

Mantel- und Entgelt- rahmentarifvertrag

*tarif***plus**⁺
zeitarbeit

ANERKENNUNGSTARIFVERTRAG

Zwischen der

**Tarifgemeinschaft Qualitätsorientierter
Zeitarbeitsunternehmer TQZ**
Martinsallee 4
53359 Rheinbach

und der

IG Metall Bezirksleitung Nordrhein-Westfalen
Roßstr. 94
40476 Düsseldorf

Präambel:

Dieser Tarifvertrag ist dem Ziel geschuldet, die bestehenden Lohndifferenzen zwischen entliehenen Mitarbeitern aus der Zeitarbeit und den Stammbeschäftigten zu verringern. Das Interesse der Tarifgemeinschaft TQZ besteht im Grundsatz darin, dass der Forderung „gleiches Geld für gleiche Arbeit“ Rechnung getragen wird. Da jedoch die Tarifgemeinschaft nicht die gesamte Branche vertritt – die andere Interessen verfolgt – würde dies zu Wettbewerbsverzerrungen führen. Deshalb wurde dieser Ergänzungs-Tarifvertrag als Besserstellungstarifvertrag abgeschlossen. Wegen der besseren Lesbarkeit wird auf die weibliche Form verzichtet.

Anerkennung der iGZ-Tarifverträge

Es gelten die Tarifverträge des Interessenverband Deutscher Zeitarbeitsunternehmen e.V. (iGZ) bestehend aus Manteltarifvertrag, Entgelttarifvertrag, Entgelttrahmentarifvertrag, Tarifvertrag Beschäftigungssicherung mit den beteiligten Einzelgewerkschaften des DGB

Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie (IG BCE),
Königsworther Platz 6, 30167 Hannover

Gewerkschaft Nahrung – Genuss – Gaststätten (NGG)
Haubachstraße 76, 22765 Hamburg

Industriegewerkschaft Metall (IG Metall)
Lyoner Straße 32, 60528 Frankfurt am Main

Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW)
Reifenbergerstraße 21, 60489 Frankfurt am Main

Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft e.V. (ver.di),
Potsdamer Platz 10, 10785 Berlin

Industriegewerkschaft Bauen – Agrar – Umwelt (IG BAU)
Olof-Palme-Straße 19, 60439 Frankfurt am Main

Gewerkschaft der Polizei (GdP)
Forststraße 3a, 40721 Hilden

in der jeweils gültigen Fassung mit den Änderungen des Tarifvertrages vom 26.10.2011 (Änderungen im Manteltarifvertrag, Entgelttrahmentarifvertrag) und den Änderungen des Tarifvertrages vom 17.07.2012 (Entgelttarifvertrag inklusive Branchenzuschlagsregelung Metall- und Elektroindustrie)

MANTELTARIFVERTRAG

§ 1 GELTUNGSBEREICH

Dieser Vertrag gilt für alle Arbeitnehmer (Arbeiter und Angestellte) der in der TQZ vertretenden Zeitarbeitsfirmen für die Arbeitnehmerüberlassung und Einsätze in Werkverträgen an allen Standorten (Zentralverwaltung und Geschäftsstellen) innerhalb von Deutschland. Die Aufnahme von Firmen in die Tarifgemeinschaft wird vom Vorstand der Tarifgemeinschaft beschlossen und muss dem Tarifpartner schriftlich mitgeteilt werden und vom Tarifpartner bestätigt werden (Nichtäußerung innerhalb von 4 Wochen gilt als Zustimmung). Der Vertrag ist nicht anwendbar bei befristeten Arbeitsverträgen, die auf einen Einsatz beschränkt sind. (*) Er gilt nicht für Geschäftsführer, Prokuristen, Geschäftsstellenleitern und Vertriebsdisponenten bzw. Personen mit Personalvollmacht sowie für „internes“ Personal.

