

# TARIFVERTRÄGE

iGZ-DGB-Tarifgemeinschaft



gültig ab 01. Januar 2023



- 5 Entgelttarifvertrag
- 13 Entgelttarifvertrag
- 19 Manteltarifvertrag
- 39 Verfahrensvereinbarung
- 43 Tarifvertrag zur Beschäftigungssicherung
- 46 iGZ-Ethik-Kodex

Die **BRANCHENZUSCHLÄGE** werden in separaten Tarifverträgen für einzelne Branchen ausgehandelt. Sie sind in individuellen Tarifbroschüren niedergelegt und komplettieren die Tariflandschaft der Zeitarbeit.

In dieser Tariffbroschüre ist der Entgelttarifvertrag vom 18.12.2019, der unverändert in Kraft ist, abgedruckt.

# Entgelttarifvertrag

Zwischen dem

**Interessenverband Deutscher Zeitarbeitsunternehmen e. V. (iGZ)**  
Campus Loddenheide | Fridtjof-Nansen-Weg 3a | 48155 Münster

und den

**unterzeichnenden Mitgliedsgewerkschaften des DGB**

- IG BCE  
Königsworther Platz 6 | 30167 Hannover
- Gewerkschaft Nahrung – Genuss – Gaststätten (NGG)  
Haubachstraße 76 | 22765 Hamburg
- Industriegewerkschaft Metall (IG Metall)  
Wilhelm-Leuschner-Str. 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
- Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft (EVG)  
Weilburger Straße 24 | 60326 Frankfurt am Main
- Gewerkschaft der Polizei (GdP)  
Stromstraße 4 | 10555 Berlin

wird folgender Entgelttarifvertrag für die Zeitarbeit abgeschlossen:

## § 1 GELTUNGSBEREICH

Dieser Tarifvertrag gilt:

1. räumlich für das Gebiet der Bundesrepublik Deutschland,
2. fachlich für alle ordentlichen Mitglieder des Interessenverbandes Deutscher Zeitarbeitsunternehmen e. V. (iGZ),
3. persönlich für alle Arbeitnehmer, die im Rahmen der Arbeitnehmerüberlassung an Kundenbetriebe überlassen werden und Mitglied einer der vertragsschließenden Gewerkschaften sind.

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

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

Die in diesem Vertragstext verwendete Bezeichnung „Arbeitnehmer“ sowie sonstige Personenbezeichnungen erfolgen geschlechtsunabhängig. Sie werden ausschließlich aus Gründen der besseren Lesbarkeit verwendet.

## § 2 EINGRUPPIERUNGSGRUNDSÄTZE

**2.1.** Der Arbeitnehmer wird zu Beginn des Arbeitsverhältnisses entsprechend der arbeitsvertraglich geregelten Beschäftigung in die jeweilige Entgeltgruppe eingruppiert (Stammentgeltgruppe). Für die Eingruppierung ist die tatsächlich notwendige Qualifikation für die im Kundeneinsatz ausgeübte Tätigkeit maßgeblich. Soweit die Merkmale einer Entgeltgruppe von einem bestimmten beruflichen Ausbildungsgang ausgehen, der Arbeitnehmer einen solchen aber nicht durchlaufen hat, ist er dennoch in diese Entgeltgruppe einzugruppiert, wenn seine Tätigkeiten die Anforderungen dieser Gruppe erfüllen. Er kann die Kenntnisse und Fertigkeiten auch auf einem anderen Weg erworben haben.

**2.2.** Werden dem Arbeitnehmer zeitweise Arbeiten übertragen, die einer höheren Entgeltgruppe entsprechen, werden diese durch eine Zulage für die entsprechende Dauer der Tätigkeit abgegolten. Während der Zeit, die der Arbeitnehmer nicht bei einem Entleiher eingesetzt ist, erhält er die Vergütung gemäß Stammentgeltgruppe.

**2.3.** Übt der Arbeitnehmer vorübergehend auf Veranlassung des Arbeitgebers bis zu 6 Wochen<sup>1</sup> eine geringwertigere Tätigkeit aus, so hat er Anspruch auf die Bezahlung in seiner Stammentgeltgruppe. Wird dem Arbeitnehmer innerhalb dieses Zeitraumes eine Tätigkeit angeboten, die seiner Stammentgeltgruppe entspricht und lehnt er diese ab, wird nach 6 Wochen die Entlohnung der tatsächlich ausgeführten Tätigkeit angepasst. Wird dem Arbeitnehmer eine solche Tätigkeit nicht angeboten, bleibt es bei der Entlohnung in der Stammentgeltgruppe.

Wird der Arbeitnehmer über einen längeren Zeitraum als 6 Wochen den Anforderungen seiner Stammentgeltgruppe nicht gerecht, so kann auf Verlangen des Arbeitgebers eine neue Eingruppierung erfolgen.

<sup>1</sup> Protokollnotiz zu § 2.3.: Die Frist von 6 Wochen gemäß § 2.3. Satz 2 berechnet sich ausgehend vom Beginn der geringwertigeren Tätigkeit. Das Direktionsrecht des Arbeitgebers bleibt unberührt.

### § 3 ENTGELTGRUPPEN

#### Entgeltgruppe 1:

Tätigkeiten, die eine betriebliche Einweisung erfordern.

#### Entgeltgruppe 2a:

Tätigkeiten, die eine Anlernzeit erfordern oder für die fachbezogene Berufserfahrung oder fachspezifische Kenntnisse erforderlich sind.

#### Entgeltgruppe 2b:

Tätigkeiten, für die eine fachspezifische Qualifikation erforderlich ist.

#### Entgeltgruppe 3:

Ausführung von Tätigkeiten, für die eine abgeschlossene mindestens zweijährige Berufsausbildung erforderlich ist.

#### Entgeltgruppe 4:

Ausführung von Tätigkeiten, für die Kenntnisse und Fertigkeiten erforderlich sind, die durch eine mindestens dreijährige Berufsausbildung vermittelt werden.

#### Entgeltgruppe 5:

Selbstständige Ausführung von Tätigkeiten, für die eine abgeschlossene, mindestens dreijährige Berufsausbildung, entsprechende aktuelle Arbeitskenntnisse und Fertigkeiten und mehrjährige fachspezifische Berufserfahrung sowie Spezialkenntnisse erforderlich sind, die durch eine Zusatzausbildung vermittelt werden.

#### Entgeltgruppe 6:

Selbstständige Ausführung von Tätigkeiten, für die eine abgeschlossene, mindestens dreijährige Berufsausbildung, entsprechende aktuelle Arbeitskenntnisse und Fertigkeiten sowie zusätzliche spezielle Qualifikationsmaßnahmen wie Meister- oder Techniker Ausbildung erforderlich sind.

#### Entgeltgruppe 7:

Ausführung von speziellen Tätigkeiten, für die eine Meister-, Techniker- oder Fachschulausbildung erforderlich ist, bei denen die Arbeitnehmer Verantwortung für Personal und Sachwerte zu tragen haben oder selbstständig komplexe Aufgabenstellungen bewältigen müssen.

#### Entgeltgruppe 8:

Ausführung von speziellen Tätigkeiten, für die ein abgeschlossenes Fachhochschulstudium erforderlich ist, bei denen selbstständig komplexe Aufgabenstellungen zu bewältigen sind.

#### Entgeltgruppe 9:

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

### § 4 ENTGELTSTUFEN

Die Vergütung erfolgt gemäß der Eingangsstufe (ES).

