

Tarifvertrag für intern Beschäftigte in der Zeitarbeit

Zwischen der
Tarifgemeinschaft Qualitätsorientierter Zeitarbeitsunternehmer TQZ
Martinsallee 4
53359 Rheinbach

und der

IG Metall
Bezirksleitung Nordrhein-Westfalen
Roßstr. 94
40476 Düsseldorf

§ 1 Geltungsbereich

Dieser Vertrag gilt für alle Angestellten der in der TQZ vertretenden Mitgliedsfirmen an allen Standorten (Zentralverwaltung und Geschäftsstellen) innerhalb von Deutschland. Er gilt nicht für Geschäftsführer und Prokuristen.

Der Einfachheit wird in diesem Tarifvertrag die männliche Form stellvertretend für alle weiteren Formen genommen.

§ 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 ungekürzte Altersrente 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 sechsten Monats beträgt die Kündigungsfrist 2 Wochen. Vom siebten Monat des Beschäftigungsverhältnisses an gelten beiderseits die gesetzlichen Kündigungsfristen.

§ 3 Arbeitszeit und Zeitkonten

3.1. Arbeitszeit

Die individuelle regelmäßige monatliche Arbeitszeit beträgt 166,83 Stunden, das entspricht einer 38,5 Stundenwoche. Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit einschließlich der Pausen und die Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage richten sich nach den betrieblichen Gegebenheiten.

An Heiligabend und Silvester endet die Arbeitszeit um 14.00 Uhr.

3.2 Arbeitszeitkonto

3.2.1. Für jeden Mitarbeiter 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. Zeitkonten werden nur als Stundenkonten geführt. Kommen Zeitkonten zur Auszahlung, werden sie mit dem aktuellen Stundenlohn ausgezahlt. Die Auszahlung von Zeitkontenstunden kann einvernehmlich zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer vereinbart werden.

3.2.2. Das Zeitkonto ist arbeitsvertraglich festzulegen. Die Höhe des Zeitkontos richtet sich nach den betrieblichen Belangen und den persönlichen Wünschen des Arbeitnehmers. Es dürfen jedoch die Größen von 150 Plusstunden bzw. 105 Minusstunden nicht überschritten werden.

Bei Teilzeitbeschäftigten werden die Grenzen im Verhältnis zur arbeitsvertraglich Arbeitszeit angepasst. Es können ausdrücklich arbeitsvertraglich auch geringere Stundenkontingente für ein Zeitkonto festgelegt werden. Auf Verlangen des Mitarbeiters werden Stunden aus dem Arbeitszeitkonto, die über 105 Plusstunden hinausgehen, ausbezahlt. Zulagen und Zuschläge werden jeweils mit dem Entgelt für den Monat ausgezahlt in dem sie anfallen.

3.2.3. Beim Ausscheiden wird ein positives Zeitguthaben ausgezahlt, ein negatives Zeitguthaben wird mit maximal 35 Stunden verrechnet oder ist zurückzuzahlen.

§ 4 Mehrarbeit

Mehrarbeit ist die über die regelmäßige monatliche Soll-Arbeitszeit hinausgehende Ist-Arbeitszeit. Werden mehr als 15% der monatlichen Soll-Arbeitszeit seitens des Mitarbeiters geleistet, so sind Mehrarbeitszuschläge fällig. Mehrarbeitsstunden sind dann mit 25 % zu vergüten. Für Teilzeitbeschäftigte gilt die Regelung analog ihrer regelmäßigen monatlichen Arbeitszeit.

§ 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, Feiertag und Arbeitsunfähigkeit

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. Urlaubsjahr ist das Kalenderjahr. Ab dem Urlaubsjahr 2022 gilt: im ersten Jahr besteht ein Anspruch auf einen Jahresurlaub von 25 Arbeitstagen, im zweiten und dritten Jahr einen Jahresurlaub von 27 Arbeitstagen, ab dem vierten Jahr einen Jahresurlaub von 30 Arbeitstagen. Für bereits beschäftigte Arbeitnehmer gilt ein Bestandsschutz.

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, erlischt der Anspruch zu diesem Zeitpunkt.

Bei Langzeitarbeitsunfähigkeit ist der bestehende Urlaub nach Genesung in Absprache mit dem Arbeitgeber zu nehmen.

6.3. Urlaubsentgelt

Berechnungsgrundlage für die Entgelthöhe im Urlaubsfall ist das Bundesurlaubsgesetz.

6.4. Berechnungsgrundlage für Lohnfortzahlungen an Feiertagen und bei Arbeitsunfähigkeit.

Die Berechnungsbasis für die Lohnfortzahlung im Krankheitsfall und an Feiertagen ist das Lohnausfallprinzip. An Feiertagen und Kranktagen erhält der Arbeitnehmer das Arbeitsentgelt, das er ohne Feiertag bzw. ohne Arbeitsunfähigkeit erhalten hätte.

