8
oder vergleichbare Tätigkeiten

ENTGELTTARIFVERTRAG WEST

zwischen dem

Arbeitgeberverband Mittelständischer
Personaldienstleister (AMP)

und

1. Tarifgemeinschaft
Christliche Gewerkschaften Zeitarbeit und PSA (CGZP)
2. Christliche Gewerkschaft Metall (CGM)
3. DHV – Die Berufsgewerkschaft e.V. (DHV)
4. Beschäftigtenverband Industrie, Gewerbe,
Dienstleistung (BIGD)
5. Arbeitnehmerverband land- und ernährungs-
wirtschaftlicher Berufe (ALEB)
6. medsonet. Die Gesundheitsgewerkschaft (medsonet)

INHALT

1.	Geltungsbereich	41
2.	Tarifentgelte ab dem 01.01.2010	42
3.	Tarifentgelte ab dem 01.07.2010	43
4.	Tarifentgelte ab dem 01.07.2011	44
5.	Überlassung in die Metall- und Elektroindustrie	44
6.	Ausbildungsentgelte	45
7.	Tarifikollisionsklausel	45
8.	Inkrafttreten, Kündigung, Nachwirkung	45

1. GELTUNGSBEREICH

1.1 Räumlicher Geltungsbereich

Dieser Tarifvertrag erstreckt sich räumlich auf das Gebiet der Bundesländer Bayern, Baden-Württemberg, Bremen, Hamburg, Hessen, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen, Rheinland-Pfalz, Saarland und Schleswig-Holstein (Sitz des den Arbeitnehmer überlassenden Mitgliedsunternehmens des AMP bzw. der jeweiligen Niederlassung).

1.2 Betrieblicher Geltungsbereich

Dieser Tarifvertrag gilt fachlich für alle Unternehmen, Betriebe, Betriebsabteilungen sowie Hilfs- und/oder Nebenbetriebe, die Dienstleistungen in der Arbeitnehmerüberlassung erbringen.*

1.3 Persönlicher Geltungsbereich

Dieser Tarifvertrag gilt persönlich für alle Arbeitnehmer, soweit sie nicht leitende Angestellte im Sinne des Betriebsverfassungsgesetzes (BetrVG) sind; Personaldisponenten und Niederlassungsleiter sind außertarifliche Angestellte.

Dieser Tarifvertrag findet keine Anwendung auf Zeitarbeiter, die vor Ablauf von sechs Monaten nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses auf dem bisherigen oder einem vergleichbaren Arbeitsplatz

- a) bei einem früheren Arbeitgeber, oder
- b) bei einem Kundenunternehmen, das mit dem früheren Arbeitgeber konzernrechtlich gem. §§ 15 ff. Aktiengesetz verbunden ist, oder
- c) bei einem Kundenunternehmen, das mit dem überlassenden Unternehmen gem. §§ 15 ff. Aktiengesetz konzernrechtlich verbunden ist,

zu ungünstigeren Arbeitsbedingungen überlassen werden.*

* Gültige Fassung laut Änderungsstarifvertrag zum Manteltarifvertrag, Entgeltrahmen-tarifvertrag, Entgelttarifvertrag/West, Entgelttarifvertrag/Ost, Rahmentarifvertrag für die Auszubildenden und Beschäftigungssicherungstarifvertrag vom 01.07.2010.

1.4 Organisatorischer Geltungsbereich

Dieser Tarifvertrag gilt auf Arbeitgeberseite für ordentliche Mitglieder der tarifvertragschließenden Partei, die Vollmacht zum Tarifabschluss erteilt haben. Auf Arbeitnehmerseite gilt der Tarifvertrag für Mitglieder der Mitgliedsgewerkschaften der Tarifgemeinschaft Christlicher Gewerkschaften für Zeitarbeit und Personalserviceagenturen sowie der Tarifvertrag schließenden Gewerkschaften in ihren jeweiligen fachlichen Organisationsbereichen.

2. TARIFENTGELTE AB DEM 01.01.2010

- a) Die Ecklohngruppe wird mit der Entgeltgruppe E5 festgelegt. Der Ecklohn beträgt 11,05 Euro pro Stunde.

Daraus ergeben sich folgende Stundenentgelte:

Entgeltgruppe	Entgelt in Euro
E1	7,35
E2	7,95
E3	8,62
E4	9,25
E5	11,05
E6	12,48
E7	14,57
E8	15,67
E9	16,55

- b) Für die Gehaltsempfänger ermittelt sich die Höhe des Monatsgehaltes auf der Basis von 151,67 Monatsstunden (Berechnungsformel: 35 Stunden tarifliche Mindestarbeitszeit x 52 Wochen: 12 Monate) multipliziert mit dem Entgelt der vereinbarten Entgeltgruppe.

3. TARIFENTGELTE AB DEM 01.07.2010

(siehe aber unten c)

- a) Die Ecklohngruppe wird mit der Entgeltgruppe E5 festgelegt. Der Ecklohn beträgt 11,43 Euro pro Stunde.

Daraus ergeben sich folgende Stundenentgelte:

Entgeltgruppe	Entgelt in Euro
E1	7,60
E2	8,22
E3	8,91
E4	9,56
E5	11,43
E6	12,90
E7	15,07
E8	16,20
E9	17,11

- b) Für die Gehaltsempfänger ermittelt sich die Höhe des Monatsgehaltes auf der Basis von 151,67 Monatsstunden (Berechnungsformel: 35 Stunden tarifliche Mindestarbeitszeit x 52 Wochen: 12 Monate) multipliziert mit dem Entgelt der vereinbarten Entgeltgruppe.
- c) In den Entgeltgruppen E1 und E2 wird die vorgesehene Entgelterhöhung erst zum 01.10.2010 wirksam.

4. TARIFENTGELTE AB DEM 01.07.2011

- a) Die Ecklohngruppe wird mit der Entgeltgruppe E5 festgelegt. Der Ecklohn beträgt 11,65 Euro pro Stunde.