### § 5 EINSATZBEZOGENE ZULAGE

Nach Ablauf von 9 Kalendermonaten ununterbrochener Überlassungsdauer an denselben Kundenbetrieb wird eine einsatzbezogene Zulage gezahlt. Diese einsatzbezogene Zulage beträgt für die Entgeltgruppen 1 bis 4 Euro 0,20, für die Entgeltgruppen 5 bis 9 Euro 0,35 je Stunde. Die einsatzbezogene Zulage wird erstmals nach Ablauf von 14 Kalendermonaten ununterbrochenen Bestehens des Arbeitsverhältnisses gezahlt.<sup>2</sup>

In Branchen, in denen die tariflichen Entgelte niedriger sind als die, die sich aus der Entgeltsystematik dieses Entgelttarifvertrages ergeben, kann die einsatzbezogene Zulage vermindert werden.

<sup>2</sup> **Protokollnotiz zu § 5:** 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.

### § 6 ENTGELTUMWANDLUNG

Die Arbeitnehmer haben Anspruch auf Umwandlung künftiger tariflicher Entgeltansprüche zur Finanzierung einer betrieblichen Altersvorsorge gemäß § 1a BetrAVG. Die Vereinbarung mit dem Arbeitnehmer muss schriftlich abgeschlossen werden.

### § 7 INKRAFTTRETEN UND KÜNDIGUNG

Dieser Vertrag tritt am 01. Juli 2020 für alle tarifgebundenen Mitglieder der Vertragsparteien in Kraft und ersetzt den Entgelttarifvertrag vom 01. Januar 2004 in der Fassung vom 17. September 2013. Er kann unter Einhaltung einer Frist von sechs Monaten zum Monatsende, erstmals jedoch zum 31. Dezember 2022 gekündigt werden.

### § 8 SALVATORISCHE KLAUSEL

Sollten einzelne Bestimmungen dieses Vertrages, gleich aus welchem Grund, unwirksam sein oder werden, so soll hierdurch die Gültigkeit der übrigen Bestimmungen des Vertrages nicht berührt werden. Anstelle der unwirksamen Bestimmung soll jene angemessene Bestimmung treten, die dem am nächsten kommt, was die Parteien nach Sinn und Zweck des Vertrages gewollt haben.

#### **PROTOKOLLNOTIZEN**

- 1.** Der Tarifvertrag entfaltet keine Bindung für Fördermitglieder des iGZ.
- 2.** Ein Regelwerk über Fahrt- und Reisekosten wird zu einem späteren Zeitpunkt gemeinsam erstellt.
- 3.** Im gegenseitigen Einvernehmen können Ergänzungen jederzeit vorgenommen werden.

Frankfurt am Main, den 18. Dezember 2019

In dieser Tariffbroschüre ist der Entgelttarifvertrag vom 18.12.2019 in der Fassung vom 13.01.2023 abgedruckt.

## Entgelttarifvertrag

Zwischen dem

**Interessenverband Deutscher Zeitarbeitsunternehmen e. V. (iGZ)**  
Campus Loddenheide | Fridtjof-Nansen-Weg 3a | 48155 Münster

und den

**unterzeichnenden Mitgliedsgewerkschaften des DGB**

- IG BCE  
Königsworther Platz 6 | 30167 Hannover
- Gewerkschaft Nahrung – Genuss – Gaststätten (NGG)  
Haubachstraße 76 | 22765 Hamburg
- Industriegewerkschaft Metall (IG Metall)  
Wilhelm-Leuschner-Str. 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
- Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft (EVG)  
Weilburger Straße 24 | 60326 Frankfurt am Main
- Gewerkschaft der Polizei (GdP)  
Stromstraße 4 | 10555 Berlin

wird folgender Entgelttarifvertrag für die Zeitarbeit abgeschlossen:

## § 1 GELTUNGSBEREICH

Dieser Tarifvertrag gilt:

- räumlich für das Gebiet der Bundesrepublik Deutschland,
- fachlich für alle ordentlichen Mitglieder des Interessenverbandes Deutscher Zeitarbeitsunternehmen e. V. (iGZ),
- persönlich für alle Arbeitnehmer, die im Rahmen der Arbeitnehmerüberlassung an Kundenbetriebe überlassen werden und Mitglied einer der vertragsschließenden Gewerkschaften sind.

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

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

Die in diesem Vertragstext verwendete Bezeichnung „Arbeitnehmer“ sowie sonstige Personenbezeichnungen erfolgen geschlechtsunabhängig. Sie werden ausschließlich aus Gründen der besseren Lesbarkeit verwendet.

## § 2 ENTGELTE

Es werden die nachfolgenden Stundenentgelte gezahlt. Der Anspruch auf die Grundvergütung (Eingangsstufe) ergibt sich aus § 4 des Entgelttarifvertrags. Der Anspruch auf die einsatzbezogene Zulage ergibt sich aus § 5 des Entgelttarifvertrags.

Die Entgelte der Entgelttabelle erhöhen sich um den für den jeweiligen Wirtschaftszweig ggf. vereinbarten Branchenzuschlag. Dieser Branchenzuschlag wird in einem gesonderten Tarifvertrag geregelt.

### Entgelttabelle gesamtes Tarifgebiet ab 01.01.2023

Entgeltgruppe	Eingangsstufe (ES)	Zulage (0,20 €)	Zulage (0,35 €)
<b>1</b>	12,43	12,63	
<b>2a</b>	12,63	12,83	
<b>2b</b>	12,93	13,13	
<b>3</b>	13,32	13,52	
<b>4</b>	14,08	14,28	
<b>5</b>	15,90		16,25
<b>6</b>	17,90		18,25
<b>7</b>	20,89		21,24
<b>8</b>	22,49		22,84
<b>9</b>	23,72		24,07



**Entgelttabelle gesamtes Tarifgebiet  
ab 01.04.2023**

Entgelt- gruppe	Eingangs- stufe (ES)	Zulage (0,20 €)	Zulage (0,35 €)
<b>1</b>	13,00	13,20	
<b>2a</b>	13,20	13,40	
<b>2b</b>	13,50	13,70	
<b>3</b>	14,55	14,75	
<b>4</b>	15,38	15,58	
<b>5</b>	17,25		17,60
<b>6</b>	19,24		19,59
<b>7</b>	22,39		22,74
<b>8</b>	23,97		24,32
<b>9</b>	25,14		25,49

**Entgelttabelle gesamtes Tarifgebiet  
ab 01.01.2024**

Entgelt- gruppe	Eingangs- stufe (ES)	Zulage (0,20 €)	Zulage (0,35 €)
<b>1</b>	13,50	13,70	
<b>2a</b>	13,80	14,00	
<b>2b</b>	14,15	14,35	
<b>3</b>	15,06	15,26	
<b>4</b>	15,92	16,12	
<b>5</b>	17,85		18,20
<b>6</b>	19,82		20,17
<b>7</b>	23,06		23,41
<b>8</b>	24,69		25,04
<b>9</b>	25,89		26,24

**§ 3**

– aufgehoben –

**§ 4 BESSERSTELLUNGSVEREINBARUNGEN**

Zwischen den Tarifvertragsparteien dieses Tarifvertrages und dem Arbeitgeber des Kundenbetriebes kann eine tarifliche Regelung zur Vergütung der Einsatzzeiten in diesem Kundenbetrieb getroffen werden (dreiseitige Vereinbarung), wenn diese für die dort eingesetzten Mitarbeiter des Zeitarbeitsunternehmens günstiger ist.

