



Tarifverträge der Tarifgemeinschaft TQZ ab 01.04.2019

Manteltarifvertrag	ab Seite 3
Entgelttrahmentarifvertrag	ab Seite 9

*tarif***plus**⁺
zeitarbeit

ANERKENNUNGS- UND ERGÄNZUNGSTARIFVERTRAG

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 21.03.2015 und 24.01.2017 (Änderungen im Manteltarifvertrag, Entgelttrahmentarifvertrag) und den jeweiligen Änderungen (Entgelttarifvertrag und diversen Branchenzuschlagsregelungen (Stand 01.10.2017)

MANTELTARIFVERTRAG

§ 1 GELTUNGSBEREICH

Dieser Vertrag gilt für alle Arbeitnehmer (Arbeiter und Angestellte) der in der TQZ vertretenden Mitgliedsfirmen 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 und Prokuristen. Der Tarifvertrag findet auch Anwendung bei Einsätzen im Bereich von Werk- oder Dienstverträgen. 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.

Die individuellen regelmäßigen monatlichen Arbeitszeiten können in einem Betrieb entweder durch Verstetigung oder durch die Anzahl der monatlichen Arbeitstage definiert werden. Bei einer Verstetigung beträgt die monatliche Arbeitszeit 152 Stunden. Zum Ausgleich der monatlichen Abweichungen zwischen verstetigter Monatsarbeitszeit des Mitarbeiters und der tatsächlichen Arbeitszeit wird ein Arbeitszeitkonto eingerichtet. In das Arbeitszeitkonto können Plus- und Minusstunden eingestellt werden. Die maximalen Plusstunden betragen 150 Stunden. Die Minusstunden entsprechen dem unter MTV § 7.2 angeführten Wert.

§ 3 ARBEITSZEIT

3.1. Arbeitszeit

Die individuelle regelmäßige monatliche Arbeitszeit kann in einem Betrieb entweder durch Verstetigung oder durch die Anzahl der monatlichen Arbeitstage definiert werden. Bei einer Verstetigung beträgt die monatliche Arbeitszeit 152 Stunden. Zum Ausgleich der monatlichen Abweichungen zwischen verstetigter Monatsarbeitszeit des Mitarbeiters und der tatsächlichen Arbeitszeit wird ein Arbeitszeitkonto eingerichtet. In das Arbeitszeitkonto können Plus- und Minusstunden eingestellt werden. Die maximalen Plusstunden betragen 150 Stunden. Die Minusstunden entsprechen dem unter MTV § 7.2 angeführten Wert.

3.1.1. Die individuelle regelmäßige monatliche Arbeitszeit ohne Verstetigung beträgt für Vollzeitbeschäftigte 151,67 Stunden. Das entspricht einer durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit (5 Tagewoche) von 35 Stunden.

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

In Monaten mit 20 Arbeitstagen beträgt die Monatsarbeitszeit 140 Stunden, mit 21 Arbeitstagen beträgt die Monatsarbeitszeit 147 Stunden und mit 22 Arbeitstagen beträgt die Monatsarbeitszeit 154 Stunden, mit 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. Bei Teilzeitbeschäftigten fällt Mehrarbeit dann an, wenn die vereinbarte Monatsarbeitszeit um 15 % überschritten wird.

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 Entleihbetrieb gültigen Regelungen bzw. Anforderungen des Entleihers.

3.1.4. Bei Einsatz in vollkontinuierlicher Schichtarbeit (Contischicht) 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 kann einvernehmlich zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer vereinbart werden.

3.2.2. Das Zeitkonto ist arbeitsvertraglich festzulegen. Die Höhe des Zeitkontos richtet sich nach den betrieblichen Belangen und den persönlichen Wünschen des Arbeitnehmers. Es dürfen jedoch die maximalen Größen von + 150 Stunden bzw. -21 Stunden nicht überschritten werden. Es können ausdrücklich auch geringere Stundenkontingente für Zeitkonten festgelegt werden, im Fall eines verstetigten Einkommens entsprechende Minusstunden dem unter MTV § 7.2 angeführten Wert.

Auf Verlangen des Mitarbeiters werden Stunden aus dem Arbeitszeitkonto, die über 105 Plusstunden hinausgehen, ausbezahlt. Bei Teilzeitbeschäftigten richtet sich die Anzahl der Plusstunden, ab denen der Auszahlungsanspruch entsteht, anteilig nach der jeweils arbeitsvertraglich vereinbarten Arbeitszeit.