Daraus ergeben sich folgende Stundenentgelte:

Entgeltgruppe	Entgelt in Euro
E1	7,75
E2	8,38
E3	9,09
E4	9,76
E5	11,65
E6	13,16
E7	15,37
E8	16,53
E9	17,45

- b) Für die Gehaltsempfänger ermittelt sich die Höhe des Monatsgehaltes auf der Basis von 151,67 Monatsstunden (Berechnungsformel: 35 Stunden tarifliche Mindestarbeitszeit x 52 Wochen: 12 Monate) multipliziert mit dem Entgelt der vereinbarten Entgeltgruppe.

5. ÜBERLASSUNG IN DIE METALL- UND ELEKTROINDUSTRIE

Für Überlassungen in die Metall- und Elektroindustrie wird ab 01.01.2011 auf das jeweilige tarifliche Entgelt ein Zuschlag von 0,40€ je Stunde in allen Entgeltgruppen gezahlt. Die Zahlung setzt eine ununterbrochene Überlassungsdauer von drei Monaten bei demselben Kundenunternehmen voraus. Kundenunternehmen im Sinne des Satzes 2 sind auch solche im Sinne der §§ 15 ff Aktiengesetz.

6. AUSBILDUNGSENTGELTE

	ab 01.01.2010	ab 01.07.2011
1. Ausbildungsjahr	650,00 €	670,00 €
2. Ausbildungsjahr	680,00 €	700,00 €
3. Ausbildungsjahr	720,00 €	740,00 €
4. Ausbildungsjahr	790,00 €	810,00 €

7. TARIFKOLLISIONSKLAUSEL

Wenn und soweit eine Mitgliedsgewerkschaft der CGZP bzw. eine diesen Tarifvertrag abschließende Einzelgewerkschaft abweichende tarifvertragliche Regelungen mit AMP vereinbart, kommen im Falle einer Tarifkonkurrenz im jeweiligen Arbeitsverhältnis die zwischen AMP und der jeweiligen Tarifvertrag schließenden Gewerkschaft vereinbarten abweichenden tarifvertraglichen Regelungen zur Anwendung.

8. INKRAFTTRETEN, KÜNDIGUNG, NACHWIRKUNG

Dieser Tarifvertrag tritt am 01.01.2010 in Kraft. Er ersetzt den Entgelttarifvertrag (West) zwischen der CGZP und dem AMP vom 09.07.2008.

Der Tarifvertrag kann mit dreimonatiger Frist, erstmalig jedoch zum 30.06.2012, gekündigt werden.

Wenn die Tarifvertragsparteien übereinstimmend das Scheitern der Verhandlungen über einen neuen Tarifvertrag erklären, endet die Nachwirkung des gekündigten Tarifvertrags nach 12 Monaten vom Zeitpunkt der Erklärung an.

Im gegenseitigen Einvernehmen der Tarifvertragsparteien können Änderungen jederzeit vorgenommen werden.

Berlin, den 15.03.2010

Arbeitgeberverband Mittelständischer
Personaldienstleister e.V.



Peter Mumme



Theo Hermann



Helmut Syfuß

Christliche Gewerkschaft Metall



Detlef Lutz

Adälbert Ewen

Beschäftigtenverband Industrie, Gewerbe,
Dienstleistung (BIGD)

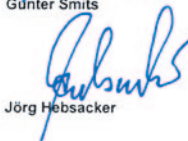


Wilfried Vorwerk

Tarifgemeinschaft Christlicher Gewerkschaften für
Zeitarbeit und Personalserviceagenturen (CGZP)

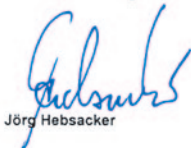


Gunter Smits



Jörg Hebsacker

DHV – Die Berufsgewerkschaft e.V.



Jörg Hebsacker

Arbeitnehmerverband land- und
ernährungswirtschaftlicher Berufe (ALEB)



Paul-Heinz Purg

medsonet. Die Gesundheitsgewerkschaft



Annelie Gladeck-Schiele

ENTGELTTARIFVERTRAG OST

zwischen dem

Arbeitgeberverband Mittelständischer
Personaldienstleister (AMP)

und

1. **Tarifgemeinschaft**
Christliche Gewerkschaften Zeitarbeit und PSA (CGZP)
2. **Christliche Gewerkschaft Metall (CGM)**
3. **DHV – Die Berufsgewerkschaft e.V. (DHV)**
4. **Beschäftigtenverband Industrie, Gewerbe,
Dienstleistung (BIGD)**
5. **Arbeitnehmerverband land- und ernährungs-
wirtschaftlicher Berufe (ALEB)**
6. **medsonet. Die Gesundheitsgewerkschaft (medsonet)**

INHALT

1.	Geltungsbereich	48
2.	Tarifentgelte ab dem 01.01.2010	49
3.	Tarifentgelte ab dem 01.07.2010	50
4.	Tarifentgelte ab dem 01.07.2011	51
5.	Überlassung in die Metall- und Elektroindustrie	51
6.	Ausbildungsentgelte	52
7.	Tarifikollisionsklausel	52
8.	Inkrafttreten, Kündigung, Nachwirkung	52

1. GELTUNGSBEREICH

1.1 Räumlicher Geltungsbereich

Dieser Tarifvertrag erstreckt sich räumlich auf die Bundesländer Berlin, Brandenburg, Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen, Sachsen-Anhalt und Thüringen (Sitz des den Arbeitnehmer überlassenden Mitgliedsunternehmens des AMP bzw. der jeweiligen Niederlassung).

1.2 Betrieblicher Geltungsbereich

Dieser Tarifvertrag gilt fachlich für alle Unternehmen, Betriebe, Betriebsabteilungen sowie Hilfs- und/oder Nebenbetriebe, die Dienstleistungen in der Arbeitnehmerüberlassung erbringen.*

1.3 Persönlicher Geltungsbereich

Dieser Tarifvertrag gilt persönlich für alle Arbeitnehmer, soweit sie nicht leitende Angestellte im Sinne des Betriebsverfassungsgesetzes (BetrVG) sind; Personaldisponenten und Niederlassungsleiter sind außertarifliche Angestellte.

