

ENTGELTTARIFVERTRAG

Zwischen dem

Unternehmerverband IndustrieService + Dienstleistungen e.V.,
Düsseldorfer Landstraße 7,
47249 Duisburg,

- einerseits -

und der

Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt,
Olof-Palme-Straße 19,
60439 Frankfurt a. M.

- andererseits -

wird folgender **Entgelttarifvertrag** für die Zeitarbeit abgeschlossen:

§ 1 Geltungsbereich

Dieser Tarifvertrag gilt

- räumlich für das Gebiet der Bundesrepublik Deutschland,
- fachlich für alle Unternehmen, Betriebe und Betriebsabteilungen, die gewerbsmäßig Arbeitnehmerüberlassung an Kundenbetriebe und Zeitarbeit Personal Dienstleistungen als Hauptzweck betreiben und zugleich Mitglieder¹ der Fachgruppe Zeitarbeit des Unternehmensverbandes IndustrieService + Dienstleistungen e.V. sind,
- persönlich für alle Arbeitnehmer, die im Rahmen der Arbeitnehmerüberlassung an Kundenbetriebe überlassen werden und Mitglied der tarifschließenden Gewerkschaft sind.

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

§ 2 Entgelte

Es werden folgende Stundenentgelte gezahlt. Die Ansprüche auf die jeweiligen Entgeltstufen ergeben sich aus § 4 des Entgelttarifvertrages, die einsatzbezogenen Zulagen aus § 5 des Entgelttarifvertrages. Für die Monate Januar und Februar gilt in den westlichen Bundesländern und in den Bundesländern gemäß § 3 bis zum 30. Juni 2005 die bisherige Entgelttabelle in der alten Form weiter.

Stundenentgelte (West) ab dem 1.03.2005:

Entgeltgruppe (EG)	Eingangsstufe (ES)	Hauptstufe (HS)	Zusatzstufe (ZS)	Zulage (0,25 €)	Zulage (0,40 €)
1	7,00	7,09	7,30	7,34	
2	7,41	7,50	7,73	7,75	
3	8,12	8,22	8,48	8,47	
4	9,04	9,16	9,43	9,41	
5	10,05	10,16	10,48		10,56
6	11,05	11,17	11,53		11,57
7	12,15	12,30	12,68		12,70
8	13,27	13,42	13,83		13,82
9	15,77	15,95	16,45		16,35

¹ Protokollnotiz: Unternehmen können auch mit einzelnen Betrieben und Betriebsabteilungen Mitglieder der Fachgruppe Zeitarbeit sein

§ 3 Sonderregelung

Für Arbeitnehmer, die in Betriebe in den Bundesländern Mecklenburg-Vorpommern, Brandenburg, Berlin, Sachsen-Anhalt, Thüringen und Sachsen überlassen werden, wird ein Abschlag in Höhe von 13,5 % auf die Entgelte in der Eingangs-, Haupt- und Zusatzstufe nach § 2 vereinbart.

§ 4 Durchführung des Vertrages

Der Arbeitgeber verpflichtet sich, im fachlichen Geltungsbereich dieses Tarifvertrages mit anderen Organisationen keine Tarifverträge zu vereinbaren, die von diesem Tarifvertrag inhaltlich abweichen.

§ 5 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.

§ 6 Inkrafttreten und Kündigung

Dieser Vertrag tritt am 1. Januar 2005 für alle tarifgebundenen Mitglieder der Vertragsparteien² in Kraft.

Dieser Vertrag kann unter Einhaltung einer Frist von drei Monaten zum Monatsende, erstmals jedoch zum 31.12.2005, gekündigt werden.

Frankfurt/Duisburg, den 05.04.2005

.....
Unternehmerverband Industrie-
Service + Dienstleistungen e. V.

.....
Unternehmerverband Industrie-
Service + Dienstleistungen e. V.

.....
IG Bauen-Agrar-Umwelt
Bundesvorstand

.....
IG Bauen-Agrar-Umwelt
Bundesvorstand

² (auf Seiten UIS: Mitglieder der Fachgruppe Zeitarbeit des UIS)

Protokollnotiz

1. Im gegenseitigen Einvernehmen können Ergänzungen durch die Tarifvertragsparteien jederzeit vorgenommen werden.
2. Durch den Tarifvertrag werden gesetzliche Mindestlohnansprüche nach dem Arbeitnehmerentsendegesetz nicht berührt.

Frankfurt/Duisburg, den 05.04.2005

.....
Unternehmerverband Industrie-
Service + Dienstleistungen e. V.

.....
Unternehmerverband Industrie-
Service + Dienstleistungen e. V.

.....
IG Bauen-Agrar-Umwelt
Bundesvorstand

.....
IG Bauen-Agrar-Umwelt
Bundesvorstand

ENTGELTRAHMENTARIFVERTRAG

Zwischen dem

Unternehmerverband IndustrieService + Dienstleistungen e.V.,
Düsseldorfer Landstraße 7,
47249 Duisburg

- einerseits -

und der

Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt,
Olof-Palme-Straße 19,
60439 Frankfurt a. M.

