



GVP

Gesamtverband der Personaldienstleister

Tarifverträge Zeitarbeit

**BAP/DGB-
Tarifgemeinschaft**

Stand: April 2024

Tarifverträge Zeitarbeit

BAP/DGB-Tarifgemeinschaft

vom 22.07.2003

zuletzt geändert durch Änderungstarifvertrag vom 01.03.2024

und ergänzt durch Ergänzungstarifverträge
über Branchenzuschläge.

Der Bundesarbeitgeberverband der Personaldienstleister e. V. (BAP) ist zum 1. Dezember 2023 erloschen. Der BAP ist zusammen mit dem Interessenverband Deutscher Zeitarbeitsunternehmen e. V. (iGZ) nach dem Umwandlungsgesetz auf den Gesamtverband der Personaldienstleister e. V. (GVP) verschmolzen. Alle Rechte und Pflichten des BAP sind auf den GVP als dessen Gesamtrechtsnachfolger übergegangen. Dies gilt ebenso für die zwischen dem BAP und den Gewerkschaften der DGB-Tarifgemeinschaft Zeitarbeit abgeschlossenen Tarifverträge Zeitarbeit.

Aus Klarstellungsgründen haben der GVP und die Gewerkschaften der DGB-Tarifgemeinschaft Zeitarbeit vereinbart, dass die ursprünglich zwischen dem BAP und den Gewerkschaften der DGB-Tarifgemeinschaft Zeitarbeit bzw. zwischen dem iGZ und den Gewerkschaften der DGB-Tarifgemeinschaft Zeitarbeit abgeschlossenen Tarifverträge zunächst unter ihrer bisherigen Bezeichnung fortgeführt werden.

Inhalt

Manteltarifvertrag BAP	2
§ 1 Geltungsbereich	3
§ 2 Dauer der Arbeitszeit/Vollzeitarbeit	4
§ 3 Teilzeitarbeit	4
§ 4 Verteilung der Arbeitszeit/Flexibilisierung	4
§ 5 Arbeitsbereitschaft/Bereitschaftsdienst/Rufbereitschaft/Ruhezeiten	7
§ 6 Mehrarbeit	7
§ 7 Nacht-, Sonntags- und Feiertagsarbeit/Zuschläge	7
§ 8 Einsatzregelungen	8
§ 9 Begründung/Beendigung des Arbeitsverhältnisses	9
§ 10 – gestrichen –	10
§ 11 Urlaub	11
§ 12 Arbeitsversäumnis/Freistellung	12
§ 13 Entgeltvorschriften	13
§ 14 Entgeltumwandlung	15
§ 15 Jahressonderzahlungen	16
§ 16 Ausschlussfristen	17
§ 17 Schlussbestimmungen	18
§ 18 Inkrafttreten und Kündigung	18
Tabelle Urlaubs- und Weihnachtsgeld	19
Entgeltrahmentarifvertrag BAP	20
§ 1 Geltungsbereich	21
§ 2 Eingruppierungsgrundsätze	21
§ 3 Entgeltgruppen	21
§ 4 Inkrafttreten und Kündigung	23
Entgelttarifvertrag BAP	24
§ 1 Geltungsbereich	25
§ 2 Entgelte	25
§ 3 – gestrichen –	25
§ 4 Zuschläge	25
§ 5 – gestrichen –	25
§ 6 Branchenzuschlag	26
§ 7 Sonstiges	26
§ 8 Inkrafttreten und Kündigung	26
Entgelttabelle gesamtes Tarifgebiet	27
Verfahrensvereinbarung	30

Manteltarifvertrag BAP

vom 22.07.2003

geändert durch Änderungsstarifverträge

- vom 22.12.2004
- vom 30.05.2006
- vom 09.03.2010
- vom 17.09.2013
- vom 18.12.2019
- vom 21.06.2022
- vom 13.01.2023
- vom 01.03.2024

und ergänzt durch Ergänzungstarifverträge über Branchenzuschläge.

zwischen dem

Gesamtverband der Personaldienstleister e.V. (GVP)

Universitätsstraße 2–3a | 10117 Berlin

und den unterzeichnenden Mitgliedsgewerkschaften des DGB

IGBCE

Königsworther Platz 6 | 30167 Hannover

Gewerkschaft Nahrung – Genuss – Gaststätten (NGG)

Haubachstraße 76 | 22765 Hamburg

Industriegewerkschaft Metall (IG Metall)

Wilhelm-Leuschner-Str. 79 | 60329 Frankfurt am Main

Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW)

Reifenberger Straße 21 | 60489 Frankfurt am Main

Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di)

Paula-Thiede-Ufer 10 | 10179 Berlin

Industriegewerkschaft Bauen – Agrar – Umwelt (IG BAU)

Olof-Palme-Straße 19 | 60439 Frankfurt am Main

Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft (EVG)

Weilburger Straße 24 | 60326 Frankfurt am Main

Gewerkschaft der Polizei (GdP)

Stromstraße 4 | 10555 Berlin

§ 1 Geltungsbereich

Dieser Tarifvertrag gilt

§ 1.1 räumlich:

für die Bundesrepublik Deutschland;

§ 1.2 fachlich:

für die tarifgebundenen Mitgliedsunternehmen des Gesamtverbandes der Personaldienstleister e. V. (einschließlich ihrer Hilfs- und Nebenbetriebe).

Der Tarifvertrag findet keine Anwendung auf Zeitarbeitsunternehmen und -unternehmensteile, die mit dem Kundenunternehmen einen Konzern im Sinne des § 18 Aktiengesetz bilden, wenn

- a) das Zeitarbeitsunternehmen in einem ins Gewicht fallenden Maße zuvor beim Kundenunternehmen beschäftigte Arbeitnehmer übernimmt und
- b) die betroffenen Arbeitnehmer auf ihrem ursprünglichen oder einem vergleichbaren Arbeitsplatz im Kundenunternehmen eingesetzt werden und
- c) dadurch bestehende im Kundenunternehmen wirksame Entgelttarifverträge zuungunsten der betroffenen Arbeitnehmer umgangen werden;

§ 1.3 persönlich:

für die Arbeitnehmer (Mitarbeiter), die von dem Zeitarbeitsunternehmen (Arbeitgeber) einem Entleiher (Kundenbetrieb) im Rahmen des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG) überlassen werden und Mitglieder einer der vertragsschließenden Gewerkschaften sind.

Einzelvertraglich können von den Regelungen dieses Tarifvertrages abweichende Vereinbarungen getroffen werden mit Mitarbeitern, die außertariflich beschäftigt sind, wenn ihr Jahresverdienst den tariflichen Jahresverdienst der höchsten tariflichen Entgeltgruppe übersteigt.

Die in diesem Tarifvertrag verwendeten männlichen Bezeichnungen dienen ausschließlich der besseren Lesbarkeit und gelten geschlechtsunabhängig.

§ 2 Dauer der Arbeitszeit/Vollzeitarbeit

Die individuelle regelmäßige monatliche Arbeitszeit beträgt 151,67 Stunden; dies entspricht einer durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit von 35 Stunden. Diese muss im Durchschnitt von 12 Kalendermonaten nach Maßgabe des § 4 erreicht werden.

Davon abweichend kann in begründeten Einzelfällen im Arbeitsvertrag eine längere individuelle regelmäßige monatliche Arbeitszeit vereinbart werden, wenn der Mitarbeiter ganz überwiegend in Kundenbetrieben mit einer längeren betrieblich geltenden individuellen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit (irwAz) eingesetzt wird. Die arbeitsvertragliche Regelung darf in diesen Fällen diese betrieblich geregelte Arbeitszeit nicht überschreiten.¹ Eine solche vertragliche Vereinbarung darf eine durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit von bis zu 40 Wochenstunden (173,34 Std./Monat) nicht überschreiten. Die Vergütung wird in diesem Fall entsprechend angepasst.

Die individuelle regelmäßige jährliche Arbeitszeit ergibt sich aus der monatlichen Arbeitszeit gem. Satz 1 multipliziert mit 12.

