

Entgelttarifvertrag

zwischen der

Tarifgemeinschaft Christliche Gewerkschaften Zeitarbeit und PSA (CGZP)

und dem

Arbeitgeberverband Mittelständischer Personaldienstleister (AMP)

Inhaltsverzeichnis

1. Geltungsbereich.....	2
2. Allgemeine Eingruppierungsgrundsätze.....	2
3. Entgeltgruppenmerkmale.....	2
4. Entgeltregelung für Probe-/Einarbeitungszeit.....	3
5. Öffnungsklausel für weitere Berufsfelder.....	3
6. Übergangsregelung.....	4
7. Inkrafttreten und Kündigung.....	4

1. Geltungsbereich

1.1 Räumlicher Geltungsbereich

Dieser Tarifvertrag erstreckt sich räumlich auf das Gebiet der Bundesrepublik Deutschland.

1.2 Fachlicher Geltungsbereich

Dieser Tarifvertrag gilt fachlich für alle Unternehmen, Betriebe, Betriebsabteilungen sowie Hilfs- und/oder Nebenbetriebe, die Dienstleistungen in der Arbeitnehmerüberlassung erbringen.

1.3 Persönlicher Geltungsbereich

Dieser Tarifvertrag gilt persönlich für alle Arbeitnehmer, soweit sie nicht leitende Angestellte im Sinne des Betriebsverfassungsgesetzes (BetrVG) sind; Personaldisponenten und Niederlassungsleiter sind außertarifliche Angestellte.

1.4 Organisatorischer Geltungsbereich

Dieser Tarifvertrag gilt auf Arbeitgeberseite für ordentliche Mitglieder der tarifvertragschließenden Partei, die Vollmacht zum Tarifabschluss erteilt haben. Auf Arbeitnehmerseite gilt der Tarifvertrag für Mitglieder der Mitgliedsgewerkschaften der Tarifgemeinschaft Christlicher Gewerkschaften für Zeitarbeit und Personalserviceagenturen.

2. Allgemeine Eingruppierungsgrundsätze

2.1 Der Arbeitnehmer wird zu Beginn des Arbeitsverhältnisses entsprechend der arbeitsvertraglich geregelten Beschäftigung in die jeweilige Entgeltgruppe eingruppiert (Stamm-entgeltgruppe). Für die Eingruppierung ist die tatsächlich notwendige Qualifikation für die auszuübende Tätigkeit und nicht die Berufsbezeichnung maßgeblich. Die Eingruppierung richtet sich nach den Merkmalen der Oberbegriffe und den dazu gehörenden Tätigkeits- bzw. Berufsmerkmalen. Passen die Tätigkeitsbeispiele nicht auf die ausgeübte Tätigkeit, so ist der/die Arbeitnehmer/in in die Tarifgruppe einzugruppieren, deren Oberbegriff der Tätigkeit am nächsten kommt.

2.2 Soweit die Merkmale einen bestimmten Ausbildungsgang ansprechen, ist dies eine Umschreibung des Qualifikationsniveaus. Hat ein Arbeitnehmer einen solchen Ausbildungsgang nicht durchlaufen, ist er dennoch in die Entgeltgruppe einzugruppieren, wenn seine Tätigkeit den Anforderungen dieser Gruppe genügt. Ein Berufsabschluss nach einem bestimmten Ausbildungsgang für sich allein begründet keinen Anspruch auf Eingruppierung in eine bestimmte Entgeltgruppe, wenn die Tätigkeit diesen Berufsabschluss nicht verlangt.

2.3 Werden dem Arbeitnehmer für einen Zeitraum von mehr als zwei Wochen Arbeiten übertragen, die einer höheren Entgeltgruppe entsprechen, werden diese ab dem ersten Einsatztag durch eine Einsatzzulage abgegolten. Die Höhe der Einsatzzulage entspricht 100% des Differenzbetrages zu der für die übertragenen Arbeiten maßgeblichen Entgeltgruppe.