Dieser Tarifvertrag findet keine Anwendung auf Zeitarbeiter, die vor Ablauf von sechs Monaten nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses auf dem bisherigen oder einem vergleichbaren Arbeitsplatz

- a) bei einem früheren Arbeitgeber, oder
- b) bei einem Kundenunternehmen, das mit dem früheren Arbeitgeber konzernrechtlich gem. §§ 15 ff. Aktiengesetz verbunden ist, oder
- c) bei einem Kundenunternehmen, das mit dem überlassenden Unternehmen gem. §§ 15 ff. Aktiengesetz konzernrechtlich verbunden ist,

zu ungünstigeren Arbeitsbedingungen überlassen werden.*

Der Tarifvertrag gilt nicht für Arbeitnehmer, die ihren Wohnsitz zum Zeitpunkt des Abschlusses des Arbeitsvertrages in den in Ziffer 1.1 Entgelttarifvertrag (West) aufgeführten Bundesländern haben. Auf solche Arbeitnehmer ist der Entgelttarifvertrag (West) anzuwenden, und zwar auch dann, wenn sie in den in Ziffer 1.1 des Entgelttarifvertrages (Ost) aufgeführten Bundesländern eingesetzt werden.

* Gültige Fassung laut Änderungsstarifvertrag zum Manteltarifvertrag, Entgeltrahmen-tarifvertrag, Entgelttarifvertrag/West, Entgelttarifvertrag/Ost, Rahmentarifvertrag für die Auszubildenden und Beschäftigungssicherungstarifvertrag vom 01.07.2010.

1.4 Organisatorischer Geltungsbereich

Dieser Tarifvertrag gilt auf Arbeitgeberseite für ordentliche Mitglieder der Tarifvertrag schließenden Partei, die Vollmacht zum Tarifabschluss erteilt haben. Auf Arbeitnehmerseite gilt der Tarifvertrag für Mitglieder der Mitgliedsgewerkschaften der Tarifgemeinschaft Christlicher Gewerkschaften für Zeitarbeit und Personalserviceagenturen sowie der Tarifvertrag schließenden Gewerkschaften in ihren jeweiligen fachlichen Organisationsbereichen.

2. TARIFENTGELTE AB DEM 01.01.2010

- a) Die Ecklohngruppe wird mit der Entgeltgruppe E5 festgelegt. Der Ecklohn beträgt 9,04 Euro pro Stunde.

Daraus ergeben sich folgende Stundenentgelte:

Entgeltgruppe	Entgelt in Euro
E1	6,15
E2	6,78
E3	7,14
E4	8,14
E5	9,04
E6	9,77
E7	10,66
E8	11,75
E9	12,74

- b) Für die Gehaltsempfänger ermittelt sich die Höhe des Monatsgehaltes auf der Basis von 151,67 Monatsstunden (Berechnungsformel: 35 Stunden tarifliche Mindestarbeitszeit x 52 Wochen: 12 Monate) multipliziert mit dem Entgelt der vereinbarten Entgeltgruppe.

3. TARIFENTGELTE AB DEM 01.07.2010

(siehe aber unten c)

- a) Die Ecklohngruppe wird mit der Entgeltgruppe E5 festgelegt. Der Ecklohn beträgt 9,41 Euro pro Stunde.

Daraus ergeben sich folgende Stundenentgelte:

Entgeltgruppe	Entgelt in Euro
E1	6,40
E2	7,06
E3	7,43
E4	8,47
E5	9,41
E6	10,17
E7	11,10
E8	12,23
E9	13,26

- b) Für die Gehaltsempfänger ermittelt sich die Höhe des Monatsgehaltes auf der Basis von 151,67 Monatsstunden (Berechnungsformel: 35 Stunden tarifliche Mindestarbeitszeit x 52 Wochen: 12 Monate) multipliziert mit dem Entgelt der vereinbarten Entgeltgruppe.
- c) In der Entgeltgruppe E2 wird die vorgesehene Entgelt-erhöhung erst zum 01.10.2010 wirksam.

4. TARIFENTGELTE AB DEM 01.07.2011

- a) Die Ecklohngruppe wird mit der Entgeltgruppe E5 festgelegt. Der Ecklohn beträgt 9,65 Euro pro Stunde.

Daraus ergeben sich folgende Stundenentgelte:

Entgeltgruppe	Entgelt in Euro
E1	6,56
E2	7,23
E3	7,62
E4	8,69
E5	9,65
E6	10,42
E7	11,37
E8	12,54
E9	13,59

- b) Für die Gehaltsempfänger ermittelt sich die Höhe des Monatsgehaltes auf der Basis von 151,67 Monatsstunden (Berechnungsformel: 35 Stunden tarifliche Mindestarbeitszeit x 52 Wochen: 12 Monate) multipliziert mit dem Entgelt der vereinbarten Entgeltgruppe.

5. ÜBERLASSUNG IN DIE METALL- UND ELEKTROINDUSTRIE

Für Überlassungen in die Metall- und Elektroindustrie wird ab 01.01.2011 auf das jeweilige tarifliche Entgelt ein Zuschlag von 0,60 € je Stunde in der Entgeltgruppe E1 und von 0,40 € je Stunde in allen anderen Entgeltgruppen gezahlt. Die Zahlung setzt eine ununterbrochene Überlassungsdauer von drei Monaten bei demselben Kundenunternehmen voraus. Kundenunternehmen im Sinne des Satzes 2 sind auch solche gemäß §§ 15 ff Aktiengesetz.

6. AUSBILDUNGSENTGELTE

	ab 01.01.2010	ab 01.07.2010	ab 01.07.2011
1. Ausbildungsjahr	440,00 Euro	475,00 Euro	505,00 Euro
2. Ausbildungsjahr	500,00 Euro	535,00 Euro	565,00 Euro
3. Ausbildungsjahr	550,00 Euro	585,00 Euro	615,00 Euro
4. Ausbildungsjahr	630,00 Euro	665,00 Euro	695,00 Euro

7. TARIFKOLLISIONSKLAUSEL

Wenn und soweit eine Mitgliedsgewerkschaft der CGZP bzw. eine diesen Tarifvertrag abschließende Einzelgewerkschaft abweichende tarifvertragliche Regelungen mit AMP vereinbart, kommen im Falle einer Tarifkonkurrenz im jeweiligen Arbeitsverhältnis die zwischen AMP und der jeweiligen Tarifvertrag schließenden Gewerkschaft vereinbarten abweichenden tarifvertraglichen Regelungen zur Anwendung.

