

The Adecco logo consists of the word "Adecco" in white, sans-serif font, centered within a red rounded rectangle.

Tarifverträge Zeitarbeit

BZA – DGB-Tarifgemeinschaft

- vom 22.07.2003
- geändert durch Änderungstarifvertrag vom 22.12.2004
- in der Fassung der Verhandlungsergebnisse vom 28.03.2006 und 30.05.2006

für Beschäftigte bei der
Adecco Personaldienstleistungen GmbH
und deren Tochterunternehmen
in der Bundesrepublik Deutschland



Manteltarifvertrag Zeitarbeit

- vom 22.07.2003
- geändert durch Änderstarifvertrag vom 22.12.2004
- in der Fassung der Verhandlungsergebnisse vom 28.03.2006 und 30.05.2006

Abgeschlossen am 22. Juli 2003 zwischen dem

Bundesverband Zeitarbeit Personal-Dienstleistungen e.V. (BZA)
Prinz-Albert-Straße 73, 53113 Bonn
Ernst Vollbracht, Gert Denkhäus, Jürgen Uhlemann

und den unterzeichnenden Mitgliedsgewerkschaften des DGB

Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie (IG BCE)
Königsworther Platz 6, 30167 Hannover
Werner Bischoff, Holger Nieden

Gewerkschaft Nahrung – Genuss – Gaststätten (NGG)
Haubachstraße 76, 22765 Hamburg
Franz-Josef Möllenberg, Gerd Pohl

IG Metall
Lyoner Straße 32, 60528 Frankfurt am Main
Jürgen Peters, Armin Schild

Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW)
Reifenbergerstraße 21, 60489 Frankfurt am Main
Heiko Gosch, Dr. Eva-Maria Stange

Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft e.V. (ver.di)
Potsdamer Platz 10, 10785 Berlin
Dorothea Müller, Jörg Wiedemuth

Industriegewerkschaft Bauen – Agrar – Umwelt (IG BAU)
Lyoner Straße 32, 60528 Frankfurt am Main
Dietmar Schäfers, Klaus Wiesehügel

TRANSNET
Weilburger Straße 24, 60326 Frankfurt am Main
Norbert Hansen, Alexander Kirchner

Gewerkschaft der Polizei (GdP)
Forststraße 3a, 40721 Hilden
Konrad Freiberg, Bernhard Witthaut

Inhalt

Manteltarifvertrag

§ 1	Geltungsbereich _____	2
§ 2	Dauer der Arbeitszeit/Vollzeitarbeit _____	2
§ 3	Teilzeitarbeit _____	2
§ 4	Verteilung der Arbeitszeit/Flexibilisierung _____	2-4
§ 5	Arbeitsbereitschaft/Bereitschaftsdienst/Rufbereitschaft/Ruhezeiten _____	4
§ 6	Mehrarbeit _____	4
§ 7	Nacht , Sonntags- und Feiertagsarbeit/Zuschläge _____	4-5
§ 8	Einsatzregelungen _____	5
§ 9	Begründung/Beendigung des Arbeitsverhältnisses _____	5-6
§ 10	Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall _____	6
§ 11	Urlaub _____	6-7
§ 12	Arbeitsversäumnis/Freistellung _____	7-8
§ 13	Entgeltvorschriften _____	8
§ 14	Entgeltumwandlung _____	8
§ 15	Jahressonderzahlungen _____	9
§ 16	Ausschlussfristen _____	9
§ 17	Schlussbestimmungen _____	10
§ 18	In-Kraft-Treten und Kündigung _____	10

Entgelttarifvertrag

§ 1	Geltungsbereich _____	11
§ 2	Eingruppierungsgrundsätze _____	11
§ 3	Entgeltgruppen _____	11-12
§ 4	In-Kraft-Treten und Kündigung _____	12

Entgelttarifvertrag

§ 1	Geltungsbereich _____	13
§ 2	Entgelte _____	13
§ 3	Entgeltdifferenzierung _____	13
§ 4	Zuschläge _____	14
§ 5	Tarifentwicklung in den Jahren 2004 bis 2007 _____	14
§ 6	Verhandlungsverpflichtung Branchenzuschlag _____	14
§ 7	Sonstiges _____	14
§ 8	In-Kraft-Treten und Kündigung _____	15

Anlagen zum Entgelttarifvertrag

Entgelttabelle 2004 _____	16
Entgelttabelle 2005 _____	17
Entgelttabelle 2006 _____	18
Entgelttabelle 2007 _____	19
Entgelttabelle 2008 _____	19

§ 1 Geltungsbereich

Dieser Tarifvertrag gilt

§ 1.1 räumlich:

für die Bundesrepublik Deutschland;

§ 1.2 fachlich:

für die tarifgebundenen Mitgliedsunternehmen des Bundesverbandes Zeitarbeit Personal-Dienstleistungen e.V. (einschließlich ihrer Hilfs- und Nebenbetriebe);

§ 1.3 persönlich:

für die Arbeitnehmer (Mitarbeiter), die von dem Zeitarbeitunternehmen (Arbeitgeber) einem Entleiher (Kundenbetrieb) im Rahmen des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG) überlassen werden und Mitglieder einer der vertragsschließenden Gewerkschaften sind.

Einzelvertraglich können von den Regelungen dieses Tarifvertrages abweichende Vereinbarungen getroffen werden mit Mitarbeitern, die außertariflich beschäftigt sind, wenn ihr Jahresverdienst den tariflichen Jahresverdienst der höchsten tariflichen Entgeltgruppe übersteigt.

Die in diesem Tarifvertrag verwendeten männlichen Bezeichnungen dienen ausschließlich der besseren Lesbarkeit und gelten für beide Geschlechter.

§ 2 Dauer der Arbeitszeit/Vollzeitarbeit

Die individuelle regelmäßige monatliche Arbeitszeit beträgt 151,67 Stunden; dies entspricht einer durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit von 35 Stunden. Diese muss im Durchschnitt von 12 Kalendermonaten nach Maßgabe des § 4 erreicht werden.

In den Fällen, in denen ein Mitarbeiter dauerhaft in ein Unternehmen mit längerer Arbeitszeitdauer überlassen wird, können die Arbeitsvertragsparteien eine entsprechend längere Arbeitszeit (max. 40 Stunden/Woche) vereinbaren. Die Vergütung wird in diesem Fall entsprechend angepasst.

Die individuelle regelmäßige jährliche Arbeitszeit ergibt sich aus der monatlichen Arbeitszeit gem. Satz 1 multipliziert mit 12.

§ 3 Teilzeitarbeit

Teilzeitarbeit liegt vor, wenn die vereinbarte individuelle regelmäßige monatliche Arbeitszeit des Mitarbeiters geringer ist als 151,67 Stunden.