Der Tarifvertrag findet keine Anwendung auf Zeitarbeitsunternehmen und -unternehmensteile, die mit dem Kundenunternehmen einen Konzern im Sinne des § 18 Aktiengesetz bilden, wenn

1. a) das Zeitarbeitsunternehmen in einem ins Gewicht fallenden Maße zuvor beim Kundenunternehmen beschäftigte Arbeitnehmer übernimmt und
2. b) die betroffenen Arbeitnehmer auf ihrem ursprünglichen oder einem vergleichbaren Arbeitsplatz im Kundenunternehmen eingesetzt werden und
3. c) dadurch bestehende im Kundenunternehmen wirksame Entgelttarifverträge zuungunsten der betroffenen Arbeitnehmer umgangen werden.

§ 2 BEGINN UND ENDE DES BESCHÄFTIGUNGSVERHÄLTNISSSES

2.1. Arbeitsvertrag und Altersgrenze

Der Arbeitgeber hat mit dem Arbeitnehmer einen schriftlichen Arbeitsvertrag abzuschließen. Erscheint der Arbeitnehmer am ersten Arbeitstag nicht und benachrichtigt den Arbeitgeber nicht unverzüglich über die Verhinderung am ersten Arbeitstag, so gilt das Beschäftigungsverhältnis als nicht zustande gekommen.

Das Beschäftigungsverhältnis endet mit dem Ablauf des Kalendermonats, in dem der Arbeitnehmer Anspruch auf eine Altersrente hat,

2.2. Probezeit und Kündigungsfristen

Die ersten sechs Monate des Beschäftigungsverhältnisses gelten als Probezeit.

in den ersten vier Wochen der Probezeit kann das Beschäftigungsverhältnis mit einer Frist von 2 Arbeitstagen gekündigt werden. von der fünften Woche an bis zum Ablauf des sechsten Monats beträgt die Kündigungsfrist 2 Wochen.

Vom siebten Monat des Beschäftigungsverhältnisses an gelten die gesetzlichen Kündigungsfristen. Diese gesetzlichen Kündigungsfristen gelten beiderseits.

§ 3 ARBEITSZEIT

3.1. Arbeitszeit

3.1.1. Die individuelle regelmäßige monatliche Arbeitszeit beträgt für Vollzeitbeschäftigte 151,67 Stunden. Das entspricht einer durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit von 35 Stunden.

3.1.2. Die individuelle regelmäßige Arbeitszeit pro Monat richtet sich nach der Anzahl der Arbeitstage.

In Monaten mit 20 Arbeitstagen beträgt die Monatsarbeitszeit 140 Stunden
21 Arbeitstagen beträgt die Monatsarbeitszeit 147 Stunden
22 Arbeitstagen beträgt die Monatsarbeitszeit 154 Stunden
23 Arbeitstagen beträgt die Monatsarbeitszeit 161 Stunden.

Arbeitnehmer, die auf eigenen Wunsch und aufgrund betrieblicher Möglichkeiten mit einer geringeren als der tariflichen wöchentlichen Arbeitszeit gemäß § 3.1.1. beschäftigt werden, sind Teilzeitbeschäftigte. Die regelmäßige Arbeitszeit pro Monat berechnet sich dann anteilig.

Teilzeitbeschäftigte haben im Rahmen ihres Arbeitsvertrages die gleichen tariflichen Rechte und Pflichten wie Vollzeitbeschäftigte, soweit sich aus den Tarifverträgen nichts anderes ergibt.

3.1.3. Die monatliche Arbeitszeit wird an die des Entleihers 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 Entleiherbetrieb gültigen Regelungen bzw. Anforderungen des Entleihers.

3.1.4. Bei Einsatz in vollkontinuierlicher Schichtarbeit (Con-tischicht) oder einem vergleichbaren anderen Schichtmodell des Entleihers gilt für den Arbeitnehmer das Arbeitszeit-/ Zuschlagsmodell des Entleihers nur, wenn ein voller Zyklus durchlaufen wird. Wird kein voller Zyklus durchlaufen, gilt für diesen Zeitraum der Durchschnitt der monatlichen Arbeitszeit zur Berechnung der geleisteten Stunden.

3.1.5. an Heiligabend und Silvester endet die Arbeitszeit um 14.00 Uhr. Für arbeiten darüber hinaus gilt die Zuschlagsregelung für Feiertage. Beide Tage können unabhängig von den Bestimmungen gemäß § 3.2.3. über das Arbeitszeitkonto oder das Urlaubskonto als freie Tage entgolten werden.

