

Manteltarifvertrag

zwischen dem

Arbeitgeberverband Mittelständischer Personaldienstleister e.V.
Kronenstr. 3
10117 Berlin,

– nachfolgend "AMP" genannt –

und

1. **Tarifgemeinschaft Christlicher Gewerkschaften
für Zeitarbeit und Personalserviceagenturen (CGZP)**
Obentrautstr. 57
10963 Berlin,

– nachfolgend "CGZP" genannt –,

2. **Christliche Gewerkschaft Metall**
Jahnstraße 12
70597 Stuttgart,

– nachfolgend "CGM" genannt –,

3. **DHV – Die Berufsgewerkschaft e.V.**
Droopweg 31
20537 Hamburg,

– nachfolgend "DHV" genannt –,

4. **Beschäftigtenverband Industrie, Gewerbe, Dienstleistung**
Obere Kaiserswerther Straße 56
47249 Duisburg,

– nachfolgend "BIGD" genannt –,

5. **Arbeitnehmerverband land- und ernährungswirtschaftlicher Berufe**
Stöverskamp 4
27798 Hude

- nachfolgend „ALEB“ genannt -

6. **medsonet. Die Gesundheitsgewerkschaft**
Droopweg 31
20537 Hamburg

- nachfolgend „medsonet“ genannt -

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, Entgeltrahmentarifvertrag, 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:

Inhaltsverzeichnis

| | |
|--|----|
| 1. Geltungsbereich | 3 |
| 2. Beginn und Grundlagen des Arbeitsverhältnisses | 3 |
| 3. Arbeitszeit, Arbeitszeitkonten | 4 |
| 4. Arbeit zu besonderen Zeiten | 5 |
| 5. Zuschläge und Zulagen | 6 |
| 6. Bezahlte Freistellung von der Arbeit | 7 |
| 7. Arbeitsverhinderung | 8 |
| 8. Allgemeine Urlaubsbestimmungen | 8 |
| 9. Urlaubsdauer | 8 |
| 10. Entgeltberechnung bei Urlaub, Krankheit und Feiertagen | 9 |
| 11. Brückentage, Betriebsruhe | 9 |
| 12. Vermögenswirksame Leistungen | 9 |
| 13. Betriebliche Altersversorgung, Entgeltumwandlung | 9 |
| 14. Jubiläumszahlungen | 10 |
| 15. Betriebliche Sonderzahlungen | 10 |
| 16. Ersatz von Aufwendungen | 10 |
| 17. Leistungen im Sterbefall eines Arbeitnehmers an Hinterbliebene | 10 |
| 18. Sonstige Bestimmungen | 10 |
| 19. Geltendmachung und Ausschluss von Ansprüchen aus dem Arbeitsverhältnis | 10 |
| 20. Beendigung des Arbeitsverhältnisses, Kündigung und Altersgrenze | 11 |
| 21. Schlichtung von Meinungsverschiedenheiten | 11 |
| 22. Schlichtungsverfahren bei Tarifverhandlungen | 11 |
| 23. Änderung rechtlicher Grundlagen | 11 |
| 24. Tarifkollisionsklausel | 12 |
| 25. Inkrafttreten und Kündigung | 11 |
| 26. Salvatorische Klausel | 12 |

- 1. Geltungsbereich**
 - 1.1 Räumlicher Geltungsbereich**

Dieser Tarifvertrag erstreckt sich räumlich auf das Gebiet der Bundesrepublik Deutschland.
 - 1.2 Betrieblicher Geltungsbereich**

Dieser Tarifvertrag gilt vorbehaltlich der Sätze 2 und 3 fachlich für alle Unternehmen, Betriebe, Betriebsabteilungen sowie Hilfs- und/oder Nebenbetriebe, die Dienstleistungen in der Arbeitnehmerüberlassung erbringen. Der Tarifvertrag gilt nicht für verbundene Unternehmen gem. §§ 15 ff Aktiengesetz. Entsprechendes gilt bei sonstigen rechtlichen, wirtschaftlichen oder personellen Verflechtungen zwischen den am Überlassungsvertrag beteiligten Parteien.
 - 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.
 - 1.4 Organisatorischer Geltungsbereich**

