

**Flächen-Tarifvertrag
für Zeitarbeitsunternehmen
im Bereich der
Mobilitäts- und Verkehrsdienstleister
(ZeitarbeitTV MOVE)**

In der Fassung vom 7. März 2019

Inhaltsverzeichnis

Abschnitt I Allgemeine Bestimmungen

- § 1 Geltungsbereich
- § 2 Arbeitsvertrag
- § 3 Arbeitsbedingungen
- § 4 Betriebszugehörigkeit
- § 5 Arbeitskleidung
- § 6 Arbeitskampf
- § 7 Personenbezogene Daten
- § 8 Nebentätigkeit
- § 9 Schweigepflicht
- § 10 Schadensersatz
- § 11 Ende des Arbeitsverhältnisses
- § 11a Ende des Arbeitsverhältnisses und Erwerbsminderungsrente

Abschnitt II Arbeitszeit und Entgelte

- § 12 Arbeitszeit
- § 12a Anspruch auf Arbeitszeitverkürzung
- § 12b Anspruch auf zusätzlichen Erholungsurlaub
- § 12c Umsetzung des Wahlrechts
- § 13 unbesetzt
- § 14 Arbeitszeiterfassung
- § 15 Erholungsurlaub
- § 16 Arbeitsbefreiung
- § 17 Tätigkeitskatalog und Entgelte
- § 18 Weihnachtsgratifikation
- § 19 Erfolgsprämie
- § 20 Zulagen
- § 21 Qualifizierungsfonds
- § 22 Reisekosten
- § 23 Vermögenswirksame Leistung
- § 24 Urlaubsentgelt
- § 25 Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall
- § 26 Berechnung und Auszahlung des Entgelts

Abschnitt III Schlussbestimmungen

- § 27 Ausschlussfrist
- § 28 Günstigkeitsklausel und sonstige Regelung
- § 29 Arbeitsrechtsstreitigkeiten
- § 30 Gültigkeit und Dauer

Anlagen:

- 1 Entgelttabellen (zu § 17), Basistabellen
- 2 Entgelttabellen (zu § 17), Tabelle Wahlmodell zusätzlicher Erholungsurlaub

Abschnitt I Allgemeine Bestimmungen

§ 1 Geltungsbereich

- (1) Dieser Tarifvertrag gilt:
 - a) **Räumlich:**
Für das Gebiet der Bundesrepublik Deutschland.
 - b) **Betrieblich:**
Für alle Betriebe der Zeitarbeitsunternehmen der Mobilitäts- und Verkehrsdienstleister (Arbeitgeber).
 - c) **Persönlich:**
Für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (nachfolgend Arbeitnehmer genannt) der Betriebe nach Buchst. b, die in der Regel Dritten (Kundenbetrieben) vorübergehend im Rahmen des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG) überlassen werden.
- (2) Dieser Tarifvertrag gilt nicht für
 - a) Arbeitnehmer zur beruflichen Neuorientierung, auch wenn diese vorübergehend in Personalüberlassung tätig sind,
 - b) leitende Angestellte im Sinne von § 5 Abs. 3 BetrVG, Auszubildende, Praktikanten.
- (3) Die in diesem Tarifvertrag verwendeten männlichen Bezeichnungen dienen ausschließlich der besseren Lesbarkeit. Gemeint ist immer auch die weibliche Form.

