

# **Tarifverträge für Zeitarbeitsunternehmen**

Gültig ab 1.1.2008/1.8.2008

---

## **Tarifgemeinschaft Christliche Gewerkschaften Zeitarbeit und PSA,**

Obentrautstraße 57 – 10963 Berlin – Postfach 61 02 12 – 10923 Berlin  
Telefon (030) 21 02 17 31- Telefax (030) 21 02 17 40  
<http://www.cgb.info>

---

## **Tarifgemeinschaft Zeitarbeitsunternehmen im B.V.D**

- Bundesvereinigung Deutscher Dienstleistungsunternehmen -

Salierring 32, 50677 Köln – Postfach 10 19 53 – 50459 Köln  
Telefon (0221) 99 77 –101 – Telefax (0221) 99 77 160  
<http://www.bvddeutschland.de>

**MANTEL-**  
**TARIFVERTRAG**  
**B.O.L.E.R.O. - Zeitarbeit**

Zwischen der

**Tarifgemeinschaft Christliche Gewerkschaften Zeitarbeit und PSA,  
Obentrautstraße 57, 10963 Berlin  
-nachfolgend CGZP-**

und der

**Tarifgemeinschaft Zeitarbeitsunternehmen in der BVD –  
Bundesvereinigung Deutscher Dienstleistungsunternehmen e.V.  
Salierring 32 50677 Köln**

## **Präambel**

Der Manteltarifvertrag B.O.L.E.R.O. – Zeitarbeit ist der erste Branchenmanteltarifvertrag, mit dem die Tarifvertragsparteien für den Bereich Zeitarbeit den allgemeinen Dienstleistertarifvertrag B.O.L.E.R.O. spezifizieren. Auf der Grundlage bewährter flexibler Tarifstrukturen werden die Besonderheiten der Zeitarbeit berücksichtigt.

### **§ 1 Geltungsbereich**

1. **Räumlicher Geltungsbereich**  
Dieser Tarifvertrag erstreckt sich räumlich auf das Gebiet der Bundesrepublik Deutschland.
2. **Fachlicher Geltungsbereich**  
Dieser Tarifvertrag gilt fachlich für alle Unternehmen, Betriebe, Betriebsabteilungen, Hilfs- und/oder Nebenbetriebe, die Dienstleistungen in der Arbeitnehmerüberlassung erbringen – Zeitarbeitsunternehmen.
3. **Persönlicher Geltungsbereich**  
Der Tarifvertrag gilt persönlich für alle Arbeitnehmer, soweit sie nicht leitende Angestellte im Sinne des Betriebsverfassungsgesetzes sind oder Auszubildende.
4. **Sprachgebrauch**  
Die in diesem Tarifvertrag verwendete Bezeichnung „Arbeitnehmer“ umfasst weibliche und männliche Arbeitskräfte. Die undifferenzierte Bezeichnung dient allein der besseren Lesbarkeit des Vertragstextes.

## **5. Vorrang und Günstigkeitsprinzip**

- 5.1 Tarifliche Normen können durch Betriebsvereinbarungen ergänzt und dort, wo ausdrücklich zugelassen, abgeändert werden; der ausdrücklichen Zulassung bedarf es nicht, soweit der Inhalt der Regelung nach übereinstimmender Auffassung von Arbeitgeber und Betriebsrat für die betroffenen Arbeitnehmer eine insgesamt günstigere Regelung schafft.
- 5.2 Zur Behebung wirtschaftlicher Notlagen kann durch Betriebsvereinbarung mit Zustimmung der Tarifparteien jeweils befristet auf maximal ein Jahr von Tarifnormen abgewichen werden.
- 5.3 Tarifliche Normen können dort, wo kein Betriebsrat besteht, gem. vorstehenden Ziff. 5.1 und 5.2 durch Entscheidung einer Mehrheit von 75 Prozent der betroffenen Arbeitnehmer abgeändert werden, wenn der einzelne Arbeitnehmer hierzu seine Zustimmung erteilt und die Regelung für diesen günstiger ist oder die Tarifvertragsparteien hierzu ihre Zustimmung erteilen. Die qualifizierte Mehrheit der betroffenen Arbeitnehmer ersetzt das Votum des Betriebsrats.

## **§ 2**

### **Allgemeine Arbeitsbedingungen**

- 2.1 Zustandekommen des Arbeitsvertrages
  - 2.1.1 Den Arbeitnehmern ist grundsätzlich ein Anstellungsvertrag in schriftlicher Form auszustellen entsprechend den Regelungen des Nachweisgesetzes in der jeweils geltenden Fassung.
  - 2.1.2 Erscheint der Arbeitnehmer am ersten Tag nicht und benachrichtigt den Arbeitgeber nicht unverzüglich über seine Verhinderung, so gilt ein Arbeitsvertrag als nicht zustande gekommen.
- 2.2 Probezeit

Die Probezeit beträgt längstens sechs Monate. Zur Kündigung während der Probezeit gilt die Ziffern 6.1 des Tarifvertrages.
- 2.3 Teilzeit und Befristung

Der Arbeitsvertrag kann abweichend von § 14 Abs. 2 Satz 1 Teilzeit- und Befristungsgesetz bis zu einer Gesamtdauer von zwei Jahren auch ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes befristet werden. Innerhalb dieser Zeitspanne kann das Arbeitsverhältnis bis zu viermal verlängert werden. § 14 Abs. 2 Satz 2 und 3 Teilzeit- und Befristungsgesetz bleiben unberührt.
- 2.4 Wechselnde Einsätze

Der Arbeitnehmer wird aufgrund der Eigenart des Arbeitsverhältnisses üblicherweise an ständig wechselnden Arbeitsplätzen und Einsatzstellen beschäftigt. Die Zuweisung zu wechselnden Einsatzstellen durch den Arbeitgeber stellt daher keine betriebsverfas-

sungsrechtliche Versetzung dar. Weder stellt die Rückkehr eines Arbeitnehmers in den Stammbetrieb des Arbeitgebers zur Arbeitsleistung eine erneute Einstellung dar, noch ist die spätere Zuweisung an einen Kundenbetrieb eine Versetzung.