**§ 5 INKRAFTTRETEN UND KÜNDIGUNG**

Dieser Vertrag tritt am 01. Januar 2020 für alle tarifgebundenen Mitglieder der Vertragsparteien in Kraft und kann mit einer Frist von sechs Monaten zum Monatsende, erstmals jedoch zum 31. März 2024, gekündigt werden.

**§ 6 SALVATORISCHE KLAUSEL**

Sollten einzelne Bestimmungen dieses Vertrages, gleich aus welchem Grund, unwirksam sein oder werden, so soll hierdurch die Gültigkeit der übrigen Bestimmungen des Vertrages nicht berührt werden. Anstelle der unwirksamen Bestimmung soll jene angemessene Bestimmung treten, die dem am nächsten kommt, was die Parteien nach Sinn und Zweck des Vertrages gewollt haben.

**PROTOKOLLNOTIZEN**

1. Der Tarifvertrag entfaltet keine Bindung für Fördermitglieder des iGZ.
2. Im gegenseitigen Einvernehmen können Ergänzungen jederzeit vorgenommen werden.
3. Durch den Tarifvertrag werden gesetzliche Mindestlohnansprüche nach dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz nicht berührt.

Berlin, den 13. Januar 2023

In dieser Tarifbroschüre ist der Manteltarifvertrag vom 18.12.2019 in der Fassung vom 13.01.2023 abgedruckt. Die Änderungen treten zum 01.04.2023 in Kraft.

## Manteltarifvertrag

Zwischen dem

**Interessenverband Deutscher Zeitarbeitsunternehmen e. V. (iGZ)**  
Campus Loddenheide | Fridtjof-Nansen-Weg 3a | 48155 Münster

und den

**unterzeichnenden Mitgliedsgewerkschaften des DGB**

- IG BCE  
Königsworther Platz 6 | 30167 Hannover
- Gewerkschaft Nahrung – Genuss – Gaststätten (NGG)  
Haubachstraße 76 | 22765 Hamburg
- Industriegewerkschaft Metall (IG Metall)  
Wilhelm-Leuschner-Str. 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
- Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft (EVG)  
Weilburger Straße 24 | 60326 Frankfurt am Main
- Gewerkschaft der Polizei (GdP)  
Stromstraße 4 | 10555 Berlin

wird folgender Manteltarifvertrag für die Zeitarbeit abgeschlossen:

## § 1 GELTUNGSBEREICH

Dieser Tarifvertrag gilt:

1. räumlich für das Gebiet der Bundesrepublik Deutschland,
2. fachlich für alle ordentlichen Mitglieder des Interessenverbandes Deutscher Zeitarbeitsunternehmen e. V. (iGZ),
3. persönlich für alle Arbeitnehmer, die im Rahmen der Arbeitnehmerüberlassung an Kundenbetriebe überlassen werden und Mitglied einer der vertragsschließenden Gewerkschaften sind.

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

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

Die in diesem Vertragstext verwendete Bezeichnung „Arbeitnehmer“ sowie sonstige Personenbezeichnungen erfolgen geschlechtsunabhängig. Sie werden ausschließlich aus Gründen der besseren Lesbarkeit verwendet.

## § 2 BEGINN UND ENDE DES ARBEITSVERHÄLTNISSES

### 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 Arbeitsverhältnis als nicht zustande gekommen.

Das Arbeitsverhältnis endet mit dem Ablauf des Kalendermonats, in dem der Arbeitnehmer erstmals Anspruch auf ungekürzte Regelaltersrente nach den Bestimmungen der gesetzlichen Rentenversicherung hat oder haben würde, wenn er in der gesetzlichen Rentenversicherung versichert wäre.

### 2.2. Probezeit und Kündigungsfristen

Die ersten sechs Monate des Arbeitsverhältnisses gelten als Probezeit.

In den ersten vier Wochen der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis mit einer Frist von 2 Arbeitstagen gekündigt werden. Von der fünften Woche an bis zum Ablauf des zweiten Monats beträgt die Kündigungsfrist 1 Woche, vom dritten Monat bis zum sechsten Monat des Arbeitsverhältnisses 2 Wochen.

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

Probezeit und Kündigungsfristen gelten gleichermaßen für befristete Arbeitsverhältnisse.

## § 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. Davon abweichend kann in begründeten Einzelfällen im Arbeitsvertrag eine längere individuelle regelmäßige monatliche Arbeitszeit vereinbart werden, wenn der Mitarbeiter ganz überwiegend in Kundenbetrieben mit einer längeren betrieblich geltenden individuellen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit (irwAz) eingesetzt wird. Die arbeitsvertragliche Regelung darf in diesen Fällen diese betrieblich geregelte Arbeitszeit nicht überschreiten.<sup>1</sup> Eine solche vertragliche Vereinbarung darf eine durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit von bis zu 40 Wochenstunden (173,34 Std./Monat) nicht überschreiten. Die Vergütung wird in diesem Fall entsprechend angepasst.

Teilzeitarbeit liegt vor, wenn die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit des Arbeitnehmers geringer ist als die tarifliche Arbeitszeit eines Vollzeitbeschäftigten. Teilzeitbeschäftigte haben im Rahmen ihres Arbeitsvertrages die gleichen tariflichen Rechte und Pflichten wie Vollzeitbeschäftigte, soweit sich aus den Tarifverträgen nichts anderes ergibt.

**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.

Bei Teilzeitarbeit berechnet sich die regelmäßige Arbeitszeit pro Monat anteilig.

<sup>1</sup> **Protokollnotiz zur § 3.1.1.:** Mit dieser Regelung sind die Fälle nicht ausgeschlossen, in denen der Mitarbeiter ausnahmsweise kurzzeitig in einem Betrieb eingesetzt wird, dessen betrieblich vereinbarte irwAz niedriger ist als die im Arbeitsvertrag vereinbarte.

### 3.2. Arbeitszeitkonto

**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 (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.

**3.2.1.** Für jeden Arbeitnehmer wird ein Arbeitszeitkonto eingerichtet. Auf dieses Konto werden die Stunden übertragen, die über die individuelle regelmäßige monatliche Arbeitszeit gemäß § 3.1.1. bzw. die individuelle Arbeitszeit pro Monat gemäß § 3.1.2. hinaus abgerechnet werden. Zulässig ist gleichermaßen die Übertragung von Minusstunden.

**3.2.2.** Zum Ausgleich der monatlichen Schwankungen zwischen der individuellen regelmäßigen monatlichen Arbeitszeit (§ 3.1.1.) bzw. der individuellen Arbeitszeit pro Monat (§ 3.1.2.) und der tatsächlichen Arbeitszeit kann das Arbeitszeitkonto verwendet werden. Dabei dürfen die Grenzwerte von maximal 150 Plusstunden und 105 Minusstunden nicht überschritten werden. Bei Teilzeitbeschäftigung wird die Plusstundenobergrenze der Arbeitszeitkonten im Verhältnis zur arbeitsvertraglich vereinbarten Arbeitszeit angepasst.

Das Arbeitszeitkonto ist spätestens am Ende des Kalenderjahres auszugleichen.<sup>2</sup> Mit dem Betriebsrat kann ein anderer Ausgleichszeitraum von 12 Monaten vereinbart werden.

Ist in diesem Zeitraum der Zeitausgleich aus betrieblichen Gründen nicht möglich, kann ein Übertrag in den nächsten Ausgleichs-

zeitraum mit maximal 130 Stunden (bei Teilzeitbeschäftigung anteilig) erfolgen. Die darüber hinausgehenden Stunden sind in Geld auszugleichen. Die Übertragung dieser Zeitguthaben erfolgt im Rahmen der Zeitkontengrenzen gemäß § 3.2.2. und weitet diese nicht aus.

