

## 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 Mitglieder<sup>1</sup> der Fachgruppe Zeitarbeit des Unternehmerverbandes 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.

---

<sup>1</sup> 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 151,67 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 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. Arbeitszeitkonto**

- 3.2.1. Für jeden Arbeitnehmer wird ein Arbeitszeitkonto eingerichtet. Auf dieses Konto werden die Arbeitsstunden übertragen, die über die regelmäßige Arbeitszeit pro Monat hinaus geleistet werden. Zulässig ist gleichermaßen die Übertragung von Minusstunden.
- 3.2.2. Es dürfen nur so viele Stunden auf das Arbeitszeitkonto übertragen werden, dass die Grenzwerte von maximal 150 Plusstunden und 21 Minusstunden nicht überschritten werden.
- 3.2.3. Die auf dem Arbeitszeitkonto aufgelaufenen Stunden werden durch Freizeit ausgeglichen. Dabei können der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer in jedem Kalendermonat über jeweils zwei Arbeitstage Zeitguthaben frei verfügen. Eine Verfügung durch den Arbeitgeber darf nicht zu einem negativen Zeitguthaben des Arbeitnehmers führen.

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 Freizeitersuchen nachzukommen.

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.

Fallen Zeiten, in denen Stundenguthaben durch beantragte und festgelegte Freizeit ausgeglichen werden, mit Zeiten einer Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers zusammen, so gilt die Freizeit als genommen, eine Rückübertragung in das Zeitguthaben erfolgt nicht.

Die gesetzlichen Anforderungen an einen Insolvenzschutz sind einzuhalten.

- 3.3.4. 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.
- 3.4. 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.

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.

## § 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 Ehrenämtern 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.

## **§ 7 Brückentage/Betriebsruhe**

- 7.1. Um den Arbeitnehmer in Verbindung mit Feiertagen und Wochenenden (sog. Brückentage) eine längere zusammenhängende Freizeit zu gewähren, können Arbeitstage vor oder im Anschluss an Feiertage festgelegt werden, an denen nicht gearbeitet wird.
- 7.2. Für einen zusammenhängenden Zeitraum – von höchstens 14 Kalendertagen – kann Betriebsruhe angeordnet werden. Dazu benötigte Zeit kann vom Arbeitszeitkonto oder vom Jahresurlaub übertragen werden. Ausschließlich für diesen Zweck können auf dem Arbeitszeitkonto bis zu 50 Minusstunden angesammelt werden.

Für die Lage der Betriebsruhe sind nach Möglichkeit die Wünsche der Mitarbeiter zu berücksichtigen.

## **§ 8 Jahressonderzahlungen**

Ab dem zweiten Jahr des ununterbrochenen Bestehens des Beschäftigungsverhältnisses hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Jahressonderzahlungen in Form von zusätzlichem Urlaubs- und Weihnachtsgeld<sup>2</sup>. 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

- im zweiten Jahr jeweils 150 Euro brutto,
- im dritten und vierten Jahr jeweils 200 Euro brutto,
- ab dem fünften Jahr jeweils 300 Euro brutto.

---

<sup>2</sup> Ab dem 01.01.2006 entsteht der Anspruch auf diese Jahressonderzahlung nach 6 Monaten ununterbrochenen Bestehens des Beschäftigungsverhältnisses.

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

Individualrechtlich oder betrieblich begründete Sondervergütungen des Arbeitgebers (wie Weihnachtsgeld, 13. Monatsentgelt, Zusätzliches Urlaubsgeld) werden auf die tarifliche Sonderzahlungen (zunächst auf das Urlaubs- und dann auf das Weihnachtsgeld) angerechnet. Soweit bei Inkrafttreten dieses Tarifvertrages für die unter Ziffer 4 in der Protokollnotiz aufgeführten Arbeitnehmer keine Sondervergütung gewährt wurde, dafür aber die regelmäßigen monatlichen Entgelte diejenigen nach dem jetzt geltenden Entgelt- bzw. Entgelttrahmentarifvertrag überschreiten, kann bis einschließlich zum 2. Beschäftigungsjahr dieser Arbeitnehmer das zusätzliche Urlaubs- und Weihnachtsgeld mit übertariflichen regelmäßigen Entgelten verrechnet werden.

## **§ 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 UIS, die Arbeitnehmerbeisitzer von der IG BAU 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**

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.

## **§ 11 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.

## **§ 12 Inkrafttreten und Kündigung**

Dieser Vertrag tritt am 1. Januar 2004 für alle tarifgebundenen Mitglieder der Vertragsparteien<sup>3</sup> in Kraft. Die freiwillige Anwendung des Tarifvertrages zu einem früheren Zeitpunkt kann von Mitgliedern der Fachgruppe Zeitarbeit des UIS nach vorheriger schriftlicher Anzeige gegenüber den Tarifvertragsparteien erfolgen.

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

## **§ 13 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.

---

<sup>3</sup> (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-, Feiertags-, 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.

**Erklärungsfrist:**

Es wird eine Erklärungsfrist bis zum 12.01.2004 vereinbart. Schweigen gilt als Zustimmung.

Frankfurt/Duisburg, den 18.12.2003

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

.....

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