- andererseits -

wird folgender Entgeltrahmentarifvertrag für die Zeitarbeit abgeschlossen:

§ 1

Geltungsbereich

Dieser Tarifvertrag gilt

- räumlich für das Gebiet der Bundesrepublik Deutschland,
- fachlich für alle Unternehmen, Betriebe und Betriebsabteilungen, die gewerbsmäßig Arbeitnehmerüberlassung an Kundenbetriebe und Zeitarbeit Personal Dienstleistungen als Hauptzweck betreiben und zugleich Mitglieder¹ der Fachgruppe Zeitarbeit des Unternehmensverbandes IndustrieService + Dienstleistungen e.V. sind,
- persönlich für alle Arbeitnehmer, die im Rahmen der Arbeitnehmerüberlassung an Kundenbetriebe überlassen werden und Mitglied der tarifschließenden Gewerkschaft sind.

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

§ 2

Eingruppierungsgrundsätze

- 2.1. Der Arbeitnehmer wird zu Beginn des Beschäftigungsverhältnisses 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.
- 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 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 tatsäch-

¹ Protokollnotiz: Unternehmen können auch mit einzelnen Betrieben und Betriebsabteilungen Mitglieder der Fachgruppe Zeitarbeit sein

lich 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.

§ 3

Entgeltgruppen

Entgeltgruppe 1:

Ausführung von einfachen gleich bleibenden oder sich wiederholenden Tätigkeiten, die eine Einweisung oder Anlernzeit erfordern.

Entgeltgruppe 2:

Ausführung von einfachen Tätigkeiten mit wechselnden Problemstellungen, die eine Einarbeitung erfordern oder für die fachbezogene Berufserfahrung und fachspezifische Kenntnisse oder eine fachspezifische Qualifikation mit Berufserfahrung erforderlich sind.

Entgeltgruppe 3:

Ausführung von Tätigkeiten, für die im Regelfall eine abgeschlossene zweijährige Berufsausbildung oder eine fachspezifische Qualifikation und mehrjährige aktuelle Berufserfahrung erforderlich sind.

Entgeltgruppe 4:

Ausführung von Tätigkeiten, für die eine abgeschlossene, mindestens dreijährige Berufsausbildung und entsprechende aktuelle Arbeitskenntnisse und Fertigkeiten erforderlich sind.

Entgeltgruppe 5 (Eckentgeltgruppe):

Selbstständige Ausführung von Tätigkeiten, für die eine abgeschlossene, mindestens dreijährige Berufsausbildung, entsprechende aktuelle Arbeitskenntnisse und Fertigkeiten und mehrjährige fachspezifische Berufserfahrung erforderlich sind.

Entgeltgruppe 6:

Selbstständige Ausführung von Tätigkeiten, für die eine abgeschlossene, mindestens dreijährige Berufsausbildung, entsprechende aktuelle Arbeitskenntnisse und Fertigkeiten, mehrjährige fachspezifische Berufserfahrung sowie zusätzliche spezielle Qualifikationsmaßnahmen erforderlich sind.

Entgeltgruppe 7:

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

Entgeltgruppe 8:

Ausführung von Tätigkeiten, für die ein abgeschlossenes Fachhochschulstudium mit mehrjähriger fachspezifischer Berufserfahrung oder ein abgeschlossenes Hochschulstudium erforderlich ist, bei denen selbstständig komplexe Aufgabenstellungen zu bewältigen sind.

Entgeltgruppe 9:

Selbstständige Ausführung von Tätigkeiten, für die ein abgeschlossenes Hochschulstudium und mehrjährige fachspezifische Berufserfahrung erforderlich ist, bei denen die Arbeitnehmer hohe Verantwortung für Personal und Sachwerte zu tragen haben und selbstständig komplexe organisatorische oder innovative Aufgabenstellungen zu bewältigen haben.

§ 4

Entgeltstufen

- 4.1. Bei Beginn des Beschäftigungsverhältnisses erfolgt die Vergütung gemäß der Eingangstufe (ES).
- 4.2. Nach Ablauf von 12 Monaten ununterbrochenen Bestehens des Beschäftigungsverhältnisses erhält der Arbeitnehmer eine Vergütung gemäß der Hauptstufe (HS). Das Entgelt der Hauptstufe liegt 1,29% über dem der Eingangstufe.

Die Vergütung gemäß der Hauptstufe kann bereits vor Ablauf von 12 Monaten Beschäftigungsdauer erfolgen, wenn der Arbeitnehmer die in ihn gestellten Erwartungen durch seine persönliche Leistung wesentlich übertrifft. Bei der Beurteilung der persönlichen Leistung ist von dem in Anlage 1 enthaltenen Beurteilungsschema auszugehen. Der Arbeitnehmer hat nach 6 Monaten des ununterbrochenen Bestehens des Arbeitsverhältnisses Anspruch auf eine Leistungsbeurteilung durch den Arbeitgeber.