§ 4 Verteilung der Arbeitszeit/Flexibilisierung

§ 4.1 Die tatsächliche Lage der Arbeitszeit wird an die des Kundenbetriebes angepasst. Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit einschließlich der Pausen und die Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage richten sich nach den im jeweiligen Kundenbetrieb gültigen Regelungen bzw. Anforderungen des Kundenbetriebes.

Umkleiden, Waschen sowie Ruhepausen im Sinne des Arbeitszeitgesetzes (z. B. Frühstücks-, Mittags-, Kaffeepausen) gelten nicht als Arbeitszeit, es sei denn, für die Arbeitnehmer im Entleihbetrieb gelten abweichende Regelungen.

§ 4.2 Zum Ausgleich der monatlichen Abweichungen zwischen der nach § 2/§ 3 vereinbarten individuellen regelmäßigen Arbeitszeit des Mitarbeiters und der tatsächlichen Arbeitszeit nach § 4.1 wird ein Arbeitszeitkonto eingerichtet. In das Arbeitszeitkonto können Plus- und Minusstunden eingestellt werden.

§ 4.3¹⁾ Plusstunden sind die über die individuelle regelmäßige monatliche Arbeitszeit hinaus entstandenen Arbeitsstunden. Minusstunden sind die unter der individuellen regelmäßigen monatlichen Arbeitszeit liegenden Arbeitsstunden.

Das Arbeitszeitkonto darf max. 200 Plusstunden umfassen.

Zur Beschäftigungssicherung kann das Arbeitszeitkonto bei saisonalen Schwankungen im Einzelfall bis zu 230 Plusstunden umfassen.

Beträgt das Guthaben mehr als 150 Stunden, ist der Arbeitgeber verpflichtet, die über 150 Stunden hinausgehenden Plusstunden inklusive der darauf entfallenden Sozialversicherungsabgaben gegen Insolvenz zu sichern und die Insolvenzsicherung dem Mitarbeiter nachzuweisen. Ohne diesen Nachweis darf das Arbeitszeitkonto abweichend von Abs. 2 und 3 max. 150 Stunden umfassen und der Mitarbeiter ist nicht verpflichtet, über 150 Stunden hinausgehende Plusstunden zu leisten.

Durch Feiertage ausgefallene Arbeitsstunden werden in Höhe der ausgefallenen Arbeitszeit entsprechend der Arbeitszeitverteilung gemäß § 4.1 auf das Arbeitszeitkonto gebucht.

§ 4.4 Das Arbeitszeitkonto ist spätestens nach 12 Monaten auszugleichen.

Ist der Zeitausgleich in diesem Zeitraum nicht möglich, ist er in den folgenden 3 Monaten vorzunehmen. Dazu hat der Arbeitgeber mit dem betroffenen Mitarbeiter spätestens nach Ablauf der 12 Monate gemäß Abs. 1 eine entsprechende Vereinbarung zu treffen mit dem Ziel, einen vollständigen Zeitausgleich vorzunehmen.

Ist auch in diesem Zeitraum der Zeitausgleich aus betrieblichen Gründen nicht möglich, kann ein Übertrag in den nächsten Ausgleichszeitraum mit maximal 150 Stunden erfolgen. Die darüber hinaus gehenden Stunden sind in Geld auszugleichen.

Die Übertragung dieser Zeitguthaben erfolgt im Rahmen der Zeitkontengrenzen gemäß § 4.3 und weitet diese nicht aus.

§ 4.5 Der Ausgleich der Zeitkonten erfolgt in der Regel durch Freizeientnahme nach folgenden Maßgaben:

a) Nach Vereinbarung mit dem Mitarbeiter ist jederzeit ein Ausgleich der Plusstunden durch Freizeit möglich.

b) Der Mitarbeiter kann verlangen, während der Einsatzzeit beim Kunden je 35 Plusstunden einen Arbeitstag aus dem Zeitkonto in Freizeit zu erhalten. Dieser Anspruch kann nur einmal je Kalendermonat für max. zwei Arbeitstage geltend gemacht werden.

Voraussetzung für diesen Anspruch ist die Einhaltung einer Ankündigungsfrist von einer Woche.

Der Arbeitgeber ist berechtigt, dem Freizeitverlangen aus dringenden betrieblichen Gründen zu widersprechen. Als dringender betrieblicher Grund in diesem Sinne gilt die Ablehnung des Kundenbetriebes, soweit kein Ersatzmitarbeiter zur Verfügung steht.

¹⁾ Protokollnotiz zu § 4.3:

Die Tarifvertragsparteien werden zu Beginn des Jahres 2005 auf Antrag einer Seite auf Basis der bis dahin gemachten Erfahrungen in Verhandlungen darüber eintreten, ob die o. a. Stundengrenzen entfallen oder neu festgelegt werden und ob eine Begrenzung von Minusstunden vorgenommen wird.

Im Falle der Ablehnung des Freistellungsantrags hat der Mitarbeiter Anspruch auf eine verbindliche Vereinbarung über die spätere Lage der beantragten Freistellungstage.

c) Aufgrund einer Vereinbarung zwischen Mitarbeiter und Arbeitgeber können weitere Freistellungstage in einem Monat festgelegt oder Freistellungstage mehrerer Monate zusammengefasst werden.

d) Durch Vereinbarung zwischen Mitarbeiter und Arbeitgeber können im Ausgleichszeitraum bis zu 70 Stunden aus dem Zeitkonto in Geld ausgeglichen werden.

Ist der Mitarbeiter an einem festgelegten Freistellungstag arbeitsunfähig erkrankt, bleibt dieser Tag ein Freistellungstag und wird nicht zum Entgeltfortzahlungstag; eine Rückübertragung in das Zeitguthaben erfolgt nicht.

§ 4.6 Im Falle des Ausscheidens des Mitarbeiters ist der Saldo auf dem Arbeitszeitkonto wie folgt auszugleichen: Plusstunden werden abgegolten, Minusstunden werden bei Eigenkündigung des Mitarbeiters bzw. außerordentlicher Kündigung bis zu 35 Stunden verrechnet, soweit eine Nacharbeit betrieblich nicht möglich ist.

§ 5 Arbeitsbereitschaft/Bereitschaftsdienst/Rufbereitschaft/Ruhezeiten

Soweit Mitarbeiter in Kundenbetrieben mit Arbeitsbereitschaft oder Bereitschaftsdienst oder in Rufbereitschaft eingesetzt werden und für den Kundenbetrieb entsprechend § 7 ArbZG betriebliche und/oder tarifliche Sonderregelungen zur Arbeitszeit und Ruhezeit gelten, gelten diese entsprechend mit der Maßgabe, dass die jeweilige Regelung vollumfänglich für den Mitarbeiter zur Anwendung kommt.