Dieser Tarifvertrag gilt auf Arbeitgebenseite 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 tarifvertragschließenden Gewerkschaften in ihren jeweiligen fachlichen Organisationsbereichen.
 - 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 vergütet 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 richtet 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 Vollzeit Arbeitnehmer 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 | Mehrarbeitszuschlag | Nachzuschlag | Sonntagszuschlag | Feiertagszuschlag einschl. der Feiertage nach Ziffer 5.4 |
|---|---------------------|--------------|------------------|--|
| Wach- und Sicherheitsgewerbe | 10 % | 10 % | 25 % | 25 % |
| Medizinische und Pflegerische Branchen | 25 % | 15 % | 25 % | 35 % |
| Gastronomie | 10 % | 15 % | entfallen | entfallen |
| Film- und Fernseh- Produktionen, Theater, Bühne | 25 % | entfallen | 25 % | 50 % |

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 (Kontschicht) 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 tariflichen 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 angegeben, 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 Fünftagewoche und einer Betriebszugehörigkeit von
- | | |
|--|-----------------|
| bis zu einem vollendeten Kalenderjahr | 24 Arbeitstage; |
| bis zu zwei vollendeten Kalenderjahr | 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 Beschäftigungsmonate 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 x Anzahl der individuellen regelmäßigen Wochenarbeitstage x 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 Nacharbeit 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 (so genannte 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 | 1.000 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 Arbeitsverhältnis

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 bestehen. 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

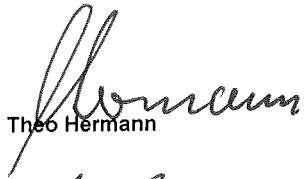
Sollten einzelne Bestimmungen dieses Tarifvertrages, gleich aus welchem Grund, unwirksam sein oder werden, berührt dies die übrigen Bestimmungen nicht; für diesen Fall verpflichten sich die Tarifvertragsparteien zu entsprechenden Neuverhandlungen der unwirksamen Bestimmungen.

Berlin, den 15.03.2010

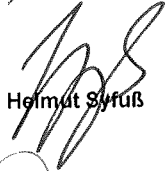
Arbeitgeberverband Mittelständischer
Personaldienstleister e.V.



Peter Mumme



Theo Herrmann

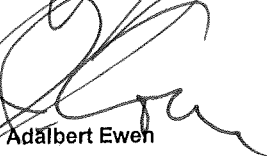


Helmut Syfuß

Christliche Gewerkschaft Metall



Detlef Lütz



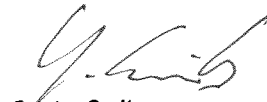
Adalbert Ewen

Beschäftigtenverband Industrie, Gewerbe,
Dienstleistung (BIGD)

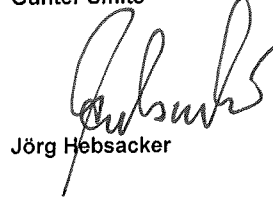
Wilfried Vorwerk



Tarifgemeinschaft Christlicher Gewerkschaften für
Zeitarbeit und Personalserviceagenturen (CGZP)

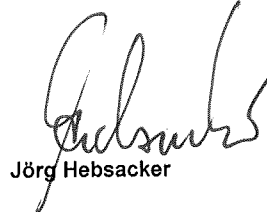


Günter Smits



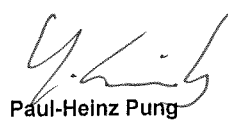
Jörg Hebsacker

DHV – Die Berufsgewerkschaft e.V.



Jörg Hebsacker

Arbeitnehmerverband land- und
ernährungswirtschaftlicher Berufe (ALEB)



Paul-Heinz Pung

medsonet. Die Gesundheitsgewerkschaft



Annelie Gladeck-Schiele