- 4.3. Nach Ablauf von 24 Monaten des ununterbrochenen Bestehens des Beschäftigungsverhältnisses erhält der Arbeitnehmer eine Vergütung gemäß der Zusatzstufe (ZS).

Die Zusatzstufe entfällt für Beschäftigte, die am 01. März 2005 noch keinen Anspruch auf die Zusatzstufe besitzen. Beschäftigte, die vor dem 01. März 2005 einen Anspruch auf die Zusatzstufe besitzen, behalten diesen tariflichen Anspruch; eine Erhöhung der Zusatzstufe erfolgt nicht.

Die Vergütung gemäß der Zusatzstufe kann bereits vor Ablauf von 24 Monaten Beschäftigungsdauer erfolgen, wenn der Arbeitnehmer die in ihn gestellten Erwartungen durch seine persönliche Leistung wesentlich übertrifft. Bei der Beurteilung der persönlichen Leistung ist von dem in Anlage 1 enthaltenen Beurteilungsschema auszugehen. Der Arbeitnehmer hat nach 12 Monaten des ununterbrochenen Bestehens des Arbeitsverhältnisses Anspruch auf eine Leistungsbeurteilung durch den Arbeitgeber.

§ 5

Einsatzbezogene Zulage

Nach Ablauf von 6 Monaten ununterbrochener Überlassungsdauer an denselben Kundenbetrieb wird zusätzlich zum Entgelt der Hauptstufe eine einsatzbezogene Zulage gezahlt. Diese einsatzbezogene Zulage beträgt für die Entgeltgruppen 1 bis 4 EUR 0,25, für die Entgeltgruppen 5 bis 9 EUR 0,40 je Stunde. Die einsatzbezogene Zulage wird erstmals nach Ablauf von 14 Monaten ununterbrochenen Bestehens des Arbeitsverhältnisses gezahlt.

Sofern ein Arbeitnehmer gemäß Zusatzstufe vergütet wird, so wird nach Ablauf von 6 Monaten ununterbrochener Überlassungsdauer an denselben Kundenbetrieb die Differenz vergütet, um die die Summe aus Hauptstufe und einsatzbezogener Zulage das Entgelt der Zusatzstufe übersteigt.

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.

§ 6

Entgeltschlüssel/Sonderregelung Ost

6.1. Für die Entgeltgruppen gilt folgender Entgeltschlüssel:

Entgeltgruppe	Prozent
1	69,70 %
2	73,80 %
3	80,90 %
4	90 %
5 (Eckentgelt)	100 %
6	110 %
7	121 %
8	132 %
9	157 %

- 6.2. Der Abschlag gemäß § 3 Entgelttarifvertrag wird stufenweise bis zum 31.12.2008 zurückgeführt, eine Angleichung der Ost-Entgelte an die West-Entgelte erfolgt spätestens zu diesem Zeitpunkt.

Die einzelnen Stufen werden im jeweiligen Entgelttarifvertrag festgelegt. Dabei wird unabhängig von der Laufzeit des Entgelttarifvertrages bis zum 31.12.2006 der Abschlag auf mindestens 8,5 % zurückgeführt.

Sollte aufgrund der wirtschaftlichen Entwicklung der vereinbarte Zeitpunkt der Angleichung (31.12.2008) nach Auffassung einer Tarifvertragspartei nicht aufrechterhalten werden können, wird wie folgt verfahren:

- Die Tarifvertragspartei beantragt schriftlich unter Angabe der Gründe die Verschiebung des Zeitpunktes, spätestens bis zum 01.10.2007.
- Die jeweils andere Tarifvertragspartei ist in diesem Fall zur Aufnahme von Verhandlungen innerhalb eines Zeitraums von 3 Monaten verpflichtet.

§ 7

Durchführung des Vertrages

Der Arbeitgeber verpflichtet sich, im fachlichen Geltungsbereich dieses Tarifvertrages mit anderen Organisationen keine Tarifverträge zu vereinbaren, die von diesem Tarifvertrag inhaltlich abweichen.

§ 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.

§ 9

Inkrafttreten und Kündigung

Dieser Vertrag tritt am 01. Januar 2004 für alle tarifgebundenen Mitglieder der Vertragsparteien² in Kraft. Die Änderungen gem. § 4.3 treten zum 01. Januar 2005 in Kraft.

Dieser Vertrag kann unter Einhaltung einer Frist von drei Monaten zum Monatsende, erstmals jedoch zum 31. Dezember 2006, gekündigt werden.

²(auf Seiten UIS: Mitglieder der Fachgruppe Zeitarbeit des UIS

Frankfurt/Duisburg, den 24.03.2005

Unternehmerverband Industrie-
Service + Dienstleistungen e. V.