§ 6 Mehrarbeit

Mehrarbeitstunden sind die Arbeitsstunden, die zusätzlich geleistet werden und die nicht an der tatsächlichen Arbeitszeit im Kundenbetrieb orientiert über die nach §§ 2 bis 4 festgelegte individuelle regelmäßige Arbeitszeit hinaus angeordnet werden.

§ 7 Nacht-, Sonntags- und Feiertagsarbeit/Zuschläge

§ 7.1 Zuschlagspflichtig sind die vollen Arbeitsstunden, durch die die vereinbarte individuelle regelmäßige monatliche Arbeitszeit des Mitarbeiters nach § 2/§ 3 in einem Monat um mehr als 15% überschritten wird.

Der Zuschlag beträgt 25% des jeweiligen tariflichen Stundenentgeltes nach §§ 2 bis 4 des Entgelttarifvertrages.

§ 7.2 Nachtarbeit ist die Arbeit in der Zeit zwischen 23.00 Uhr und 6.00 Uhr.

Die Höhe des Zuschlags für Nachtarbeit richtet sich nach der Zuschlagsregelung des Kundenbetriebes. Sie beträgt höchstens 25% des jeweiligen tariflichen Stundenentgeltes nach §§ 2 bis 4 des Entgelttarifvertrages.

§ 7.3 Sonn- und Feiertagsarbeit ist die an Sonntagen bzw. gesetzlichen Feiertagen geleistete Arbeit in der Zeit zwischen 0.00 Uhr und 24.00 Uhr. § 9 Abs. 2 und 3 Arbeitszeitgesetz finden Anwendung.

Entscheidend für die Frage, ob Feiertagsarbeit vorliegt, ist das Feiertagsrecht des Arbeitsortes.

Die Höhe des Zuschlags für Sonntags- und Feiertagsarbeit richtet sich nach den Zuschlagsregelungen des Kundenbetriebes. Sie beträgt höchstens 50 % des jeweiligen tariflichen Stundenentgeltes nach

§§ 2 bis 4 des Entgelttarifvertrages für Sonntagsarbeit und höchstens 100 % für Feiertagsarbeit sowie für Arbeit an Heiligabend und Silvester nach 14.00 Uhr.

§ 7.4 Treffen mehrere der vorgenannten Zuschläge zusammen, ist nur der jeweils höchste zu zahlen.

§ 8 Einsatzregelungen

§ 8.1 Soweit dem Mitarbeiter Aufgaben im Kundenbetrieb übertragen sind, unterliegt er dem Direktionsrecht des Kundenbetriebes. Das allgemeine Direktionsrecht des Arbeitgebers bleibt hiervon unberührt.

§ 8.2 Der Mitarbeiter ist verpflichtet, auf Anordnung des Arbeitgebers an wechselnden Einsatzorten tätig zu werden.

Beschränkende Regelungen bedürfen der ausdrücklichen vertraglichen Vereinbarung.

Der Mitarbeiter hat Anspruch auf eine Einsatzmeldung mit den wesentlichen Inhalten seines Einsatzes im Kundenbetrieb.

§ 8.3 Sofern für den einfachen Weg außerhalb der Arbeitszeit von der Niederlassung / Geschäftsstelle zum Einsatzort beim Kundenbetrieb mehr als 1,5 Stunden bei Benutzung des zeitlich günstigsten öffentlichen Verkehrsmittels aufgewendet werden müssen, erhält der Mitarbeiter die über 1,5 Stunden hinausgehende Wegezeit je Hin- und Rückweg mit den tariflichen Entgelten nach §§ 2 bis 4 des Entgelttarifvertrages bezahlt, sofern er diese Wegezeit tatsächlich aufgewandt hat.

§ 8.4 Beträgt der zeitliche Aufwand für die Wegezeit im Sinne von § 8.3 mehr als 2 Stunden, hat der Mitarbeiter Anspruch auf Übernahme von Übernachtungskosten nach folgender Maßgabe:

Das Zeitarbeitsunternehmen übernimmt grundsätzlich die Organisation der Unterbringung und die Kosten in voller Höhe. Bei erforderlicher Eigenorganisation einer Unterkunft durch den Mitarbeiter werden die Kosten nach vorheriger Genehmigung und Vorlage einer entsprechenden Quittung/ Rechnung vom Arbeitgeber übernommen bzw. erstattet. Alternativ kann eine Übernachtungspauschale in Höhe der steuerlichen Sätze vereinbart werden.

§ 8.5 Ersatzlos gestrichen

§ 8.6 Der Arbeitgeber ist berechtigt, tarifliche Leistungen gemäß § 8.4 und § 8.5 anstelle des Tarifentgeltes zu zahlen, soweit das Netto-Gesamteinkommen des Mitarbeiters das tarifliche Netto-Gesamteinkommen übersteigt, das sich aus dem Bruttoentgelt gemäß §§ 2 bis 4 des Entgelttarifvertrages ergibt.

Dafür dürfen maximal 25% vom Bruttoentgelt verrechnet werden. Dies gilt auch für außer- und übertarifliche Aufwendungsersatzleistungen (z.B. Fahrgeld), soweit sie einzelvertraglich vereinbart sind.

§ 8.7 Sonstiger Aufwendungsersatz gemäß § 670 BGB ist einzelvertraglich zu regeln.

§ 9 Begründung/Beendigung des Arbeitsverhältnisses

§ 9.1 Die Begründung des Arbeitsverhältnisses erfolgt aufgrund eines schriftlich abzuschließenden Arbeitsvertrages.

Bei unentschuldigtem Nichterscheinen am ersten Arbeitstag gilt der Arbeitsvertrag als nicht zustande gekommen.

§ 9.2 Der Arbeitsvertrag kann abweichend von § 14 Abs. 2 S. 1 Teilzeit und Befristungsgesetz bis zu einer Gesamtdauer von zwei Jahren auch ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes befristet werden. Innerhalb dieser Zeitspanne kann das Arbeitsverhältnis bis zu viermal verlängert werden. § 14 Abs. 2 S. 2 und 3 Teilzeit- und Befristungsgesetz bleiben unberührt.

§ 9.3 Die ersten sechs Monate des Beschäftigungsverhältnisses gelten als Probezeit.

Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis mit einer Frist von einer Woche in den ersten 3 Monaten gekündigt werden. Danach gelten die gesetzlichen Kündigungsfristen während der Probezeit gemäß § 622 Abs. 3 BGB von zwei Wochen.

Bei Neueinstellungen kann die Kündigungsfrist während der ersten zwei Wochen des Beschäftigungsverhältnisses arbeitsvertraglich auf einen Tag verkürzt werden. Als Neueinstellungen gelten Arbeitsverhältnisse mit Mitarbeitern, die mindestens drei Monate lang nicht in einem Arbeitsverhältnis zum Arbeitgeber standen.