#### 2.5 Entgeltberechnung bei Krankheit, Urlaub und Feiertagen

Als Berechnungsgrundlage zur Berechnung des regelmäßigen Arbeitsentgeltes bei Krankheit und Urlaub gelten das Entgeltfortzahlungsgesetz bzw. das Bundesurlaubsgesetz in seiner jeweils gültigen Fassung.

#### 2.6 Arbeitspapiere und Zeugnisse

Der Arbeitnehmer hat bei Beendigung seines Arbeitsverhältnisses Anspruch auf Herausgabe der Arbeitspapiere einschließlich der Arbeitsbescheinigung für die Arbeitsagentur und auf Erteilung eines Zeugnisses. Das Zeugnis hat Auskunft über die ausgeübte Tätigkeit zu geben und sich auf Wunsch auf die Beurteilung von Führung und Leistung zu erstrecken.

Ist die Herausgabe der Arbeitspapiere aus betrieblichen Gründen nicht sofort möglich, ist eine Zwischenbescheinigung zu erteilen.

### **§ 3 Arbeitszeit**

1. Es wird eine tarifliche Jahresarbeitszeit (JAZ) vereinbart.

1.1 Das Jahresarbeitszeitjahr kann durch die Betriebsparteien abweichend vom Kalenderjahr festgelegt werden, muss aber 12 aufeinanderfolgende Kalendermonate umfassen. Kommt eine Einigung darüber nicht zustande, gilt das Kalenderjahr.

2. Die Jahresarbeitszeit beträgt für vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmer 2080 Stunden ohne Pausen. Von diesem Jahresarbeitszeitvolumen werden Urlaubstage und gesetzliche Feiertage, die auf einen Arbeitstag entfallen, abgezogen. Das Arbeitszeitvolumen eines solchen Tages beträgt 8 Stunden.

2.1 Das regelmäßige verstetigte monatliche Arbeitsentgelt wird auf Basis einer 40-Stunden-Woche bzw. der sich nach Ziff. 4. ergebenden wöchentlichen Stundenzahl errechnet. Dies gilt auch bei Urlaub und Arbeitsunfähigkeit. Bei Teilzeitarbeitnehmern ist die vereinbarte Arbeitszeit zugrundezulegen.

2.2. Die Jahresarbeitszeit ist durch Betriebsvereinbarung gleichmäßig oder ungleichmäßig auf die Monate, Wochen und Wochentage zu verteilen. Die Bestimmungen des Arbeitszeitgesetzes sind zu beachten. Einzelheiten zur Verteilung der Arbeitszeit, insbesondere Führung des Arbeitszeitkontos, regelt der Anhang zu § 3 (Arbeitszeit), der Inhalt dieses Tarifvertrages ist.

3. Abweichend von den vorgenannten Regelungen können Arbeitgeber und Arbeitnehmer vereinbaren, dass die Jahresarbeitszeit 1820 Stunden beträgt. In diesem Fall ist das Arbeitsvolumen eines Ausfalltages mit 7 Stunden und das monatliche Entgelt auf Basis einer 35-Stunden-Woche zu errechnen. Eine solche Vereinbarung kann im Arbeitsvertrag auch nur für die Dauer und unter der Bedingung einer Tätigkeit in einem Entlei-

herbetrieb mit entsprechender regelmäßiger Arbeitszeit getroffen werden. Alle übrigen Bestimmungen gelten entsprechend.

- 3.1 Durch freiwillige Betriebsvereinbarung oder Einzelvereinbarung kann auf Wunsch von Arbeitnehmern ein Langzeitkonto vereinbart werden. Für diesen Fall haben die Vertragsparteien eine Regelung zur Insolvenzversicherung zu treffen. Bei der Inanspruchnahme des Langzeitkontos sind die Wünsche des Arbeitnehmers und betriebliche Belange zu berücksichtigen.
- 3.2 Über den gesetzlichen Mindesturlaub (z.Zt. 20 Arbeitstage/24 Werkstage) hinausgehende Urlaubstage können auf Wunsch des Arbeitnehmers ebenfalls als Zeitguthaben dem Langzeitkonto gutgebracht werden.
4. Zur Sicherung und zum Erhalt von Arbeitsplätzen können Arbeitgeber und Betriebsrat durch freiwillige Betriebsvereinbarung die Jahresarbeitszeit bis zu 10 % befristet verringern. Während des Zeitraumes einer solchen Vereinbarung ausgesprochene betriebsbedingte Kündigungen werden frühestens mit Ablauf der Vereinbarung wirksam.
- 4.1 Bei einer Absenkung der Arbeitszeit gemäß Ziff. 4 verringert sich das Monatsentgelt entsprechend. Diese Arbeitnehmer gelten als Vollzeitbeschäftigte. Muss der Arbeitgeber während der Laufzeit einer solchen Betriebsvereinbarung betriebsbedingt kündigen, haben die von einer solchen Kündigung betroffenen Arbeitnehmer für die letzten 6 Monate vor ihrem Ausscheiden Anspruch auf eine Entlohnung, die das Arbeitslosengeld in einer Höhe sichert, das die Arbeitnehmer ohne Arbeitszeitabsenkung erhalten hätten. In diesem Fall sind die Arbeitnehmer zu einer entsprechenden Arbeitszeit verpflichtet.