§ 3 Teilzeitarbeit

Teilzeitarbeit liegt vor, wenn die vereinbarte individuelle regelmäßige monatliche Arbeitszeit des Mitarbeiters geringer ist als 151,67 Stunden.

§ 4 Verteilung der Arbeitszeit/Flexibilisierung

§ 4.1 Die tatsächliche Lage der Arbeitszeit wird an die des Kundenbetriebes 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 Kundenbetrieb gültigen Regelungen bzw. Anforderungen des Kundenbetriebes.

Umkleiden, Waschen sowie Ruhepausen im Sinne des Arbeitszeitgesetzes (z. B. Frühstücks-, Mittags-, Kaffeepausen) gelten nicht als Arbeitszeit, es sei denn, für die Arbeitnehmer im Entleihbetrieb gelten abweichende Regelungen.

1) Protokollnotiz zu § 2 Absatz 2 Satz 2

Mit dieser Regelung sind die Fälle nicht ausgeschlossen, in denen der Mitarbeiter ausnahmsweise kurzzeitig in einem Betrieb eingesetzt wird, dessen betrieblich vereinbarte irwAz niedriger ist als die im Arbeitsvertrag vereinbarte.

§ 4.2 Zum Ausgleich der monatlichen Abweichungen zwischen der nach § 2 / § 3 vereinbarten individuellen regelmäßigen Arbeitszeit des Mitarbeiters und der tatsächlichen Arbeitszeit nach § 4.1 wird ein Arbeitszeitkonto eingerichtet. In das Arbeitszeitkonto können Plus- und Minusstunden eingestellt werden.

§ 4.3² Plusstunden sind die über die individuelle regelmäßige monatliche Arbeitszeit hinaus entstandenen Arbeitsstunden. Minusstunden sind die unter der individuellen regelmäßigen monatlichen Arbeitszeit liegenden Arbeitsstunden.

Das Arbeitszeitkonto darf max. 200 Plusstunden umfassen.

Zur Beschäftigungssicherung kann das Arbeitszeitkonto bei saisonalen Schwankungen im Einzelfall bis zu 230 Plusstunden umfassen.

Beträgt das Guthaben mehr als 150 Stunden, ist der Arbeitgeber verpflichtet, die über 150 Stunden hinausgehenden Plusstunden inklusive der darauf entfallenden Sozialversicherungsabgaben gegen Insolvenz zu sichern und die Insolvenzsicherung dem Mitarbeiter nachzuweisen. Ohne diesen Nachweis darf das Arbeitszeitkonto abweichend von Abs. 2 und 3 max. 150 Stunden umfassen und der Mitarbeiter ist nicht verpflichtet, über 150 Stunden hinausgehende Plusstunden zu leisten.

Bei Teilzeitbeschäftigung werden die vorgenannten Obergrenzen des Arbeitszeitkontos im Verhältnis zur arbeitsvertraglich vereinbarten Arbeitszeit angepasst. Die Pflicht des Arbeitgebers zur Insolvenzsicherung erst ab einem Guthaben von 150 Stunden bleibt hiervon unberührt.

Durch Feiertage ausgefallene Arbeitsstunden werden in Höhe der ausgefallenen Arbeitszeit entsprechend der Arbeitszeitverteilung gemäß § 4.1 auf das Arbeitszeitkonto gebucht.

§ 4.4 Das Arbeitszeitkonto ist spätestens nach 12 Monaten auszugleichen.

Ist der Zeitausgleich in diesem Zeitraum nicht möglich, ist er in den folgenden drei Monaten vorzunehmen. Dazu hat der Arbeitgeber mit dem betroffenen Mitarbeiter spätestens nach Ablauf der 12 Monate gemäß Abs. 1 eine entsprechende Vereinbarung zu treffen mit dem Ziel, einen vollständigen Zeitausgleich vorzunehmen.

2) Protokollnotiz zu § 4.3

Die Tarifvertragsparteien werden zu Beginn des Jahres 2005 auf Antrag einer Seite auf Basis der bis dahin gemachten Erfahrungen in Verhandlungen darüber eintreten, ob die o. a. Stundengrenzen entfallen oder neu festgelegt werden und ob eine Begrenzung von Minusstunden vorgenommen wird.

Ist auch in diesem Zeitraum der Zeitausgleich aus betrieblichen Gründen nicht möglich, kann ein Übertrag in den nächsten Ausgleichszeitraum mit maximal 150 Stunden (bei Teilzeitbeschäftigung anteilig) erfolgen. Die darüber hinausgehenden Stunden sind in Geld auszugleichen.

Die Übertragung dieser Zeitguthaben erfolgt im Rahmen der Zeitkontengrenzen gemäß § 4.3 und weitet diese nicht aus.

§ 4.5 Der Ausgleich der Zeitkonten erfolgt in der Regel durch Freizeitentnahme nach folgenden Maßgaben:

- a) Nach Vereinbarung mit dem Mitarbeiter ist jederzeit ein Ausgleich der Plusstunden durch Freizeit möglich.
- b) Der Mitarbeiter kann verlangen, während der Einsatzzeit beim Kunden je 35 Plusstunden einen Arbeitstag aus dem Zeitkonto in Freizeit zu erhalten. Dieser Anspruch kann nur einmal je Kalendermonat für max. zwei Arbeitstage geltend gemacht werden.

Voraussetzung für diesen Anspruch ist die Einhaltung einer Ankündigungsfrist von einer Woche.

Der Arbeitgeber ist berechtigt, dem Freizeitverlangen aus dringenden betrieblichen Gründen zu widersprechen.

Als dringender betrieblicher Grund in diesem Sinne gilt die Ablehnung des Kundenbetriebes, soweit kein Ersatzmitarbeiter zur Verfügung steht.

Im Falle der Ablehnung des Freistellungsantrags hat der Mitarbeiter Anspruch auf eine verbindliche Vereinbarung über die spätere Lage der beantragten Freistellungstage.

- c) Aufgrund einer Vereinbarung zwischen Mitarbeiter und Arbeitgeber können weitere Freistellungstage in einem Monat festgelegt oder Freistellungstage mehrerer Monate zusammengefasst werden.
- d) Durch Vereinbarung zwischen Mitarbeiter und Arbeitgeber können im Ausgleichszeitraum bis zu 70 Stunden aus dem Zeitkonto in Geld ausgeglichen werden.
- e) Auf Verlangen des Mitarbeiters werden Stunden aus dem Arbeitszeitkonto, die über 105 Plusstunden hinausgehen, ausbezahlt. Bei

Teilzeitbeschäftigten richtet sich die Anzahl der Plusstunden anteilig nach der jeweils arbeitsvertraglich vereinbarten Arbeitszeit.

- f) Eine vom Mitarbeiter beanspruchte Freistellung zum Abbau von Guthabenstunden aus dem Arbeitszeitkonto wird nicht durch Zuteilung eines neuen Einsatzes unterbrochen.

Bei Arbeitsunfähigkeit während eines beanspruchten Freizeitausgleichs werden Zeiten auf das Arbeitszeitkonto rückübertragen.

- § 4.6** Im Falle des Ausscheidens des Mitarbeiters ist der Saldo auf dem Arbeitszeitkonto wie folgt auszugleichen: Plusstunden werden abgegolten, Minusstunden werden bei Eigenkündigung des Mitarbeiters bzw. außerordentlicher Kündigung bis zu 35 Stunden verrechnet, soweit eine Nacharbeit betrieblich nicht möglich ist.

§ 5 Arbeitsbereitschaft/Bereitschaftsdienst/Rufbereitschaft/Ruhezeiten

Soweit Mitarbeiter in Kundenbetrieben mit Arbeitsbereitschaft oder Bereitschaftsdienst oder in Rufbereitschaft eingesetzt werden und für den Kundenbetrieb entsprechend § 7 ArbZG betriebliche und/oder tarifliche Sonderregelungen zur Arbeitszeit und Ruhezeit gelten, gelten diese entsprechend mit der Maßgabe, dass die jeweilige Regelung vollumfänglich für den Mitarbeiter zur Anwendung kommt.