8. INKRAFTTRETEN, KÜNDIGUNG, NACHWIRKUNG

Dieser Tarifvertrag tritt am 01.01.2010 in Kraft. Er ersetzt den Entgelttarifvertrag (Ost) zwischen der CGZP und dem AMP vom 09.07.2008.

Der Tarifvertrag kann mit dreimonatiger Frist, erstmalig jedoch zum 30.06.2012, gekündigt werden.

Wenn die Tarifvertragsparteien übereinstimmend das Scheitern der Verhandlungen über einen neuen Tarifvertrag erklären, endet die Nachwirkung des gekündigten Tarifvertrags nach 12 Monaten vom Zeitpunkt der Erklärung an.

Im gegenseitigen Einvernehmen der Tarifvertragsparteien können Änderungen jederzeit vorgenommen werden.

Berlin, den 15.03.2010

Arbeitgeberverband Mittelständischer
Personaldienstleister e.V.



Peter Mumme



Theo Hermann



Helmut Siffl

Christliche Gewerkschaft Metall



Detlef Lutz

Adalbert Ewen

Beschäftigtenverband Industrie, Gewerbe,
Dienstleistung (BIGD)

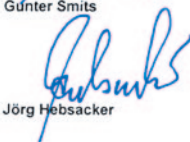


Wilfried Vorwerk

Tarifgemeinschaft Christlicher Gewerkschaften für
Zeitarbeit und Personalserviceagenturen (CGZP)

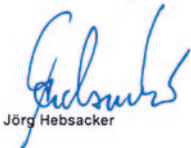


Günter Smits



Jörg Hebsacker

DHV – Die Berufsgewerkschaft e.V.



Jörg Hebsacker

Arbeitnehmerverband land- und
ernährungswirtschaftlicher Berufe (ALEB)



Paul-Heinz Purg

medsonet. Die Gesundheitsgewerkschaft



Annelie Gladeck-Schiele

TARIFVERTRAG ZUR FESTLEGUNG EINES MINDESTLOHNS IN DER ZEITARBEIT

zwischen dem

**Arbeitgeberverband Mittelständischer
Personaldienstleister (AMP)**
Kronenstraße 3, 10117 Berlin,

sowie der

**Tarifgemeinschaft Zeitarbeitsunternehmen in der BVD –
Bundesvereinigung Deutscher Dienstleistungs-
unternehmen**
Salierring 32, 50677 Köln,

einerseits

und folgenden Mitgliedsgewerkschaften des Christlichen
Gewerkschaftsbundes Deutschlands (CGB) andererseits

- 1. Christliche Gewerkschaft Metall (CGM)**
Jahnstraße 12, 70597 Stuttgart,
- 2. DHV – Die Berufsgewerkschaft e.V.**
Droopweg 31, 20537 Hamburg,
- 3. Gewerkschaft Öffentlicher Dienst und
Dienstleistungen (GÖD)**
Goethestraße 28, 80336 München,
- 4. Beschäftigtenverband Industrie, Gewerbe,
Dienstleistung (BIGD)**
Obere Kaiserwerther Straße 56, 47249 Duisburg,
- 5. Arbeitnehmerverband land- und ernährungs-
wirtschaftlicher Berufe (ALEB)**
Stöverskamp 4, 27798 Hude,
- 6. medsonet. Die Gesundheitsgewerkschaft**
Droopweg 31, 20537 Hamburg,

wird folgender Tarifvertrag über die Festlegung eines Mindest-
lohns in der Zeitarbeit geschlossen:

§ 1 GELTUNGSBEREICH

1. Räumlicher Geltungsbereich

Das Gebiet der Bundesrepublik Deutschland.

2. Betrieblicher Geltungsbereich

Betriebe, die als Verleiher Arbeitnehmer im Rahmen des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes überlassen.

3. Persönlicher Geltungsbereich

Für alle Arbeitnehmer, die von einem Verleiher an einen Entleiher im Rahmen der Arbeitnehmerüberlassung überlassen werden.

4. Branchen- und Haustarifverträge,

die für den Arbeitnehmer günstigere Regelungen vorsehen, gehen den Bestimmungen dieses Tarifvertrages vor.

§ 2 MINDESTENTGELT

1. Das Mindestentgelt beträgt:

In Berlin, Brandenburg, Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen, Sachsen-Anhalt, Thüringen:

- EUR 6,89 in der Zeit vom 01.07.2011 bis zum 31.10.2011
- EUR 7,01 in der Zeit vom 01.11.2011 bis zum 31.10.2012 und
- EUR 7,50 in der Zeit vom 01.11.2012 bis zum 31.10.2013

in den übrigen Bundesländern:

- EUR 7,79 in der Zeit vom 01.07.2011 bis zum 31.10.2011
- EUR 7,89 in der Zeit vom 01.11.2011 bis zum 31.10.2012 und
- EUR 8,19 in der Zeit vom 01.11.2012 bis zum 31.10.2013

Es gilt das Entgelt des Arbeitsortes. Auswärts beschäftigte Arbeitnehmer behalten den Anspruch auf das Entgelt ihres Einstellungsortes, soweit dieses höher ist.

2. Höhere Entgeltansprüche aufgrund anderer Tarifverträge, betrieblicher oder einzelvertraglicher Vereinbarungen bleiben unberührt.
3. Der Anspruch auf das Mindestentgelt wird spätestens zum 20. Werktag des Monats fällig, der auf den Monat folgt, für den das Mindestentgelt zu zahlen ist. Hiervon ausgenommen sind Entgeltansprüche, die – aufgrund von schriftlichen Regelungen zur Arbeitszeitflexibilisierung – zunächst auf Zeitkonten erfasst werden, um sie innerhalb eines Zeitraumes von 12 Monaten in Form von Freizeit auszugleichen.

§ 3 INKRAFTTRETEN UND LAUFZEIT

Dieser Tarifvertrag tritt am 01.07.2011 in Kraft. Er endet am 31.10.2013 ohne Nachwirkung.