<sup>2</sup> Protokollnotiz zu § 3.2.2.: Der Ausgleichszeitraum beginnt ab dem 01.04.2020 zu laufen.

**3.2.3.** Die auf dem Arbeitszeitkonto aufgelaufenen Stunden werden in der Regel durch Freizeit ausgeglichen.<sup>3</sup> Dabei kann der Arbeitnehmer in jedem Kalendermonat über zwei Arbeitstage Zeitguthaben frei verfügen.

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. Eine vom Arbeitnehmer beanspruchte Freistellung zum Abbau von Guthabenstunden aus dem Arbeitszeitkonto wird nicht durch Zuteilung eines neuen Einsatzes unterbrochen. Bei Arbeitsunfähigkeit während eines beanspruchten Freizeitausgleichs werden Zeiten auf das Arbeitszeitkonto rückübertragen.

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. Die Überbrückung verleihtfreier Zeiten durch Nutzung des Arbeitszeitkontos ist nur mit Zustimmung des Mitarbeiters möglich.

<sup>3</sup> Protokollnotiz zu § 3.2.3.: 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.

**3.2.4.** Bei Ausscheiden wird ein positives Zeitguthaben ausgezahlt. Minusstunden werden bei Eigenkündigung des Mitarbeiters bzw. außerordentlicher Kündigung bis zu 35 Stunden verrechnet, soweit eine Nacharbeit betrieblich nicht möglich ist. Das gilt nicht, wenn der Arbeitgeber Anlass zur Kündigung gegeben hat.

## § 4 ZUSCHLÄGE

### 4.1. Mehrarbeit

**3.2.5.** Nach Ausspruch einer Kündigung ist der Arbeitgeber berechtigt, den Arbeitnehmer unter Fortzahlung seines Entgeltes und unter Anrechnung etwaiger Urlaubsansprüche und Guthaben aus dem Arbeitszeitkonto freizustellen. Im Falle einer betriebsbedingten Kündigung ist eine Freistellung zum Abbau des Arbeitszeitkontos nur mit Zustimmung des Arbeitnehmers möglich.

**3.2.6.** Die Zulagen und Zuschläge werden jeweils mit dem Entgelt für den Monat ausgezahlt, in dem sie anfallen und werden nicht auf das Arbeitszeitkonto übertragen. Die Auszahlung der Stunden aus dem Arbeitszeitkonto erfolgt stets nur in Höhe der tariflichen Eingangsstufe ohne Berücksichtigung von Branchenzuschlägen und sonstigen Zulagen und Zuschlägen.

**3.2.7.** Auf Verlangen des Arbeitnehmers werden Stunden aus dem Arbeitszeitkonto, die über 70 Plusstunden hinausgehen, ausbezahlt. Bei Teilzeitbeschäftigten richtet sich die Anzahl der Plusstunden anteilig nach der jeweils arbeitsvertraglich vereinbarten Arbeitszeit.

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

**4.1.2.** Bei Vereinbarung einer individuellen regelmäßigen Arbeitszeit pro Monat gemäß § 3.1.2. werden Mehrarbeitszuschläge für Zeiten gezahlt, die in Monaten mit

- 20 Arbeitstagen über 160 geleistete Stunden
- 21 Arbeitstagen über 168 geleistete Stunden
- 22 Arbeitstagen über 176 geleistete Stunden
- 23 Arbeitstagen über 184 geleistete Stunden

hinausgehen.

Diese Regelungen gelten anteilig für Teilzeitbeschäftigte.

**4.1.3.** Bei Vereinbarung einer individuellen regelmäßigen monatlichen Arbeitszeit gemäß § 3.1.1. ist die Arbeitszeit zuschlagspflichtig, durch die die Arbeitszeit gemäß § 3.1.1. um mehr als 14,28 Prozent überschritten wird.

**4.1.4.** Für das Erreichen des Schwellenwertes, ab dem gemäß § 4.1.2. und § 4.1.3. ein Anspruch auf Mehrarbeitszuschläge besteht, sind nicht nur die tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden, sondern auch genommene Urlaubsstunden zu berücksichtigen.

**4.1.5.** Der Mehrarbeitszuschlag beträgt 25 Prozent.

#### 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.

#### 4.3. Sonntagsarbeit

Der Zuschlag für Sonntagsarbeit beträgt 50 Prozent, sofern die Arbeit an Sonntagen nicht zur Regelarbeitszeit zählt.<sup>4</sup>

#### 4.4. Feiertagsarbeit

Der Zuschlag für Feiertagsarbeit beträgt 100 Prozent, sofern die Arbeit an Feiertagen nicht zur Regelarbeitszeit zählt.<sup>4</sup>

Es gilt die gesetzliche Feiertagsregelung am jeweiligen Einsatzort.

<sup>4</sup> **Protokollnotiz zu § 4.3. und § 4.4.:** 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.

#### 4.5. Sonstige Zuschlagsvereinbarungen

**4.5.1.** Treffen mehrere Zuschläge für die gleiche Arbeitszeit zusammen, so wird nur der jeweils höhere Zuschlag gezahlt.

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

**4.5.3.** Abweichend von den Ziffern 4.2. 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.

## § 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 oder der eingetragenen Lebenspartnerin: 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 sowie bei Teilnahme als Tarifkommissionsmitglied einer DGB-Mitgliedsgewerkschaft an den Sitzungen der Tarifkommission: die notwendige ausfallende Arbeitszeit. Soweit ein Erstattungsanspruch besteht, entfällt in dieser Höhe der Anspruch auf das Arbeitsentgelt.

## § 6 URLAUB

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

Die Ansprüche auf Freistellung nach Buchstaben a) bis 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.

### 6.1. 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.

Der Arbeitnehmer erhält, berechnet nach der Dauer des ununterbrochenen Bestehens des Arbeitsverhältnisses<sup>5</sup>

- im ersten Jahr einen Jahresurlaub von 25 Arbeitstagen,
- im zweiten und dritten Jahr einen Jahresurlaub von 27 Arbeitstagen,
- ab dem vierten Jahr einen Jahresurlaub von 30 Arbeitstagen.

Bei Ausscheiden innerhalb der ersten sechs Monate des Bestehens des Arbeitsverhältnisses 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 Arbeitsverhältnisses ein Zwölftel des ihm zustehenden Jahresurlaubs, mindestens aber den ihm nach dem Bundesurlaubsgesetz zustehenden Mindesturlaub.

**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. März des Folgejahres in Anspruch genommen, erlischt der Anspruch zu diesem Zeitpunkt.

Wenn Urlaub wegen einer Langzeitarbeitsunfähigkeit nicht genommen werden konnte, auch nicht bis zum 31. März des Folgejahres, so verfällt der Anspruch.

<sup>5</sup> **Protokollnotiz zu § 6.2.1.:** 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.