§ 9.4 Im Übrigen gelten für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber oder den Mitarbeiter beiderseits die Fristen des § 622 Abs. 1 und 2 BGB.

Die Kündigung hat schriftlich zu erfolgen (§ 623 BGB).

§ 9.5 Die gesetzlichen Vorschriften über die fristlose Kündigung bleiben unberührt.

§ 9.6 Nach Ausspruch einer Kündigung ist der Arbeitgeber berechtigt, den Mitarbeiter unter Fortzahlung seines Entgeltes freizustellen. Plusstunden aus dem Arbeitszeitkonto werden angerechnet und Resturlaubsansprüche gewährt.

§ 10 Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall

Die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall und bei Maßnahmen der medizinischen Vorsorge und Rehabilitation richtet sich nach den Bestimmungen des Entgeltfortzahlungsgesetzes.

§ 11 Urlaub

§ 11.1 Der Mitarbeiter hat in jedem Kalenderjahr Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub. Urlaubsjahr ist das Kalenderjahr.

§ 11.2²⁾ Die dem Mitarbeiter zustehende Urlaubsdauer richtet sich nach der Dauer der ununterbrochenen Betriebszugehörigkeit.

Der Urlaub beträgt

- im ersten Jahr 24 Arbeitstage,
- im zweiten Jahr 25 Arbeitstage,
- im dritten Jahr 26 Arbeitstage,
- im vierten Jahr 28 Arbeitstage,
- ab dem fünften Jahr 30 Arbeitstage.

²⁾ Protokollnotiz zu § 11.2:

§ 1 Abs. 1 Nr. 2 Arbeitnehmer-Entsendegesetz bleibt unberührt.

Bei Ausscheiden innerhalb der ersten sechs Monate des Bestehens des Beschäftigungsverhältnisses erwirbt der Arbeitnehmer einen Urlaubsanspruch gemäß §§ 3 und 5 Bundesurlaubsgesetz.

Verteilt sich die individuelle regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit des Mitarbeiters auf mehr oder weniger als fünf Arbeitstage in der Woche, erhöht oder vermindert sich der Urlaub entsprechend.

Fällt ein Feiertag in den Urlaub des Mitarbeiters, richtet sich die Frage, ob dieser nicht als Urlaubstag zu rechnen ist, nach dem Feiertagsrecht des Sitzes des Arbeitgebers; wird der Einsatz beim Kundenunternehmen zum Zwecke des Urlaubs unterbrochen, richtet sich dies nach dem Feiertagsrecht des Arbeitsortes.

Im Ein- und Austrittsjahr hat der Mitarbeiter gegen den Arbeitgeber Anspruch auf so viele Zwölftel des ihm zustehenden Urlaubs, als er volle Monate bei ihm beschäftigt war.

Ein Urlaubsanspruch besteht insoweit nicht, als dem Mitarbeiter für das Urlaubsjahr bereits von einem anderen Arbeitgeber Urlaub gewährt oder abgegolten worden ist. Der Mitarbeiter hat eine entsprechende Bescheinigung des vorherigen Arbeitgebers vorzulegen.

§ 11.3 Kann der Urlaub wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses ganz oder teilweise nicht gewährt werden, so ist er abzugelten.

§ 11.4 Bei der Urlaubsplanung sind bereits feststehende Kundenbetriebseinsätze zu berücksichtigen. Bereits genehmigte Urlaubstage stehen für Kundenbetriebseinsätze nicht zur Verfügung.

§ 11.5 Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses ist der Urlaubsanspruch während der Kündigungsfrist zu gewähren und zu nehmen. Besteht die Möglichkeit hierzu nicht, ist er insoweit abzugelten.

§ 11.6 Im Übrigen gelten die Bestimmungen des Bundesurlaubsgesetzes.

§ 12 Arbeitsversäumnis/Freistellung

§ 12.1 Ist der Mitarbeiter durch Krankheit oder sonstige unvorhersehbare Ereignisse an der Arbeitsleistung verhindert, so hat er dem Arbeitgeber dies unverzüglich, möglichst fernmündlich, mitzuteilen und dabei die Arbeitsunfähigkeit bzw. andere Gründe und die voraussichtliche Dauer seiner Verhinderung anzugeben. Dieselbe Verpflichtung besteht, wenn die Verhinderung länger andauert, als dem Arbeitgeber bereits mitgeteilt.

Bei krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit ist der Mitarbeiter gemäß § 5 Abs. 1 Satz 2 Entgeltfortzahlungsgesetz verpflichtet, dem Arbeitgeber eine ärztliche Bescheinigung über die Arbeitsunfähigkeit sowie deren voraussichtliche Dauer einzureichen. Der Arbeitgeber ist berechtigt, die Vorlage der ärztlichen Bescheinigung früher zu verlangen. Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als in der Bescheinigung angegeben, so ist der Mitarbeiter verpflichtet, erneut eine ärztliche Bescheinigung vorzulegen. Bei krankheitsbedingter Arbeitsverhinderung ist der Beginn der Wiederaufnahme der Tätigkeit dem Arbeitgeber möglichst frühzeitig, spätestens jedoch 1 Arbeitstag vor Wiederaufnahme mitzuteilen.

§ 12.2 Der Mitarbeiter darf bei vorhersehbaren Ereignissen nur mit vorheriger Zustimmung des Arbeitgebers der Arbeit fern bleiben.

§ 12.3 Bei folgenden Ereignissen, die auf einen regelmäßigen Arbeitstag des Mitarbeiters fallen, wird bezahlte Freistellung gewährt:

a) beim Tod naher Angehöriger

Ehegatten, Kinder, Eltern sowie des eingetragenen Lebenspartners:

2 Tage

Geschwister, Schwiegereltern:

1 Tag

- b) bei eigener Eheschließung, Eintragung der eigenen Lebenspartnerschaft sowie bei Niederkunft der Ehefrau: 1 Tag
- c) bei Wahrnehmung öffentlich auferlegter Pflichten Freistellung für die erforderliche Zeit (z. B. aus Ehrenämtern, Ladung als Zeuge oder vergleichbaren Sachverhalten) unter Anrechnung der hierfür erhaltenen Entschädigung auf das Arbeitsentgelt:
- d) Umzug aus dienstlicher Veranlassung 1 Tag

Die Höhe des weiter zu zahlenden Arbeitsentgelts bemisst sich nach § 13.3.

§ 12.4 Mit § 12.3 sind die in Anwendung des § 616 BGB möglichen Fälle festgelegt.

§ 13 Entgeltvorschriften

§ 13.1 Die Mitarbeiter erhalten ein Monatsentgelt auf Basis ihrer vereinbarten individuellen regelmäßigen Arbeitszeit, das spätestens bis zum 15. Banktag des Folgemonats in der Regel unbar ausgezahlt wird.