§ 6 Mehrarbeit

Mehrarbeitsstunden sind die Arbeitsstunden, die zusätzlich geleistet werden und die nicht an der tatsächlichen Arbeitszeit im Kundenbetrieb orientiert über die nach §§ 2 bis 4 festgelegte individuelle regelmäßige Arbeitszeit hinaus angeordnet werden.

§ 7 Nacht-, Sonntags- und Feiertagsarbeit/Zuschläge

- § 7.1** Zuschlagspflichtig sind die vollen Arbeitsstunden, durch die die vereinbarte individuelle regelmäßige monatliche Arbeitszeit des Mitarbeiters nach § 2 / § 3 in einem Monat um mehr als 15 % überschritten wird.

Für das Erreichen des Schwellenwertes, ab dem gemäß § 7.1 Absatz 1 ein Anspruch auf Mehrarbeitszuschläge besteht, sind nicht nur die tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden, sondern auch genommene Urlaubsstunden zu berücksichtigen.

Der Zuschlag beträgt 25 % des jeweiligen tariflichen Stundenentgeltes nach §§ 2 bis 6 des Entgelttarifvertrages.

§ 7.2 Nachtarbeit ist die Arbeit in der Zeit zwischen 23.00 Uhr und 6.00 Uhr.

Die Höhe des Zuschlags für Nachtarbeit richtet sich nach der Zuschlagsregelung des Kundenbetriebes. Sie beträgt höchstens 25 % des jeweiligen tariflichen Stundenentgeltes nach §§ 2 bis 6 des Entgelttarifvertrages.

§ 7.3 Sonn- und Feiertagsarbeit ist die an Sonntagen bzw. gesetzlichen Feiertagen geleistete Arbeit in der Zeit zwischen 0.00 Uhr und 24.00 Uhr. § 9 Abs. 2 und 3 Arbeitszeitgesetz finden Anwendung.

Entscheidend für die Frage, ob Feiertagsarbeit vorliegt, ist das Feiertagsrecht des Arbeitsortes.

Die Höhe des Zuschlags für Sonntags- und Feiertagsarbeit richtet sich nach den Zuschlagsregelungen des Kundenbetriebes. Sie beträgt höchstens 50 % des jeweiligen tariflichen Stundenentgeltes nach §§ 2 bis 6 des Entgelttarifvertrages für Sonntagsarbeit und höchstens 100 % für Feiertagsarbeit sowie für Arbeit an Heiligabend und Silvester nach 14.00 Uhr.

§ 7.4 Treffen mehrere der vorgenannten Zuschläge zusammen, ist nur der jeweils höchste zu zahlen.

§ 8 Einsatzregelungen

§ 8.1 Soweit dem Mitarbeiter Aufgaben im Kundenbetrieb übertragen sind, unterliegt er dem Direktionsrecht des Kundenbetriebes. Das allgemeine Direktionsrecht des Arbeitgebers bleibt hiervon unberührt.

§ 8.2 Der Mitarbeiter ist verpflichtet, auf Anordnung des Arbeitgebers an wechselnden Einsatzorten tätig zu werden.

Beschränkende Regelungen bedürfen der ausdrücklichen vertraglichen Vereinbarung.

Der Mitarbeiter hat Anspruch auf eine Einsatzmeldung mit den wesentlichen Inhalten seines Einsatzes im Kundenbetrieb.

§ 8.3 Sofern für den einfachen Weg außerhalb der Arbeitszeit von der Niederlassung/Geschäftsstelle zum Einsatzort beim Kundenbetrieb mehr als 1,5 Stunden bei Benutzung des zeitlich günstigsten öffentlichen Verkehrsmittels aufgewendet werden müssen, erhält der Mitarbeiter die über 1,5 Stunden hinausgehende Wegezeit je Hin- und Rückweg mit den tariflichen Entgelten nach §§ 2 bis 6 des Entgelttarifvertrages bezahlt, sofern er diese Wegezeit tatsächlich aufgewandt hat.

§ 8.4 Beträgt der zeitliche Aufwand für die Wegezeit im Sinne von § 8.3 mehr als 2 Stunden, hat der Mitarbeiter Anspruch auf Übernahme von Übernachtungskosten nach folgender Maßgabe:

Das Zeitarbeitsunternehmen übernimmt grundsätzlich die Organisation der Unterbringung und die Kosten in voller Höhe. Bei erforderlicher Eigenorganisation einer Unterkunft durch den Mitarbeiter werden die Kosten nach vorheriger Genehmigung und Vorlage einer entsprechenden Quittung/Rechnung vom Arbeitgeber übernommen bzw. erstattet.

Alternativ kann eine Übernachtungspauschale in Höhe der steuerlichen Sätze vereinbart werden.

§ 8.5 – gestrichen –

§ 8.6 – gestrichen –

§ 8.7 Sonstiger Aufwendungsersatz gemäß § 670 BGB ist einzelvertraglich zu regeln.

§ 9 Begründung/Beendigung des Arbeitsverhältnisses

§ 9.1 Die Begründung des Arbeitsverhältnisses erfolgt aufgrund eines schriftlich abzuschließenden Arbeitsvertrages.

Bei unentschuldigtem Nichterscheinen am ersten Arbeitstag gilt der Arbeitsvertrag als nicht zustande gekommen.

§ 9.2 Der Arbeitsvertrag kann abweichend von § 14 Abs. 2 S.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 S. 2 und 3 Teilzeit- und Befristungsgesetz bleiben unberührt.

§ 9.3 Die ersten sechs Monate des Beschäftigungsverhältnisses gelten als Probezeit.

Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis mit einer Frist von einer Woche in den ersten drei Monaten gekündigt werden. Danach gelten die gesetzlichen Kündigungsfristen während der Probezeit gemäß § 622 Abs. 3 BGB von zwei Wochen.

Bei Neueinstellungen kann die Kündigungsfrist während der ersten zwei Wochen des Beschäftigungsverhältnisses arbeitsvertraglich auf einen Tag verkürzt werden. Als Neueinstellungen gelten Arbeitsverhältnisse mit Mitarbeitern, die mindestens drei Monate lang nicht in einem Arbeitsverhältnis zum Arbeitgeber standen.

§ 9.4 Im Übrigen gelten für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber oder den Mitarbeiter beiderseits die Fristen des § 622 Abs. 1 und 2 BGB.

Die Kündigung hat schriftlich zu erfolgen (§ 623 BGB).

§ 9.5 Die gesetzlichen Vorschriften über die fristlose Kündigung bleiben unberührt.

§ 9.6 Nach Ausspruch einer Kündigung ist der Arbeitgeber berechtigt, den Mitarbeiter unter Fortzahlung seines Entgeltes und unter Anrechnung etwaiger Urlaubsansprüche und Guthaben aus dem Arbeitszeitkonto freizustellen. Im Falle einer betriebsbedingten Kündigung ist eine Freistellung zum Abbau des Arbeitszeitkontos nur mit Zustimmung des Mitarbeiters möglich.

§ 10 – gestrichen –

§ 11 Urlaub

§ 11.1 Der Mitarbeiter hat in jedem Kalenderjahr Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub. Urlaubsjahr ist das Kalenderjahr.

§ 11.2³ Die dem Mitarbeiter zustehende Urlaubsdauer richtet sich nach der Dauer der ununterbrochenen Betriebszugehörigkeit.

Der Urlaub beträgt im Urlaubsjahr 2020

- im ersten Jahr 24 Arbeitstage,
- im zweiten Jahr 25 Arbeitstage,
- im dritten Jahr 26 Arbeitstage,
- im vierten Jahr 28 Arbeitstage,
- ab dem fünften Jahr 30 Arbeitstage.