Bei einer Absenkung der Arbeitszeit durch freiwillige Betriebsvereinbarung sind von dieser Regelung die Arbeitnehmer mit Teilzeitarbeit ausgenommen, deren einzelvertraglich vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit unterhalb von 20 Stunden liegt.

- 4.2 Für einzelne Arbeitnehmer kann durch Einzelvereinbarung die Jahresarbeitszeit bis auf 2340 Stunden erhöht werden. Bei der Vereinbarung einer solchen Arbeitszeit hat der Arbeitnehmer Anspruch auf ein entsprechendes Entgelt. Die vereinbarte Arbeitszeit kann auf Wunsch des Arbeitnehmers oder des Arbeitgebers mit einer Ankündigungsfrist von drei Monaten geändert werden, es sei denn, sie wird einvernehmlich früher geändert. Das Arbeitsentgelt wird entsprechend angepasst.

Das Entgelt für Zeiten über 2080 Stunden kann auch einem Langzeitkonto gemäß Ziff. 3.1 zugeführt werden.

5. Für einzelne Arbeitnehmer oder Gruppen von Arbeitnehmern, in deren Jahresarbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft fällt, kann eine Jahresarbeitszeit bis zu 2496 Stunden vereinbart werden. Für diese Arbeitnehmer kann die tägliche Arbeitszeit über 10 Stunden hinaus betragen. Die gesetzlichen Ruhezeiten sind zu beachten.

Anmerkung:

Arbeitsbereitschaft erfordert die Anwesenheit des Arbeitnehmers am Arbeitsplatz.

6. Wenn es die betrieblichen Verhältnisse erfordern, kann nach Vereinbarung mit dem Betriebsrat für den Betrieb, für Betriebsabteilungen oder Gruppen von Arbeitnehmern

Kurzarbeit nach einer Ankündigungsfrist von 2 Wochen eingeführt werden, ohne daß es einer Kündigung des Arbeitsverhältnisses bedarf.

7. Arbeitnehmer, deren einzelvertraglich vereinbarte Jahresarbeitszeit unterhalb der Jahresarbeitszeit von 1820 oder unterhalb einer wöchentlichen Arbeitszeit von 35 Stunden liegt, sind Teilzeitarbeitnehmer. Dies gilt nicht für Arbeitszeiten gemäß Ziff. 4.

## **§ 4 Urlaub**

### 1. Urlaubsdauer

- 1.1 Die Dauer des Jahresurlaubs beträgt im ersten Beschäftigungsjahr 20 Arbeitstage/24 Werkstage, im zweiten 25 Arbeitstage/30 Werkstage und ab drittem Beschäftigungsjahr 30 Arbeitstage/36 Werkstage, wenn die wöchentliche Arbeitszeit des Arbeitnehmers auf 5 Arbeitstage/6 Werkstage je Kalenderwoche verteilt ist.

Auf Antrag des Arbeitnehmers kann zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer vereinbart werden, daß bis zu 10 Urlaubstage (bei Urlaub nach Werktagen 12 Urlaubstage) abgegolten oder einem Langzeitkonto gemäß § 3 Ziff. 3 gutgeschrieben werden. Dieses gilt nur für Urlaubstage, die über dem gesetzlichen Urlaub (20 Arbeitstage/24 Werkstage) liegen. Eine solche Vereinbarung kann jeweils nur für ein Kalenderjahr abgeschlossen werden.

- 1.2 Bei Jugendlichen bemisst sich der Jahresurlaub nach dem Jugendarbeitsschutzgesetz, soweit dieser den tariflichen Urlaub übersteigt.
- 1.3 Unter Betriebszugehörigkeit ist die Dauer des rechtlichen Bestandes des (aktuellen) Arbeitsverhältnisses zu verstehen. Zeiten, in denen das Arbeitsverhältnis ruht, werden nicht berücksichtigt.

- 1.4 Betriebszugehörigkeiten aus der Vergangenheit werden nur anerkannt, wenn ein in der Vergangenheit liegendes Arbeitsverhältnis mindestens zwölf Monate gedauert hat; hinzugerechnet werden dann nur Betriebszugehörigkeiten, die in unmittelbarer Folge vor dem aktuellen Arbeitsverhältnis liegen und bei denen keine Unterbrechung länger als zwei Monate gedauert hat. Dies gilt nicht bei vorangegangener Eigenkündigung des Arbeitnehmers.

2. Das Urlaubsentgelt ist zum üblichen Entgeltzahlungstermin auszuzahlen.

3. Kann der Urlaub wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses ganz oder teilweise nicht mehr gewährt werden, so ist er abzugelten.  
Wird der Arbeitnehmer aus wichtigem von ihm verschuldeten Grund, der eine Verletzung seiner Treuepflicht gegenüber dem Arbeitgeber darstellt, fristlos entlassen oder löst er das Arbeitsverhältnis vertragswidrig auf, so erhält er nur den ihm nach dem Bundesurlaubsgesetz zustehenden Urlaub. Der darüber hinausgehende tarifliche Urlaub entfällt.

Ist in diesen Fällen für das laufende Jahr bereits über den gesetzlichen Mindestanspruch hinaus Urlaub gewährt worden, so hat der Arbeitnehmer das zuviel gezahlte Ur-

laubsentgelt für die Zeit vom Ausscheiden bis zum Jahresende an den Arbeitgeber zurückzuzahlen.