Unternehmerverband Industrie-
Service + Dienstleistungen e. V.

IG Bauen-Agrar-Umwelt
Bundesvorstand

IG Bauen-Agrar-Umwelt
Bundesvorstand

Protokollnotizen

1. Übergangsregelung aufgrund der Neueinführung dieses Tarifvertrages:

Die Berechnung des ununterbrochenen Bestehens des Beschäftigungsverhältnisses nach diesem Tarifvertrag erfolgt ab Stichtag 01.01.2003. Damit werden z. B. Beschäftigte, die vor diesem Stichtag in das Unternehmen eingetreten sind, erstmals ab dem 01.01.2005 gemäß Zusatzstufe vergütet.

2. Im gegenseitigen Einvernehmen können Ergänzungen durch die Tarifvertragsparteien jederzeit vorgenommen werden.
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.
4. Bei Eingruppierung des Arbeitnehmers in eine höhere Entgeltgruppe erfolgt die Einstufung zunächst wieder in die Eingangsstufe. Die Fristen hinsichtlich eines Wechsels in eine höhere Entgeltstufe berechnen sich auf den Zeitpunkt des Wechsels der Entgeltgruppe. Satz 1 gilt nicht, sofern das Entgelt der Eingangsstufe geringer ist als das bisherige Entgelt; in diesem Fall erfolgt die Einstufung in die Hauptstufe der neuen Entgeltgruppe.
5. Bei der Berechnung der Dauer des ununterbrochenen Bestehens des Beschäftigungsverhältnisses werden Zeiten, in denen das Beschäftigungsverhältnis ruht, nicht mitgerechnet. Ausgenommen sind arbeitsbedingte Erkrankungen und Arbeitsunfälle bis zu einem Zeitraum von 12 Monaten nach Ablauf der Entgeltfortzahlung.

Anlagen:

Die Anlage 1 ist Bestandteil dieses Tarifvertrages.

Frankfurt/Duisburg, den 24.03.2005

IG Bauen-Agrar-Umwelt
Bundesvorstand

Unternehmerverband Industrie-
Service + Dienstleistungen e. V.

Anlage 1 zum Entgelttarifvertrag

Zwischen dem

Unternehmerverband IndustrieService + Dienstleistungen e.V.,
Düsseldorfer Landstraße 7, 47249 Duisburg,

- einerseits -

und der

Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt,
Olof-Palme-Straße 19, 60439 Frankfurt a. M.

- andererseits -

wird folgendes Schema für die Leistungsbeurteilung nach § 4 vereinbart:

Beurteilungsmerkmal	Erwartungen werden nicht erfüllt	Erwartungen werden erfüllt	Erwartungen werden übertroffen
Arbeitseinsatz	0 Punkte	1 Punkt	2 Punkte
Zuverlässigkeit	0 Punkte	1 Punkt	2 Punkte
Leistung im Kundenbetrieb	0 Punkte	1 Punkt	2 Punkte

Die Beurteilung des Arbeitnehmers erfolgt durch den Arbeitgeber unter Beachtung der Bestimmungen des Betriebsverfassungsgesetzes. Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf die Haupt- bzw. Zusatzstufe nach § 4, wenn er nach obigem Beurteilungsverfahren mindestens 5 Punkte erreicht.

RAHMENTARIFVERTRAG

Zwischen dem

Unternehmerverband IndustrieService + Dienstleistungen e.V.,
Düsseldorfer Landstraße 7,
47249 Duisburg

- einerseits -

und der

Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt,
Olof-Palme-Straße 19,
60439 Frankfurt a. M.

- andererseits -

wird folgender Tarifvertrag für die Zeitarbeit abgeschlossen:

§ 1 Geltungsbereich

Dieser Tarifvertrag gilt

- räumlich für das Gebiet der Bundesrepublik Deutschland,
- fachlich für alle Unternehmen, Betriebe und Betriebsabteilungen, die gewerbsmäßig Arbeitnehmerüberlassung an Kundenbetriebe und Zeitarbeit Personal Dienstleistungen als Hauptzweck betreiben und zugleich Mitglieder¹ der Fachgruppe Zeitarbeit des Unternehmensverbandes IndustrieService + Dienstleistungen e.V. sind,
- persönlich für alle Arbeitnehmer, die im Rahmen der Arbeitnehmerüberlassung an Kundenbetriebe überlassen werden und Mitglied der Tarifschließenden Gewerkschaft sind.

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

§ 2 Beginn und Ende des Beschäftigungsverhältnisses

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, spätestens mit Ablauf des Monats, in dem der Arbeitnehmer das 65. Lebensjahr vollendet 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 zweiten Monats beträgt die Kündigungsfrist 1 Woche, vom dritten Monat bis zum sechsten Monat des Beschäftigungsverhältnisses 2 Wochen.

