

**Die Tarifvertragsparteien iGZ und die DGB-Tarifgemeinschaft Zeitarbeit schlossen am 30. April 2010 folgenden Tarifvertrag ab:**

**Tarifvertrag zur Regelung  
von  
Mindestarbeitsbedingungen in der Zeitarbeit**

Zwischen dem

**Interessenverband Deutscher Zeitarbeitsunternehmen e.V. (iGZ)**  
Erphostraße 56, 48145 Münster

und

folgenden Mitgliedsgewerkschaften 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)**  
Wilhelm-Leuschner-Straße 79, 60329 Frankfurt am Main

**Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW)**  
Reifenberger Straße 21, 60489 Frankfurt am Main

**Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di)**  
Paula-Thiede-Ufer 10, 10179 Berlin

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

**Gewerkschaft der Polizei (GdP)**  
Stromstraße 4, 10555 Berlin

wird folgender Tarifvertrag über einheitliche Mindestarbeitsbedingungen in der Zeitarbeit geschlossen:

## **§ 1 Präambel**

Die Tarifvertragsparteien sehen eine Aufnahme der Arbeitnehmerüberlassung in § 4 des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes im Interesse eines fairen Wettbewerbs als notwendig an, um soziale Verwerfungen und gespaltene Arbeitsmärkte zu vermeiden.

Um diesen Tarifvertrag umzusetzen, werden die Tarifvertragsparteien gemeinsam Initiativen einleiten, damit das Arbeitnehmer-Entsendegesetz auf den Bereich der Arbeitnehmerüberlassung ausgedehnt wird. Die Parteien stimmen deshalb darin überein, dass dieser Tarifvertrag erst dann Wirkung entfalten soll, wenn die Arbeitnehmerüberlassung in den sachlichen Anwendungsbereich des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes aufgenommen und eine Rechtsverordnung gemäß § 7 des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes wirksam wird. Mit den nachfolgend vereinbarten Regelungen tragen die Tarifvertragsparteien ausschließlich den besonderen Bedingungen der Zeitarbeitsbranche Rechnung. Sie stellen insoweit auch keine Präjudizierung der Festlegung eines allgemeinen Mindestlohns und sonstiger allgemeiner Arbeitsbedingungen dar.

Die Tarifvertragsparteien sind sich einig, dass die nachfolgenden Regelungen nicht dazu geeignet sind, vom gesetzlichen Gleichbehandlungsgrundsatz (§ 3 Abs. 1 Nr. 3 und § 9 Nr. 2 Arbeitnehmerüberlassungsgesetz) abzuweichen.

Die in diesem Vertragstext verwendete Bezeichnung „Arbeitnehmer“ umfasst weibliche und männliche Beschäftigte. Sie wird ausschließlich aus Gründen der besseren Lesbarkeit verwendet.

## **§ 2 Geltungsbereich**

1. Räumlicher Geltungsbereich:  
Das Gebiet der Bundesrepublik Deutschland
2. Betrieblicher Geltungsbereich:  
Betriebe, die als Verleiher Arbeitnehmer im Rahmen des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes überlassen.
3. Persönlicher Geltungsbereich:  
Für alle Arbeitnehmer, die von einem Verleiher an einen Entleiher im Rahmen der Arbeitnehmerüberlassung überlassen werden.
4. Branchen- und Haustarifverträge, die für den Arbeitnehmer günstigere Regelungen vorsehen, gehen den Bestimmungen dieses Tarifvertrages vor.

## **§ 3 Mindestentgelt**

1. Diese Mindestentgelte sind zugleich Entgelte im Sinne des § 5 Nr. 1 Arbeitnehmer-Entsendegesetz für alle von dem persönlichen Geltungsbereich dieses Tarifvertrages erfassten Arbeitnehmer.

Diese Mindestentgelte entsprechen den Entgelten der Entgeltgruppe 1 des § 2 Entgelttarifvertrag Zeitarbeit iGZ/DGB-Tarifgemeinschaft.