3.2 Arbeitszeitkonto

3.2.1. Für jeden Arbeitnehmer wird ein Arbeitszeitkonto eingerichtet. auf dieses Konto werden die Arbeitsstunden übertragen, die über die regelmäßige arbeitszeit pro Monat hinaus geleistet werden. zulässig ist gleichermaßen die Übertragung von Minusstunden.

Zeitkonten werden nur als Stundenkonten geführt. Kommen Zeitkonten zur Auszahlung, werden sie mit dem aktuellen Stundenlohn ausgezahlt. Die Auszahlung von Zeitkontenstunden können einvernehmlich zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer vereinbart werden.

3.2.2. Das Zeitkonto ist arbeitsvertraglich fest zu legen. Die Höhe des Zeitkontos richtet sich nach den betrieblichen Belangen und den persönlichen Wünschen des Arbeitnehmers. Es dürfen jedoch die maximal Größen von + 150 Stunden bzw. -21 Stunden nicht überschritten werden.

3.2.3. Die auf dem Arbeitszeitkonto aufgelaufenen Stunden werden durch Freizeit ausgeglichen. Dabei können der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer in jedem Kalendermonat über jeweils zwei Arbeitstage Zeitguthaben frei verfügen. Eine Verfügung durch den Arbeitgeber darf nicht zu einem negativen Zeitguthaben des Arbeitnehmers führen. Wenn es die betrieblichen Belange erlauben, kann der Arbeitnehmer auch mehr als 2 Tage im Monat über das Zeitkonto frei nehmen.

Die Freizeitgewährung ist spätestens 2 Arbeitstage vor Antritt vom Arbeitnehmer beim Arbeitgeber zu beantragen und kann nur aus dringenden betrieblichen Gründen abgelehnt werden. In einem solchen Falle hat der Arbeitgeber innerhalb von 4 Wochen dem Freizeiter suchen nachzukommen.

Darüber hinaus erfolgt der Freizeitausgleich nach den Wünschen des Arbeitnehmers in Absprache mit dem Arbeitgeber und unter Berücksichtigung betrieblicher Belange. Der Freizeitausgleich ist durch den Arbeitnehmer zu beantragen und bedarf der Genehmigung durch den Arbeitgeber.

Fallen Zeiten, in denen Stundenguthaben durch beantragte und festgelegte Freizeit ausgeglichen werden, mit Zeiten einer Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers zusammen, so gilt die Freizeit als genommen, eine Rückübertragung in das Zeitguthaben erfolgt nicht.

3.2.4. Bei Ausscheiden wird ein positives Zeitguthaben ausgezahlt, ein negatives Zeitguthaben wird mit Entgeltansprüchen verrechnet bzw. ist zurückzuzahlen. Der Arbeitgeber hat dem Arbeitnehmer die Möglichkeit zu geben, ein negatives Zeitguthaben auch durch Arbeit auszugleichen.

§ 4 ZUSCHLÄGE

4.1. Mehrarbeit

4.1.1. Mehrarbeit ist die über die regelmäßige monatliche Arbeitszeit hinausgehende Arbeitszeit.

4.1.2. Mehrarbeitszuschläge werden für Zeiten gezahlt, die in Monaten mit 20 Arbeitstagen über 160 geleistete Stunden; bei 21 Arbeitstagen über 168 geleistete Stunden; bei 22 Arbeitstagen über 176 geleistete Stunden; bei 23 Arbeitstagen über 184 geleistete Stunden hinausgehen.

Der Mehrarbeitszuschlag beträgt 25 Prozent und wird jeweils in dem Monat ausgezahlt, in dem die Mehrarbeit angefallen ist.

Diese Regelungen gelten gleichermaßen für Teilzeitbeschäftigte.

4.2. Nachtarbeit

Zuschläge für Nachtarbeit werden für Arbeit in der Zeit von 23.00 bis 6.00 Uhr gewährt, sofern mehr als 2 Stunden innerhalb dieser Nachtzeit gearbeitet wurde. Der Zuschlag für Nachtarbeit beträgt 25 Prozent. Regelmäßige Nachtarbeit (Dauernachtschicht) wird mit einem Zuschlag von 20 % vergütet.