Ab dem Urlaubsjahr 2021 beträgt der Urlaub

- im ersten Jahr 25 Arbeitstage,
- im zweiten und dritten Jahr 27 Arbeitstage,
- ab dem vierten Jahr 30 Arbeitstage.

Bei Ausscheiden innerhalb der ersten sechs Monate des Bestehens des Beschäftigungsverhältnisses erwirbt der Arbeitnehmer einen Urlaubsanspruch gemäß §§ 3 und 5 Bundesurlaubsgesetz.

Verteilt sich die individuelle regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit des Mitarbeiters auf mehr oder weniger als fünf Arbeitstage in der Woche, erhöht oder vermindert sich der Urlaub entsprechend.

Fällt ein Feiertag in den Urlaub des Mitarbeiters, richtet sich die Frage, ob dieser nicht als Urlaubstag zu rechnen ist, nach dem Feiertagsrecht des Sitzes des Arbeitgebers; wird der Einsatz beim Kundenunternehmen zum Zwecke des Urlaubs unterbrochen, richtet sich dies nach dem Feiertagsrecht des Arbeitsortes.

Im Ein- und Austrittsjahr hat der Mitarbeiter gegen den Arbeitgeber Anspruch auf so viele Zwölftel des ihm zustehenden Urlaubs, als er volle Monate bei ihm beschäftigt war, mindestens aber den ihm nach dem Bundesurlaubsgesetz zustehenden Mindesturlaub.

3) Protokollnotiz zu § 11.2

§ 5 Nr. 2 Arbeitnehmer-Entsendegesetz bleibt unberührt.

Ein Urlaubsanspruch besteht insoweit nicht, als dem Mitarbeiter für das Urlaubsjahr bereits von einem anderen Arbeitgeber Urlaub gewährt oder abgegolten worden ist. Der Mitarbeiter hat eine entsprechende Bescheinigung des vorherigen Arbeitgebers vorzulegen.

- § 11.3 Kann der Urlaub wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses ganz oder teilweise nicht gewährt werden, so ist er abzugelten.
- § 11.4 Bei der Urlaubsplanung sind bereits feststehende Kundenbetriebseinsätze zu berücksichtigen. Bereits genehmigte Urlaubstage stehen für Kundenbetriebseinsätze nicht zur Verfügung.
- § 11.5 Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses ist der Urlaubsanspruch während der Kündigungsfrist zu gewähren und zu nehmen. Besteht die Möglichkeit hierzu nicht, ist er insoweit abzugelten.
- § 11.6 Im Übrigen gelten die Bestimmungen des Bundesurlaubsgesetzes.

§ 12 Arbeitsversäumnis/Freistellung

- § 12.1 Ist der Mitarbeiter durch Krankheit oder sonstige unvorhersehbare Ereignisse an der Arbeitsleistung verhindert, so hat er dem Arbeitgeber dies unverzüglich, möglichst fernmündlich, mitzuteilen und dabei die Arbeitsunfähigkeit bzw. andere Gründe und die voraussichtliche Dauer seiner Verhinderung anzugeben. Dieselbe Verpflichtung besteht, wenn die Verhinderung länger andauert, als dem Arbeitgeber bereits mitgeteilt.

Bei krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit ist der Mitarbeiter gemäß § 5 Abs. 1 Satz 2 Entgeltfortzahlungsgesetz verpflichtet, dem Arbeitgeber eine ärztliche Bescheinigung über die Arbeitsunfähigkeit sowie deren voraussichtliche Dauer einzureichen. Der Arbeitgeber ist berechtigt, die Vorlage der ärztlichen Bescheinigung früher zu verlangen. Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als in der Bescheinigung angegeben, so ist der Mitarbeiter verpflichtet, erneut eine ärztliche Bescheinigung vorzulegen. Bei krankheitsbedingter Arbeitsverhinderung ist der Beginn der Wiederaufnahme der Tätigkeit dem Arbeitgeber möglichst frühzeitig, spätestens jedoch 1 Arbeitstag vor Wiederaufnahme mitzuteilen.

- § 12.2 Der Mitarbeiter darf bei vorhersehbaren Ereignissen nur mit vorheriger Zustimmung des Arbeitgebers der Arbeit fernbleiben.

§ 12.3 Bei folgenden Ereignissen, die auf einen regelmäßigen Arbeitstag des Mitarbeiters fallen, wird bezahlte Freistellung gewährt:

a) beim Tod naher Angehöriger

Ehegatten, Kinder, Eltern sowie des eingetragenen Lebenspartners:
2 Tage

Geschwister, Schwiegereltern: 1 Tag

b) bei eigener Eheschließung, Eintragung der eigenen Lebenspartnerschaft sowie bei Niederkunft der Ehefrau bzw. der eingetragenen Lebenspartnerin: 1 Tag

c) bei Wahrnehmung öffentlich auferlegter Pflichten (z. B. aus Ehrenämtern, Ladung als Zeuge oder vergleichbaren Sachverhalten) sowie bei Teilnahme als Tarifkommissionsmitglied einer DGB-Mitgliedsgewerkschaft an den Sitzungen der Tarifkommission unter Anrechnung der hierfür erhaltenen Entschädigung auf das Arbeitsentgelt: Freistellung für die erforderliche Zeit

d) Umzug aus dienstlicher Veranlassung: 1 Tag

Die Höhe des weiter zu zahlenden Arbeitsentgelts bemisst sich nach § 13.3.

§ 12.4 Mit § 12.3 sind die in Anwendung des § 616 BGB möglichen Fälle festgelegt.

§ 13 Entgeltvorschriften

§ 13.1 Die Mitarbeiter erhalten ein Monatsentgelt auf der Basis der individuellen regelmäßigen monatlichen Arbeitszeit, das spätestens bis zum 15. Bankarbeitstag des auf den Abrechnungsmonat folgenden Monats fällig wird.

Auf Verlangen des Mitarbeiters wird mit rechtzeitiger Ankündigung am Ende eines jeweiligen Abrechnungsmonats ein Abschlag von bis zu 80 % des zu erwartenden Netto-Einkommens ausgezahlt. Bereits gezahlte Abschläge werden angerechnet. Sofern das Beschäftigungsverhältnis nach dem 20. des betreffenden Abrechnungsmonats beginnt sowie im Austrittsmonat besteht kein Anspruch auf eine Abschlagszahlung. Diese Abschlagsregelung findet Anwendung ab dem 01.07.2014.

§ 13.2* Das Monatsentgelt setzt sich aus den festen Entgeltbestandteilen des laufenden Monats (das jeweilige tarifliche Entgelt nach §§ 2 und 3 des Entgelttarifvertrages einerseits sowie die Zuschläge nach §§ 4 und 6 des Entgelttarifvertrages in Höhe der tatsächlich geleisteten zuschlagspflichtigen Arbeitsstunden andererseits) und den variablen Entgeltbestandteilen (z. B. Zuschläge und sonstige schwankende Entgelte) zusammen. Zuschläge und Zulagen werden jeweils mit dem Entgelt für den Monat ausgezahlt, in dem sie anfallen und werden nicht in das Arbeitszeitkonto übertragen. Die Auszahlung der Stunden aus dem Arbeitszeitkonto erfolgt stets nur in Höhe der tariflichen Stundenentgelte ohne Berücksichtigung von Branchenzuschlägen und sonstigen Zulagen und Zuschlägen.

§ 13.3⁴ Für die Berechnung der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall und des Urlaubsentgelts sind für jeden nach den gesetzlichen und tariflichen Bestimmungen zu vergütenden Krankheits- bzw. Urlaubstag für die Höhe des fortzuzahlenden Entgelts der durchschnittliche Arbeitsverdienst und die durchschnittliche Arbeitszeit der letzten drei abgerechneten Monate (Referenzzeitraum) vor Beginn der Arbeitsunfähigkeit bzw. des Urlaubsantritts zugrunde zu legen. Hierfür gilt:

- a) Es ist der durchschnittliche Arbeitsverdienst des Referenzzeitraums auf Grundlage der individuellen regelmäßigen Arbeitszeit zu bilden. Zum Arbeitsverdienst zählen die Entgeltbestandteile gemäß § 13.2 (ohne Mehrarbeitszuschläge) sowie sonstige Zulagen und Zuschläge gemäß den Bestimmungen des Bundesurlaubsgesetzes.