## § 6a URLAUBSENTGELT UND ENTGELTFORTZAHLUNG IM KRANKHEITSFALL

Für die Berechnung der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall und des Urlaubsentgelts sind für jeden nach den gesetzlichen und tariflichen Bestimmungen zu vergütenden Krankheits- bzw. Urlaubstag für die Höhe des fortzuzahlenden Entgelts der durchschnittliche Arbeitsverdienst und die durchschnittliche Arbeitszeit der letzten drei abgerechneten Monate (Referenzzeitraum) vor Beginn der Arbeitsunfähigkeit bzw. des Urlaubsantritts zugrunde zu legen. Hierfür gilt:

- a) Es ist der durchschnittliche Arbeitsverdienst des Referenzzeitraums auf Grundlage der individuellen regelmäßigen Arbeitszeit zu bilden. Zum Arbeitsverdienst zählen die Entgeltbestandteile gemäß § 2 Entgelttarifvertrag iGZ sowie sonstige Zulagen und Zuschläge (ohne Mehrarbeitszuschläge) gemäß den Bestimmungen des Bundesurlaubsgesetzes.
- b) Zusätzlich finden die durchschnittlich im Referenzzeitraum erarbeiteten Zulagen und Zuschläge (ohne Mehrarbeitszuschläge) auf Grundlage der durchschnittlichen tatsächlichen Arbeitszeit Berücksichtigung, die über die individuelle regelmäßige Arbeitszeit hinausgeht.
- c) Für die im Arbeitszeitkonto zu berücksichtigenden Stunden ist die im Referenzzeitraum durchschnittlich ermittelte Arbeitszeit gemäß Buchstabe b) maßgeblich (vgl. § 3.2.1.).

Liegen im Referenzzeitraum Verdienstkürzungen aufgrund von Kurzarbeit, Krankheitstagen, für die wegen Überschreitung der 6-Wochen-Frist kein Entgeltfortzahlungsanspruch besteht, unverschuldeten Arbeitsversäumnissen oder Zeiten, in denen das Arbeitsverhältnis ruht, bleiben diese für die Berechnung außer Betracht.

Bestehende, für den Arbeitnehmer günstigere, betriebliche Vereinbarungen bleiben unberührt.

Die in der Protokollnotiz enthaltenen Berechnungsbeispiele sind verbindliche Bestandteile des Tarifvertrages.<sup>6</sup>

Die Entgeltfortzahlung bei Maßnahmen der medizinischen Vorsorge und Rehabilitation richtet sich nach den Bestimmungen des Entgeltfortzahlungsgesetzes.

### <sup>6</sup> Protokollnotiz zu § 6a:

Die Tarifvertragsparteien einigen sich auf folgende Berechnungsbeispiele:

**Beispiel 1** (auf Grundlage der individuellen regelmäßigen monatlichen Arbeitszeit):

In den letzten drei abgerechneten Monaten (65 Tage) vor dem Arbeitsausfall hat der Arbeitnehmer einen Stundenverdienst von 10,22 Euro (EG 3 bis 31.12.2013). Er hat 30 Tage à 7 Std. mit einem Branchenzuschlag von 1,53 Euro (Branchenzuschlag TV BZ M+E) gearbeitet. Er kehrt dann in einen zuvor ausgeübten Einsatz in der Chemieindustrie zurück und arbeitet dort an 35 Tagen à 8 Std. mit einem Branchenzuschlag von 1,02 Euro (Branchenzuschlag TV BZ Chemie).

Hieraus ergibt sich folgende Berechnung für das Urlaubsentgelt und die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall:

- a)  $151,67 \text{ Std.} \times 3 \text{ Monate} \times 10,22 \text{ Euro} = 4.650,20 \text{ Euro}$   
(tarifliches Grundentgelt ohne Zuschläge auf Grundlage der individuellen regelmäßigen monatlichen Arbeitszeit im Referenzzeitraum)
- b)  $30 \text{ Tage} \times 7 \text{ Std.} \times 1,53 \text{ Euro} = 321,30 \text{ Euro}$  (Zulagen/  
Zuschläge auf der Grundlage der tatsächlichen Arbeitszeit)  
 $+ 35 \text{ Tage} \times 8 \text{ Std.} \times 1,02 \text{ Euro} = 285,60 \text{ Euro}$   
 $= 606,90 \text{ Euro}$
- c)  $4.650,20 \text{ Euro} + 606,90 \text{ Euro} = 5.257,10 \text{ Euro}$
- d)  $5.257,10 \text{ Euro} / 65 \text{ Tage} = 80,88 \text{ Euro/Tag}$

Für jeden Urlaubs-/Krankheitstag werden 80,88 Euro ausgezahlt.

e)  $(30 \text{ Tage} \times 7 \text{ Std.} + 35 \text{ Tage} \times 8 \text{ Std.}) / 65 \text{ Tage} = 7,54 \text{ Std.}$

Für jeden Urlaubs-/Krankheitstag werden 7,54 Std. in der Zeiterfassung berücksichtigt.

**Beispiel 2** (auf Grundlage der individuellen regelmäßigen Arbeitszeit pro Monat):

Der Arbeitnehmer hat einen Stundenverdienst von 10,22 Euro (EG 3 bis 31.12.2013) und eine übertarifliche Zulage von 1,78 Euro, so dass er einen Gesamtverdienst pro Std. von 12 Euro hat. Er hat durchschnittlich 7,5 Std. in den letzten drei abgerechneten Monaten (65 Tage) vor dem Arbeitsausfall gearbeitet.

Hieraus ergibt sich folgende Berechnung für das Urlaubsentgelt und die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall:

- a)  $65 \text{ Tage} \times 7 \text{ Std.} \times 10,22 \text{ Euro} = 4.650,10 \text{ Euro}$   
(tarifliches Grundentgelt ohne Zuschläge auf Grundlage der regelmäßigen Arbeitszeit pro Monat im Referenzzeitraum)
- b)  $65 \text{ Tage} \times 7,5 \text{ Std.} \times 1,78 \text{ Euro} = 867,75 \text{ Euro}$  (Zulagen/  
Zuschläge auf der Grundlage der tatsächlichen Arbeitszeit)
- c)  $4.650,10 \text{ Euro} + 867,75 \text{ Euro}$  (Addition der Ergebnisse aus a) und b))  $= 5.517,85 \text{ Euro}$
- d)  $5.517,85 \text{ Euro} / 65 \text{ Tage} = 84,89 \text{ Euro/Tag}$

Für jeden Urlaubs-/Krankheitstag werden 84,89 Euro ausgezahlt.

Für jeden Urlaubs-/Krankheitstag werden 7,5 Std. in der Zeiterfassung berücksichtigt.



## § 7 – weggefallen –

## § 8 JAHRESSONDERZAHLUNGEN<sup>7</sup>

Nach dem sechsten Monat des ununterbrochenen Bestehens des Arbeitsverhältnisses<sup>8</sup> 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<sup>8</sup> ab 2021 entsprechend der folgenden Tabelle:

	2021	2022	2023 <sup>8</sup>
<b>nach dem 6. Monat</b>	jeweils 150 € brutto	jeweils 180 € brutto	jeweils 200 € brutto
<b>im 2. und 3. Jahr</b>	jeweils 200 € brutto	jeweils 250 € brutto	jeweils 300 € brutto
<b>ab dem 4. Jahr</b>	jeweils 225 € brutto	jeweils 325 € brutto	jeweils 400 € brutto

Auf Antrag des Arbeitnehmers erhöht sich ab dem Jahr 2021 das Urlaubs- und Weihnachtsgeld unter Einbeziehung eines Mitgliedervorteils, abhängig von der Dauer des ununterbrochenen Bestehens des Arbeitsverhältnisses<sup>8</sup>, nach der folgenden Tabelle, wenn der Arbeitnehmer Mitglied einer der tarifschließenden DGB-Gewerkschaften ist und dem Arbeitgeber jeweils zu den Stichtagen 30. Juni und 30. November seine seit mindestens 12 Monaten (ab Auszahlung für den Stichtag 30. November 2023: 6 Monate) bestehende Gewerkschaftsmitgliedschaft mittels einer Mitgliederbescheinigung nachweist.<sup>10</sup>

	2021	2022	Urlaubsgeld 2023	Auszahlung Stichtag 30. November 2023 <sup>9</sup> (Weihnachtsgeld)
<b>nach dem 6. Monat</b>	jeweils 50 € brutto	jeweils 70 € brutto	100 € brutto	jeweils 250 € brutto
<b>im 2. und 3. Jahr</b>	jeweils 100 € brutto	jeweils 120 € brutto	200 € brutto	jeweils 350 € brutto
<b>ab dem 4. Jahr</b>	jeweils 150 € brutto	jeweils 200 € brutto	350 € brutto	jeweils 500 € brutto

Voraussetzung für den Anspruch auf Auszahlung der Sonderzahlungen ist das Bestehen eines ungekündigten Arbeitsverhältnisses 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.