Für Tätigkeiten, die aus sachlichen Gründen typischerweise nachts verrichtet werden müssen (z. B. Bewachungsdienste), werden keine Zuschläge vergütet.

4.3. Sonntagsarbeit

Der Zuschlag für Sonntagsarbeit beträgt 50 Prozent, sofern die Arbeit an Sonntagen nicht zur Regelarbeitszeit zählt.

4.4. Feiertagsarbeit

Der Zuschlag für Feiertagsarbeit beträgt 100 Prozent, sofern die Arbeit an Feiertagen nicht zur Regelarbeitszeit zählt. Es gilt die gesetzliche Feiertagsregelung am jeweiligen Einsatzort.

4.5. Sonstige Zuschlagsvereinbarungen

4.5.1. Treffen mehrere Zuschläge für die gleiche Arbeitszeit zusammen, so wird nur der jeweils höhere Zuschlag gezahlt. Sonstige Zuschläge (z. B. Schichtzuschläge und Mehrarbeitszuschläge), die vom Entleiher an das Zeitarbeitsunternehmen gezahlt werden, werden abzüglich der zu zahlenden Sozialabgaben und Steuern an den Arbeitnehmer weiter gereicht.

4.5.2. Die prozentuale Zuschlagsberechnung bezieht sich auf die Vergütung gemäß aktueller Entgeltgruppe und -stufe gemäß § 2 des Entgelttarifvertrages inklusive des Branchenzuschlags. Die Zuschlagsberechnung bezieht sich nicht auf die einsatzbezogene Zulage oder etwaige außertarifliche Zulagen.

4.5.3. abweichend von den Ziffern 4.1. bis 4.4. werden für Tätigkeiten im medizinischen/ärztlichen Bereich folgende Zuschläge vereinbart:

Nachtarbeit 15,0 Prozent; Sonntagsarbeit 25,0 Prozent; Feiertagsarbeit 35,0 Prozent;

Samstagsarbeit in der Zeit von 13.00–23.00 Uhr 7,5 Prozent.

4.5.4. abweichend von den Ziffern 4.1. bis 4.4. richten sich für Tätigkeiten im gastronomischen Bereich die Zuschläge für Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit nach der jeweiligen Zuschlagsregelung im Entleihbetrieb.

4.5.5. Zuschläge werden jeweils in dem Monat ausbezahlt, in dem sie anfallen.

§ 5 ARBEITSBEFREIUNG

5.1. Soweit dieser Tarifvertrag nichts anderes bestimmt, gilt der Grundsatz, dass nur geleistete Arbeit vergütet wird.

5.2. in unmittelbarem Zusammenhang mit den nachstehenden Ereignissen ist dem Arbeitnehmer bezahlte Freistellung von der Arbeit ohne Anrechnung auf den Urlaub zu gewähren:

- a. bei eigener Eheschließung oder Eintragung einer eingetragenen Lebensgemeinschaft 1 Tag
- b. bei Niederkunft der Ehefrau 1 Tag
- c. bei Tod des mit dem Arbeitnehmer in häuslicher Gemeinschaft lebenden Ehegatten oder eingetragenen Lebenspartners 2 Tage
- d. bei Tod eines Elternteils oder eines Kindes 1 Tag
- e. bei Umzug auf Veranlassung des Arbeitgebers 1 Tag
- f. bei Erfüllung gesetzlich auferlegter Pflichten aus öffentlichen Ehrenämtern für die notwendige ausfallende Arbeitszeit. Soweit Erstattungsanspruch besteht, entfällt in dieser Höhe der Anspruch auf das Arbeitsentgelt.

Bezüglich der Buchstaben b), c) und d) gelten die Regelungen entsprechend auch für Arbeitnehmer in eheähnlicher Lebensgemeinschaft.

Die Ansprüche auf Freistellung nach Buchstaben a)–d) bestehen nach einer Betriebszugehörigkeit von 6 Monaten.

Bezahlte Freistellung wird auf vorherigen schriftlichen Antrag gewährt und ist vom Arbeitnehmer mit Dokumenten nachzuweisen. Der Nachweis ist spätestens innerhalb von zwei Wochen nach dem Ereignis beizubringen.

Damit sind alle Anlässe aus § 616 BGB kompensiert.