§ 13.2 Das Monatsentgelt setzt sich aus den festen Entgeltbestandteilen des laufenden Monats (das jeweilige tarifliche Entgelt nach §§ 2 bis 4 des Entgelttarifvertrages) und den variablen Entgeltbestandteilen (z. B. Zuschläge und sonstige schwankende Entgelte) zusammen.

§ 13.3 Bei Anspruch des Mitarbeiters auf ein weiter zu zahlendes Arbeitsentgelt (z.B. bei Krankheit) werden die festen Entgeltbestandteile gemäß Abs. 2 weiter gezahlt. Bei der Urlaubsvergütung sind zusätzlich die Zuschläge für Sonn- und Feiertagsarbeit sowie Nachtarbeit zu zahlen, soweit der Mitarbeiter ohne den Urlaub Anspruch auf diese gehabt hätte.

§ 13.4 Besteht für einen Monat ein anteiliger Entgeltanspruch (z.B. bei Ein- oder Austritt im Laufe des Monats) oder ist das Monatsentgelt aus anderen Gründen (z.B. unbezahlte Ausfallzeiten) zu kürzen, so ermittelt sich der Entgeltanspruch nach dem Verhältnis der anzurechnenden Sollarbeitszeiten des Mitarbeiters in dem Monat zu den Sollarbeitszeiten des ganzen Monats.

§ 14 Entgeltumwandlung

Mitarbeiter 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 Mitarbeiter schriftlich vereinbart.

Gemäß der neuen gesetzlichen Regelung zur betrieblichen Altersversorgung erhalten Beschäftigte ab dem 7. Beschäftigungsmonat, erstmals ab dem 1. Juli 2005 einen Anspruch auf einen monatlichen Betrag in Höhe von 13,30 Euro. Dieser Betrag ist ausschließlich für die betriebliche Altersversorgung (Direktversicherung, Pensionskasse, Pensionsfond) zu zahlen, sofern dieses der Wunsch des Mitarbeiters ist.

§ 15 Jahressonderzahlungen

§ 15.1 Ab dem zweiten Jahr des ununterbrochenen Bestehens des Beschäftigungsverhältnisses hat der Mitarbeiter Anspruch auf Jahressonderzahlungen in Form von zusätzlichem Urlaubs- und Weihnachtsgeld. Ab dem 01.01.2006 entsteht der Anspruch auf diese Jahressonderzahlungen nach 6 Monaten ununterbrochenen Bestehens des Beschäftigungsverhältnisses.

Die Auszahlung des Urlaubsgeldes erfolgt mit der Abrechnung für den Monat Juni eines jeden Jahres, die Auszahlung des Weihnachtsgeldes erfolgt mit der Abrechnung für den Monat November eines jeden Jahres.

Das Urlaubs- und Weihnachtsgeld erhöht sich mit zunehmender Dauer der Betriebszugehörigkeit, berechnet auf die Stichtage 30. Juni und 30. November.

§ 15.2 Das Urlaubs- und Weihnachtsgeld beträgt, abhängig von der Dauer des ununterbrochenen Bestehens des Arbeitsverhältnisses,

- im zweiten Jahr jeweils 150 Euro brutto,
- im dritten und vierten Jahr jeweils 200 Euro brutto,
- ab dem fünften Jahr jeweils 300 Euro brutto.

Teilzeitbeschäftigte erhalten die Sonderzahlungen anteilig entsprechend der vereinbarten individuellen regelmäßigen monatlichen Arbeitszeit.

§ 15.3³⁾ Voraussetzung für den Anspruch auf Auszahlung der Sonderzahlungen ist das Bestehen eines ungekündigten Beschäftigungsverhältnisses zum Auszahlungszeitpunkt.

Anspruchsberechtigte Mitarbeiter, deren Arbeitsverhältnis im Kalenderjahr ruht, erhalten keine Leistungen. Ruht das Arbeitsverhältnis im Kalenderjahr teilweise, so erhalten sie eine anteilige Leistung.

Mitarbeiter, die bis zum 31. März des Folgejahres aus dem Arbeitsverhältnis ausscheiden, haben das Weihnachtsgeld zurückzuzahlen. Dies gilt nicht im Fall einer betriebsbedingten Kündigung durch den Arbeitgeber.

§ 16 Ausschlussfristen

Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis sind innerhalb von zwei Monaten (bei Ausscheiden ein Monat) nach Fälligkeit schriftlich geltend zu machen.

Lehnt die Gegenpartei den Anspruch schriftlich ab, so muss der Anspruch innerhalb von einem Monat nach der Ablehnung bzw. dem Fristablauf gerichtlich geltend gemacht werden.

Ansprüche, die nicht innerhalb dieser Fristen geltend gemacht werden, sind ausgeschlossen.

²⁾ Protokollnotiz zu § 15.3:

Bei der Berechnung der Dauer des ununterbrochenen Bestehens des Arbeitsverhältnisses werden Zeiten, in denen das Arbeitsverhältnis ruht, nicht mitgerechnet. Ausgenommen sind arbeitsbedingte Erkrankungen und Arbeitsunfälle bis zu einem Zeitraum von 12 Monaten nach Ablauf der Entgeltfortzahlung.

§ 17 Schlussbestimmungen

§ 17.1 Mitarbeiter werden nicht in Betrieben eingesetzt, die durch einen rechtmäßigen Arbeitskampf unmittelbar betroffen sind. § 11 Abs. 5 AÜG gilt entsprechend. Ausnahmsweise kann der Einsatz im Rahmen des für den Kundenbetrieb vereinbarten Notdienstes erfolgen.

Sofern Mitarbeiter mittelbar von Arbeitskampfmaßnahmen betroffen sind, kann Kurzarbeit beantragt werden. Die Tarifvertragsparteien sagen für die jeweilige Durchsetzung der Kurzarbeit ihre Unterstützung zu. Dabei sind alle notwendigen Möglichkeiten auszuschöpfen.

§ 17.2 Die Berechnung des ununterbrochenen Bestehens des Beschäftigungsverhältnisses im Sinne dieses Tarifvertrages erfolgt ab Stichtag 1. Januar 2002.

§ 18 In-Kraft-Treten und Kündigung

§ 18.1 Dieser Manteltarifvertrag tritt für die tarifgebundenen Arbeitgeber und Mitarbeiter am 1. Januar 2004 in Kraft.

Er kann mit einer Frist von sechs Monaten, erstmals zum 31. Dezember 2008, gekündigt werden.

§ 18.2 Dieser Manteltarifvertrag tritt mit Unterzeichnung bereits insoweit in Kraft, als dieser durch einzelvertragliche schriftliche Vereinbarung mit dem Mitarbeiter bereits ab diesem Termin zur Geltung gebracht werden kann (§ 19 AÜG).