<sup>7</sup> **Protokollnotiz zu § 8:** Die Tarifvertragsparteien stimmen darin überein, dass aus Anlass der Änderungen in § 8 im Verhandlungsergebnis vom 18.12.2019 keine Absenkung des Anspruchs auf Jahressonderzahlungen erfolgt.

<sup>8</sup> **Protokollnotiz zu § 8:** 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.

<sup>9</sup> **Protokollnotiz zu § 8:** Die Tarifvertragsparteien sind sich einig, dass die jeweiligen Beträge der Jahressonderzahlungen des Jahres 2023 ab dem 01. Januar 2024 tarifdynamisch auf Basis der Eckentgeltgruppe (EG 4) angepasst werden.

<sup>10</sup> Die Tarifvertragsparteien haben eine Verfahrensregelung zur Umsetzung des Mitgliedervorteils abgeschlossen. Sie ist im Anschluss an den Manteltarifvertrag abgedruckt.

## § 9 TARIFLICHE SCHLICHTUNGSSTELLE

**9.1.** Bei Meinungsverschiedenheiten zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer über die Durchführung und Anwendung dieses Tarifvertrages sind die Tarifvertragsparteien hinzuzuziehen. Der streitige Sachverhalt ist schriftlich mitzuteilen. Kann die Meinungsverschiedenheit auch mit Hilfe der Tarifvertragsparteien nicht innerhalb einer Frist von 6 Wochen vom Zeitpunkt der Mitteilung an beigelegt werden, steht der Rechtsweg offen.

**9.2.** Bei Meinungsverschiedenheiten zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer über die Auslegung von Bestimmungen dieses Tarifvertrages gelten die obigen Vorschriften entsprechend. Sind die Tarifvertragsparteien übereinstimmend der Auffassung, dass die Meinungsverschiedenheit grundsätzliche Bedeutung hat oder kann darüber keine Übereinstimmung erzielt werden, so entscheidet das Schiedsgericht über die Meinungsverschiedenheit unter Ausschluss der Arbeitsgerichtsbarkeit. Im anderen Fall steht der Rechtsweg offen.

Das Schiedsgericht setzt sich paritätisch aus je zwei, höchstens je drei Beisitzern zusammen. Die Arbeitgeberbeisitzer werden von dem iGZ, die Arbeitnehmerbeisitzer von der DGB-Tarifgemeinschaft von Fall zu Fall benannt.

**9.3.** Das Schiedsgericht tritt innerhalb einer Frist von einem Monat ab der Feststellung gemäß § 9.2. Satz 2 zusammen.

Kommt eine Mehrheitsentscheidung des Schiedsgerichts nicht zustande, so ist ein unparteiischer Vorsitzender hinzuzuziehen.

Nach der Benennung des Vorsitzenden tritt das Schiedsgericht spätestens innerhalb einer Frist von einem Monat zusammen.

Die Entscheidungen des Schiedsgerichts über die Auslegung dieses Tarifvertrages sind in Rechtsstreitigkeiten zwischen den tarifgebundenen Parteien bindend.

## § 10 AUSSCHLUSSFRIST

Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis verfallen, wenn sie nicht innerhalb einer Ausschlussfrist von drei Monaten nach Fälligkeit gegenüber der anderen Vertragspartei schriftlich geltend gemacht werden.

Lehnt die Gegenpartei die Ansprüche schriftlich ab, sind die Ansprüche innerhalb einer weiteren Ausschlussfrist von drei Monaten ab Zugang der schriftlichen Ablehnung gerichtlich geltend zu machen.

Ansprüche, die nicht innerhalb dieser Fristen geltend gemacht werden, sind ausgeschlossen.

## § 11 FÄLLIGKEIT VON ENTGELTANSPRÜCHEN

Die Arbeitnehmer erhalten ein Monatsentgelt auf der Basis der individuellen regelmäßigen monatlichen Arbeitszeit oder der regelmäßigen Arbeitszeit pro Monat, das spätestens bis zum 15. Bankarbeitstag des auf den Abrechnungsmonat folgenden Monats fällig wird.

Auf Verlangen des Arbeitnehmers wird mit rechtzeitiger Ankündigung am Ende eines jeweiligen Abrechnungsmonats ein Abschlag von bis zu 80 Prozent des zu erwartenden Netto-Einkommens ausgezahlt. Bereits gezahlte Abschläge werden angerechnet. Sofern das Arbeitsverhältnis nach dem 20. des betreffenden Abrechnungsmonats beginnt sowie im Austrittsmonat besteht kein Anspruch auf eine Abschlagszahlung.

## § 12 STREIKKLAUSEL

Arbeitnehmer werden im Umfang eines Streikaufrufs einer Mitgliedsgewerkschaft der DGB-Tarifgemeinschaft Zeitarbeit nicht in Betrieben oder Betriebsteilen eingesetzt, die ordnungsgemäß bestreikt werden. Dies gilt auch für Arbeitnehmer, die bereits vor Beginn der Arbeitskampfmaßnahme in dem Betrieb eingesetzt wurden. Hiervon können die Parteien des Arbeitskampfes im Einzelfall abweichende Vereinbarungen treffen (z.B. Notdienstvereinbarungen). Die Regelung des § 11 Absatz 5 AÜG bleibt unberührt.

## § 13 INKRAFTTRETEN UND KÜNDIGUNG

Dieser Vertrag tritt am 01. April 2020 für alle tarifgebundenen Mitglieder der Vertragsparteien in Kraft und ersetzt den Manteltarifvertrag vom 01. Januar 2004 in der Fassung vom 17. September 2013. Er kann unter Einhaltung einer Frist von sechs Monaten zum Monatsende, erstmals jedoch zum 31. Dezember 2022, gekündigt werden.

## § 14 SALVATORISCHE KLAUSEL

Sollten einzelne Bestimmungen dieses Vertrages, gleich aus welchem Grund, unwirksam sein oder werden, so soll hierdurch die Gültigkeit der übrigen Bestimmungen des Vertrages nicht berührt werden. Anstelle der unwirksamen Bestimmung soll jene angemessene Bestimmung treten, die dem am nächsten kommt, was die Parteien nach Sinn und Zweck des Vertrages gewollt haben.

## PROTOKOLLNOTIZEN

1. Der Tarifvertrag entfaltet keine Bindung für Fördermitglieder des iGZ.
2. Im gegenseitigen Einvernehmen können Ergänzungen jederzeit vorgenommen werden.
3. Mit den Regelungen nach § 3.2.3. und § 6 wird das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nicht eingeschränkt.

Berlin, den 13. Januar 2023

In dieser Tarifbroschüre ist die Verfahrensvereinbarung vom 18.12.2020 in der Fassung vom 21.06.2022 abgedruckt. Die Änderungen sind erstmals bei der Auszahlung des Weihnachtsgeldes 2023 zu berücksichtigen.