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.

3.2.5. Öffnungsklausel für Zeitkontenregelungen im Rahmen von Besserstellvereinbarungen sind möglich. Abweichend von § 3.2.1. können im Rahmen der Besserstellvereinbarungen die Zeitkontenzuflüsse und Zeitkontenabflüsse anders geregelt werden.

§ 4 ZUSCHLÄGE

4.1. Mehrarbeit

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

4.1.2. Mehrarbeitszuschläge werden bei Abrechnung nach Arbeitstagen 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. Bei verstetigtem Monatslohn werden die Stunden, die über 15 % der verstetigten Monatsarbeitszeit hinausgehen mit einem Mehrarbeitszuschlag versehen. Für Teilzeitbeschäftigte gilt die Regelung analog ihrer regelmäßigen monatlichen Arbeitszeit. Werden Mehrstunden im Monat geleistet, so werden für diese, wenn sie auf das Zeitkonto fließen, ohne Mehrarbeitszuschläge berechnet. Werden die Stunden ausgezahlt, werden die Stunden mit einem Mehrarbeitszuschlag von 25 % ausgezahlt.

Damit diese neue Regelung nicht mit der bisherigen Regelung kollidiert, ist ein neues Zeitkonto für diese Regelung einzurichten. Das alte Zeitkonto ist dann abzubauen.

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 Zuschlagsregelungen

4.5.1. Treffen mehrere Zuschläge für die gleiche Arbeitszeit zusammen, so wird nur der jeweils höhere Zuschlag gezahlt. Sonstige im Tarifvertrag nicht erfasste Zuschläge, die vom Entleiher 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 des Entgelttarifvertrags inklusive des Branchenzuschlags. Die Zuschlagsberechnung bezieht sich nicht auf die einsatzbezogene Zulage oder etwaiger außertariflichen Zulagen.

4.5.3. Abweichende Regelungen gelten für die Überlassung im gastronomischen Bereich. Dort richten sich die Zuschläge nach denen im Einsatzbetrieb.

4.5.4. Zuschläge – außer Mehrarbeitszuschläge – werden jeweils in dem Monat ausbezahlt, in dem sie anfallen. **Davon sind Zeitkontenregelungen nach § 3.2.5 ausgenommen.**

§ 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 Genehmigung in Absprache mit dem Arbeitgeber zu nehmen.

6.3. Urlaubsentgelt

Berechnungsgrundlage für die Entgelthöhe im Urlaubsfall ist das Bundesurlaubsgesetz.

6.4. Berechnungsgrundlage für Lohnfortzahlungen an Feiertagen und bei Arbeitsunfähigkeit

Die Berechnungsbasis für die Lohnfortzahlung im Krankheitsfall und an Feiertagen ist das Lohnausfallprinzip. An Feiertagen und Kranktagen erhält der Arbeitnehmer das Arbeitsentgelt, das er ohne Feiertag bzw. ohne Arbeitsunfähigkeit erhalten hätte.

§ 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 und 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, das er ohne Feiertag bzw. ohne Arbeitsunfähigkeit erhalten hätte.

§ 9 REGELUNGEN ZU DEN EINSATZZEITEN

9.1. Die Tarifparteien sind sich einig, dass Zeitarbeit, wie es das AÜG und die EU-Richtlinie vorschreiben, vorübergehend ist. Die Regelung wird von den Tarifparteien so interpretiert, dass Zeitarbeit auf einem Arbeitsplatz nicht dauerhaft eingesetzt werden kann. Die gesetzliche Regelung schließt jedoch einen dauerhaften Einsatz mit wechselnden Mitarbeitern auf einem Arbeitsplatz nicht aus. Die Tarifpartner vereinbaren (ab dem 01.05.2015) eine auf den Arbeitsplatz bezogene Regelung. Die maximale Einsatzzeit eines Mitarbeiters auf einem Arbeitsplatz beträgt 18 aufeinander folgende Monate. Jegliche Unterbrechungszeiten kleiner gleich 3 Monaten werden zur jeweiligen Einsatzzeiten addiert. Bei Unterbrechungen von mehr als 3 Monaten beginnt die Einsatzzeit neu. Nach 18 Monaten ist der Einsatz für den Mitarbeiter beendet, wenn keine tarifliche Regelung zur möglichen Einsatzverlängerung für das Kundenunternehmen vorliegt.