§ 6 URLAUB, FEIERTAG ARBEITSUNFÄHIGKEIT

6.1. Urlaubsgewährung

Die Urlaubsgewährung richtet sich nach den Regelungen des Bundesurlaubsgesetzes. Urlaubstermine können jeweils nur im Einvernehmen mit dem Arbeitgeber festgelegt werden.

6.2. Urlaubsanspruch

6.2.1. Der Urlaubsanspruch des Arbeitnehmers erhöht sich mit zunehmender Dauer der Betriebszugehörigkeit. Urlaubsjahr ist das Kalenderjahr.

Der Arbeitnehmer erhält, berechnet nach der Dauer des ununterbrochenen Bestehens des Arbeitsverhältnisses

- im ersten Jahr einen Jahresurlaub von 24 Arbeitstagen,
- im zweiten Jahr einen Jahresurlaub von 25 Arbeitstagen,
- im dritten Jahr einen Jahresurlaub von 26 Arbeitstagen,
- im vierten Jahr einen Jahresurlaub von 28 Arbeitstagen,
- ab dem fünften Jahr einen Jahresurlaub von 30 Arbeitstagen.

Bei Ausscheiden innerhalb der ersten sechs Monate des Bestehens des Beschäftigungsverhältnisses erwirbt der Arbeitnehmer Urlaubsanspruch gemäß Bundesurlaubsgesetz.

6.2.2. Für Teilzeitbeschäftigte ist der Jahresurlaub anteilig zu berechnen.

6.2.3. Scheidet der Arbeitnehmer im Laufe eines Kalenderjahres aus dem Unternehmen aus oder tritt er im Laufe eines Kalenderjahres ein, so erhält er für jeden vollen Monat des Bestehens des Beschäftigungsverhältnisses ein Zwölftel des ihm zustehenden Jahresurlaubs.

6.2.4. Der Urlaubsanspruch erlischt nach Ablauf des Kalenderjahres, wenn er nicht zuvor erfolglos geltend gemacht wurde oder aus betrieblichen Gründen oder wegen Krankheit nicht genommen werden konnte. In den genannten Fällen wird der Resturlaub in das Folgejahr übertragen. Wird dieser Resturlaub durch den Arbeitnehmer nicht bis spätestens zum 31.03. des Folgejahres in Anspruch genommen, erlischt der Anspruch zu diesem Zeitpunkt. Bei Langzeitarbeitsunfähigkeit ist der bestehende Urlaub nach Genesung in Absprache mit dem Arbeitgeber zu nehmen.

6.3. Urlaubsentgelt

Berechnungsgrundlage für die Entgelthöhe im Urlaubsfall ist das Bundesurlaubsgesetz.

6.4. Berechnungsgrundlage für Lohnfortzahlungen

Die Berechnungsbasis für die Lohnfortzahlung im Krankheitsfall ist das Entgeltfortzahlungsgesetz. An Feiertagen erhält der Arbeitnehmer das Arbeitsentgelt, das er ohne Feiertag erhalten hätte (Lohnausfallprinzip).

§ 7 BRÜCKENTAGE/BETRIEBSRUHE

7.1. Um den Arbeitnehmer in Verbindung mit Feiertagen und Wochenenden (sog. Brückentage) eine längere zusammenhängende Freizeit zu gewähren, können Arbeitstage vor oder im Anschluss an Feiertage festgelegt werden, an denen nicht gearbeitet wird.

7.2. Für einen zusammenhängenden Zeitraum – von höchstens 14 Kalendertagen – kann Betriebsruhe angeordnet werden. Dazu benötigte Zeit kann vom Arbeitszeitkonto oder vom Jahresurlaub übertragen werden. Ausschließlich für diesen Zweck können auf dem Arbeitszeitkonto bis zu 50 Minusstunden angesammelt werden.

Für die Lage der Betriebsruhe sind nach Möglichkeit die Wünsche der Mitarbeiter zu berücksichtigen.

§ 8 JAHRESSONDERZAHLUNGEN

Nach dem sechsten Monat des ununterbrochenen Bestehens des Beschäftigungsverhältnisses hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Jahressonderzahlungen in Form von zusätzlichem Urlaubs- und Weihnachtsgeld. Die Auszahlung des zusätzlichen 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.