¹ Protokollnotiz: Unternehmen können auch mit einzelnen Betrieben und Betriebsabteilungen Mitglieder der Fachgruppe Zeitarbeit sein

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

Probezeit und Kündigungsfristen gelten gleichermaßen für befristete Beschäftigungsverhältnisse.

§ 3 Arbeitszeit

3.1. Arbeitszeit

3.1.1. Die individuelle regelmäßige monatliche Arbeitszeit beträgt für Vollzeitbeschäftigte 152 Stunden. Das entspricht einer durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit von 35 Stunden.

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.

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.

Teilzeitbeschäftigte haben im Rahmen ihres Arbeitsvertrages die gleichen tariflichen Rechte und Pflichten wie Vollzeitbeschäftigte, soweit sich aus den Tarifverträgen nichts anderes ergibt.

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 anderem 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. Am 24. und 31. Dezember endet die Arbeitszeit um 12.00 Uhr. Soweit die Gegebenheiten des Betriebes es zulassen, wird an diesen Tagen nicht gear-

beitet; die dann bis 12.00 Uhr ausfallende Arbeitszeit wird vor- und/oder nachgearbeitet.

Ab 12.00 Uhr werden die Arbeitnehmer an diesen Tagen bezahlt freigestellt. Soweit dies aus betrieblichen Gründen nicht möglich ist, wird Mehrarbeitsvergütung nach § 4 RTV gewährt.

Beide Tage können unabhängig von den Bestimmungen gemäß § 3.2.3 im Einvernehmen mit dem Arbeitgeber über das Arbeitszeitkonto oder das Urlaubskonto als freie Tage entgolten werden.

3.2. Arbeitzeitflexibilisierung

- 3.2.1. Die regelmäßige monatliche Arbeitszeit muss in einem Ausgleichszeitraum von 12 Kalendermonaten erreicht werden.
- 3.2.2. Die tarifliche wöchentliche Arbeitszeit ist auf die Werktage der Woche zu verteilen. Die Arbeitszeit beträgt mindestens 105 Stunden pro Monat. Vereinbarte Freischichten bzw. Feiertage sind anteilig zu verrechnen.
- 3.2.3. Für die Mitarbeiter wird ein Arbeitszeitkonto geführt. Das Arbeitszeitkonto darf 198 Stunden nicht überschreiten und minus 80 Stunden nicht unterschreiten.
- 3.2.4. Es besteht Einvernehmen, dass 25 Minusstunden ohne besondere Zustimmung des Arbeitnehmers oder der Tarifvertragsparteien in den folgenden Ausgleichszeitraum übertragen werden.²
- 3.2.5. Bestehen im Arbeitszeitkonto nach Ablauf des Ausgleichszeitraums gemäß Ziff. 3.2.1 Stundensalden zugunsten des Arbeitnehmers, so können 50% der Stunden ohne Zustimmung des Mitarbeiters auf den nächsten Ausgleichszeitraum einmalig oder mit Zustimmung des Arbeitnehmers in vollem Umfang unter Anrechnung des Volumens des Arbeitszeitkontos gem. 3.2.3 übertragen werden.
- 3.2.6. Überhangstunden (Mehrstunden), die innerhalb von 12 Kalendermonaten weder durch entsprechende Freizeit ausgeglichen noch für Brückentage gutgeschrieben wurden, noch gemäß Ziff. 3.2.4 übertragen werden, sind Überstunden (Mehrarbeitsstunden), die mit entsprechenden Zuschlägen gemäß § 4 zu vergüten.
- 3.2.7. Angefallene Überstunden können im Einvernehmen mit dem jeweiligen Arbeitnehmer auch als Freizeit im Verhältnis 1:1,3 abgegolten werden.

Fallen im Kalendermonat mehr als 15 Überstunden an, so ist auf Verlangen

² Protokollnotiz zu 3.2.4: Es besteht Einigkeit, dass in dem Arbeitszeitkonto des Mitarbeiters bestehende Negativsalden oberhalb von Minus 25 Stunden mit Zustimmung der Tarifvertragsparteien auf den nächsten Ausgleichszeitraum übertragbar sind, ansonsten am Ende des Ausgleichszeitraums zu Lasten des Arbeitgebers gehen.

des Arbeitnehmers oder Arbeitgebers ab der 16. Überstunde die Abgeltung durch bezahlte Freistellung von der Arbeit zu gewähren. Der Freizeitausgleich hat in den folgenden 12 Monaten zu erfolgen.