Ändern sich wesentliche gesetzliche Rahmenbedingungen der Zeitarbeit, nehmen die Tarifparteien unverzüglich Verhandlungen mit dem Ziel auf, eine mögliche Fortführung unter Berücksichtigung der Auswirkungen der Änderungen zu prüfen und zu vereinbaren.

§ 10 TARIFLICHE EINIGUNGSSTELLE

Bei Meinungsverschiedenheiten aus diesem Vertrag ist eine paritätisch besetzte Schlichtungsstelle eingesetzt, die ausschließlich für Auslegung des Tarifvertrags zuständig ist. Vorschlagsberechtigt sind hierzu die Tarifvertragsparteien. Übergangsweise übernehmen die Verhandlungsführer dieses Vertrages diese Aufgabe. Darüber hinaus wird eine Hotline für Beschwerden eingerichtet. Es besteht die Zielsetzung, die Meinungsverschiedenheit beizulegen. Kommt keine Einigung zustande, steht der Klageweg offen.

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.

§ 11 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.

Düsseldorf, im Januar 2019

IG-Metall NRW
Bezirksleitung

§ 12 INKRAFTTRETEN UND KÜNDIGUNG

Diese tarifvertraglichen Regelungen treten zum 01.04.2019 in Kraft. Sie können mit dreimonatiger Frist erstmalig zum 31.12.2020 gekündigt werden. Im gegenseitigen Einvernehmen der Tarifvertragsparteien können Ergänzungen jederzeit vorgenommen werden. Änderungen der Mitgliedschaft bei der TQZ sind der IG Metall unverzüglich mitzuteilen.

Tarifgemeinschaft Qualitätsorientierter
Zeitarbeitsunternehmen

Protokollnotizen zum Manteltarifvertrag

1. Der Begriff Beschäftigungsverhältnis ist gleichzusetzen mit dem Begriff des Arbeitsverhältnisses.
2. Mit den Regelungen nach § 3.2.3, § 6 und § 7 wird das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nicht eingeschränkt.
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. Die Jahressonderzahlungen gemäß § 8 werden auch bei ruhendem Arbeitsverhältnissen anteilig gezahlt für die Zeiten, in denen ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsentgelt erzielt wurde. Satz 2 gilt dementsprechend.
4. Arbeitnehmer werden nicht in Betrieben 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

Der nachfolgende Entgelttarifvertrag ersetzt den bisherigen IGZ-Entgelttarifvertrag

§ 1 GELTUNGSBEREICH

Der Geltungsbereich ist gleich dem des §1 MTV.

§ 2 ALLGEMEINE EINGRUPPIERUNGSGRUNDSÄTZE

- 2.1.** 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 einzugruppiieren, deren Oberbegriff der Tätigkeit am nächsten kommt.
- 2.2.** Soweit die Merkmale einen bestimmten Ausbildungsgang ansprechen, ist dies eine Umschreibung des Qualifikationsniveaus. Hat ein Arbeitnehmer einen solchen Ausbildungsgang nicht durchlaufen, ist er dennoch in die Entgeltgruppe einzugruppiieren, 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.
- 2.3.** 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.
- 2.4.** Übt ein Arbeitnehmer vorübergehend – auf Veranlassung des Arbeitgebers – bis zu sechs Wochen eine geringerwertige Tätigkeit aus, so hat er Anspruch auf die Bezahlung in seiner Stammlohngruppe.

- 2.5.** 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 einzugruppiieren.

Entgeltgruppe F

Wie E, sowie zusätzlich eine mindestens halbjährige Qualifizierung, die durch ein IHK-Zeugnis oder gleichwertige Zertifikate belegt ist.

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 Hochschul- 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.

Düsseldorf, im Januar 2019

IG-Metall NRW
Bezirksleitung

§ 5 QUALIFIZIERUNGSGRUNDSATZ

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 Ergänzungstarifvertrag tritt zum 01.04.2019 in Kraft. Er kann mit dreimonatiger Frist, erstmalig zum 31.12.2020 gekündigt werden. Im gegenseitigen Einvernehmen der Tarifvertragsparteien können Ergänzungen jederzeit vorgenommen werden. Änderungen der Mitgliedschaft bei der TQZ sind der IG Metall unverzüglich mitzuteilen.

Tarifgemeinschaft Qualitätsorientierter
Zeitarbeitsunternehmen

*tarif***plus**⁺
zeitarbeit