* Mit Inkrafttreten etwaiger Branchenzuschlagstarifverträge wird der hiernach für den jeweiligen Wirtschaftszweig zu zahlende Branchenzuschlag Teil des festen tariflichen Entgelts gemäß § 13.2.

4) Protokollnotiz zu § 13.3

Die Tarifvertragsparteien einigen sich auf folgendes Berechnungsbeispiel:

In den letzten drei abgerechneten Monaten (65 Tage) vor dem Arbeitsausfall hat der Arbeitnehmer einen Stundenverdienst von 10,22 Euro (EG 3 bis 31.12.2013).

Er hat 30 Tage à 7 Stunden mit einem Branchenzuschlag von 1,53 € (Branchenzuschlag TV BZ M+E) gearbeitet. Er kehrt dann in einen zuvor ausgeübten Einsatz in der Chemieindustrie zurück und arbeitet dort an 35 Tagen à 8 Stunden mit einem Branchenzuschlag von 1,02 € (Branchenzuschlag TV BZ Chemie). Hieraus ergibt sich folgende Berechnung für das Urlaubsentgelt und die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall:

- a) $151,67 \times 3 \times 10,22 \text{ €} = \underline{4650,20 \text{ €}}$
(tarifliches Grundentgelt ohne Zuschläge auf Grundlage der individuellen regelmäßigen monatlichen Arbeitszeit im Referenzzeitraum)
- b) $30 \text{ Tage} \times 7 \text{ Stunden} \times 1,53 \text{ €} = \underline{321,30 \text{ €}}$
(Zulagen/Zuschläge auf der Grundlage der tatsächlichen Arbeitszeit)
 $+ 35 \text{ Tage} \times 8 \text{ Stunden} \times 1,02 \text{ €} = \underline{285,60 \text{ €}}$
 $= \underline{606,90 \text{ €}}$
- c) $4650,20 \text{ €} + 606,90 \text{ €} = \underline{5257,10 \text{ €}}$
- d) $5257,10 \text{ €} / 65 \text{ Tage} = \underline{80,88 \text{ €/Tag}}$
Für jeden Urlaubs-/Krankheitstag werden 80,88 € ausgezahlt.
- e) $(30 \text{ Tage} \times 7 \text{ Stunden} + 35 \text{ Tage} \times 8 \text{ Stunden}) / 65 \text{ Tage} = \underline{7,54 \text{ Stunden}}$
Für jeden Urlaubs-/Krankheitstag werden 7,54 Stunden in der Zeiterfassung berücksichtigt.

- b) Zusätzlich finden die durchschnittlich im Referenzzeitraum erarbeiteten Zulagen und Zuschläge (ohne Mehrarbeitszuschläge) auf Grundlage der durchschnittlichen tatsächlichen Arbeitszeit Berücksichtigung, die über die individuelle regelmäßige Arbeitszeit hinausgeht.
- c) Für die im Arbeitszeitkonto zu berücksichtigenden Stunden ist die im Referenzzeitraum durchschnittlich ermittelte Arbeitszeit gemäß Buchstabe b) maßgeblich.

Liegen im Referenzzeitraum Verdienstkürzungen aufgrund von Kurzarbeit, Krankheitstagen, für die wegen Überschreitung der 6-Wochen-Frist kein Entgeltfortzahlungsanspruch besteht, unverschuldeten Arbeitsversäumnissen oder Zeiten, in denen das Arbeitsverhältnis ruht, bleiben diese für die Berechnung außer Betracht.

Bestehende, für den Arbeitnehmer günstigere, betriebliche Vereinbarungen bleiben unberührt.

Die in der Protokollnotiz enthaltenen Berechnungsbeispiele sind verbindliche Bestandteile des Tarifvertrages.

Die Entgeltfortzahlung bei Maßnahmen der medizinischen Vorsorge und Rehabilitation richtet sich nach den Bestimmungen des Entgeltfortzahlungsgesetzes.

- § 13.4** Besteht für einen Monat ein anteiliger Entgeltanspruch (z. B. bei Ein- oder Austritt im Laufe des Monats) oder ist das Monatsentgelt aus anderen Gründen (z. B. unbezahlte Ausfallzeiten) zu kürzen, so ermittelt sich der Entgeltanspruch nach dem Verhältnis der anzurechnenden Sollarbeitszeiten des Mitarbeiters in dem Monat zu den Sollarbeitszeiten des ganzen Monats.

§ 14 Entgeltumwandlung

Mitarbeiter haben einen Anspruch, tarifliche Entgeltbestandteile zugunsten einer Versorgungszusage zum Zwecke der Altersversorgung umzuwandeln.

Sie können verlangen, dass ihre zukünftigen Entgeltansprüche bis zu 4% der jeweiligen Beitragsbemessungsgrenze der Rentenversicherung für betriebliche Altersversorgung verwandelt werden. Bei dieser Entgeltumwandlung dürfen 1/160 der Bezugsgröße nach § 18 Abs. 1 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch nicht unterschritten werden.

Die Einzelheiten werden zwischen Arbeitgeber und Mitarbeiter schriftlich vereinbart.

Gemäß der neuen gesetzlichen Regelung zur betrieblichen Altersversorgung erhalten Beschäftigte ab dem 7. Beschäftigungsmonat, erstmals ab dem 1. Juli 2005, einen Anspruch auf einen monatlichen Betrag in Höhe von 13,30 Euro. Dieser Betrag ist ausschließlich für die betriebliche Altersversorgung (Direktversicherung, Pensionskasse, Pensionsfond) zu zahlen, sofern dies der Wunsch des Mitarbeiters ist.

§ 15 Jahressonderzahlungen

§ 15.1 Nach dem sechsten Monat des ununterbrochenen Bestehens des Beschäftigungsverhältnisses hat der Mitarbeiter Anspruch auf Jahressonderzahlungen in Form von zusätzlichem Urlaubs- und Weihnachtsgeld.

Die Auszahlung des 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.

Das Urlaubs- und Weihnachtsgeld erhöht sich mit zunehmender Dauer der Betriebszugehörigkeit, berechnet auf die Stichtage 30. Juni und 30. November.

§ 15.2 Die Höhe des Urlaubs- und Weihnachtsgelds bestimmt sich abhängig von der Dauer des ununterbrochenen Bestehens des Arbeitsverhältnisses entsprechend der als Anlage zum BAP/DGB Manteltarifvertrag genommenen Tabelle „Urlaubs- und Weihnachtsgeld“*.

Auf Antrag des Arbeitnehmers erhöht sich das Urlaubs- und Weihnachtsgeld unter Einbeziehung eines Mitgliedervorteils, abhängig von der Dauer des ununterbrochenen Bestehens des Arbeitsverhältnisses, nach der als Anlage zum BAP/DGB Manteltarifvertrag genommenen Tabelle „Mitgliedervorteil“*, wenn der Arbeitnehmer Mitglied einer der tarifschließenden DGB-Gewerkschaften ist und dem Arbeitgeber jeweils zu den Stichtagen 30. Juni und 30. November seine seit mindestens sechs Monaten bestehende Gewerkschaftsmitgliedschaft mittels einer Mitgliederbescheinigung nachweist. Näheres regelt die Verfahrensvereinbarung** zum Anspruch auf einen Mitgliedervorteil.

* Die Anlage ist im Anschluss an den Manteltarifvertrag BAP abgedruckt.

** Die Verfahrensvereinbarung ist am Ende der Tarifbroschüre abgedruckt.

Die Jahressonderzahlungen werden auch zukünftig tarifydynamisch auf Basis der EG 4 angepasst.