4. Soweit in diesem Tarifvertrag nicht anders geregelt, finden die jeweils gültigen gesetzlichen Bestimmungen Anwendung.

## § 5

### Arbeitsverhinderung, Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall

#### 1. Arbeitsverhinderung

- 1.1 Der Arbeitnehmer kann in folgenden Fällen Freistellung von der Erbringung der Arbeitsleistung in Anspruch nehmen:

##### 1.1.1 Unter Fortzahlung des Entgelts:

- |   |        |
|---|--------|
| a) eigene Eheschließung   | 1 Tag  |
| b) Entbindung Ehefrau/Lebensgefährtin   | 1 Tag  |
| c) bei Todesfällen von Eltern   | 1 Tag  |
| d) bei Todesfällen innerhalb der engeren Familie (Ehegatte/Lebensgefährte und Kinder)   | 2 Tage |
| e) Amtsärztlich angeordnete Untersuchungen, Vorsorgeuntersuchungen sowie der Arztbesuch anlässlich einer notwendigen Spezialuntersuchung, sofern diese zwingend während der Arbeitszeit durchgeführt werden müssen und der Arzt dies bescheinigt und soweit der Arbeitnehmer keinen Anspruch auf Entgeltfortzahlung nach den gesetzlichen Bestimmungen hat, für die Dauer der unvermeidlich ausfallenden Arbeitszeit; |        |

##### 1.1.2 unter Inanspruchnahme des Zeitkontos bis zu 2 Tagen:

- |  |
|--|
| a) bei akuter schwerer Erkrankung des Ehegatten oder der Eltern          |
| b) bei Wohnungswechsel des Arbeitnehmers mit eigenem Hausstand           |
| c) bei Teilnahme an der Eheschließung der Eltern, Kinder und Geschwister |

- 1.1.3 Arbeitnehmer mit Anspruch auf unbezahlte Freistellung (§ 45 Abs. 3 SGB V) von der Arbeit zur Pflege erkrankter Kinder können auch über die Dauer dieses Anspruchs hinaus das Zeitkonto in Anspruch nehmen.

- 1.2 Der Arbeitnehmer hat den Arbeitgeber vor Inanspruchnahme der Regelung gemäß Ziff. 1.1.2 - soweit vorhersehbar - rechtzeitig zu informieren.

- 1.3 Ist ein Wohnungswechsel auf Verlangen des Arbeitgebers durchzuführen, so werden die notwendigen Umzugskosten bezahlt und die beim Umzug notwendige versäumte Arbeitszeit vergütet.

- 1.4 Damit ist § 616 BGB abgedungen.

- 1.5 Für die Dauer der Teilnahme an Sitzungen der Tarifkommission der vertragschließenden Gewerkschaft und an Tarifverhandlungen wird bezahlte Freistellung an bis zu 5 Tagen, in Ausnahmefällen an bis zu 10 Tagen im Kalenderjahr gewährt.

2. Die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall richtet sich nach den jeweils gültigen gesetzlichen Bestimmungen.

Arbeitnehmer erhalten nach

vierjähriger Betriebszugehörigkeit	für die Dauer eines Monats
sechsjähriger Betriebszugehörigkeit	für die Dauer von zwei Monaten
zehnjähriger Betriebszugehörigkeit	für die Dauer von drei Monaten

nach Ablauf des Anspruchs auf Entgeltfortzahlung gemäß Ziffer 2. als Unterstützung den Unterschied zwischen 100 Prozent des Nettoverdienstes und dem Krankengeld.

## **§ 6**

### **Beendigung des Arbeitsverhältnisses**

1. Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis in den ersten zwei Wochen täglich zum Ende des darauffolgenden Tages, danach mit einer Frist von zwei Wochen gekündigt werden.
2. Nach der Probezeit gelten die gesetzlichen Kündigungsfristen. Zur Berechnung der Kündigungsfristen ist die Betriebszugehörigkeit gemäß Ziffer 4.1.3 heranzuziehen; in Abweichung von Ziffer 4.1.4 werden Betriebszugehörigkeiten aus der Vergangenheit dann hinzugerechnet, wenn diese in unmittelbarer Folge vor dem zu kündigenden Arbeitsverhältnis lagen und bei denen keine Unterbrechung länger als zwei Monate gedauert hat.
3. Befristete Arbeitsverhältnisse enden mit Ablauf der vereinbarten Frist, ohne dass es einer Kündigung bedarf. Während der Befristung kann das Arbeitsverhältnis mit der gesetzlichen Kündigungsfrist gekündigt werden.
4. Ein Arbeitsverhältnis endet unabhängig von seiner Kündigung spätestens mit Ablauf des Monats, in dem der Arbeitnehmer das Lebensjahr vollendet, ab dem er gesetzliches Altersruhegeld (z.Z. 65. Lebensjahr) beanspruchen kann oder unbefristete Erwerbsunfähigkeitsrente bezieht. Abweichende einzelvertragliche Regelungen sind auf Wunsch des Arbeitnehmers zulässig.
5. Im übrigen gilt für die beiderseitige Kündigung § 622 BGB einschließlich der dort festgelegten Kündigungsfristen in der jeweils gültigen Fassung.

## **§ 7**

### **Entgeltrahmen- / Entgelttarifvertrag / Aufwendungsersatz**

Für Entgelte und Entgeltrahmenregelungen gelten die hierfür abgeschlossenen Tarifverträge. Soweit betrieblich keine anderweitige Regelung vorliegt, gelten die lohnsteuerrechtlichen Höchstsätze für alle Ansprüche des Arbeitnehmers auf Aufwendungsersatz.



