



Tarfbereich	Zeitarbeit (Arbeitnehmerüberlassung) in der Bundesrepublik Dtld.	
Tarifvertragsparteien	Bundesarbeitgeberverband der Personaldienstleister e. V. (BAP) und den Mitgliedsgewerkschaften des DGB: - Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie (IG BCE) - Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten (NGG) - Industriegewerkschaft Metall (IG Metall) - Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW) - Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) - Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt (IG Bau) - Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft (EVG) - Gewerkschaft der Polizei (GdP)	
Geltungsbereich	Die Tarifverträge gelten im Bereich der Zeitarbeit.	
Laufzeit des Manteltarifvertrags	v. 01.01.2004 i.d.F. vom 18.12.2019 – erstmals kündbar zum 31.12.2022	
Laufzeit des Entgelttarifvertrages	v. 01.01.2004 i.d.F. vom 18.12.2019 – erstmals kündbar zum 31.12.2022	
Anzahl der Entgeltgruppen:	9	
Differenzierung der Entgeltgruppen nach		
- Lebensalter:	nein	
- Beschäftigungsdauer:	nein	
- Tätigkeit:	ja	
Bemerkungen:	Der Tarifvertrag über ein Mindeststundenentgelt in der Zeitarbeit – gültig vom 01.06.2017 bis 31.12.2019 – ist allgemeinverbindlich. Bitte gesetzlichen Mindestlohn beachten. Dieser beträgt 12,41 €/brutto pro Stunde ab 1.1.2024 und erhöht sich ab 1.1.2025 auf 12,82 €.	
Höhe der Entgelte		
Unterste Entgeltgruppe ab:	10,15 €/brutto	ab 01.04.2020
	10,45 €/brutto	ab 01.04.2021
	10,88 €/brutto	ab 01.04.2022
Höchste Entgeltgruppe ab:	22,12 €/brutto	ab 01.04.2020
	22,79 €/brutto	ab 01.04.2021
	23,72 €/brutto	ab 01.04.2022
Einsatzbezogene Zulage:		
Erfolgt ein ununterbrochener Einsatz bei dem gleichen Kunden, wird der einsatzbezogene Zuschlag fällig und zwar in Höhe von <ul style="list-style-type: none"> - 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.		



Mindestlohn:		10,15 €/brutto	ab 01.04.2020		
		10,45 €/brutto	ab 01.04.2021		
		10,88 €/brutto	ab 01.04.2022		
Einstiegsentgelt nach der Ausbildung:					
		12,42 €/brutto	ab 01.04.2020		
		12,79 €/brutto	ab 01.04.2021		
		13,32 €/brutto	ab 01.04.2022		
Regelarbeitszeit					
		35 Stunden/Woche, bzw. 151,67 Stunden/Monat			
Urlaubsdauer nach ununterbrochener Betriebszugehörigkeit	für das Urlaubsjahr 2020		für das Urlaubsjahr 2021		
	Arbeitsjahr	Arbeitstage	Arbeitsjahr	Arbeitstage	
	- im ersten Jahr	24	- im ersten Jahr	25	
	- im zweiten Jahr	25	- im zweiten und dritten Jahr	27	
	- im dritten Jahr	26	- ab dem vierten Jahr	30	
- im vierten Jahr	28				
- ab dem fünften Jahr	30				
Jahressonderzahlungen (Weihnachtsgeld und zusätzliches Urlaubsgeld) werden jeweils nach ununterbrochener Betriebszugehörigkeit gewährt. Die Angaben erfolgen in €/brutto.					
2020		2021		2022	2023
- nach dem 6. Monat	jeweils 150,-	- nach dem 6. Monat	jeweils 150,-	jeweils 180,-	jeweils 200,-
- im 3. und 4. Jahr	jeweils 200,-	- im 2. und 3. Jahr	jeweils 200,-	jeweils 250,-	jeweils 300,-
- ab dem 5. Jahr	jeweils 300,-	- ab dem 4. Jahr	jeweils 225,-	jeweils 325,-	jeweils 400,-
Ab dem 01.01.2024 werden die Jahressonderzahlungen tarifdynamisch auf Basis der Entgeltgruppe 4 des Entgelttarifvertrages Zeitarbeit BAP/DGB Tarifgemeinschaft (BAP/DGB-ERTV) angepasst.					
Vermögenswirksame Leistung		- keine Regelung -			
Kündigungsfristen		<p>Die ersten sechs Monate des Beschäftigungsverhältnisses gelten als Probezeit.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>Im Übrigen gelten die für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber oder den Mitarbeiter beiderseits die Fristen des § 622 Abs. 1 und 2 des BGB.</p>			



Ausschlussfristen	<p>Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis verfallen, wenn sie nicht innerhalb einer Ausschlussfrist von drei Monat nach Fälligkeit gegenüber der anderen Vertragspartei schriftlich geltend gemacht werden.</p> <p>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.</p> <p>Ansprüche, die nicht innerhalb dieser Fristen geltend gemacht werden, sind ausgeschlossen.</p>
--------------------------	---