Teilzeitbeschäftigte erhalten die Sonderzahlungen anteilig entsprechend der vereinbarten individuellen regelmäßigen monatlichen Arbeitszeit.

§ 15.3⁵ Voraussetzung für den Anspruch auf Auszahlung der Sonderzahlungen ist das Bestehen eines ungekündigten Beschäftigungsverhältnisses zum Auszahlungszeitpunkt.

Anspruchsberechtigte Mitarbeiter, deren Arbeitsverhältnis im Kalenderjahr ruht, erhalten keine Leistungen. Ruht das Arbeitsverhältnis im Kalenderjahr teilweise, so erhalten sie eine anteilige Leistung.

Mitarbeiter, die bis zum 31. März des Folgejahres aus dem Arbeitsverhältnis ausscheiden, haben das Weihnachtsgeld zurückzuzahlen. Dies gilt nicht im Fall einer betriebsbedingten Kündigung durch den Arbeitgeber.

§ 16 Ausschlussfristen

Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis verfallen, wenn sie nicht innerhalb einer Ausschlussfrist von drei Monaten nach Fälligkeit gegenüber der anderen Vertragspartei schriftlich geltend gemacht werden.

Lehnt die Gegenpartei die Ansprüche schriftlich ab, sind die Ansprüche innerhalb einer weiteren Ausschlussfrist von drei Monaten ab Zugang der schriftlichen Ablehnung gerichtlich geltend zu machen.

Ansprüche, die nicht innerhalb dieser Fristen geltend gemacht werden, sind ausgeschlossen.

5) Protokollnotiz zu § 15.3

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.

§ 17 Schlussbestimmungen

§ 17.1 Mitarbeiter werden im Umfang eines Streikaufrufs einer Mitgliedsgewerkschaft der DGB-Tarifgemeinschaft Zeitarbeit nicht in Betrieben oder Betriebsteilen eingesetzt, die ordnungsgemäß bestreikt werden. Dies gilt auch für Mitarbeiter, die bereits vor Beginn der Arbeitskampfmaßnahme in dem Betrieb eingesetzt wurden. Hiervon können die Parteien des Arbeitskampfes im Einzelfall abweichende Vereinbarungen treffen (z. B. Notdienstvereinbarungen). Die Regelung des § 11 Abs. 5 AÜG bleibt unberührt.

Sofern Mitarbeiter mittelbar von Arbeitskampfmaßnahmen betroffen sind, kann Kurzarbeit beantragt werden. Die Tarifvertragsparteien sagen für die jeweilige Durchsetzung der Kurzarbeit ihre Unterstützung zu. Dabei sind alle notwendigen Möglichkeiten auszuschöpfen.

§ 17.2 Die Berechnung des ununterbrochenen Bestehens des Beschäftigungsverhältnisses im Sinne dieses Tarifvertrages erfolgt ab Stichtag 1. Januar 2002.

§ 18 Inkrafttreten und Kündigung

§ 18.1 Dieser Manteltarifvertrag tritt für die tarifgebundenen Arbeitgeber und Mitarbeiter am 1. Januar 2004 in Kraft.

Er kann mit einer Frist von sechs Monaten, erstmals zum 31. Dezember 2022, gekündigt werden.

§ 18.2 Wird das AÜG nach Inkrafttreten des Manteltarifvertrages grundsätzlich geändert, steht beiden Tarifvertragsparteien abweichend von § 18.1 Abs. 2 ein außerordentliches Kündigungsrecht mit Monatsfrist zum Monatsende zu.

Urlaubs- und Weihnachtsgeld

Betriebszugehörigkeit	Urlaubsgeld 2024	Weihnachtsgeld 2024	Urlaubsgeld 2025
nach dem 6. Monat	207,00 €	214,66 €	222,82 €
im 2. und 3. Jahr	310,50 €	321,99 €	334,23 €
ab dem 4. Jahr	414,00 €	429,32 €	445,63 €

Angaben in brutto

Mitgliedervorteil

Betriebszugehörigkeit	Urlaubsgeld 2024	Weihnachtsgeld 2024	Urlaubsgeld 2025
nach dem 6. Monat	258,75 €	268,32 €	278,52 €
im 2. und 3. Jahr	362,25 €	375,65 €	389,93 €
ab dem 4. Jahr	517,50 €	536,65 €	557,04 €

Angaben in brutto

Entgeltrahmen- tarifvertrag BAP

vom 22.07.2003

geändert durch Änderungstarifverträge

- vom 30.05.2006
- vom 09.03.2010
- vom 17.09.2013
- vom 18.12.2019

zwischen dem

Gesamtverband der Personaldienstleister e.V. (GVP)

Universitätsstraße 2–3a | 10117 Berlin

und den unterzeichnenden Mitgliedsgewerkschaften des DGB

IGBCE

Königsworther Platz 6 | 30167 Hannover

Gewerkschaft Nahrung – Genuss – Gaststätten (NGG)

Haubachstraße 76 | 22765 Hamburg

Industriegewerkschaft Metall (IG Metall)

Wilhelm-Leuschner-Str. 79 | 60329 Frankfurt am Main

Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW)

Reifenberger Straße 21 | 60489 Frankfurt am Main

Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di)

Paula-Thiede-Ufer 10 | 10179 Berlin

Industriegewerkschaft Bauen – Agrar – Umwelt (IG BAU)

Olof-Palme-Straße 19 | 60439 Frankfurt am Main

Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft (EVG)

Weilburger Straße 24 | 60326 Frankfurt am Main

Gewerkschaft der Polizei (GdP)

Stromstraße 4 | 10555 Berlin

§ 1 Geltungsbereich

Dieser Tarifvertrag gilt für die Mitglieder der Tarifvertragsparteien, die unter den Geltungsbereich (§ 1) des Manteltarifvertrages fallen.

§ 2 Eingruppierungsgrundsätze

§ 2.1 Die Mitarbeiter werden aufgrund ihrer überwiegenden Tätigkeit in eine Entgeltgruppe dieses Tarifvertrages eingruppiert. Für die Eingruppierung ist ausschließlich die tatsächlich ausgeübte Tätigkeit maßgebend.

Soweit die Merkmale einer Entgeltgruppe von einem bestimmten beruflichen Ausbildungsgang ausgehen, die Beschäftigten einen solchen aber nicht durchlaufen haben, sind sie dennoch in diese Entgeltgruppe einzugruppieren, wenn ihre Tätigkeiten die Anforderungen dieser Gruppe erfüllen. Sie können die Kenntnisse und Fertigkeiten auch auf einem anderen Weg erworben haben.

§ 2.2 Berufliche Qualifikation ohne Ausübung der Tätigkeiten begründet keine Höhergruppierung.

§ 2.3 Vorübergehende Tätigkeiten einer höheren Entgeltgruppe rechtfertigen keine neue Eingruppierung. Sofern zeitweise Arbeiten einer höherwertigen Entgeltgruppe übertragen werden, ist ab der 6. Woche eine Zulage in Höhe der Differenz zwischen dem tariflichen Entgelt der niedrigeren Entgeltgruppe und dem für die Tätigkeit vorgesehenen Entgelt zu zahlen.

§ 2.4 Mitarbeiter können zu vorübergehenden Tätigkeiten, die einer niedrigeren Entgeltgruppe zuzuordnen sind, verpflichtet werden. In diesem Fall erfolgt keine Veränderung der Vergütung.

§ 3 Entgeltgruppen

Die Mitarbeiter sind gemäß ihrer tatsächlichen, überwiegenden Tätigkeit in einer der nachfolgenden Entgeltgruppen einzugruppieren. Die jeweiligen Tätigkeitsbeschreibungen sind für die Eingruppierung maßgebend.

Entgeltgruppe 1

Tätigkeiten, die eine betriebliche Einweisung erfordern.

Entgeltgruppe 2a

Tätigkeiten, die eine Anlernzeit erfordern oder für die fachbezogene Berufserfahrung oder fachspezifische Kenntnisse erforderlich sind.

Entgeltgruppe 2b

Tätigkeiten, für die eine fachspezifische Qualifikation erforderlich ist.