- 3.2.8 Die Arbeitszeit beginnt und endet an der Arbeitsstelle, sofern zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer keine andere Vereinbarung getroffen wird.
- 3.2.9. Die Höchstarbeitszeit des Fahrpersonals von Kraftfahrzeugen regelt sich durch die Bestimmungen der entsprechenden EG-Verordnung in der jeweils gültigen Fassung. Lenk- und Beifahrerzeiten sind Arbeitszeiten.
- 3.2.10. Durch den Arbeitgeber ist in geeigneter Weise auf seine Kosten sicherzustellen, dass Zeitguthaben jeder Zeit bestimmungsgemäß ausgezahlt werden können, z.B. durch Bankbürgschaft, Sperrkonto mit treuhändlerischem Pfandrecht oder durch eine geeignete Arbeitgebererklärung (ggf. auch eine Versicherungslösung). Die Absicherung des Guthabens muss, sofern der Betrag nicht nach Abführung von Steuern und Sozialversicherungsabgaben als Nettolohn zurückgestellt wird, die Bruttoleistungen und 42% des Bruttolohnes für den Sozialaufwand umfassen.

Auf Anforderung einer Tarifvertragspartei soll die gewählte Absicherung von Zeitguthaben nachgewiesen werden.

- 3.2.11. 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.
- 3.2.12. Durch Betriebsvereinbarung oder mit Zustimmung der Tarifvertragsparteien kann im Unternehmen ein anderweitiges Arbeitszeitmodell eingeführt werden (die durchschnittliche regelmäßige monatliche Arbeitszeit kann auf bis zu 174 Stunden mit entsprechendem Entgeltausgleich heraufgesetzt werden. Die Regelungen der §§ 3 und 4 sind entsprechend anzupassen).

§ 4 Zuschläge

4.1. Mehrarbeit

- 4.1.1 Mehrarbeit ist die über die regelmäßige monatliche Arbeitszeit hinausgehende Arbeitszeit.
- 4.1.2. Mehrarbeitszuschläge werden 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.³

Der Mehrarbeitszuschlag beträgt 25 Prozent und wird jeweils in dem Monat ausgezahlt, in dem die Mehrarbeit angefallen ist.

Diese Regelungen gelten gleichermaßen für Teilzeitbeschäftigte.

4.2. Nachtarbeit

Zuschläge für Nachtarbeit werden für Arbeit in der Zeit von 23.00 bis 6.00 Uhr gewährt, sofern mehr als 2 Std. 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 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. Zuschläge werden jeweils in dem Monat ausbezahlt, in dem sie anfallen.

³ Arbeitszeiten, die durch das Arbeitszeitkonto gemäß § 3 Ziffer 3.2.3. ausgeglichen werden, gelten nicht als Mehrarbeit.

§ 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 Ehrenäm-
tern 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

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

- 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.

Für die Berechnung einzelvertraglich zugesicherter höherer Urlaubsansprüche hat die vorstehende Regelung keine Bedeutung. Änderungskündigungen bei höheren einzelvertraglichen Urlaubsregelungen sind insoweit ausgeschlossen.

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 werden, erlischt der Anspruch zu diesem Zeitpunkt.

Wenn Urlaub wegen einer Langzeitarbeitsunfähigkeit nicht genommen werden konnte, auch nicht bis zum 31.03. des Folgejahres, so verfällt der Anspruch.

6.3. Urlaubsentgelt

Das Urlaubsentgelt errechnet sich aus dem in den Entgelttabellen festgelegten Tarifentgelt auf der Basis der regelmäßigen monatlichen Arbeitszeit. Darüber hinausgehende Zulagen und Zuschläge bleiben unberücksichtigt.

Individualrechtlich oder betrieblich begründete Sondervergütungen des Arbeitgebers (wie Weihnachtsgeld, 13. Monatsentgelt, zusätzliches Urlaubsgeld) werden auf die tarifliche Sonderzahlung angerechnet.

Soweit bei Inkrafttreten dieses Tarifvertrages den unter Ziffer 4 in der Protokollnotiz aufgeführten Arbeitnehmern keine Sondervergütung gewährt wurde, dafür aber die regelmäßigen monatlichen Entgelte diejenigen nach dem jetzt geltenden Entgelt- bzw. Entgelttarifvertrag überschreiten, kann bis einschließlich zum 2. Beschäftigungsjahr dieser Arbeitnehmer die Sonderzahlung mit übertariflichen regelmäßigen Entgelten verrechnet werden.

§ 9 Zusatzrente

- 9.1. Alle Arbeitnehmer, die am 30. Juni 2005⁵ über ein mindestens zweijähriges ununterbrochenes Beschäftigungsverhältnis verfügen, haben grundsätzlich einen Anspruch auf eine arbeitgeberfinanzierte, betriebliche Altersversorgung.
- 9.2. Die betriebliche Altersversorgung kann nur über die vom Arbeitgeber angebotenen Durchführungswege und Versorgungsträger umgesetzt werden.

Der Arbeitgeber soll in jedem Fall die Umsetzung über einen Versorgungsträger des Durchführungsweges „Pensionskasse“ anbieten. Bestehende Lösungen in den Betrieben sollen davon nicht tangiert werden. Voraussetzung für die Umsetzung der betrieblichen Altersversorgung über den Durchführungsweg „Pensionskasse“ ist die Wahl der Steuerförderung gemäß § 3 Nr. 63 EStG durch den Arbeitnehmer.