## **§ 8 Fälligkeit und Erlöschen von Ansprüchen**

1. Das Arbeitsentgelt ist am Schluss eines Kalendermonats bzw. des Entgeltabrechnungszeitraumes, Provisionen, Vergütungen und Abgeltungen für Mehr-, Sonn-, Feiertags-, Nacht- und Schichtarbeit sind spätestens am Schluss des folgenden Monats fällig. Für Provisionen kann ein anderer Fälligkeitszeitpunkt vereinbart werden.
2. Beide Arbeitsvertragsparteien können sämtliche Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis nur schriftlich innerhalb einer Ausschlussfrist von zwei Monaten ab Fälligkeit geltend machen.
3. Ansprüche, die nicht innerhalb dieser Frist geltend gemacht werden, sind ausgeschlossen. Diese Ausschlussfrist gilt nicht für Ansprüche, die auf eine unerlaubte Handlung gestützt werden.
4. Lehnt die Gegenpartei den Anspruch ab oder erklärt sie sich nicht innerhalb von einem Monat nach der Geltendmachung des Anspruches, so verfällt dieser, wenn er nicht innerhalb von einem Monat nach der Ablehnung oder dem Fristablauf gerichtlich geltend gemacht wird.

## **§ 9 Schlichtung von Meinungsverschiedenheiten**

Zur Erledigung von Meinungsverschiedenheiten, die sich bei der Auslegung dieses Manteltarifvertrages ergeben, kann ein Tarifschiedsgericht angerufen werden, das aus je zwei Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertretern besteht. Die Vertreter werden von Fall zu Fall von den Vertragsparteien bestellt. Kommt eine Einigung nicht zustande, können die Tarifvertragsparteien einen unparteiischen Vorsitzenden hinzuziehen.

## **§ 10 Besitzstandsklausel**

Bestehen bei Abschluss dieses Tarifvertrages aufgrund von Betriebsvereinbarungen und/oder schriftlicher Einzelabreden für Arbeitnehmer günstigere Vertragsbedingungen, werden diese durch diese Tarifvereinbarung nicht berührt.

## **§ 11 Inkrafttreten und Laufzeit**

Dieser Tarifvertrag tritt am 1.1.2008 in Kraft und kann mit einer Frist von sechs Monaten zum Jahresende, erstmals zum 31.12.2010, gekündigt werden.

Berlin/Köln, den

Tarifgemeinschaft Christlicher  
Gewerkschaften Zeitarbeit

Tarifgemeinschaft Zeitarbeitunternehmen  
in der BVD

Nachtrag v. 14.12.2004 zum Manteltarifvertrag

Zu § 5 Ziff. 2.1 des Tarifvertrages B.O.L.E.R.O.– Zeitarbeit verabschieden die Tarifvertragsparteien folgende Protokollnotiz:

„Die Tarifvertragsparteien stimmen darin überein, dass die Regelung von § 5 Ziff. 2.1 des Manteltarifvertrages B.O.L.E.R.O.-Zeitarbeit Rechtswirkung nur im Hinblick auf die bei Abschluss des Tarifvertrages geltende Rechtslage entfaltet. Bei einer Veränderung der Ausgangsrechtslage, insbesondere im Rahmen der geplanten Vorschriften zur Gesundheitsreform hat die Tarifregelung keine Geltung mehr. In diesem Fall verpflichten sich die Tarifvertragsparteien zur Neuverhandlung unabhängig von der Laufzeit.“

## Anhang zu § 3 (Arbeitszeit) des Manteltarifvertrages B.O.L.E.R.O.-Zeitarbeit vom 1.1.2008

1. Für die gleichmäßige und ungleichmäßige Verteilung der Jahresarbeitszeit gelten die folgenden Grundsätze.
2. Die Umrechnung der Jahresarbeitszeit auf Wochenarbeitszeit bei gleichmäßiger Verteilung wird wie folgt vorgenommen:

$$\text{wöchentliche Arbeitszeit} = \frac{\text{JAZ}}{52}$$

3. Für im Kalenderjahr eintretende und/oder ausscheidende Mitarbeiter ermittelt sich die anteilige Jahresarbeitszeit bei Zugrundelegung einer gleichmäßigen Verteilung der Arbeitszeit nach folgender Formel:

$$\text{anteilige Jahresarbeitszeit} = \frac{\text{Anzahl der Arbeitstage, die der Mitarbeiter im Kalenderjahr im Betrieb beschäftigt ist} \times 8 \text{ Stunden}}{\text{JAZ}}$$

Bruchteile von weniger als einer halben Stunde werden abgerundet, Bruchteile von mindestens einer halben Stunde aufgerundet.

4. Für jeden Mitarbeiter ist ein Arbeitszeitkonto pro Jahresarbeitszeitjahr zu führen. Bei ungleichmäßiger Verteilung der Arbeitszeit beträgt der tarifliche Rahmen für die Schwankung des individuellen Arbeitszeitkontos +/- 208 Stunden bezogen auf die Jahresarbeitszeit. Wird das individuelle Arbeitszeitkonto um mehr als 260 Stunden überschritten, ist ab 261. Stunde ein Zuschlag von 25 % je Stunde in Zeit- oder Geldwert zu gewähren. Durch freiwillige Betriebsvereinbarung kann der tarifliche Rahmen für die Schwankung des individuellen Arbeitszeitkontos abweichend vereinbart werden.
- 4.1 Zeitguthaben aus dem individuellen Arbeitszeitkonto, die zum Ende des Jahresarbeitszeitjahres bestehen, sind auszugleichen. Folgende Möglichkeiten, die auch kombiniert werden können, bestehen:
  - a) Grundsätzlich wird in Höhe des Zeitguthabens innerhalb von 6 Monaten Freizeit gewährt.
  - b) Arbeitgeber und Arbeitnehmer können sich darauf einigen, daß das Zeitguthaben ganz oder teilweise ausgezahlt wird. Berechnungsgrundlage ist das bei Ablauf des Arbeitszeitjahres regelmäßig gezahlte Arbeitsentgelt.
  - c) Das Zeitguthaben kann einvernehmlich auf ein Langzeitkonto gemäß § 3 Ziff. 1 des Manteltarifvertrages übertragen werden.
  - d) Ist das Zeitguthaben innerhalb der 6 Monate gemäß Buchstabe a) nicht ausgeglichen, erfolgt die Auszahlung oder Übertragung auf ein Langzeitkonto gemäß § 3 Ziff. 1 des Manteltarifvertrages.