Zusätzliches Urlaubs- und Weihnachtsgeld erhöhen sich mit zunehmender Dauer der Betriebszugehörigkeit, berechnet auf die Stichtage 30. Juni und 30. November. Das zusätzliche Urlaubs- und Weihnachtsgeld beträgt, abhängig von der Dauer des ununterbrochenen Bestehens des Arbeitsverhältnisses.

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

Voraussetzung für den Anspruch auf Auszahlung der Sonderzahlungen ist das Bestehen eines ungekündigten Beschäftigungsverhältnisses zum Auszahlungszeitpunkt. Teilzeitbeschäftigte erhalten die Sonderzahlungen anteilig entsprechend der vereinbarten regelmäßigen monatlichen Arbeitszeit.

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

§ 9 TARIFLICHE SCHLICHTUNGSSTELLE

Bei Meinungsverschiedenheiten aus diesem Vertrag wird eine paritätisch besetzte Schlichtungsstelle eingesetzt. Vorschlagsberechtigt sind hierzu die Tarifvertragsparteien. Übergangsweise übernehmen die Verhandlungsführer dieses Vertrag diese Aufgabe. Darüber hinaus wird eine Hotline für Beschwerden eingerichtet. Es besteht die Zielsetzung die Meinungsverschiedenheit beizulegen.

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 einen neutralen Vorsitzenden. Die Einigungsstelle regelt den Streitfall verbindlich. Sofern kein Betriebsrat besteht, treten an die Stelle der Einigungsstelle die Tarifvertragsparteien.

§ 10 AUSSCHLUSSFRIST

Alle Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis und solche, die mit dem Arbeitsverhältnis in Verbindung stehen, sind ausgeschlossen, wenn sie nicht innerhalb einer Ausschlussfrist von drei Monaten nach ihrer Fälligkeit gegenüber der anderen Vertragspartei schriftlich erhoben werden. Lehnt die Gegenpartei den Anspruch schriftlich ab oder erklärt sie sich nicht innerhalb von zwei Wochen nach der Geltendmachung des Anspruchs, so verfällt dieser, wenn er nicht innerhalb von drei Monaten nach der Ablehnung oder dem Fristablauf gerichtlich geltend gemacht wird.

§11 INKRAFTTRETEN UND KÜNDIGUNG (Anerkennungstarifvertrag vom 26.10.2011 mit Änderungen vom 17.7.2012)

Dieser Anerkennungstarifvertrag tritt zum 01.12.2011 in Kraft.

Er kann mit dreimonatiger Frist, erstmalig zum 30.06.2012 gekündigt werden.

Im gegenseitigen Einvernehmen der Tarifvertragsparteien können Ergänzungen jederzeit vorgenommen werden. Änderungen der Mitgliedschaft bei der TQZ sind der IG Metall unverzüglich mitzuteilen. Die Nachwirkung des Manteltarifvertrags endet spätestens 6 Monate nach der Kündigung.

Protokollnotizen zum Manteltarifvertrag

1. Der Tarifvertrag entfaltet keine Bindung für Fördermitglieder des iGZ.
2. Der Begriff Beschäftigungsverhältnis ist gleichzusetzen mit dem Begriff des Arbeitsverhältnisses.
3. im gegenseitigen Einvernehmen können Ergänzungen jederzeit vorgenommen werden.
4. Mit den Regelungen nach § 3.2.3, § 6 und § 7 wird das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nicht eingeschränkt.
5. Übergangsregelung aufgrund der Neueinführung dieses Tarifvertrages: Die Berechnung des ununterbrochenen Bestehens des Beschäftigungsverhältnisses erfolgt ab Stichtag 01.01.2002.
6. 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. Die Jahressonderzahlungen

gemäß § 8 werden auch bei ruhendem Arbeitsverhältnis anteilig gezahlt für die Zeiten, in denen ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsentgelt erzielt wurde. Satz 2 gilt dementsprechend.

7. Die Zuschläge für Arbeit an Sonn- und Feiertagen, soweit diese zur Regelarbeitszeit zählen, richten sich nach der Zuschlagsregelung im Entleihbetrieb, siehe auch § 3.1.4.
8. Zuschläge für die besondere Lage der Arbeitszeit (Sonn-, Feiertags-, Nachtarbeit) sind nach der aktuellen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts bei der Berechnung des Urlaubsentgelts nach § 6.3 zu berücksichtigen.