Entgeltgruppe 3

Ausführung von Tätigkeiten, für die eine abgeschlossene mindestens zweijährige Berufsausbildung erforderlich ist.

Entgeltgruppe 4

Ausführung von Tätigkeiten, für die Kenntnisse und Fertigkeiten erforderlich sind, die durch eine mindestens dreijährige Berufsausbildung vermittelt werden.

Entgeltgruppe 5

Tätigkeiten, die Kenntnisse und Fertigkeiten erfordern, die durch eine mindestens dreijährige Berufsausbildung vermittelt werden. Zusätzlich sind Spezialkenntnisse erforderlich, die durch eine Zusatzausbildung vermittelt werden, sowie eine langjährige Berufserfahrung.

Entgeltgruppe 6

Tätigkeiten, die eine Meister- bzw. Techniker Ausbildung oder vergleichbare Qualifikationen erfordern.

Entgeltgruppe 7

Tätigkeiten, die zusätzlich zu den Merkmalen der Entgeltgruppe 6 mehrjährige Berufserfahrung erfordern.

Entgeltgruppe 8

Tätigkeiten, die ein Fachhochschulstudium erfordern.

Entgeltgruppe 9

Tätigkeiten, die ein Hochschulstudium, bzw. Tätigkeiten, die ein Fachhochschulstudium und mehrjährige Berufserfahrung erfordern.

§ 4 Inkrafttreten und Kündigung

§ 4.1 Dieser Entgeltrahmentarifvertrag tritt für die tarifgebundenen Arbeitgeber und Mitarbeiter am 1. Januar 2004 in Kraft.

Er kann mit einer Frist von sechs Monaten, erstmals zum 31. Dezember 2022, gekündigt werden.

§ 4.2 Wird das AÜG nach Inkrafttreten des Entgeltrahmentarifvertrages grundsätzlich geändert, steht beiden Tarifvertragsparteien abweichend von § 4.1 Abs. 2 ein außerordentliches Kündigungsrecht mit Monatsfrist zum Monatsende zu.

Entgelttarifvertrag BAP

vom 22.07.2003

geändert durch Änderungstarifverträge

- vom 22.12.2004
- vom 30.11.2016
- vom 30.05.2006
- vom 18.12.2019
- vom 09.03.2010
- vom 21.06.2022
- vom 27.08.2012
- vom 13.01.2023
- vom 17.09.2013
- vom 01.03.2024

zwischen dem

Gesamtverband der Personaldienstleister e.V. (GVP)

Universitätsstraße 2–3a | 10117 Berlin

und den unterzeichnenden Mitgliedsgewerkschaften des DGB

IGBCE

Königsworther Platz 6 | 30167 Hannover

Gewerkschaft Nahrung – Genuss – Gaststätten (NGG)

Haubachstraße 76 | 22765 Hamburg

Industriegewerkschaft Metall (IG Metall)

Wilhelm-Leuschner-Str. 79 | 60329 Frankfurt am Main

Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW)

Reifenberger Straße 21 | 60489 Frankfurt am Main

Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di)

Paula-Thiede-Ufer 10 | 10179 Berlin

Industriegewerkschaft Bauen – Agrar – Umwelt (IG BAU)

Olof-Palme-Straße 19 | 60439 Frankfurt am Main

Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft (EVG)

Weilburger Straße 24 | 60326 Frankfurt am Main

Gewerkschaft der Polizei (GdP)

Stromstraße 4 | 10555 Berlin

§ 1 Geltungsbereich

Dieser Tarifvertrag gilt für die Mitglieder der Tarifvertragsparteien, die unter den Geltungsbereich (§ 1) des Manteltarifvertrages fallen.

§ 2 Entgelte

Es werden die in der Anlage* ausgewiesenen Stundensätze und Zuschläge gezahlt. Die Ansprüche auf Zahlung der Zuschläge ergeben sich aus § 4 dieses Tarifvertrages.

§ 3 – gestrichen –

§ 4¹ Zuschläge

Erfolgt ein ununterbrochener Einsatz bei dem gleichen Kunden, wird der einsatzbezogene Zuschlag fällig und zwar in Höhe von

- ▀ 1,5 % nach Ablauf von 9 Kalendermonaten
- ▀ 3,0 % nach Ablauf von 12 Kalendermonaten

Wird der Einsatz für einen Zeitraum von bis zu 3 Monaten unterbrochen, so wird der einsatzbezogene Zuschlag nach der Unterbrechung unter Anrechnung der vorausgegangenen Überlassungszeiten fällig.

Es gelten die in der Anlage* ausgewiesenen Tabellen.

§ 5 – gestrichen –

* Die Anlage ist im Anschluss an den Entgelttarifvertrag BAP abgedruckt.

1) Protokollnotiz zu § 4

Die für die Berechnung der Zuschläge erhebliche Überlassungszeit beginnt mit Inkrafttreten bzw. vorheriger Anwendung des Entgelttarifvertrages gemäß § 8.

§ 6 Branchenzuschlag

Die Entgelte der Entgelttabelle erhöhen sich um den für den jeweiligen Wirtschaftszweig ggf. vereinbarten Branchenzuschlag. Dieser Branchenzuschlag wird in einem gesonderten Tarifvertrag geregelt.

§ 7 Sonstiges

§ 7.1² Zwischen den Tarifvertragsparteien dieses Tarifvertrages und dem Arbeitgeber des Kundenbetriebes kann eine abweichende tarifliche Regelung zur Vergütung der Einsatzzeiten in diesem Kundenbetrieb (dreiseitige Vereinbarung) getroffen werden, wenn diese für die dort eingesetzten Mitarbeiter des Zeitarbeitsunternehmens günstiger ist.

§ 7.2 Die jeweils geltenden Mindestlöhne im Sinne des § 5 Nr. 1 Arbeitnehmer-Entsendegesetz sind für jede tatsächlich geleistete Stunde mindestens zu zahlen.

§ 8 Inkrafttreten und Kündigung

§ 8.1 Dieser Entgelttarifvertrag tritt für die tarifgebundenen Arbeitgeber und Mitarbeiter am 1. Januar 2004 in Kraft.

Er kann mit einer Frist von sechs Monaten zum Monatsende, erstmals jedoch zum 30. September 2025, gekündigt werden.

§ 8.2 Wird das AÜG nach Inkrafttreten des Entgelttarifvertrages grundsätzlich geändert, steht beiden Tarifvertragsparteien abweichend von § 8.1 Abs. 2 ein außerordentliches Kündigungsrecht mit Monatsfrist zum Monatsende zu.

2) Protokollnotiz zu § 7.1

Tarifvertragspartei in diesem Sinne ist für die Seite der Gewerkschaften die jeweils für den Kundenbetrieb zuständige DGB Mitgliedsgewerkschaft.