## Verfahrensvereinbarung

Zwischen dem

**Interessenverband Deutscher Zeitarbeitsunternehmen e. V. (iGZ)**  
Campus Loddenheide | Fridtjof-Nansen-Weg 3a | 48155 Münster

sowie dem

**Bundesarbeitgeberverband der Personaldienstleister e. V. (BAP)**  
Universitätsstraße 2–3a | 10117 Berlin

und den

**unterzeichnenden Mitgliedsgewerkschaften des DGB**

- IGBCE  
Königsworther Platz 6 | 30167 Hannover
- Gewerkschaft Nahrung – Genuss – Gaststätten (NGG)  
Haubachstraße 76 | 22765 Hamburg
- Industriegewerkschaft Metall (IG Metall)  
Wilhelm-Leuschner-Str. 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
- Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft (EVG)  
Weilburger Straße 24 | 60326 Frankfurt am Main
- Gewerkschaft der Polizei (GdP)  
Stromstraße 4 | 10555 Berlin

wird Folgendes geregelt:

Verfahrensvereinbarung zum Anspruch auf einen Mitgliedervorteil nach § 8 MTV iGZ/DGB vom 18.12.2019 bzw. § 15.2 MTV BAP/DGB vom 18.12.2019.

1. Die Tarifvertragsparteien haben mit dem Verhandlungsergebnis vom 18. Dezember 2019 einen Anspruch auf eine Mitgliedervorteilsregelung (Mitgliedervorteil) vereinbart. Mit dieser Verfahrensvereinbarung sollen für Arbeitgeber und Beschäftigte die rechtssichere und einheitliche Antragsstellung, Abwicklung und Erfüllung des Anspruchs ermöglicht werden.
  2. Nach den Manteltarifverträgen (MTV) erhöht sich ab dem Jahr 2021 auf Antrag des Arbeitnehmers das Urlaubs- und Weihnachtsgeld um einen Mitgliedervorteil, wenn der Arbeitnehmer seit mindestens 12 Monaten Mitglied (ab Auszahlung für den Stichtag 30. November 2023: 6 Monate) einer der tarifschließenden DGB-Gewerkschaften ist. Diese Anspruchsvoraussetzung ist dem Arbeitgeber jeweils zu den Stichtagen 30. Juni und 30. November mittels einer Mitgliedsbescheinigung nachzuweisen, vgl. § 8 MTV iGZ/DGB vom 18.12.2019 bzw. § 15.2 MTV BAP/DGB vom 18.12.2019.
  3. Der Antrag ist vom Gewerkschaftsmitglied in Textform an den Arbeitgeber zu richten. Es genügt ein Antrag, der dem Grunde nach auf den Anspruch verweist. Der Arbeitgeber informiert die Beschäftigten in geeigneter Form darüber, an welche Stelle der Antrag zu richten ist. Erfolgt kein gesonderter Hinweis, ist dies die Geschäftsstelle des Arbeitgebers, an die Beschäftigte auch in anderen personellen Fragen Nachweise richten.
  4. Der Nachweis der zwölfmonatigen Mitgliedschaft (ab Auszahlung für den Stichtag 30. November 2023: 6 Monate) gegenüber dem Arbeitgeber erfolgt individuell durch das Mitglied mittels einer entsprechenden Mitgliedsbescheinigung der zuständigen Gewerkschaft, deren Ausstellungsdatum bei Vorlage nicht länger als sechs Wochen bezogen auf den jeweiligen Stichtag zurückliegt. Die Mitgliedsbescheinigung enthält die Bestätigung einer mindestens zwölfmonatigen Mitgliedschaft (ab Auszahlung für den Stichtag 30. November 2023: 6 Monate) sowie Vorname, Name und Geburtsdatum des Mitglieds. Die Mitgliedsbescheinigung ist dem Antrag in Textform beizufügen.
  5. Der Nachweis erfolgt für jede der Jahressonderzahlungen zu den jeweiligen Stichtagen gemäß den Regelungen in den Manteltarifverträgen.
  6. Der Arbeitgeber verpflichtet sich, die Daten aus den von den einzelnen Gewerkschaftsmitgliedern erbrachten Nachweisen gemäß den Ziffern 4 und 5 nur für die Berechnung und Auszahlung der sich aus § 8 MTV iGZ/DGB vom 18.12.2019 bzw. § 15.2 MTV BAP/DGB vom 18.12.2019 ergebenden Ansprüche der einzelnen Anspruchsberechtigten zu verwenden und nach der gesetzlich vorgesehenen Aufbewahrungsfrist die oben genannten Nachweise und alle hierauf verweisenden Dokumente, Schriftstücke und Dateien ersatzlos zu vernichten. Der Arbeitgeber stellt sicher, dass lediglich eine begrenzte Anzahl von Personen, die auf die Beachtung und Einhaltung der datenschutzrechtlichen Anforderungen nach der Datenschutzgrundverordnung (DS-GVO) verpflichtet wurden, Zugriff auf die Bearbeitung der Anträge und Mitgliedsdaten haben, dass diese über den Inhalt dieser Vereinbarung in Kenntnis gesetzt und schriftlich auf die Einhaltung der hierin getroffenen datenschutzrechtlichen Verpflichtungen und Vereinbarungen verpflichtet werden. Dies ist vom Arbeitgeber zu dokumentieren.
- Der Arbeitgeber stellt dies auch für alle Personen und Dienstleister sicher, die in dessen Auftrag am Nachweis- und Auszahlungsprozedere beteiligt sind. Der Arbeitgeber haftet für die missbräuchliche Verwendung der sich aus den Namenslisten ergebenden Daten gemäß den gesetzlichen Vorschriften.
7. Aus der Antragstellung und Offenlegung der Mitgliedschaft in einer DGB-Gewerkschaft dürfen dem Gewerkschaftsmitglied keinerlei Nachteile entstehen.
  8. Die Tarifvertragsparteien verpflichten sich, bei Konflikten und Unstimmigkeiten hinsichtlich Antragsstellung, Abwicklung und Erfüllung von Ansprüchen auf die Betriebs- und Arbeitsvertragsparteien im Sinne dieser Vereinbarung einvernehmlich einzuwirken.
  9. Mit Abschluss dieser Vereinbarung gelten die Verpflichtungen aus Protokollnotiz Nr. 9 zu § 8 MTV iGZ/DGB bzw. Protokollnotiz Nr. 5 zu § 15.2 Satz 3 MTV BAP/DGB als erfüllt.
  10. Diese Vereinbarung tritt am 1. Januar 2021 in Kraft. Sie ist mit einer sechsmonatigen Frist zum Monatsende kündbar, erstmals zum 31. Dezember 2022.
- Berlin, den 18. Dezember 2020

In dieser Tarifbroschüre ist der Tarifvertrag zur Beschäftigungssicherung vom 29.05.2003, der unverändert in Kraft ist, abgedruckt.

# Tarifvertrag zur Beschäftigungssicherung

Zwischen dem

**Interessenverband Deutscher Zeitarbeitsunternehmen e. V. (IGZ)**  
Campus Loddenheide | Fridtjof-Nansen-Weg 3a | 48155 Münster

und den

**unterzeichnenden Mitgliedsgewerkschaften des DGB**

- IG BCE  
Königsworther Platz 6 | 30167 Hannover
- Gewerkschaft Nahrung – Genuss – Gaststätten (NGG)  
Haubachstraße 76 | 22765 Hamburg
- Industriegewerkschaft Metall (IG Metall)  
Wilhelm-Leuschner-Str. 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
- TRANSNET<sup>1</sup>  
Weilburger Straße 24, 60326 Frankfurt am Main
- Gewerkschaft der Polizei (GdP)  
Stromstraße 4 | 10555 Berlin

wird folgende Regelung abgeschlossen:

<sup>1</sup> Die EVG ist als Rechtsnachfolgerin von TRANSNET durch Abschluss eines Anerkennungstarifvertrages (Anerkennung des IGZ-DGB-Tarifwerkes) in die Tarifgemeinschaft Zeitarbeit des DGB zurückgekehrt.

