

# Entgelttarifvertrag Zeitarbeit

Zwischen dem Bundesverband Zeitarbeit Personal-Dienstleistungen e.V. (BZA),  
Prinz Albert Straße 73, 53113 Bonn

und den unterzeichnenden Mitgliedsgewerkschaften des DGB

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

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

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

TRANSNET,  
Weilburger Straße 24, 60326 Frankfurt am Main

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

wird folgender

## „Entgelttarifvertrag Zeitarbeit“

vereinbart:

### § 1 Geltungsbereich

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

### § 2 Eingruppierungsgrundsätze

- § 2.1 Die Mitarbeiter werden aufgrund ihrer überwiegenden Tätigkeit in eine Entgeltgruppe dieses Tarifvertrages eingruppiert. Für die Eingruppierung ist ausschließlich die tatsächlich ausgeübte Tätigkeit maßgebend.
- § 2.2 Berufliche Qualifikation ohne Ausübung der Tätigkeiten begründet keine Höhergruppierung.
- § 2.3 Vorübergehende Tätigkeiten einer höheren Entgeltgruppe rechtfertigen keine neue Eingruppierung. Sofern zeitweise Arbeiten einer höherwertigen Entgeltgruppe übertragen werden, ist ab der 6. Woche eine Zulage in Höhe der Differenz zwischen dem tariflichen Entgelt der niedrigeren Entgeltgruppe und dem für die Tätigkeit vorgesehenen Entgelt zu zahlen.
- § 2.4 Mitarbeiter können zu vorübergehenden Tätigkeiten, die einer niedrigeren Entgeltgruppe zuzuordnen sind, verpflichtet werden. In diesem Fall erfolgt keine Veränderung der Vergütung.

### **§ 3 Entgeltgruppen**

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

#### **Entgeltgruppe 9**

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

#### **Entgeltgruppe 8**

Tätigkeiten, die ein Fachhochschulstudium erfordern.

#### **Entgeltgruppe 7**

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

#### **Entgeltgruppe 6**

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

#### **Entgeltgruppe 5**

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

#### **Entgeltgruppe 4**

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

#### **Entgeltgruppe 3**

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

#### **Entgeltgruppe 2**

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

#### **Entgeltgruppe 1**

Tätigkeiten, die eine kurze Anlernzeit erfordern.

#### **§ 4 In-Kraft-Treten und Kündigung**

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

Er kann mit einer Frist von sechs Monaten, erstmals zum 31. Dezember 2007 gekündigt werden.

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

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

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

Bonn / Berlin, den 22. Juli 2003

Bundesverband Zeitarbeit Personal-Dienstleistung e.V. ( BZA )

Ernst Vollbracht

Gert Denkhaus

Jürgen Uhlemann

und

Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie ( IG BCE )

Werner Bischoff

Holger Nieden

Gewerkschaft Nahrung – Genuss – Gaststätten ( NGG )

Franz-Josef Möllenberg

Gerd Pohl

IG Metall

Jürgen Peters

Armin Schild

Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft ( GEW )

Dr. Eva-Maria Stange

Heiko Gosch

Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft e.V. ( ver.di )

Dorothea Müller

Jörg Wiedemuth

## Industriegewerkschaft Bauen – Agrar – Umwelt ( IG BAU )

Klaus WieseHügel

Dietmar Schäfers

## TRANSNET

Norbert Hansen

Alexander Kirchner

## Gewerkschaft der Polizei ( GdP )

Konrad Freiberg

Bernhard Witthaut