- 4.2 Zeitschulden aus den individuellen Arbeitszeitkonten, die zum Ende des Jahresarbeitszeitjahres bestehen, sind innerhalb von 6 Monaten durch Nachholen der nicht geleisteten Arbeitsstunden auszugleichen.
- a) Ist der Arbeitgeber ganz oder teilweise außerstande, dafür die Voraussetzungen zu schaffen, gelten noch bestehende Zeitschulden mit Ablauf des sechsmonatigen Ausgleichszeitraumes als ausgeglichen.
  - b) Hat der Arbeitnehmer die Zeitschulden zu vertreten, so erfolgt ein Entgeltabzug ab dem siebten Monat. Der Geldwert der Zeitschulden gilt insoweit als Entgeltvorschuss.
  - c) Zeitschulden wegen Nichteinsatzzeiten sind bei den monatlich verstetigten Vergütungsansprüchen nicht abzugsfähig.

## **ENTGELTARIFVERTRAG-WEST**

Zwischen der

**Tarifgemeinschaft Christliche Gewerkschaften Zeitarbeit und PSA,  
Obentrautstraße 57, 10963 Berlin  
-nachfolgend CGZP-**

und der

**Tarifgemeinschaft Zeitarbeitsunternehmen im BVD – Bundesvereinigung  
Deutscher Dienstleistungsunternehmen  
Salierring 32 50677 Köln**

wird folgender Entgelttarifvertrag abgeschlossen:

### **§ 1 Geltungsbereich**

Dieser Tarifvertrag gilt für alle Arbeitnehmer der der Tarifgemeinschaft angeschlossenen Zeitarbeitsunternehmen und PSA innerhalb der Bundesländer Baden-Württemberg, Bayern, Bremen, Hamburg, Hessen, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen, Rheinland-Pfalz, Saarland, Schleswig-Holstein. Er gilt nicht für Geschäftsführer, Prokuristen, Geschäftsstellenleiter und Vertriebsdisponenten.

### **§ 2 Tarifentgelte**

***Die aktuell gültigen Entgeltsätze erhalten Sie als Mitglied unseres Verbandes über die Geschäftsstelle.***

### **§ 3 Inkrafttreten und Kündigung**

Dieser Tarifvertrag tritt zum 01.08.2008 in Kraft. Er kann mit dreimonatiger Frist, erstmalig zum 30.06.2010 gekündigt werden. Im gegenseitigen Einvernehmen der Tarifvertragsparteien können Ergänzungen jederzeit vorgenommen werden.

Berlin, den 01.08.2008

Tarifgemeinschaft Christlicher  
Gewerkschaften Zeitarbeit

Tarifgemeinschaft Zeitarbeitunternehmen  
in der BVD

## **ENTGELTARIFVERTRAG-OST**

Zwischen der

**Tarifgemeinschaft Christliche Gewerkschaften Zeitarbeit und PSA,  
Obentrautstraße 57, 10963 Berlin  
-nachfolgend CGZP-**

und der

**Tarifgemeinschaft Zeitarbeitsunternehmen im BVD – Bundesvereinigung  
Deutscher Dienstleistungsunternehmen  
Salierring 32 50677 Köln**

wird folgender Entgelttarifvertrag abgeschlossen:

### **§ 1 Geltungsbereich**

Dieser Tarifvertrag gilt für alle Arbeitnehmer der der Tarifgemeinschaft angeschlossenen Zeitarbeitsunternehmen und PSA innerhalb der Bundesländer Berlin, Brandenburg, Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen, Sachsen-Anhalt, Thüringen. Er gilt nicht für Geschäftsführer, Prokuristen, Geschäftsstellenleiter und Vertriebsdisponenten.

### **§ 2 Tarifentgelte**

***Die aktuell gültigen Entgeltsätze erhalten Sie als Mitglied unseres Verbandes über die Geschäftsstelle.***

### **§ 3 Inkrafttreten und Kündigung**

Dieser Tarifvertrag tritt zum 01.08.2008 in Kraft. Er kann mit dreimonatiger Frist, erstmalig zum 30.06.2010 gekündigt werden. Im gegenseitigen Einvernehmen der Tarifvertragsparteien können Ergänzungen jederzeit vorgenommen werden.