9. Auf Wunsch des Arbeitnehmers kann mit Zustimmung des Arbeitgebers eine individuelle Regelung über die Auszahlung von Arbeitszeitguthaben bis höchstens 20 Stunden pro Monat vereinbart werden.
10. Arbeitnehmer werden nicht in Betriebe eingesetzt, die ordnungsgemäß bestreikt werden. Hiervon ausgeschlossen ist der Einsatz im Rahmen eines Notdienstes. Im Übrigen gilt die Regelung des § 11 Absatz 5 AÜG.

ENTGELTRAHMENTARIFVERTRAG

vom 26.10.2011 mit Änderungen vom 17.7.2012

Der nachfolgende Entgelttarifvertrag ersetzt den bisherigen iGZ-Entgelttarifvertrag

§ 1 GELTUNGSBEREICH

Der Geltungsbereich ist gleich dem des §1 MTV.

§ 2 ALLGEMEINE EINGRUPPIERUNGSGRUNDSÄTZE

1. Die Arbeitnehmer werden zu Beginn des Arbeitsverhältnisses entsprechend der arbeitsvertraglich geregelten Beschäftigung in die jeweilige Entgeltgruppe eingruppiert (Stammlohngruppe). Für die Eingruppierung ist die tatsächlich notwendige Qualifikation der ausgeübten Tätigkeit und nicht die Berufsbezeichnung maßgeblich. Die Eingruppierung richtet sich nach den Merkmalen der Oberbegriffe und den dazu gehörenden Tätigkeits- bzw. Berufsmerkmalen. Dabei ist nicht der erste Einsatz, sondern die längerfristige Beschäftigung nach dem deutschen Unternehmerprinzip zu berücksichtigen. Passen die Tätigkeitsbeispiele nicht auf die ausgeübte Tätigkeit, so ist der Arbeitnehmer in die Tarifgruppe einzugruppieren, deren Oberbegriff der Tätigkeit am nächsten kommt.
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 einzugruppieren, wenn seine Tätigkeit den Anforderungen dieser Gruppe genügt. Ein bestimmter Ausbildungsgang für sich allein begründet keinen Anspruch

auf Eingruppierung in eine bestimmte Entgeltgruppe, wenn die Tätigkeit diesen Ausbildungsgang nicht verlangt.

3. Werden dem Arbeitnehmer zeitweise Arbeiten übertragen, die einer höheren Entgeltgruppe entsprechen, werden diese durch eine Einsatzzulage abgegolten. Die Höhe der Einsatzzulage richtet sich nach der Art und Dauer der Tätigkeit. Übt der Arbeitnehmer zusammenhängend mehr als sechs Monate eine höherwertige Tätigkeit aus, so hat er Anspruch auf eine höhere Eingruppierung. Es wird hierzu eine Beschwerdestelle für die Beschäftigten (siehe Manteltarifvertrag) eingerichtet.
4. Übt ein Arbeitnehmer vorübergehend – auf Veranlassung des Arbeitgebers – bis zu sechs Wochen eine geringwertige Tätigkeit aus, so hat er Anspruch auf die Bezahlung in seiner Stammlohngruppe.
5. Die Beschäftigten sind berechtigt den Betriebsräten der Kundenbetriebe entsprechende Einblicke in Ihre Abrechnungen zu gewähren.

§ 3 ENTGELTGRUPPENMERKMALE

Entgeltgruppe A

Arbeitsaufgaben mit einfachen und gleichbleibenden Problemstellungen. Ausführen von schematischen Tätigkeiten nach festen Vorgaben, die keine beruflichen Kenntnisse erfordern und die nach einer Einweisung ausgeführt werden können.

Entgeltgruppe B

Arbeitsaufgaben mit einfachen und sich wiederholenden Problemstellungen. Ausführen von schematischen Tätigkeiten

nach festen Vorgaben, die berufliche Grundkenntnisse erfordern und/oder die nach einer kurzen Einarbeitung ausgeführt werden können.