Wird vor dem Termin des In-Kraft-Tretens dieses Tarifvertrages gemäß § 18.1 das AÜG geändert oder wird eine solche Änderung in das Gesetzgebungsverfahren eingebracht, tritt der Manteltarifvertrag nur dann in Kraft, wenn nicht eine der Tarifvertragsparteien ihn widerruft. Der Widerruf ist zulässig bis 15. Dezember 2003.

Wird das AÜG nach In-Kraft-Treten des Manteltarifvertrages grundsätzlich geändert, steht beiden Tarifvertragsparteien abweichend von § 18.1 Abs. 2 ein außerordentliches Kündigungsrecht mit Monatsfrist zum Monatsende zu.

Entgeltrahmentarifvertrag Zeitarbeit

■ vom 22.07.2003

■ in der Fassung der Verhandlungsergebnisse vom 28.03.2006 und 30.05.2006

§ 1 Geltungsbereich

Dieser Tarifvertrag gilt für die Mitglieder der Tarifvertragsparteien, die unter den Geltungsbereich (§ 1) des Manteltarifvertrages fallen.

§ 2 Eingruppierungsgrundsätze

§ 2.1 Die Mitarbeiter werden aufgrund ihrer überwiegenden Tätigkeit in eine Entgeltgruppe dieses Tarifvertrages eingruppiert. Für die Eingruppierung ist ausschließlich die tatsächlich ausgeübte Tätigkeit maßgebend.

§ 2.2 Berufliche Qualifikation ohne Ausübung der Tätigkeiten begründet keine Höhergruppierung.

§ 2.3 Vorübergehende Tätigkeiten einer höheren Entgeltgruppe rechtfertigen keine neue Eingruppierung. Sofern zeitweise Arbeiten einer höherwertigen Entgeltgruppe übertragen werden, ist ab der 6. Woche eine Zulage in Höhe der Differenz zwischen dem tariflichen Entgelt der niedrigeren Entgeltgruppe und dem für die Tätigkeit vorgesehenen Entgelt zu zahlen.

§ 2.4 Mitarbeiter können zu vorübergehenden Tätigkeiten, die einer niedrigeren Entgeltgruppe zuzuordnen sind, verpflichtet werden. In diesem Fall erfolgt keine Veränderung der Vergütung.

§ 3 Entgeltgruppen

Die Mitarbeiter sind gemäß ihrer tatsächlichen, überwiegenden Tätigkeit in einer der nachfolgenden Entgeltgruppen einzugruppieren. Die jeweiligen Tätigkeitsbeschreibungen sind für die Eingruppierung maßgebend.

Entgeltgruppe 1

Tätigkeiten, die keine Anlernzeit erfordern, nach fünf Monaten der Beschäftigung oder Tätigkeiten, die eine kurze Anlernzeit erfordern.

Entgeltgruppe 2

Tätigkeiten, die eine Anlernzeit erfordern, die über die in der Entgeltgruppe 1 erforderliche Anlernzeit hinaus geht sowie Einarbeitung erfordern.

Entgeltgruppe 3

Tätigkeiten, für die Kenntnisse und Fertigkeiten erforderlich sind, die durch eine Berufsausbildung vermittelt werden. Diese Kenntnisse und Fertigkeiten können auch durch mehrjährige Tätigkeitserfahrung in der Entgeltgruppe 2 erworben werden.

Entgeltgruppe 4

Tätigkeiten, für die Kenntnisse und Fertigkeiten erforderlich sind, die durch eine mindestens dreijährige Berufsausbildung vermittelt werden und die eine mehrjährige Berufserfahrung voraussetzen.

Entgeltgruppe 5

Tätigkeiten, die Kenntnisse und Fertigkeiten erfordern, die durch eine mindestens dreijährige Berufsausbildung vermittelt werden. Zusätzlich sind Spezialkenntnisse erforderlich, die durch eine Zusatzausbildung vermittelt werden sowie eine langjährige Berufserfahrung.

Entgeltgruppe 6

Tätigkeiten, die eine Meister- bzw. Techniker Ausbildung oder vergleichbare Qualifikationen erfordern.

Entgeltgruppe 7

Tätigkeiten, die zusätzlich zu den Merkmalen der Entgeltgruppe 6 mehrjährige Berufserfahrung erfordern.

Entgeltgruppe 8

Tätigkeiten, die ein Fachhochschulstudium erfordern.

Entgeltgruppe 9

Tätigkeiten, die ein Hochschulstudium bzw. Tätigkeiten, die ein Fachhochschulstudium und mehrjährige Berufserfahrung erfordern.

Entgeltgruppe M¹⁾

Tätigkeiten, die keine Anlernzeit erfordern.

Die Entgeltgruppe M tritt nur in Kraft, wenn der Mindestlohn-Tarifvertrag in Form der Rechtsverordnung nach dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz wirksam wird und gilt dann bis 31. Dezember 2008.

Diese Entgeltgruppe gilt nur für Beschäftigte, die ab dem Tag des Inkrafttretens der Rechtsverordnung zum Mindestlohn-Tarifvertrag nach Arbeitnehmer-Entsendegesetzes eingestellt werden.

§ 4 In-Kraft-Treten und Kündigung

§ 4.1 Dieser Entgelttarifvertrag tritt für die tarifgebundenen Arbeitgeber und Mitarbeiter am 1. Januar 2004 in Kraft.

Er kann mit einer Frist von sechs Monaten, erstmals zum 31. Dezember 2008 gekündigt werden.

§ 4.2 Dieser Entgelttarifvertrag tritt mit Unterzeichnung bereits insoweit in Kraft, als dieser durch einzelvertragliche schriftliche Vereinbarung mit dem Mitarbeiter bereits ab diesem Termin zur Geltung gebracht werden kann (§ 19 AÜG).

Wird vor dem Termin des In-Kraft-Tretens dieses Tarifvertrages gemäß § 4.1 das AÜG geändert oder wird eine solche Änderung in das Gesetzgebungsverfahren eingebracht, tritt der Entgelttarifvertrag nur dann in Kraft, wenn nicht eine der Tarifvertragsparteien ihn widerruft. Der Widerruf ist zulässig bis 15. Dezember 2003.

Wird das AÜG nach In-Kraft-Treten des Entgelttarifvertrages grundsätzlich geändert, steht beiden Tarifvertragsparteien abweichend von 4.1 Abs. 2 ein außerordentliches Kündigungsrecht mit Monatsfrist zum Monatsende zu.

¹⁾ Protokollnotiz zu § 3 Abs. 11

Die Parteien sind sich darüber einig, dass die Anwendung des § 8.6 Manteltarifvertrag BZA für alle Entgeltgruppen nur insoweit erfolgen darf, dass das Entgelt der Entgeltgruppe M mindestens das Bruttoentgelt darstellt. Diese Regelung gilt nur für den Fall, dass ein Mindestlohn in Form einer Rechtsverordnung nach dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz wirksam wird.