Weitere Voraussetzung bei der Wahl des Durchführungsweges „Pensionskasse“ ist die schriftliche Zustimmung des Arbeitnehmers zum Abschluss eines Pensionskassenvertrages nach dessen Bedingungen und Tarifen durch den Arbeitgeber.

- 9.3. Der Arbeitgeber soll dem Arbeitnehmer anbieten, den Arbeitgeberbetrag durch freiwillige Entgeltumwandlung aus dem lfd. Bruttogehalt soweit zu erhöhen, bis der steuerliche Höchstförrahmen von insgesamt 4% der Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung ausgeschöpft ist. Für die Inanspruchnahme dieser jährlich wiederkehrenden Entgeltumwandlung ist zusätzlich eine Entgeltumwandlungsvereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu schließen.
- 9.4. Der Arbeitnehmer kann sich bis zum 30. Oktober für ein Angebot entscheiden und teilt dem Arbeitgeber bis zu diesem Termin seine Entscheidung schriftlich mit.

⁵ Ab dem 01.01.2006 entsteht der Anspruch auf die betriebliche Altersversorgung nach 6 Monaten ununterbrochenen Bestehens des Beschäftigungsverhältnisses.

Mit Zustimmung des Arbeitgebers kann der Arbeitnehmer jeweils vor dem 30. Oktober des Folgejahres einen anderen Durchführungsweg / Versorgungsträger für seine betriebliche Altersversorgung wählen.

- 9.5. Die Beträge des Arbeitgebers zur betrieblichen Altersversorgung erhöhen sich in zunehmender Dauer der Betriebszugehörigkeit.

Für die Feststellung der Dauer der Betriebszugehörigkeit gilt jeweils der 30. Juni eines Jahres als Stichtag.

Jeweils zum 30. November zahlt der Arbeitgeber für die betriebliche Altersversorgung des Arbeitnehmers abhängig von der Dauer des ununterbrochen Bestehens des Beschäftigungsverhältnisses zum 30. Juni ⁶

- nach mindestens zweijähriger Betriebszugehörigkeit 210 Euro brutto,
- nach mindestens dreijähriger Betriebszugehörigkeit 260 Euro brutto,
- ab einer Betriebszugehörigkeit von fünf Jahren 360 Euro brutto.

§ 10 Erschwerniszulagen

- 10.1. Grundsätzlich ist arbeitgeberseitig dafür Sorge zu tragen, dass erschwerende Umgebungseinflüsse, die den Arbeitnehmer gesundheitlich gefährden und/oder ihn in seiner Leistung beeinträchtigen, vermieden werden. Grundlage ist der Stand der Technik.

Erschwernisse (körperliche Belastungen und/oder Arbeitsumgebungseinflüsse), die die arbeitsvertragliche Tätigkeit typischerweise mit sich bringen, sind vom Grundentgelt des jeweiligen Arbeitnehmers erfasst und lösen keinen besonderen Zuschlag aus.

- 10.2. Schutzausrüstungen

Voraussetzung für die Verwendung von belastenden Atemschutzgeräten und/oder isolierenden Schutzanzügen ist die von einem ermächtigten Arzt festgestellte gesundheitliche Eignung.

Die Tragezeitbegrenzung von isolierenden Schutzanzügen (ohne Wärmeaustausch) und Atemschutzgeräten (soweit für Geräteträger eine Untersuchungspflicht besteht), wie Behälter, Regenerations-, Schlauch- und Filtergeräte, wird nach Einsatzdauer bis zu einer 8-Stunden-Schicht sowie Erholungszeit nach den technischen Regeln für gefährliche Arbeitsstoffe bestimmt.

- 10.2.1. Filtergeräte außenluftabhängig

Einsatz mit Halbmaske, Kombifilter, Stäube und Gase
Einsatz mit Vollmaske, Staubfilter P 3, luftunterstütztes Beatmungssystem

⁶ Soweit die Steuer-, oder Sozialabgabenfreiheit der Arbeitgeberleistung entfällt, ermässigen sich die Ansprüche um die Höhe des Betrages der den Arbeitgeber treffenden Steuer- und Sozialabgabenlast.

Einsatz mit Vollmaske, Staubfilter P 3
Einsatz mit Vollmaske, Kombifilter, Stäube und Gase

10.2.2 Filtergeräte außenluftunabhängig

Atemgeräte außenluftunabhängig, wie z. B. Druckluftschlauchgerät, Saugschlauchgerät, Tornistergerät

Arbeiten in unklimatisierten Chemie-Vollschutzanzügen mit Filter oder außenluftunabhängigen Geräten (zusätzlich zu der jeweils erforderlichen Atemschutzmaske), mit oder ohne Wärmeaustausch. Die Tragezeit wird auf maximal 75 Minuten je Arbeitsgang festgelegt, danach erfolgt eine Erholzeit von 30 Minuten. Die arbeitstägliche Tragezeit darf 300 Minuten (4x75) nicht überschreiten.