**§ 1 GELTUNGSBEREICH**

Dieser Tarifvertrag gilt:

1. räumlich für das Gebiet der Bundesrepublik Deutschland,
2. fachlich für alle ordentlichen Mitglieder des Interessenverbandes Deutscher Zeitarbeitsunternehmen e. V. (iGZ),
3. persönlich für alle Arbeitnehmer, die im Rahmen der Arbeitnehmerüberlassung an Kundenbetriebe überlassen werden und Mitglied einer der vertragsschließenden Gewerkschaften sind.

**§ 2 ÖFFNUNGSKLAUSEL BEI WIRTSCHAFTLICHEN SCHWIERIGKEITEN**

Bei einer Gefährdung der wirtschaftlichen Bestandsfähigkeit eines Unternehmens können Arbeitgeber und/oder betriebliche Interessenvertretung bei den Tarifvertragsparteien eine Sonderregelung beantragen.

Die Tarifvertragsparteien werden in diesem Fall zeitlich befristete Sonderregelungen prüfen und treffen, soweit damit ein Beitrag zum Erhalt des Unternehmens und der Arbeitsplätze zu leisten ist. Voraussetzung für die Vereinbarung einer befristeten Sonderregelung durch die Tarifvertragsparteien ist die Vorlage eines Sanierungskonzeptes und der Ausschluss betriebsbedingter Kündigungen während der Laufzeit der Sonderregelung.

**§ 3 INKRAFTTRETEN UND KÜNDIGUNG**

Dieser Vertrag tritt am 01. Januar 2004 für alle tarifgebundenen Mitglieder der Vertragsparteien in Kraft. Die freiwillige Anwendung des Tarifvertrages zu einem früheren Zeitpunkt kann von Vollmitgliedern des iGZ nach vorheriger schriftlicher Anzeige gegenüber den Tarifvertragsparteien erfolgen.

Dieser Vertrag kann unter Einhaltung einer Frist von drei Monaten zum Monatsende, erstmals jedoch zum 30. Juni 2006, gekündigt werden.

**PROTOKOLLNOTIZ**

Der Tarifvertrag entfaltet keine Bindung für Fördermitglieder des iGZ.

Berlin, den 29. Mai 2003

## Der iGZ-Ethik-Kodex

Fairness, Zuverlässigkeit, Respekt, Vertrauen und Seriosität sind Werte, für die sich der iGZ gemeinsam mit seinen Mitgliedern stark macht. Im Mittelpunkt steht dabei der Mensch.

Um diese Werte greifbar zu machen, haben die iGZ-Mitglieder verbindliche Handlungsgrundsätze für iGZ-Mitgliedsunternehmen beschlossen. Dieser „iGZ-Ethik-Kodex“ steht für eine nachhaltige Qualitätssicherung über die bestehenden gesetzlichen Vorschriften und tariflichen Regelungen hinaus.

Wir laden Sie ein: Nehmen Sie die iGZ-Mitgliedsunternehmen beim Wort! Denn wir haben nicht nur einen Kodex entwickelt, sondern lassen diesen auch überwachen. Gerade angesichts des Fachkräftemangels wissen die im iGZ organisierten Zeitarbeitsunternehmen, dass sie den Wettbewerb um die besten Köpfe auf allen Ebenen aufnehmen müssen. Dazu gehört auch diese freiwillige Selbstverpflichtung zur Einhaltung von Mindeststandards. Und dieser Mindeststandard kann aus unserer Sicht nur heißen: GUTE ZEITARBEIT!

### Wer überwacht den iGZ-Ethik-Kodex?

Damit der iGZ-Ethik-Kodex kein „zahnloser Tiger“ bleibt, überwacht eine unabhängige Kontakt- und Schlichtungsstelle (KuSS) die Einhaltung der Regeln.

### Wer kann sich beschweren?

Die KuSS ist offen für Mitarbeiter, Bewerber, Kundenunternehmen oder Institutionen, die einen Verstoß gegen die im iGZ-Ethik-Kodex aufgeführten ethischen Grundsätze zu beklagen haben.

### Wie läuft das Verfahren ab?

Die Kontaktstelle ist der erste Ansprechpartner. Dort wird nach einer ersten Prüfung der Angelegenheit festgestellt, ob ein Verstoß gegen den Kodex vorliegt. Falls nein, wird das Verfahren eingestellt. Falls ja, wird der Fall an die Schlichtungsstelle weitergeleitet. Die KuSS nimmt die Sachverhalte auf und hört alle Beteiligten an. Oberste Priorität hat dabei eine gütliche Einigung.

### Was geschieht, wenn eine gütliche Einigung nicht möglich ist?

Im Fall von groben Verstößen gegen den iGZ-Ethik-Kodex ist eine Meldung an den iGZ-Bundesvorstand möglich, der seinerseits Maßnahmen bis hin zum Verbandsausschluss ergreifen kann.

### Wer gehört der KuSS an?

Die KuSS ist unabhängig und hochrangig besetzt: Prof. Franz Josef Düwell (Vors. Richter beim Bundesarbeitsgericht a.D.), Holger Dahl (Roland Lukas Konfliktlösungen) und Torsten Oelmann (Beratungsagentur für Personalmanagement), wurden vom iGZ-Bundesvorstand in die Schlichtungsstelle berufen.

### Wie erreiche ich die KuSS?

Die KuSS ist telefonisch unter 030 25762847 und unter kontakt@kuss-zeitarbeit.de erreichbar. Weitere Informationen zur KuSS und zum iGZ-Ethik-Kodex gibt es unter [www.kuss-zeitarbeit.de](http://www.kuss-zeitarbeit.de).

Die Daten zum „Mitnehmen“ finden Sie auf unserer iGZ-Fairness-Garantie-Karte zum Heraustrennen.





Überreicht durch:



## Interessenverband Deutscher Zeitarbeitsunternehmen e. V.

### **iGZ-Bundesgeschäftsstelle**

Campus Loddenheide | Fridtjof-Nansen-Weg 3a | 48155 Münster  
Telefon 0251 32262-0 | Fax 0251 32262-100

### **iGZ-Hauptstadtbüro**

Schumannstr. 17 | 10117 Berlin  
Telefon 030 280459-88

[info@ig-zeitarbeit.de](mailto:info@ig-zeitarbeit.de) | [www.ig-zeitarbeit.de](http://www.ig-zeitarbeit.de)

#### **Als Mitglied des Arbeitgeberverbandes iGZ garantieren wir Ihnen:**

- > die Einhaltung des iGZ-Ethik-Kodex Zeitarbeit
- > faire Tariflöhne nach dem iGZ-DGB-Tarifwerk
- > die strikte Umsetzung der gesetzlichen Vorgaben
- > professionelles Beschwerdemanagement

Bei Verstößen gegen diese Grundsätze wenden  
Sie sich bitte direkt an die unabhängige  
Kontakt- und Schlichtungsstelle (KuSS):

**[kontakt@kuss-zeitarbeit.de](mailto:kontakt@kuss-zeitarbeit.de)**  
**Telefon 030 2576 2847**



[kuss-zeitarbeit.de](http://kuss-zeitarbeit.de)