Entgelttarifvertrag Zeitarbeit

- vom 22.07.2003
- geändert durch Änderungsarbeitsvertrag vom 22.12.2004
- in der Fassung der Verhandlungsergebnisse vom 28.03.2006 und 30.05.2006

§ 1 Geltungsbereich

Dieser Tarifvertrag gilt für die Mitglieder der Tarifvertragsparteien, die unter den Geltungsbereich (§ 1) des Manteltarifvertrages fallen.

§ 2 Entgelte

Es werden folgende Stundensätze und Zuschläge gezahlt. Die Ansprüche auf Zahlung der Zuschläge ergeben sich aus § 4 dieses Tarifvertrages.

§ 3 Entgelt differenzierung

Für Mitarbeiter, die in Unternehmen/Betrieben in den Bundesländern Brandenburg, Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen, Sachsen-Anhalt und Thüringen überlassen werden, können die Entgelte (§ 2) reduziert werden um:

- ab 01.07.2006 bis zu 13 %

Die Tarifvertragsparteien beraten rechtzeitig über die Reduzierung für das Jahr 2007 unter Berücksichtigung der wirtschaftlichen Lage.

Für Mitarbeiter im Land Berlin gilt die gleiche Regelung wie für die neuen Bundesländer bezüglich der Einstellung und Überlassung.

Es gelten die in der Anlage ausgewiesenen Tabellen.

Stundensätze in den neun Entgeltgruppen (in EUR)

Jahr	M ^{*)}	1	2	3	4	5	6	7	8	9
2004		6,85	7,25	8,70	9,20	10,40	11,50	12,50	13,50	15,50
2005		7,02	7,43	8,92	9,43	10,66	11,79	12,81	13,84	15,89
2006	7,00	7,20	7,62	9,14	9,67	10,93	12,08	13,13	14,18	16,28
2007	7,15	7,38	7,81	9,37	9,91	11,20	12,38	13,46	14,54	16,69

*1 Die Entgeltgruppe M tritt nur in Kraft, wenn der Mindestlohn-Tarifvertrag in Form der Rechtsverordnung nach dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz wirksam wird und gilt nur für Beschäftigte, die ab dem Tag des Inkrafttretens der Rechtsverordnung zum Mindestlohn-Tarifvertrag nach Arbeitnehmer-Entsendegesetz eingestellt werden.

§ 4¹⁾ Zuschläge

Erfolgt ein ununterbrochener Einsatz bei dem gleichen Kunden, wird der einsatzbezogene Zuschlag fällig und zwar in Höhe von

- 1,5% nach Ablauf von 9 Kalendermonaten
- 3,0 % nach Ablauf von 12 Kalendermonaten

Wird der Einsatz für einen Zeitraum von bis zu 3 Monaten unterbrochen, so wird der einsatzbezogene Zuschlag nach der Unterbrechung unter Anrechnung der vorausgegangenen Überlassungszeiten fällig.

Es gelten die in der Anlage ausgewiesenen Tabellen.

§ 5 Tarifentwicklung in den Jahren 2004 bis 2007

Die Tarifvertragsparteien vereinbaren für die Laufzeit dieses Tarifvertrages folgende Steigerungen der unter § 2 genannten Stundensätze, die jeweils zum 1. Januar des genannten Kalenderjahres gültig werden und sich kumulativ bezogen auf das jeweilige Vorjahr verstehen:

- Zum 01.01.2005: 2,5%
- Zum 01.07.2006: 2,5%
- Zum 01.01.2007: 2,5%

Es gelten die in der Anlage ausgewiesenen Tariftabellen.

Die Tarifvertragsparteien werden spätestens im letzten Quartal des Jahres 2007 Verhandlungen über die Steigerung der dann gültigen Stundensätze aufnehmen.

§ 6 Verhandlungsverpflichtung Branchenzuschlag

Unter Berücksichtigung der besonders schwierigen wirtschaftlichen Situation der Zeitarbeitsunternehmen zum Zeitpunkt des Abschlusses des Tarifvertrages vereinbaren die Tarifvertragsparteien, nach dem 1. Oktober 2005 unter Berücksichtigung der wirtschaftlichen Situation der Zeitarbeitsbranche erneut Verhandlungen aufzunehmen.

§ 7 Sonstiges

§ 7.1²⁾ Zwischen den Tarifvertragsparteien dieses Tarifvertrages und dem Arbeitgeber des Kundenbetriebes kann eine abweichende tarifliche Regelung zur Vergütung der Einsatzzeiten in diesem Kundenbetrieb (dreiseitige Vereinbarung) getroffen werden, wenn diese für die dort eingesetzten Mitarbeiter des Zeitarbeitsunternehmens günstiger ist.

§ 7.2 Die jeweils gültigen Mindestlöhne im Sinne des § 1 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 Arbeitnehmer-Entsendegesetz sind für jede tatsächlich geleistete Stunde mindestens zu zahlen.

¹⁾ Protokollnotiz zu § 4

Die für die Berechnung der Zuschläge erhebliche Überlassungszeit beginnt mit In-Kraft-Treten bzw. vorheriger Anwendung des Entgelttarifvertrages gemäß § 8.

²⁾ Protokollnotiz zu § 7.1

Tarifvertragspartei in diesem Sinne ist für die Seite der Gewerkschaften die jeweils für den Kundenbetrieb zuständige DGB Mitgliedsgewerkschaft.

§ 8 In-Kraft-Treten und Kündigung

§ 8.1 Dieser Entgelttarifvertrag tritt für die tarifgebundenen Arbeitgeber und Mitarbeiter am 1. Januar 2004 in Kraft.

Er kann mit einer Frist von sechs Monaten, erstmals zum 31. Dezember 2008 gekündigt werden.

§ 8.2 Dieser Entgelttarifvertrag tritt mit Unterzeichnung bereits insoweit in Kraft, als dieser durch einzelvertragliche schriftliche Vereinbarung mit dem Mitarbeiter bereits ab diesem Termin zur Geltung gebracht werden kann (§ 19 AÜG).

Wird vor dem Termin des In-Kraft-Tretens dieses Tarifvertrages gemäß § 8.1 das AÜG geändert oder wird eine solche Änderung in das Gesetzgebungsverfahren eingebracht, tritt der Entgelttarifvertrag nur dann in Kraft, wenn nicht eine der Tarifvertragsparteien ihn widerruft. Der Widerruf ist zulässig bis 15. Dezember 2003.

Wird das AÜG nach In-Kraft-Treten des Entgelttarifvertrages grundsätzlich geändert, steht beiden Tarifvertragsparteien abweichend von § 8.1 Abs. 2 ein außerordentliches Kündigungsrecht mit Monatsfrist zum Monatsende zu.