2.4 Übt ein Arbeitnehmer vorübergehend auf Veranlassung des Arbeitgebers bis zu sechs Wochen eine geringerwertige Tätigkeit aus, so hat er Anspruch auf die Bezahlung in seiner Stamm-entgeltgruppe. Wird dem Arbeitnehmer innerhalb dieses Zeitraumes eine Tätigkeit angeboten, die seiner Stamm-entgeltgruppe entspricht und lehnt er diese ab, so kann nach sechs Wochen die Bezahlung der tatsächlich ausgeführten Tätigkeit angepasst werden. Wird dem Beschäftigten eine solche Tätigkeit nicht angeboten, bleibt es bei der Bezahlung in der Stammlohngruppe. Das Direktionsrecht des Arbeitgebers bleibt unberührt.

2.5 Bei einem Arbeitnehmer, der erheblich und nicht nur vorübergehend minderleistungsfähig ist, kann auf Verlangen des Arbeitnehmers oder des Arbeitgebers eine vom Tarifvertrag abweichende Entgeltregelung getroffen werden. Sie ist schriftlich niederzulegen. Der Betriebsrat ist ggf. vorher anzuhören.

3. Entgeltgruppenmerkmale

3.1 Entgeltgruppe 1

Ausführen von schematischen Tätigkeiten, für die keine Berufsvorbildung und kein spezielles Können, aber eine Einweisung erforderlich sind.

3.2 Entgeltgruppe 2

Ausführen von einfachen Tätigkeiten nach festen Vorgaben, die berufliche Grundkenntnisse erfordern oder die nach einer Einarbeitung ausgeführt werden können.

3.3 Entgeltgruppe 3

Ausführen von Tätigkeiten, für die grundsätzlich eine Berufsausbildung oder entsprechende Arbeitskenntnisse und Fertigkeiten mit Erfahrung Voraussetzung sind.

3.4 Entgeltgruppe 4

Ausführen von schwierigeren Tätigkeiten, für die eine einschlägige Berufsausbildung oder eine vergleichbare nachweislich erworbene fachliche oder praktische Qualifikation erforderlich ist.

3.5 Entgeltgruppe 5

Ausführen von schwierigen Tätigkeiten, für die eine einschlägige Berufsausbildung mit Berufserfahrung oder eine spezielle Berufsbildung mit mehrjähriger Berufserfahrung erforderlich ist.

3.6 Entgeltgruppe 6

Ausführen von komplexen und schwierigen Tätigkeiten, für die eine Meister- oder Fachschulausbildung erforderlich ist, bei denen die Arbeitnehmer disziplinarische Verantwortung für Personal- und Sachwerte zu tragen haben oder Ausführen von komplexen und schwierigen Tätigkeiten, die zusätzlich zu Entgeltgruppe 5 spezielle Fachkenntnisse erfordern.

3.7 Entgeltgruppe 7

Ausführen von komplexen und schwierigen Tätigkeiten, die zusätzlich zu Entgeltgruppe 6 Aufgaben mit höherer Verantwortung erledigen, die umfangreiche angewandte Spezialkenntnisse und volle Selbstständigkeit erfordern oder für die ein qualifizierter Hochschulabschluss, aber keine Berufserfahrung notwendig ist.

3.8 Entgeltgruppe 8

Ausführen von sehr komplexen und schwierigen Tätigkeiten für Fachkräfte, für die ein qualifizierter Hochschulabschluss, mit geringer Berufserfahrung notwendig ist.

3.9 Entgeltgruppe 9

Ausführen von sehr komplexen und schwierigen Tätigkeiten für Fachkräfte, für die ein qualifizierter Hochschulabschluss mit mehrjähriger Berufserfahrung notwendig ist.
Tätigkeitsbeispiele sind in der Anlage 1 des Entgelttarifvertrages aufgeführt.

4. Entgeltregelung für Probe-/Einarbeitungszeit

Innerhalb der ersten sechs Beschäftigungsmonate kann das Entgelt um 9,5% gesenkt werden, in den Entgeltgruppen E 1 bis E 3 ab dem 01. Juli 2009 jedoch lediglich innerhalb der ersten vier Beschäftigungsmonate.