Anlage zum Entgelttarifvertrag BAP

Entgelttabelle gesamtes Tarifgebiet (in Euro)

bis 30.09.2024

Entgeltgruppe	Stundensatz	1,5 %	3,0 %
		(> 9 Monate)	(> 12 Monate)
1	13,50	13,70	13,91
2a	13,80	14,01	14,21
2b	14,15	14,36	14,57
3	15,06	15,29	15,51
4	15,92	16,16	16,40
5	17,85	18,12	18,39
6	19,82	20,12	20,41
7	23,06	23,41	23,75
8	24,69	25,06	25,43
9	25,89	26,28	26,67

Entgelttabelle gesamtes Tarifgebiet (in Euro)

ab 01.10.2024

Entgeltgruppe	Stundensatz	1,5 % (> 9 Monate)	3,0 % (> 12 Monate)
1	14,00	14,21	14,42
2a	14,31	14,52	14,74
2b	14,67	14,89	15,11
3	15,62	15,85	16,09
4	16,51	16,76	17,01
5	18,51	18,79	19,07
6	20,55	20,86	21,17
7	23,91	24,27	24,63
8	25,60	25,98	26,37
9	26,85	27,25	27,66

Entgelttabelle gesamtes Tarifgebiet (in Euro)

ab 01.03.2025

Entgeltgruppe	Stundensatz	1,5 % (> 9 Monate)	3,0 % (> 12 Monate)
1	14,53	14,75	14,97
2a	14,85	15,07	15,30
2b	15,23	15,46	15,69
3	16,21	16,45	16,70
4	17,14	17,40	17,65
5	19,21	19,50	19,79
6	21,33	21,65	21,97
7	24,82	25,19	25,56
8	26,57	26,97	27,37
9	27,87	28,29	28,71

Verfahrens- vereinbarung

Zwischen dem

Gesamtverband der Personaldienstleister e.V. (GVP)

Universitätsstraße 2–3a | 10117 Berlin

und den unterzeichnenden Mitgliedsgewerkschaften des DGB

IGBCE

Königsworther Platz 6 | 30167 Hannover

Gewerkschaft Nahrung – Genuss – Gaststätten (NGG)

Haubachstraße 76 | 22765 Hamburg

Industriegewerkschaft Metall (IG Metall)

Wilhelm-Leuschner-Str. 79 | 60329 Frankfurt am Main

Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW)

Reifenberger Straße 21 | 60489 Frankfurt am Main

Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di)

Paula-Thiede-Ufer 10 | 10179 Berlin

Industriegewerkschaft Bauen – Agrar – Umwelt (IG BAU)

Olof-Palme-Straße 19 | 60439 Frankfurt am Main

Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft (EVG)

Weilburger Straße 24 | 60326 Frankfurt am Main

Gewerkschaft der Polizei (GdP)

Stromstraße 4 | 10555 Berlin

wird Folgendes geregelt:

Verfahrensvereinbarung zum Anspruch auf einen Mitgliedervorteil nach § 8 MTV iGZ/DGB bzw. § 15.2 MTV BAP/DGB

1. Die Tarifvertragsparteien haben mit dem Verhandlungsergebnis vom 18. Dezember 2019 einen Anspruch auf eine Mitgliedervorteilsregelung (Mitgliedervorteil) vereinbart. Mit dieser Verfahrensvereinbarung sollen für Arbeitgeber und Beschäftigte die rechtssichere und einheitliche Antragsstellung, Abwicklung und Erfüllung des Anspruchs ermöglicht werden.
2. Nach den Manteltarifverträgen (MTV) erhöht sich auf Antrag des Arbeitnehmers das Urlaubs- und Weihnachtsgeld um einen Mitgliedervorteil, wenn der Arbeitnehmer seit mindestens sechs Monaten Mitglied einer der tarifschließenden DGB-Gewerkschaften ist. Diese Anspruchsvoraussetzung ist dem Arbeitgeber jeweils zu den Stichtagen 30. Juni und 30. November mittels einer Mitgliedsbescheinigung nachzuweisen, vgl. § 8 MTV iGZ/DGB bzw. § 15.2 MTV BAP/DGB.
3. Der Antrag ist vom Gewerkschaftsmitglied in Textform an den Arbeitgeber zu richten. Es genügt ein Antrag, der dem Grunde nach auf den Anspruch verweist. Der Arbeitgeber informiert die Beschäftigten in geeigneter Form darüber, an welche Stelle der Antrag zu richten ist. Erfolgt kein gesonderter Hinweis, ist dies die Geschäftsstelle des Arbeitgebers, an die Beschäftigte auch in anderen personellen Fragen Nachweise richten.
4. Der Nachweis der sechsmonatigen Mitgliedschaft gegenüber dem Arbeitgeber erfolgt individuell durch das Mitglied mittels einer entsprechenden Mitgliedsbescheinigung der zuständigen Gewerkschaft, deren Ausstellungsdatum bei Vorlage nicht länger als sechs Wochen bezogen auf den jeweiligen Stichtag zurückliegt. Die Mitgliedsbescheinigung enthält die Bestätigung einer mindestens sechsmonatigen Mitgliedschaft sowie Vorname, Name und Geburtsdatum des Mitglieds. Die Mitgliedsbescheinigung ist dem Antrag in Textform beizufügen.
5. Der Nachweis erfolgt für jede der Jahressonderzahlungen zu den jeweiligen Stichtagen gemäß den Regelungen in den Manteltarifverträgen.
6. Der Arbeitgeber verpflichtet sich, die Daten aus den von den einzelnen Gewerkschaftsmitgliedern erbrachten Nachweisen gemäß den Ziffern 4 und 5 nur für die Berechnung und Auszahlung der sich aus § 8 MTV iGZ/DGB bzw. § 15.2 MTV BAP/DGB ergebenden Ansprüche der einzelnen Anspruchsberechtigten zu verwenden und nach der gesetzlich vorgesehenen

Aufbewahrungsfrist die oben genannten Nachweise und alle hierauf verweisenden Dokumente, Schriftstücke und Dateien ersatzlos zu vernichten. Der Arbeitgeber stellt sicher, dass lediglich eine begrenzte Anzahl von Personen, die auf die Beachtung und Einhaltung der datenschutzrechtlichen Anforderungen nach der Datenschutzgrundverordnung (DS-GVO) verpflichtet wurden, Zugriff auf die Bearbeitung der Anträge und Mitgliedsdaten haben, dass diese über den Inhalt dieser Vereinbarung in Kenntnis gesetzt und schriftlich auf die Einhaltung der hierin getroffenen datenschutzrechtlichen Verpflichtungen und Vereinbarungen verpflichtet werden. Dies ist vom Arbeitgeber zu dokumentieren.

Der Arbeitgeber stellt dies auch für alle Personen und Dienstleister sicher, die in dessen Auftrag am Nachweis- und Auszahlungsprozedere beteiligt sind. Der Arbeitgeber haftet für die missbräuchliche Verwendung der sich aus den Namenslisten ergebenden Daten gemäß den gesetzlichen Vorschriften.

7. Aus der Antragstellung und Offenlegung der Mitgliedschaft in einer DGB-Gewerkschaft dürfen dem Gewerkschaftsmitglied keinerlei Nachteile entstehen.
8. Die Tarifvertragsparteien verpflichten sich, bei Konflikten und Unstimmigkeiten hinsichtlich Antragsstellung, Abwicklung und Erfüllung von Ansprüchen auf die Betriebs- und Arbeitsvertragsparteien im Sinne dieser Vereinbarung einvernehmlich einzuwirken.
9. Mit Abschluss dieser Vereinbarung gelten die Verpflichtungen aus Protokollnotiz Nr. 9 zu § 8 MTV iGZ/DGB bzw. Protokollnotiz Nr. 5 zu § 15.2 Satz 3 MTV BAP/DGB als erfüllt.
10. Diese Vereinbarung tritt am 1. Januar 2021 in Kraft. Sie ist mit einer sechsmo-
natigen Frist zum Monatsende kündbar, erstmals zum 31. Dezember 2022.

Der GVP stellt seinen Mitgliedsunternehmen eine **Tarifvignette** in verschiedenen Dateiformaten zur Verfügung. Mit dieser Vignette können Mitglieder dokumentieren, dass sie Anwender der BAP/DGB-Tarifverträge sind.

Die Tarifvignette darf ausschließlich von Mitgliedern des GVP angewendet werden.

Die **Branchenzuschläge** werden in separaten Tarifverträgen für einzelne Branchen ausgehandelt. Sie sind in individuellen Tarifbroschüren niedergelegt und komplettieren die Tariflandschaft der Zeitarbeit.

Gesamtverband der Personaldienstleister e. V. (GVP)

Geschäftsstelle Berlin | Universitätsstraße 2-3a | 10117 Berlin

Geschäftsstelle Münster | Fridtjof-Nansen-Weg 3a | 48155 Münster

Telefon: +49 30 206098-0 | info@personaldienstleister.de

www.personaldienstleister.de



**Gesamtverband der
Personaldienstleister e. V. (GVP)**
www.personaldienstleister.de