§7 Jahressonderzahlungen

Nach dem sechsten Monat des ununterbrochenen Bestehens des Beschäftigungsverhältnisses hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Jahressonderzahlungen in Form von zusätzlichem Urlaubs- und Weihnachtsgeld. Die Auszahlung des zusätzlichen Urlaubsgeldes erfolgt mit der Abrechnung für den Monat Juni eines jeden Jahres, die Auszahlung des Weihnachtsgeldes erfolgt mit der Abrechnung für den Monat November eines jeden Jahres.

Zusätzliches Urlaubs- und Weihnachtsgeld erhöhen sich mit zunehmender Dauer der Betriebszugehörigkeit, berechnet auf die Stichtage 30. Juni und 30. November. Das zusätzliche Urlaubs- und Weihnachtsgeld beträgt, abhängig von der Dauer des ununterbrochenen Bestehens des Arbeitsverhältnisses.

Der Anspruch beträgt:

- ab dem 7. Beschäftigungsmonat 210 Euro brutto,
- ab dem 13. Beschäftigungsmonat 270 Euro brutto,
- ab dem 37. Beschäftigungsmonat 350 Euro brutto.

§ 8 Ausschlussfrist

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

§ 9 Inkrafttreten und Kündigung

Diese tarifvertraglichen Regelungen treten zum 01.01.2023 in Kraft. Sie können mit dreimonatiger Frist erstmalig zum 30.09..2025 gekündigt werden. Im gegenseitigen Einvernehmen der Tarifvertragsparteien können Ergänzungen jederzeit vorgenommen werden. Änderungen der Mitgliedschaft bei der TQZ sind der IG Metall unverzüglich mitzuteilen.

Entgeltrahmen- und Entgelttarifvertrag

§ 1 Geltungsbereich

Der Geltungsbereich entspricht dem des §1 MTV für intern Beschäftigte in der Zeitarbeit.

§ 2 Allgemeine Eingruppierungsgrundsätze

2.1. Die Arbeitnehmer werden zu Beginn des Arbeitsverhältnisses entsprechend der arbeitsvertraglich geregelten Beschäftigung in die jeweilige Entgeltgruppe eingruppiert (Stammlohngruppe). Für die Eingruppierung 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.

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 bestimmter Ausbildungsgang für sich allein begründet keinen Anspruch auf Eingruppierung in eine bestimmte Entgeltgruppe, wenn die Tätigkeit diesen Ausbildungsgang nicht verlangt.

§ 3 Entgelte

Tarifgruppe	Tätigkeitsbeschreibung	Entgelte	Entgelte ab dem 01.03.2025
K 1	Bürohilfstätigkeiten, die ohne Ausbildung verrichtet werden können.	2.080,00 €	2.147,00 €
K 2	Verwaltungskraft, Büroassistentin, Telesales.	2.280,00 €	2.353,00 €
K 3	Disponent direkt nach der Ausbildung, Verwaltungsfachkraft, Teamassistentin.	2.550,00 €	2.632,00 €
K 4	Disponent mit mindestens 3 Jahren aktueller Berufserfahrung Lohnbuchhalter, Finanzbuchhalter, Teamleiter.	3.000,00 €	3.096,00 €
K 5	Niederlassungsleiter ohne Ergebnisverantwortung	3.500,00 €	3.612,00 €
K 6	Regionalleiter ohne Ergebnisverantwortung, Controller, Personalleiter	4.250,00 €	4.386,00 €

§ 4 Zielvereinbarungen

Auf Grundlage von „Mitarbeitergesprächen“ können Zielvereinbarungen zwischen den Beschäftigten und dem Arbeitgeber getroffen werden. Eine Zielvereinbarung liegt vor, wenn zwischen Arbeitgeber und Beschäftigten eine konkrete Ergebniserwartung (Ziel) schriftlich festgelegt wird. Das Ergebnis muss durch den Mitarbeiter beeinflussbar sein. Es können qualitative als auch quantitative Ziele vereinbart werden. Der zusätzliche Entgeltanteil über diese Zielvereinbarung darf 20% eines Jahresgehaltes nicht überschreiten.

§ 5 Ausschlussfrist

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

§ 6 Inkrafttreten und Kündigung

Diese tarifvertraglichen Regelungen treten zum 01.01.2023 in Kraft. Sie können mit dreimonatiger Frist erstmalig zum 30.09.2024 gekündigt werden. Im gegenseitigen Einvernehmen der Tarifvertragsparteien können Ergänzungen jederzeit vorgenommen werden.

Rheinbach, den 10.07.2022 / 20.01.2025

Düsseldorf, den 15.07.2022 / 20.01.2025

Tarifgemeinschaft Qualitätsorientierter
Zeitarbeitsunternehmen TQZ

IG Metall