Berlin, den 21.06.2011

**Arbeitgeberverband Mittelständischer
Personaldienstleister e.V.**


Peter Mumme


Theo Hermann


Helmut Syfuß

Christliche Gewerkschaft Metall (CGM)


Detlef Lutz


Adalbert Ewen

**Gewerkschaft Öffentlicher Dienst und
Dienstleistungen (GÖD)**


Raymund Kandler


Wolfgang Schneider

**Beschäftigtenverband Industrie, Gewerbe,
Dienstleistung (BIGD)**


Wilfried Vorwerk

**Tarifgemeinschaft Zeitarbeitsunternehmen in
der BVD Bundesvereinigung Deutscher
Dienstleistungsunternehmen**


Olaf Juppe

DHV - Die Berufsgewerkschaft e.V.


Gunter Smits


Anne Kiesow

**Arbeitnehmerverband land- und
ernährungswirtschaftlicher Berufe (ALEB)**


Paul-Heinz Pung

medsonet. Die Gesundheitsgewerkschaft


Wolfgang Frank


Annelie Gladeck-Schiele

MANTELTARIFVERTRAG FÜR DIE AUSZUBILDENDEN

zwischen dem

**Arbeitgeberverband Mittelständischer
Personaldienstleister (AMP)**

und

1. **Tarifgemeinschaft
Christliche Gewerkschaften Zeitarbeit und PSA (CGZP)**
2. **Christliche Gewerkschaft Metall (CGM)**
3. **DHV – Die Berufsgewerkschaft e.V. (DHV)**
4. **Beschäftigtenverband Industrie, Gewerbe,
Dienstleistung (BIGD)**
5. **Arbeitnehmerverband land- und ernährungs-
wirtschaftlicher Berufe (ALEB)**
6. **medsonet. Die Gesundheitsgewerkschaft (medsonet)**

INHALT

1.	Geltungsbereich	60
2.	Beginn und Beendigung des Ausbildungsverhältnisses	61
3.	Wöchentliche und tägliche Ausbildungszeit	62
4.	Fernbleiben von der Ausbildung	62
5.	Ausbildungsvergütung	62
6.	Fortzahlung der Vergütung	63
7.	Erholungsurlaub	63
8.	Mitteilungspflicht und Weiterarbeit	64
9.	Zeugnis	64
10.	Tarifikollisionsklausel	64
11.	Inkrafttreten, Kündigung, Nachwirkung	65
12.	Ausbildungsförderung	65
13.	Salvatorische Klausel	65

1. GELTUNGSBEREICH

1.1 Räumlicher Geltungsbereich

Dieser Tarifvertrag erstreckt sich räumlich auf das Gebiet der Bundesrepublik Deutschland.

1.2 Betrieblicher Geltungsbereich

Dieser Tarifvertrag gilt fachlich für alle Unternehmen, Betriebe, Betriebsabteilungen sowie Hilfs- und/oder Nebenbetriebe, die Dienstleistungen in der Arbeitnehmerüberlassung erbringen.*

1.3 Persönlicher Geltungsbereich

Dieser Tarifvertrag gilt persönlich für alle kaufmännisch, technisch und gewerblich Auszubildenden. Auszubildender ist, wer auf Grund eines Berufsausbildungsvertrages ausgebildet wird.

Dieser Tarifvertrag findet keine Anwendung auf Zeitarbeiter, die vor Ablauf von sechs Monaten nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses auf dem bisherigen oder einem vergleichbaren Arbeitsplatz

- a) bei einem früheren Arbeitgeber, oder
- b) bei einem Kundenunternehmen, das mit dem früheren Arbeitgeber konzernrechtlich gem. §§ 15 ff. Aktiengesetz verbunden ist, oder
- c) bei einem Kundenunternehmen, das mit dem überlassenden Unternehmen gem. §§ 15 ff. Aktiengesetz konzernrechtlich verbunden ist,

zu ungünstigeren Arbeitsbedingungen überlassen werden.*

1.4 Organisatorischer Geltungsbereich

Dieser Tarifvertrag gilt auf Arbeitgeberseite für ordentliche Mitglieder der Tarifvertrag schließenden Partei, die Vollmacht zum Tarifabschluss erteilt haben. Auf Arbeitnehmerseite gilt der Tarifvertrag für Mitglieder der Mitgliedsgewerkschaften der Tarifgemeinschaft Christlicher Gewerkschaften für Zeitarbeit und Personalserviceagenturen sowie der Tarifvertrag schließenden Gewerkschaften in ihren jeweiligen fachlichen Organisationsbereichen.

* Gültige Fassung laut Änderungsvertrag zum Manteltarifvertrag, Entgeltrahmen-tarifvertrag, Entgelttarifvertrag/West, Entgelttarifvertrag/Ost, Rahmentarifvertrag für die Auszubildenden und Beschäftigungssicherungstarifvertrag vom 01.07.2010.

2. BEGINN UND BEENDIGUNG DES AUSBILDUNGSVERHÄLTNISSES

2.1 Berufsausbildungsvertrag

Vor Beginn des Berufsausbildungsverhältnisses ist ein schriftlicher Berufsausbildungsvertrag zu schließen, der mindestens Angaben enthält über:

- a) Art, sachliche und zeitliche Gliederung sowie Ziel der Berufsausbildung, insbesondere die Berufstätigkeit, für die ausgebildet werden soll,
- b) Beginn und Dauer der Berufsausbildung,
- c) Ausbildungsmaßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte,
- d) Dauer der regelmäßigen täglichen Ausbildungszeit,
- e) Dauer der Probezeit,
- f) Zahlung und Höhe der Ausbildungsvergütung,
- g) Dauer des Erholungsurlaubs,
- h) Voraussetzungen, unter denen der Berufsausbildungsvertrag gekündigt werden kann,
- i) ein in allgemeiner Form gehaltener Hinweis auf die Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen, die auf das Berufsausbildungsverhältnis anzuwenden sind.

2.2 Probezeit

Das Berufsausbildungsverhältnis beginnt mit der Probezeit. Sie muss mindestens einen Monat und darf höchstens vier Monate betragen.