Arbeiten in Stickstoffatmosphären mit außenluftunabhängigen Geräten (zusätzlich zu der jeweils erforderlichen Atemschutzmaske)

10.3. Sonstige Erschwernisse:

Arbeitnehmer können eine Erschwerniszulage für jede Arbeitsstunde erhalten, in der sie unter vergleichbar erschwerten Bedingungen, z. B. extrem starke Auswirkungen aus der Arbeitsumgebung, die die Erschwernisse nach Ziffer 10.1 übersteigen, arbeiten müssen. Hierunter fallen z. B. Auswirkungen durch Gas, Staub, Hitze, Kälte, Erschütterungen, Lärm, Wassereinwirkung.

10.4. Der Arbeitnehmer hat sich die Art der Erschwernisse und die Dauer der Arbeit unter erschwerten Bedingungen, soweit möglich, von seinem Vorgesetzten bestätigen zu lassen.

10.5. Durch Betriebsvereinbarung ist die entsprechende Höhe der Erschwerniszuschläge zu vereinbaren.

§ 11 Fahrt- und Reisekosten

Fahrt und Reisekosten werden betrieblich oder einzelvertraglich geregelt.

Bestehende Betriebsvereinbarungen bleiben von dieser Regelung unberührt.

§ 12 Tarifliche Schlichtungsstelle

12.1. 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.

- 12.2. 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 UIS, die Arbeitnehmerbeisitzer von der IG BAU von Fall zu Fall benannt.

- 12.3. 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.

§ 13 Ausschlussfrist

Alle Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis und solche, die mit dem Arbeitsverhältnis in Verbindung stehen, sind ausgeschlossen, wenn sie nicht innerhalb einer Ausschlussfrist von zwei 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 zwei Monaten nach der Ablehnung oder dem Fristablauf gerichtlich geltend gemacht wird.

§ 14 Durchführung des Vertrages

Der Arbeitgeber verpflichtet sich, im fachlichen Geltungsbereich dieses Tarifvertrages mit anderen Organisationen keine Tarifverträge zu vereinbaren, die von diesem Tarifvertrag inhaltlich abweichen.

§ 15
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.

§ 16
Inkrafttreten und Kündigung

Dieser Vertrag tritt in seiner geänderten Fassung am 01. Juli 2005 für alle tarifgebundenen Mitglieder der Vertragsparteien⁷ in Kraft.

Dieser Vertrag kann unter Einhaltung einer Frist von drei Monaten zum Monatsende, erstmals jedoch zum 31. Dezember 2006, gekündigt werden.

Frankfurt/Duisburg, den 24.03.2005

IG Bauen-Agrar-Umwelt
Bundesvorstand

Unternehmerverband Industrie-
Service + Dienstleistungen e. V.

IG Bauen-Agrar-Umwelt
Bundesvorstand

Unternehmerverband Industrie-
Service + Dienstleistungen e. V.

⁷ (auf Seiten UIS: Mitglieder der Fachgruppe Zeitarbeit des UIS)

Protokollnotizen

1. Der Begriff Beschäftigungsverhältnis ist gleichzusetzen mit dem Begriff des Arbeitsverhältnisses.
2. Im gegenseitigen Einvernehmen können Ergänzungen durch die Tarifvertragsparteien jederzeit vorgenommen werden.
3. Mit den Regelungen nach § 3.2.3, § 6 und § 7 wird das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nicht eingeschränkt.
4. Übergangsregelung aufgrund der Neueinführung dieses Tarifvertrages: Die Berechnung des ununterbrochenen Bestehens des Beschäftigungsverhältnisses erfolgt ab Stichtag 01.01.2002.
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. 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.
6. 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.
7. Zuschläge für die besondere Lage der Arbeitszeit (Sonn-, Feiertag-, Nachtarbeit) sind nach der aktuellen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts bei der Berechnung des Urlaubsentgelts nach § 6.3 zu berücksichtigen.
8. 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.
9. Arbeitnehmer werden nicht in Betriebe eingesetzt, die ordnungsgemäß bestreikt werden. Hiervon ausgeschlossen ist der Einsatz im Rahmen eines Notdienstes. Im Übrigen gilt die Regelung des § 11 Absatz 5 AÜG.

Frankfurt/Duisburg, den 18.12.2003

IG Bauen-Agrar-Umwelt
Bundesvorstand

Unternehmerverband Industrie-
Service + Dienstleistungen e. V.

IG Bauen-Agrar-Umwelt
Bundesvorstand

Unternehmerverband Industrie-
Service + Dienstleistungen e. V.