Berlin, den 1.8.2008

Tarifgemeinschaft Christlicher  
Gewerkschaften Zeitarbeit

Tarifgemeinschaft Zeitarbeitunternehmen  
in der BVD

## **ENTGELTRAHMEN-TARIFVERTRAG**

Zwischen der

**Tarifgemeinschaft Christliche Gewerkschaften Zeitarbeit und PSA,  
Obentrautstraße 57, 10963 Berlin  
-nachfolgend CGZP-**

und der

**Tarifgemeinschaft Zeitarbeitsunternehmen in der BVD –  
Bundesvereinigung Deutscher Dienstleistungsunternehmen e.V.  
Salierring 32 50677 Köln**

wird folgender Entgelttrahmentarifvertrag abgeschlossen:

### **§ 1 Geltungsbereich**

1. **Räumlicher Geltungsbereich**  
Dieser Tarifvertrag erstreckt sich räumlich auf das Gebiet der Bundesrepublik Deutschland.
2. **Fachlicher Geltungsbereich**  
Dieser Tarifvertrag gilt fachlich für alle Unternehmen, Betriebe, Betriebsabteilungen, Hilfs- und/oder Nebenbetriebe, die Dienstleistungen in der Arbeitnehmerüberlassung erbringen – Zeitarbeitsunternehmen.
3. **Persönlicher Geltungsbereich**  
Der Tarifvertrag gilt persönlich für alle Arbeitnehmer, soweit sie nicht leitende Angestellte im Sinne des Betriebsverfassungsgesetzes sind oder Auszubildende. Er gilt nicht für Geschäftsführer, Prokuristen, Geschäftsstellenleiter und Vertriebsdisponenten.
4. **Sprachgebrauch**  
Die in diesem Tarifvertrag verwendete Bezeichnung „Arbeitnehmer“ umfasst weibliche und männliche Arbeitskräfte. Die undifferenzierte Bezeichnung dient allein der besseren Lesbarkeit des Vertragstextes.

## § 2 Allgemeine Eingruppierungsgrundsätze

1. Der Arbeitnehmer wird zu Beginn des Arbeitsverhältnisses entsprechend der arbeitsvertraglich geregelten Beschäftigung in die jeweilige Entgeltgruppe eingruppiert (Stammlohngruppe). Für die Gruppierung ist die tatsächlich notwendige Qualifikation der ausgeübten 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 Arbeitnehmer in die Tarifgruppe einzugruppieren, deren Oberbegriff der Tätigkeit am nächsten kommt.

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 bestimmter Ausbildungsgang für sich allein begründet keinen Anspruch auf Eingruppierung in eine bestimmte Entgeltgruppe, wenn die Tätigkeit diesen Ausbildungsgang nicht verlangt.
3. Werden dem Arbeitnehmer für einen Zeitraum von mehr als vier 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 zur jeweils höheren Entgeltgruppe.
4. Übt ein Arbeitnehmer vorübergehend auf Veranlassung des Arbeitgebers bis zu sechs Wochen eine geringwertige Tätigkeit aus, so hat er Anspruch auf die Bezahlung in seiner Stammgruppe. Wird dem Beschäftigten eine Tätigkeit angeboten, die seiner Stammlohngruppe entspricht und lehnt er diese ab, wird nach sechs Wochen die Bezahlung der tatsächlich ausgeführten Tätigkeit angepasst. Wird dem Beschäftigten eine solche Tätigkeit nicht angeboten, bleibt es bei der Bezahlung in der Stammlohngruppe.
5. Bei einem Arbeitnehmer, der erheblich und nicht nur vorübergehend minderleistungsfähig ist, kann - auf Verlangen des Arbeitnehmers oder des Arbeitgebers mit Zustimmung beider tarifvertragsschließender Parteien eine vom Tarifvertrag abweichende Entgeltregelung getroffen werden. Diese ist schriftlich niederzulegen. Der Betriebsrat ist zuvor anzuhören.

## § 3 Entgeltgruppenmerkmale

### Entgeltgruppe 1

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

### Entgeltgruppe 2

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



#### Entgeltgruppe 3

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

#### Entgeltgruppe 4

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

#### Entgeltgruppe 5 (Ecklohngruppe)

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

#### Entgeltgruppe 6

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

#### 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.

#### Entgeltgruppe 8

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

#### Entgeltgruppe 9

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

### **§ 4 Entgeltstufen**

Die Beschäftigten werden abhängig von ihrer Beschäftigungsdauer, ihrer Einsatzbereitschaft und ihrer Qualifikation in Entgeltstufen eingestuft. Für alle Entgeltgruppen gelten folgende Regelungen:

Während der ersten Beschäftigungsmonate bis maximal zum Ende der Einarbeitung ist eine Entgeltabsenkung um bis zu maximal 10 Prozent zulässig. Die Entgeltgruppe E 1 Ost kann nicht unter 6,00 Euro, die Entgeltgruppe E 2 Ost nicht unter 6,12 Euro abgesenkt werden.

Nach erfolgter Einarbeitung in Gruppe E1 bis E3 ist spätestens ab dem fünften Beschäftigungsmonat und ab E4 bei noch nicht abgeschlossener Einarbeitung ab dem siebten Beschäftigungsmonate das Tabellenentgelt zu zahlen.

Arbeitnehmer, die dem Unternehmen ununterbrochen zwei Jahre angehören und sich während dieser Zeit durch entsprechenden Arbeitseinsatz oder erworbene Qualifikationen ausgezeichnet haben, sollen mit Entgelterhöhungen um bis zu maximal 10 % einen Anreiz für ihren Einsatz erhalten. Eine Automatik ist jedoch ausgeschlossen.

## **§ 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**

1. Bestand bereits vor Inkrafttreten der zwischen den Vertragsparteien abgeschlossenen Tarifverträge ein Arbeitsverhältnis zwischen einem Arbeitnehmer und einem Mitgliedsunternehmen und ist das Tarifgehalt infolge der Eingruppierung einschließlich der tarifvertraglichen Sonder-/Nebenleistungen (vermögenswirksame Leistungen, Jubiläumszahlungen, Jahressondergratifikationen, etc.) niedriger als die bisherige Vergütung des Arbeitnehmers, so erhält dieser in Höhe der Differenz einen Ausgleichsbetrag (Besitzstandswahrung). Dieser Ausgleichsbetrag nimmt nicht an tariflichen Gehaltserhöhungen teil und ist auf Gehaltserhöhungen infolge einer Höhergruppierung anrechenbar.
2. Die Regelungen gem. Abs.1 sind auch auf Arbeitsverhältnisse von Unternehmen anzuwenden, die erst nach Inkrafttreten der zwischen den Vertragsparteien abgeschlossenen Tarifverträge Mitglied der BVD werden, wobei die betreffenden Arbeitsverhältnisse mit dem jeweiligen Unternehmen bereits vor dem Zeitpunkt seines Beitritts zur BVD bestanden haben müssen.