2.3 Beendigung

Das Berufsausbildungsverhältnis endet mit dem Ablauf der Ausbildungszeit. Im Falle einer Stufenausbildung endet es mit Ablauf der letzten Stufe. Im Übrigen gilt § 21 Abs. 2 und 3 BBiG. Für die Kündigung während und nach Ablauf der Probezeit gilt § 22 BBiG.

2.4 Rechtsanwendung

Soweit dieser Tarifvertrag keine eigenen Regelungen enthält, finden auf das Berufsausbildungsverhältnis die Vorschriften des Berufsbildungsgesetzes (BBiG) und ergänzend die nach-

stehend aufgeführten Regelungen des zwischen AMP und CGZP geschlossenen Manteltarifvertrages (Ziffern 6, 7.1, 7.2, 8, 9.2, 9.4, 19) sowie der Entgelttarifverträge West bzw. Ost in ihrer jeweils geltenden Fassung Anwendung. Die Bestimmungen des Berufsbildungsgesetzes haben gegenüber etwa entgegenstehenden arbeitsvertraglichen und tarifvertraglichen Regelungen Vorrang.

3. WÖCHENTLICHE UND TÄGLICHE AUSBILDUNGSZEIT

- 3.1 Die regelmäßige durchschnittliche wöchentliche Ausbildungszeit und die tägliche Ausbildungszeit der Auszubildenden, die nicht unter das Jugendarbeitsschutzgesetz fallen, richten sich nach den für die Angestellten betriebsüblichen Vorschriften über die Arbeitszeit.
- 3.2 Der Auszubildende darf an Sonn- und Wochenfeiertagen und in der Nacht zur Ausbildung nur herangezogen werden, wenn dies nach dem Ausbildungszweck erforderlich ist.

4. FERNBLEIBEN VON DER AUSBILDUNG

Der Auszubildende darf nur mit vorheriger Zustimmung des Ausbildenden der Ausbildung fernbleiben. Kann die Zustimmung den Umständen nach nicht vorher eingeholt werden, ist sie unverzüglich zu beantragen. Bei nicht genehmigtem Fernbleiben besteht kein Anspruch auf Vergütung.

5. AUSBILDUNGSVERGÜTUNG

- 5.1 Auszubildende erhalten eine monatliche Ausbildungsvergütung, deren Höhe in Ziffer 6. der Entgelttarifverträge West bzw. Ost geregelt wird. Die Ausbildungsvergütung ist jeweils am letzten Tag eines Monats zu zahlen. § 17 Abs. 2 und 3 des Berufsbildungsgesetzes ist anwendbar. Für den Fall der Mehrarbeit gem. § 17 Abs. 3 BBiG beträgt die Mehrarbeitsvergütung je Mehrarbeitsstunde 1/100stel der monatlichen Vergütung.

- 5.2** Wird ein erfolgreicher Fachschulbesuch oder eine Vorbildung auf die Ausbildungszeit angerechnet, so gilt für die Höhe der Vergütung der Zeitraum, um den die Ausbildungszeit verkürzt wird, als abgeleistete Ausbildungszeit.
- 5.3** Wird die nach dem Berufsausbildungsvertrag festgelegte Ausbildungszeit aus Gründen, die in der Person des Auszubildenden liegen, verlängert, so ist während des Zeitraums der Verlängerung die Vergütung des letzten Ausbildungsjahres zu zahlen.

6. FORTZAHLUNG DER VERGÜTUNG

Bei unverschuldeter Arbeitsunfähigkeit erhält der Auszubildende bis zur Dauer von sechs Wochen Krankenbezüge in Höhe der Ausbildungsvergütung, jedoch nicht über die Beendigung des Ausbildungsvertrages hinaus. Im Übrigen gelten § 19 des Berufsbildungsgesetzes und Ziffer 6 des Manteltarifvertrages.

Sind die Voraussetzungen für die Fortzahlung der Vergütung nicht gegeben, so kann für jede ausgefallene Arbeitsstunde ein Abzug von 1/100stel der monatlichen Ausbildungsvergütung erfolgen.

7. ERHOLUNGSURLAUB

- 7.1** Der Auszubildende erhält in jedem Urlaubsjahr einen Erholungsurlaub unter Fortzahlung der Ausbildungsvergütung, die er erhalten hätte, wenn er als Auszubildender tätig gewesen wäre. Die Urlaubsdauer richtet sich innerhalb der ersten 6 Monate nach den Bestimmungen des Bundesurlaubsgesetzes. Danach beträgt sie bis zum Ende der Ausbildung 25 Arbeitstage, sofern § 19 JArbSchG dem nicht entgegensteht. Als Urlaubsjahr gilt das Kalenderjahr. Der Auszubildende hat im Eintritts- und Austrittsjahr auf so viele Zwölftel des Jahresurlaubs Anspruch, als er volle Monate beim Auszubildenden betriebszugehörig war.
- 7.2** Der Erholungsurlaub soll grundsätzlich zusammenhängend während der Berufsschulferien genommen werden.
- 7.3** Der Auszubildende darf während des Erholungsurlaubs nicht gegen Entgelt arbeiten.

8. MITTEILUNGSPFLICHT UND WEITERARBEIT

- 8.1 Beabsichtigt der Ausbildende, den Auszubildenden nach Abschluss der Berufsausbildung in ein Arbeitsverhältnis zu übernehmen, hat er dies dem Auszubildenden 3 Monate vor dem voraussichtlichen Ende der Ausbildungszeit schriftlich mitzuteilen. In der Mitteilung kann der Ausbildende die Übernahme vom Ergebnis der Abschlussprüfung abhängig machen. Innerhalb von 4 Wochen nach Zugang der Mitteilung hat der Auszubildende schriftlich zu erklären, ob er in ein Arbeitsverhältnis zu dem Ausbildenden zu treten beabsichtigt.
- 8.2 Wird der Auszubildende im Anschluss an das Berufsausbildungsverhältnis beschäftigt, ohne dass hierzu ausdrücklich etwas vereinbart worden ist, gilt ein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit als begründet.