Für den Entgelttarifvertrag für die neuen Bundesländer einschließlich Berlin gilt außerdem folgendes: Zum 01. Juli 2008 ist eine Absenkung für die Entgeltgruppe E 1 auf ein Mindestentgelt von 5,87 Euro zulässig. Zum 01. Januar 2009 ist eine Absenkung der Entgelte in den Entgeltgruppen E 1 auf maximal 6,00 Euro, in der E 2 auf maximal 6,13 Euro und in der E 3 auf maximal 6,47 Euro zulässig.

5. Öffnungsklausel für weitere Berufsfelder

Soweit in diesem Tarifvertrag nicht alle Tätigkeiten und Berufe erfasst wurden, die angefordert werden, steht es den Tarifvertragsparteien zu, einvernehmlich weitere Beispiele aufzunehmen und den Oberbegriffen zuzuordnen. Diese Beispiele sind den Tarifvertragsparteien zur Kenntnis zu geben.

6. Übergangsregelung

Bestand bereits vor Inkrafttreten der zwischen den Vertragsparteien abgeschlossenen Tarifverträge ein Arbeitsverhältnis zwischen einem Arbeitnehmer und einem Mitgliedsunternehmen, auf das die Tarifverträge zwischen der CGZP und der Mittelstandsvereinigung Zeitarbeit e. V. (MVZ) bzw. der Interessengemeinschaft Nordbayerischer Zeitarbeitunternehmen e. V. (INZ) anzuwenden waren, gilt folgendes:

Ist das nach den Tarifverträgen zwischen der CGZP und dem AMP zu zahlende Tarifentgelt infolge der Eingruppierung einschließlich der tarifvertraglichen Sonder-/Nebenleistungen (z. B. vermögenswirksame Leistungen, Jubiläumsgeldzahlungen, Jahressondergratifikationen, Urlaub) niedriger als die bisherige Vergütung des Arbeitnehmers, so erhält dieser in Höhe der Differenz einen Ausgleichsbetrag (Besitzstandswahrung).

Dieser Ausgleichsbetrag nimmt nicht an tariflichen Entgelterhöhungen teil und ist auf Entgelterhöhungen infolge einer Höhergruppierung sowie von Tarifentgelterhöhungen anrechenbar.

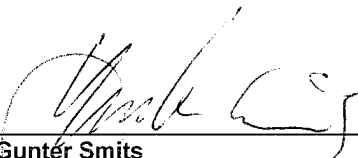
Die vorstehenden Regelungen gelten entsprechend für den Fall, dass sich auf Grund des Zusammenschlusses der Verbände INZ und MVZ für den Arbeitnehmer nachteilige Veränderungen im Vergleich zu den bisher gewährten tariflichen Leistungen ergeben sollten.

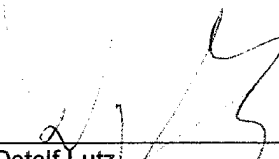
7. Inkrafttreten und Kündigung

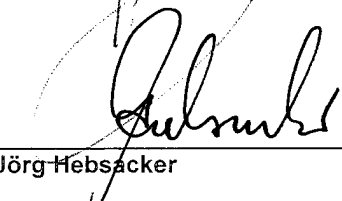
Dieser Tarifvertrag tritt zum 01.07.2008 in Kraft. Er löst den Entgelttarifvertrag vom 29. November 2004 ab. Er kann mit dreimonatiger Frist, erstmalig zum 30.06.2010 gekündigt werden. Im gegenseitigen Einvernehmen der Tarifvertragsparteien können Ergänzungen jederzeit vorgenommen werden.

Berlin, den 09. Juli 2008

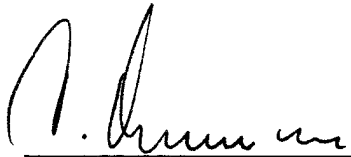
Tarifgemeinschaft Christlicher
Gewerkschaften Zeitarbeit
und PSA (CGZP)

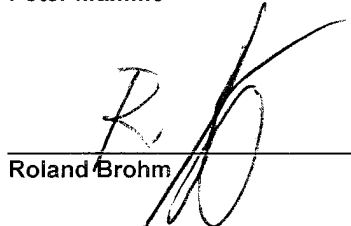

Guntér Smits


Detelf Lutz


Jörg Hebsäcker

Arbeitgeberverband Mittelständischer
Personaldienstleister e.V. (AMP)


Peter Mumme


Roland Brohm