Entgeltgruppe C

Arbeitsaufgaben mit wechselnden Problemstellungen, die nach Anweisungen ausgeführt werden und Kenntnisse und Fertigkeiten erfordern, wie sie im Regelfall durch eine abgeschlossene zweijährige Ausbildung vermittelt werden oder gleichwertige Tätigkeiten, die durch mehrjährige praktische Berufserfahrung ausgeübt werden können.

Entgeltgruppe D (Ecklohngruppe)

Arbeitsaufgaben mit wechselnden Problemstellungen, die nach Anweisungen ausgeführt werden und Kenntnisse und Fertigkeiten erfordern, wie sie im Regelfall durch eine abgeschlossene drei- bis dreieinhalbjährige Berufsausbildung vermittelt werden oder gleichwertige Tätigkeiten, die durch mindestens zwei Jahre aktuelle praktische Berufserfahrung ausgeübt werden können.

Entgeltgruppe E

Arbeitsaufgaben mit wechselnden Problemstellungen, die nach Anweisungen in einem gewissen Umfang selbständig ausgeführt werden und Kenntnisse und Fertigkeiten erfordern, wie sie im Regelfall durch eine abgeschlossene drei- bis dreieinhalbjährige Berufsausbildung vermittelt werden, sowie zusätzliche aktuelle praktische Berufserfahrung ab drei Jahren. Spätestens mit vierjähriger tatsächlicher Berufserfahrung sind Fachkräfte in dieser Gruppe einzugruppieren.

Entgeltgruppe F

Wie E, sowie zusätzliche mindestens halbjährige Qualifikation, die durch IHK-Zeugnisse oder gleichwertige Zertifikate belegt sind.

Entgeltgruppe G

Arbeitsaufgaben mit speziellen, häufig unterschiedlichen Problemstellungen, die selbständig und nach allgemeinen Anweisungen ausgeführt werden. Sie erfordern neben einer abgeschlossenen Berufsausbildung und einschlägiger Berufserfahrung weitergehende Fachkenntnisse, die im Regelfall durch eine weitere Zusatzausbildung (z. B. Meister, Betriebswirt) erworben werden.

Entgeltgruppe H

Ausführung von speziellen Tätigkeiten, für die eine Fachschul- oder Fachhochschulausbildung erforderlich ist.

Entgeltgruppe I

Ausführung von Tätigkeiten, für die ein abgeschlossenes Fachhochschulstudium mit mehrjähriger fachspezifischer Berufserfahrung oder ein abgeschlossenes Hochschulstudium erforderlich ist.

§ 4 ÖFFNUNGSKLAUSEL FÜR WEITERE BERUFSFELDER

Soweit in diesem Tarifvertrag nicht alle Tätigkeiten und Berufe erfasst wurden, die angefordert werden, steht es den Tarifvertragsparteien zu, weitere Beispiele aufzunehmen und den Oberbegriffen zuzuordnen bzw. weitere Entgeltgruppen zu definieren. Es wird eine Anlage mit Beispielen zu den Entgeltgruppen erstellt.

§ 5 QUALIFIZIERUNGSRUNDSATZ

Zur Erhöhung der Qualifikation der Arbeitnehmer und damit zur Verbesserung der Arbeitsmarktchancen ist der Arbeitgeber grundsätzlich bereit, Qualifizierungsmaßnahmen während der Arbeitszeit anzubieten. Welche Arbeitnehmer durch welche Qualifizierungsmaßnahmen gefördert werden, ist durch einen Tarifvertrag zur Qualifizierung zu regeln.

§ 6 AUSSCHLUSSFRIST

Es gelten die Ausschlussfristen des § 10 Manteltarifvertrag.

§ 7 INKRAFTTRETEN UND KÜNDIGUNG

Dieser Anerkennungstarifvertrag tritt zum 01.12.2011 in Kraft.

Er kann mit dreimonatiger Frist, erstmalig zum 30.06.2012 gekündigt werden. Im gegenseitigen Einvernehmen der Tarifvertragsparteien können Ergänzungen jederzeit vorgenommen werden. Änderungen der Mitgliedschaft bei der TQZ sind der IG Metall unverzüglich mitzuteilen. Die Nachwirkung des Entgelttarifvertrags endet spätestens 6 Monate nach der Kündigung.