9. ZEUGNIS

Der Ausbildende hat dem Auszubildenden bei Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses ein Zeugnis auszustellen. Hat der Ausbildende die Berufsausbildung nicht selbst durchgeführt, soll auch der Ausbilder das Zeugnis unterschreiben.

Das Zeugnis muss Angaben enthalten über Art, Dauer und Ziel der Berufsausbildung sowie über die erworbenen Fertigkeiten und Kenntnisse des Auszubildenden. Auf Verlangen des Auszubildenden sind auch Angaben über Führung, Leistung und besondere fachliche Fähigkeiten aufzunehmen.

10. TARIFKOLLISIONSKLAUSEL

Wenn und soweit eine Mitgliedsgewerkschaft der CGZP bzw. eine diesen Tarifvertrag abschließende Einzelgewerkschaft abweichende tarifvertragliche Regelungen mit AMP vereinbart, kommen im Falle einer Tarifkonkurrenz im jeweiligen Arbeitsverhältnis die zwischen AMP und der jeweiligen Tarifvertrag schließenden Gewerkschaft vereinbarten abweichenden tarifvertraglichen Regelungen zur Anwendung.

11. INKRAFTTRETEN, KÜNDIGUNG, NACHWIRKUNG

Dieser Tarifvertrag tritt am 01.01.2010 in Kraft. Er ersetzt den Manteltarifvertrag für die Auszubildenden zwischen der CGZP und dem AMP vom 29.12.2006.

Der Tarifvertrag kann mit dreimonatiger Frist, erstmalig jedoch zum 31.12.2014, gekündigt werden.

Wenn die Tarifvertragsparteien übereinstimmend das Scheitern der Verhandlungen über einen neuen Tarifvertrag erklären, endet die Nachwirkung des gekündigten Tarifvertrags nach 12 Monaten vom Zeitpunkt der Erklärung an.

Im gegenseitigen Einvernehmen der Tarifvertragsparteien können Änderungen jederzeit vorgenommen werden.

12. AUSBILDUNGSFÖRDERUNG

Die qualifizierte Ausbildung junger Menschen ist eine Investition in die Zukunft, die angesichts der noch immer differenzierten wirtschaftlichen Lage weiterer Unterstützung bedarf. Um einer möglichst großen Zahl von Schulabgängern eine betriebliche Ausbildung in Unternehmen der Zeitarbeitsbranche zu ermöglichen, beabsichtigen die Tarifvertragsparteien den Abschluss eines zusätzlichen Tarifvertrages, der die Ausbildungsbereitschaft der Unternehmen weiter stärken und zusätzliche Ausbildungsplätze initiieren soll. Die Tarifvertragsparteien werden hierzu zu gegebener Zeit in Gespräche eintreten.

13. SALVATORISCHE KLAUSEL

Sollten einzelne Bestimmungen dieses Tarifvertrages, gleich aus welchem Grund, unwirksam sein oder werden, berührt dies die übrigen Bestimmungen nicht; für diesen Fall verpflichten sich die Tarifvertragsparteien zu entsprechenden Neuverhandlungen der unwirksamen Bestimmungen.

Berlin, den 15.03.2010

Arbeitgeberverband Mittelständischer
Personaldienstleister e.V.



Peter Mumme



Theo Hermann



Helmut Syfuß

Christliche Gewerkschaft Metall



Detlef Lutz

Adälbert Ewen

Beschäftigtenverband Industrie, Gewerbe,
Dienstleistung (BIGD)

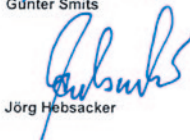


Wilfried Vorwerk

Tarifgemeinschaft Christlicher Gewerkschaften für
Zeitarbeit und Personalserviceagenturen (CGZP)

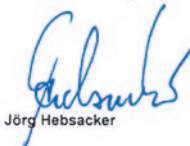


Gunter Smits



Jörg Hebsacker

DHV – Die Berufsgewerkschaft e.V.



Jörg Hebsacker

Arbeitnehmerverband land- und
ernährungswirtschaftlicher Berufe (ALEB)



Paul-Heinz Purg

medsonet. Die Gesundheitsgewerkschaft



Annelie Gladeck-Schiele

BESCHÄFTIGUNGSSICHERUNGSTARIFVERTRAG

zwischen dem

Arbeitgeberverband Mittelständischer
Personaldienstleister (AMP)

und

1. Tariftgemeinschaft
Christliche Gewerkschaften Zeitarbeit und PSA (CGZP)
2. Christliche Gewerkschaft Metall (CGM)
3. DHV – Die Berufsgewerkschaft e.V. (DHV)
4. Beschäftigtenverband Industrie, Gewerbe,
Dienstleistung (BIGD)
5. Arbeitnehmerverband land- und ernährungs-
wirtschaftlicher Berufe (ALEB)
6. medsonet. Die Gesundheitsgewerkschaft (medsonet)

INHALT

1.	Geltungsbereich	68
2.	Allgemeines	69
3.	Maßnahmen	69
4.	Tarifikollisionsklausel	69
5.	Inkrafttreten und Kündigung	70

1. GELTUNGSBEREICH

1.1 Räumlicher Geltungsbereich

Dieser Tarifvertrag erstreckt sich räumlich auf das Gebiet der Bundesrepublik Deutschland.

1.2 Betrieblicher Geltungsbereich

Dieser Tarifvertrag gilt fachlich für alle Unternehmen, Betriebe, Betriebsabteilungen sowie Hilfs- und/oder Nebenbetriebe, die Dienstleistungen in der Arbeitnehmerüberlassung erbringen.*

1.3 Persönlicher Geltungsbereich

Dieser Tarifvertrag gilt persönlich für alle Arbeitnehmer, soweit sie nicht leitende Angestellte im Sinne des Betriebsverfassungsgesetzes (BetrVG) sind; Personaldisponenten und Niederlassungsleiter sind außertarifliche Angestellte.