Anlagen zum Entgelttarifvertrag

Entgelttabelle 2004 – West

Entgelt- gruppe	Stunden- satz	2,0% (> 3 Monate)	3,5% (> 6 Monate)	5,0% (> 9 Monate)	7,5% (> 12 Monate)	Entgelt- schlüssel
1	6,85	6,99	7,09	7,19	7,36	74 %
2	7,25	7,40	7,50	7,61	7,79	79 %
3	8,70	8,87	9,00	9,14	9,35	95 %
4	9,20	9,38	9,52	9,66	9,89	100 %
5	10,40	10,61	10,76	10,92	11,18	113 %
6	11,50	11,73	11,90	12,08	12,36	125 %
7	12,50	12,75	12,94	13,13	13,44	136 %
8	13,50	13,77	13,97	14,18	14,51	147 %
9	15,50	15,81	16,04	16,28	16,66	168 %

Sonderregelung Ost 2004 (– 13,5%)

Entgelt- gruppe	Stunden- satz	2,0% (> 3 Monate)	3,5% (> 6 Monate)	5,0% (> 9 Monate)	7,5% (> 12 Monate)
1	5,93	6,04	6,13	6,22	6,37
2	6,27	6,40	6,49	6,58	6,74
3	7,53	7,68	7,79	7,90	8,09
4	7,96	8,12	8,24	8,36	8,55
5	9,00	9,18	9,31	9,45	9,67
6	9,95	10,15	10,30	10,44	10,69
7	10,81	11,03	11,19	11,35	11,62
8	11,68	11,91	12,09	12,26	12,55
9	15,50	15,81	16,04	16,28	16,66

Entgelttabelle 2005 – West (gültig bis 30.06.2006*)

Entgelt- gruppe	Stunden- satz	2,0% (> 3 Monate)	3,5% (> 6 Monate)	5,0% (> 9 Monate)	7,5% (> 12 Monate)	Entgelt- schlüssel
1	7,02	7,16	7,27	7,37	7,55	74 %
2	7,43	7,58	7,69	7,80	7,99	79 %
3	8,92	9,10	9,23	9,36	9,59	95 %
4	9,43	9,62	9,76	9,90	10,14	100 %
5	10,66	10,87	11,03	11,19	11,46	113 %
6	11,79	12,02	12,20	12,38	12,67	125 %
7	12,81	13,07	13,26	13,45	13,77	136 %
8	13,84	14,11	14,32	14,53	14,88	147 %
9	15,89	16,21	16,44	16,68	17,08	168 %

Sonderregelung Ost 2005 (– 13,5%/gültig bis 30.06.2006*)

Entgelt- gruppe	Stunden- satz	2,0% (> 3 Monate)	3,5% (> 6 Monate)	5,0% (> 9 Monate)	7,5% (> 12 Monate)	
1	6,07	6,19	6,29	6,38	6,53	
2	6,43	6,56	6,65	6,75	6,91	
3	7,71	7,87	7,98	8,10	8,29	
4	8,16	8,32	8,44	8,56	8,77	
5	9,22	9,41	9,54	9,68	9,91	
6	10,20	10,40	10,55	10,71	10,96	
7	11,08	11,30	11,47	11,64	11,91	
8	11,97	12,21	12,39	12,57	12,87	
9	13,74	14,02	14,22	14,43	14,77	

* gemäß Verhandlungsergebnisse BZA und DGB Tarifgemeinschaft Zeitarbeit vom 16.12.2005 und 28.03.2006

Entgelttabelle 2006 – West (gültig ab 01.07.2006*)

Entgelt- gruppe	Stunden- satz	1,5% (> 9 Monate)	3,0% (> 12 Monate)	Entgelt- schlüssel
M**)	7,00	–	–	
1	7,20	7,30	7,41	74 %
2	7,62	7,73	7,85	79 %
3	9,14	9,28	9,41	95 %
4	9,67	9,81	9,96	100 %
5	10,93	11,09	11,25	113 %
6	12,08	12,26	12,44	125 %
7	13,13	13,33	13,53	136 %
8	14,18	14,40	14,61	147 %
9	16,28	16,53	16,77	168 %

Sonderregelung Ost 2006 (– 13%/gültig ab 01.07.2006*)

Entgelt- gruppe	Stunden- satz	1,5% (> 9 Monate)	3,0% (> 12 Monate)
M**)	6,10	–	–
1	6,26	6,36	6,45
2	6,63	6,73	6,83
3	7,95	8,07	8,19
4	8,41	8,54	8,66
5	9,51	9,65	9,79
6	10,51	10,67	10,83
7	11,43	11,60	11,77
8	12,34	12,52	12,71
9	14,17	14,38	14,59

*1) gemäß Verhandlungsergebnisse BZA und DGB Tarifgemeinschaft Zeitarbeit vom 28.03.2006 und 30.05.2006

**1) Die Entgeltgruppe M tritt nur in Kraft, wenn der Mindestlohn-Tarifvertrag in Form der Rechtsverordnung nach dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz wirksam wird und gilt nur für Beschäftigte, die ab dem Tag des Inkrafttretens der Rechtsverordnung zum Mindestlohn-Tarifvertrag nach Arbeitnehmer-Entsendegesetzes eingestellt werden.

Entgelttabelle 2007

Entgeltgruppe	Stundensatz	1,5% (> 9 Monate)	3,0% (> 12 Monate)	Entgelt-schlüssel
M*)	7,15	–	–	
1	7,38	7,49	7,60	74 %
2	7,81	7,92	8,04	79 %
3	9,37	9,51	9,65	95 %
4	9,91	10,06	10,20	100 %
5	11,20	11,37	11,54	113 %
6	12,38	12,57	12,76	125 %
7	13,46	13,66	13,86	136 %
8	14,54	14,76	14,97	147 %
9	16,69	16,94	17,19	168 %

Sonderregelung Ost 2007 (– 13%)

Entgeltgruppe	Stundensatz	1,5% (> 9 Monate)	3,0% (> 12 Monate)
M*)	6,22	–	–

Entgelttabelle 2008

Entgeltgruppe	Stundensatz	1,5% (> 9 Monate)	3,0% (> 12 Monate)
M*)	7,31	–	–

Sonderregelung Ost 2008 (– 13%)

Entgeltgruppe	Stundensatz	1,5% (> 9 Monate)	3,0% (> 12 Monate)
M*)	6,36	–	–

*) Die Entgeltgruppe M tritt nur in Kraft, wenn der Mindestlohn-Tarifvertrag in Form der Rechtsverordnung nach dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz wirksam wird und gilt nur für Beschäftigte, die ab dem Tag des Inkrafttretens der Rechtsverordnung zum Mindestlohn-Tarifvertrag nach Arbeitnehmer-Entsendegesetz eingestellt werden.