## **§ 7 Beschäftigungssicherung**

- 1.1 Zur Sicherung bestehender Arbeitsplätze und zur Vermeidung von betriebsbedingten Kündigungen können für einzelne Betriebsteile oder den gesamten Betrieb Abweichungen von den Regelungen der bestehenden Tarifverträge (MTV, Entgeltrahmen-TV, ETV) auf betrieblicher Ebene vereinbart werden, wenn z.B. folgende Situationen dies erforderlich machen:
  - Gravierende wirtschaftliche Probleme des Unternehmens / Betriebes / Betriebsteils bis hin zur Existenzgefährdung.
  - Wesentlich abweichende Entgeltbedingungen im Kundenbetrieb.
- 1.2 Unter den Voraussetzungen des Abs.1 können auf betrieblicher Ebene die tariflichen Entgelte reduziert werden, tarifvertragliche Zulagen / Nebenleistungen sowie die Jahressondergratifikation gekürzt bzw. gestrichen werden sowie Arbeitszeitverlängerungen ohne Lohnausgleich und auch Arbeitszeitkürzungen bei entsprechender Entgeltreduzierung (Teilzeit) vereinbart werden. Das Nähere wird einer Betriebsvereinbarung vorbehalten. Falls in dem Unternehmen bzw. Betrieb bzw. Betriebsteil kein Betriebsrat be-

stehen sollte, können die vorerwähnten Maßnahmen nur mit Zustimmung der vertragsschließenden Parteien umgesetzt werden.

- 1.3. Im Gegenzug zu den vereinbarten Maßnahmen gem. Abs. 2 kann der Arbeitgeber den betroffenen Arbeitnehmern den zeitlich begrenzten Ausschluss ordentlicher betriebsbedingter Änderungs- und/oder Beendigungskündigungen zusagen.

## **§ 8 Inkrafttreten und Kündigung**

Dieser Vertrag tritt am 01.08.2008 für alle Mitglieder der Vertragsparteien in Kraft. Er kann mit dreimonatiger Frist, erstmalig zum 31.12.2010 gekündigt werden. Im gegenseitigen Einvernehmen der Tarifvertragsparteien können Ergänzungen jederzeit vorgenommen werden.

Berlin, den 01.08.2008

Tarifgemeinschaft Christlicher  
Gewerkschaften Zeitarbeit

Tarifgemeinschaft Zeitarbeitunternehmen  
in der BVD

**Anlage 1 des Entgelttarifvertrages**

<b>Entgeltgruppe</b>	<b>Tätigkeits- oder Funktionsbezeichnungen im Beispiel</b>
<b>E1</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Bürohilfskräfte</li><li>• Industriegilfskräfte</li><li>• Küchen-/Reinigungskräfte</li><li>• Lager-/Transporthilfskräfte</li><li>• oder vergleichbare Tätigkeiten</li></ul>
<b>E2</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Bürohilfskräfte</li><li>• Fertigungskräfte</li><li>• Logistikkräfte</li><li>• Medizinische Hilfskräfte</li><li>• oder vergleichbare Tätigkeiten</li></ul>
<b>E3</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Fachwerker/in</li><li>• Logistikfachkräfte</li><li>• Büro- und Verwaltungskräfte</li><li>• Medizinische Kräfte</li><li>• oder vergleichbare Tätigkeiten</li></ul>

<b>Entgeltgruppe</b>	<b>Tätigkeits- oder Funktionsbezeichnungen im Beispiel</b>
<b>E4</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Facharbeiter/in</li><li>• Büro- und Verwaltungsfachkräfte</li><li>• Medizinische Fachkräfte</li><li>• oder vergleichbare Tätigkeiten</li></ul>
	<b>Tätigkeits- oder Funktionsbezeichnungen im Beispiel</b>
<b>E5</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Facharbeiter/in mit Spezialkenntnissen</li><li>• Büro- und Verwaltungsfachkräfte mit Spezialkenntnissen</li><li>• Medizinische Fachkräfte mit Spezialkenntnissen</li><li>• Techniker</li><li>• oder vergleichbare Tätigkeiten</li></ul>
<b>E6</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Meister/in</li><li>• Techniker/in mit Spezialkenntnissen</li><li>• IT-Fachkräfte</li><li>• Redaktionelle Fachkräfte</li><li>• oder vergleichbare Tätigkeiten</li></ul>

<b>Entgeltgruppe</b>	<b>Tätigkeits- oder Funktionsbezeichnungen im Beispiel</b>
<b>E7</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• wie Entgeltgruppe 6</li><li>• Diplom-Ingenieure</li><li>• Diplom-Kaufleute</li><li>• oder vergleichbare Tätigkeiten</li></ul>
<b>E8</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Diplom-Ingenieure</li><li>• Diplom-Kaufleute</li><li>• Technische Redakteure</li><li>• Diplom-Informatiker</li><li>• oder vergleichbare Tätigkeiten</li></ul>
	<b>Tätigkeits- oder Funktionsbezeichnungen im Beispiel</b>
<b>E9</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• wie Entgeltgruppe 8</li><li>• oder vergleichbare Tätigkeiten</li></ul>