Dieser Tarifvertrag findet keine Anwendung auf Zeitarbeiter, die vor Ablauf von sechs Monaten nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses auf dem bisherigen oder einem vergleichbaren Arbeitsplatz

- a) bei einem früheren Arbeitgeber, oder
- b) bei einem Kundenunternehmen, das mit dem früheren Arbeitgeber konzernrechtlich gem. §§ 15 ff. Aktiengesetz verbunden ist, oder
- c) bei einem Kundenunternehmen, das mit dem überlassenden Unternehmen gem. §§ 15 ff. Aktiengesetz konzernrechtlich verbunden ist,

zu ungünstigeren Arbeitsbedingungen überlassen werden.*

1.4 Organisatorischer Geltungsbereich

Dieser Tarifvertrag gilt auf Arbeitgeberseite für ordentliche Mitglieder der Tarifvertrag schließenden Partei, die Vollmacht zum Tarifabschluss erteilt haben. Auf Arbeitnehmerseite gilt der Tarifvertrag für Mitglieder der Mitgliedsgewerkschaften der Tarifgemeinschaft Christlicher Gewerkschaften für Zeitarbeit und Personalserviceagenturen sowie der Tarifvertrag schließenden Gewerkschaften in ihren jeweiligen fachlichen Organisationsbereichen.

* Gültige Fassung laut Änderungsstarifvertrag zum Manteltarifvertrag, Entgeltrahmen-tarifvertrag, Entgelttarifvertrag/West, Entgelttarifvertrag/Ost, Rahmentarifvertrag für die Auszubildenden und Beschäftigungssicherungstarifvertrag vom 01.07.2010.

2. ALLGEMEINES

Zur Sicherung bestehender Arbeitsplätze und zur Vermeidung von betriebsbedingten Kündigungen können für einzelne Betriebsteile oder den gesamten Betrieb Abweichungen von den Regelungen der bestehenden Tarifverträge (MTV, Entgelt-rahmen-TV, ETV etc.) auf betrieblicher Ebene vereinbart werden, wenn z. B. folgende Situationen dies erforderlich machen:

- überdurchschnittlich hohe Arbeitslosigkeit in dem betroffenen Gebiet
- gravierende wirtschaftliche Probleme des Unternehmens/Betriebes/Betriebsteils bis hin zur Existenzgefährdung.

3. MASSNAHMEN

3.1 Unter den Voraussetzungen des § 2 können auf betrieblicher Ebene die tariflichen Entgelte reduziert werden, tarifvertragliche Zulagen/Nebenleistungen sowie die Jahressondergratifikation gekürzt bzw. gestrichen werden sowie Arbeitszeitverlängerungen ohne Lohnausgleich und auch Arbeitszeitkürzungen bei entsprechender Entgeltreduzierung (Teilzeit) vereinbart werden. Das Nähere wird einer Betriebsvereinbarung vorbehalten. Falls in dem Unternehmen bzw. Betrieb bzw. Betriebsteil kein Betriebsrat bestehen sollte, können die vorerwähnten Maßnahmen nur mit Zustimmung der vertragsschließenden Parteien auf individualvertraglicher Basis umgesetzt werden.

3.2 Im Gegenzug zu den vereinbarten Maßnahmen gem. Abs. 1 kann der Arbeitgeber den betroffenen Arbeitnehmern den zeitlich begrenzten Ausschluss ordentlicher betriebsbedingter Änderungs- und/oder Beendigungskündigungen zusagen.

4. TARIFKOLLISIONSKLAUSEL

Wenn und soweit eine Mitgliedsgewerkschaft der CGZP bzw. eine diesen Tarifvertrag abschließende Einzelgewerkschaft abweichende tarifvertragliche Regelungen mit AMP vereinbart, kommen im Falle einer Tarifkonkurrenz im jeweiligen Arbeitsverhältnis die zwischen AMP und der jeweiligen Tarifvertrag schließenden Gewerkschaft vereinbarten abweichenden tarifvertraglichen Regelungen zur Anwendung.

5. INKRAFTTRETEN UND KÜNDIGUNG

Dieser Tarifvertrag tritt am 01.01.2010 in Kraft. Er ersetzt den Beschäftigungssicherungsvertrag zwischen der CGZP und dem AMP vom 29.11.2004.

Der Tarifvertrag kann mit dreimonatiger Frist, erstmalig jedoch zum 31.12.2014, gekündigt werden. Wenn die Tarifvertragsparteien übereinstimmend das Scheitern der Verhandlungen über einen neuen Tarifvertrag erklären, endet die Nachwirkung des gekündigten Tarifvertrags nach 12 Monaten vom Zeitpunkt der Erklärung an.

Im gegenseitigen Einvernehmen der Tarifvertragsparteien können Änderungen jederzeit vorgenommen werden.

Berlin, den 15.03.2010

Arbeitgeberverband Mittelständischer
Personaldienstleister e.V.



Peter Mumme



Theo Hermann



Helmut Siffl

Christliche Gewerkschaft Metall



Detlef Lutz

Adalbert Ewen

Beschäftigtenverband Industrie, Gewerbe,
Dienstleistung (BIGD)

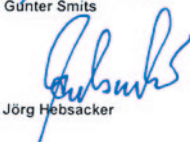


Wilfried Vorwerk

Tarifgemeinschaft Christlicher Gewerkschaften für
Zeitarbeit und Personalserviceagenturen (CGZP)

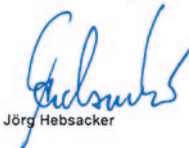


Günter Smits



Jörg Hebsacker

DHV – Die Berufsgewerkschaft e.V.



Jörg Hebsacker

Arbeitnehmerverband land- und
ernährungswirtschaftlicher Berufe (ALEB)



Paul-Heinz Purg

medsonet. Die Gesundheitsgewerkschaft



Annelie Gladeck-Schiele

Mit der Tarifvignette dokumentieren Mitgliedsunternehmen, dass sie Anwender der AMP/CGB-Tarifverträge sind.

Sie finden sie in verschiedenen Datei-Formaten für Print und Internet auf der BAP-Internetseite www.personaldienstleister.de

Bitte beachten Sie, dass diese Vignette ausschließlich von BAP-Mitgliedern genutzt werden darf.



**Bundesarbeitgeberverband der
Personaldienstleister e. V. (BAP)**

Universitätsstraße 2–3a
10117 Berlin

info@personaldienstleister.de
www.personaldienstleister.de