Das Mindestentgelt beträgt:

In Berlin, Brandenburg, Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen, Sachsen-Anhalt, Thüringen:

- EUR 6,65 in der Zeit vom 01.07.2010 bis zum 30.04.2011,
- EUR 6,89 in der Zeit vom 01.05.2011 bis zum 31.10.2011,
- EUR 7,01 in der Zeit vom 01.11.2011 bis zum 31.10.2012 und
- EUR 7,50 in der Zeit vom 01.11.2012 bis zum 31.10.2013;

in den übrigen Bundesländern:

- EUR 7,60 in der Zeit vom 01.07.2010 bis zum 30.04.2011,
- EUR 7,79 in der Zeit vom 01.05.2011 bis zum 31.10.2011,
- EUR 7,89 in der Zeit vom 01.11.2011 bis zum 31.10.2012 und
- EUR 8,19 in der Zeit vom 01.11.2012 bis zum 31.10.2013.

Es gilt das Entgelt des Arbeitsortes (Entleihbetrieb). Auswärts beschäftigte Arbeitnehmer behalten jedoch den Anspruch auf das Entgelt ihres Einstellungsortes, soweit dieses höher ist.

2. Höhere Entgeltansprüche aufgrund anderer Tarifverträge, betrieblicher oder einzelvertraglicher Vereinbarungen bleiben unberührt.
3. Der Anspruch auf das Mindestentgelt wird spätestens zum 15. Banktag des Monats fällig, der auf den Monat folgt, für den das Mindestentgelt zu zahlen ist. Betriebliche Arbeitszeitflexibilisierungen auf der Grundlage tariflicher Regelungen bleiben unberührt, sofern gewährleistet ist, dass für diese Mindestlohnansprüche ein wertgleicher und vollständiger Zeitausgleich innerhalb der tariflich festgelegten Ausgleichszeiträume erfolgt.

#### **§ 4 Mindesturlaub**

1. Jeder Arbeitnehmer hat einen Anspruch auf einen bezahlten Jahresurlaub von
  - im ersten Jahr 24 Arbeitstagen,
  - im zweiten Jahr 25 Arbeitstagen,
  - im dritten Jahr 26 Arbeitstagen,
  - im vierten Jahr 28 Arbeitstagen und
  - ab dem fünften Jahr 30 Arbeitstagen.

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

2. 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. Der gesetzliche Mindesturlaub bleibt unberührt.

3. Bei der Berechnung der Dauer des ununterbrochenen Bestehens des Arbeitsverhältnisses werden Zeiten, in denen das Arbeitsverhältnis ruht, nicht mitgerechnet.

## **§ 5 Zusätzliches Urlaubsgeld**

Nach dem sechsten Monat des ununterbrochenen Bestehens des Beschäftigungsverhältnisses hat der Arbeitnehmer Anspruch auf ein zusätzliches Urlaubsgeld.

Die Auszahlung erfolgt mit der Abrechnung für den Monat Juni eines jeden Jahres.

Das zusätzliche Urlaubsgeld erhöht sich mit zunehmender Dauer der Betriebszugehörigkeit, berechnet auf den Stichtag 30. Juni.

Das zusätzliche Urlaubsgeld beträgt, abhängig von der Dauer des ununterbrochenen Bestehens des Arbeitsverhältnisses,

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

Teilzeitbeschäftigte erhalten das zusätzliche Urlaubsgeld anteilig entsprechend der vereinbarten individuellen regelmäßigen monatlichen Arbeitszeit.

Voraussetzung für den Anspruch auf Auszahlung des zusätzlichen Urlaubsgeldes ist das Bestehen eines ungekündigten Beschäftigungsverhältnisses zum Auszahlungszeitpunkt.

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

## **§ 6 Allgemeinverbindlichkeit**

Die Parteien verpflichten sich, die Allgemeinverbindlicherklärung bei der Bundesministerin für Arbeit und Soziales zu beantragen.

## **§ 7 Inkrafttreten und Laufzeit**

Dieser Tarifvertrag tritt zum 1.7.2010 in Kraft. Er kann mit einer Frist von sechs Monaten, erstmals jedoch zum 31.10.2013 gekündigt werden.

Hannover, den 30. April 2010

Für den

**Interessenverband Deutscher Zeitarbeitsunternehmen e.V. (iGZ)**  
**Erphostraße 56, 48145 Münster**

Folgende Mitgliedsgewerkschaften 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)**  
**Wilhelm-Leuschner-Straße 79, 60329 Frankfurt am Main**

**Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW)**  
**Reifenberger Straße 21, 60489 Frankfurt am Main**

**Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di)**  
**Paula-Thiede-Ufer 10, 10179 Berlin**

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

**Gewerkschaft der Polizei (GdP)**  
**Stromstraße 4, 10555 Berlin**