§ 2 Arbeitsvertrag

- (1) Das Arbeitsverhältnis wird durch einen schriftlichen Arbeitsvertrag begründet. Mit Abschluss des Arbeitsvertrages wird dem Arbeitnehmer vom Arbeitgeber eine Ausfertigung des Arbeitsvertrages übergeben. Er erhält zusätzlich das Merkblatt für Leiharbeiter der Bundesanstalt für Arbeit sowie den Text dieses Tarifvertrages. Arbeitnehmer, welche die deutsche Sprache nicht beherrschen, erhalten eine Ausfertigung des Arbeitsvertrages und des Merkblattes für Leiharbeiter der Bundesanstalt für Arbeit auf Verlangen in ihrer Muttersprache.
- (2) Wird das Arbeitsverhältnis befristet, werden Beginn und Ende im Arbeitsvertrag vereinbart. Im Rahmen von § 14 Abs. 2 Satz 3 TzBfG ist die kalendermäßige Befristung eines Arbeitsvertrages ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes bis zur Dauer von 3 Jahren zulässig; bis zu dieser Gesamtdauer ist auch die höchstens fünfmalige Verlängerung zulässig. Satz 2 findet keine Anwendung, wenn der Arbeitnehmer im unmittelbaren Anschluss an die Beendigung eines Berufsausbildungsverhältnisses mit einem Unternehmen des Konzerns, dem das Zeitarbeitsunternehmen ebenfalls angehört, eingestellt wird.

- (3) Die ersten sechs Monate gelten als Probezeit, es sei denn, dass im Arbeitsvertrag auf eine Probezeit verzichtet oder eine kürzere Probezeit vereinbart wird.
- (4) Erscheint der Arbeitnehmer am ersten Tage seines Arbeitsverhältnisses schuldhaft nicht an seiner Arbeitsstelle und benachrichtigt dieser Arbeitnehmer nicht unverzüglich den Arbeitgeber über seine Verhinderung am ersten Arbeitstag, gilt das Arbeitsverhältnis als nicht zustande gekommen.

§ 3 Arbeitsbedingungen

- (1) Im Rahmen der Bestimmungen des AÜG ist der Arbeitnehmer verpflichtet, ohne Änderung des Arbeitsvertrags jede ihm übertragene Tätigkeit - auch an wechselnden Arbeitssorten - auszuüben, die ihm nach seiner Befähigung, Ausbildung und Eignung zugemutet werden kann.
- (2) Im Rahmen der betrieblichen Erfordernisse sind Schicht- bzw. Wechselschichtarbeit zu leisten.

§ 4 Betriebszugehörigkeit

Die Zeit der Betriebszugehörigkeit ist die Zeit, die ohne zeitliche Unterbrechung in einem Arbeitsverhältnis beim Arbeitgeber zurückgelegt wurde.

§ 5 Arbeitskleidung

- (1) Arbeitskleidung (Arbeitsschutzkleidung bzw. vorgeschriebene Arbeitsbekleidung), die für einen bestimmten Arbeitseinsatz erforderlich ist, wird dem Arbeitnehmer kostenlos vom Arbeitgeber bzw. dem jeweiligen Kundenbetrieb zur Verfügung gestellt. Die Gestellung dieser Arbeitskleidung erfolgt leihweise.
- (2) Der Arbeitnehmer kann auf Wunsch des Kundenbetriebes zum Tragen einer speziellen, ebenfalls leihweise überlassenen Kleidung verpflichtet werden. Durch die Gestellung einer solchen Personalkleidung entstehen dem Arbeitnehmer keine zusätzlichen Kosten.
- (3) Bei Verlust oder Rückgabe in einem von dem Arbeitnehmer zu vertretenden nicht wieder verwendbaren Zustand ersetzt der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber bzw. dem Verleiher der Kleidung die tatsächlichen Kosten entsprechend dem Zeitwert der Kleidung. Der Zeitwert ist mit mindestens 50 € anzusetzen. Der Arbeitnehmer hat Vorsatz und grobe Fahrlässigkeit zu vertreten.

§ 6 Arbeitskampf

Ist der Kundenbetrieb unmittelbar von einem Arbeitskampf betroffen, so hat dies der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber unverzüglich anzuzeigen. Gegebenenfalls hat der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber im Rahmen dieser Anzeige seine Arbeitskraft anzubieten.

§ 7 Personenbezogene Daten

Die personenbezogenen Daten des Arbeitnehmers werden zum Zweck der Aufgabenerfüllung nach diesem Tarifvertrag und unter Beachtung der datenschutzrechtlichen Bestimmungen, insbesondere des BDSG erhoben, verarbeitet und genutzt. Hierüber wird der Arbeitnehmer informiert.

Die Betriebsparteien können ergänzende Regelungen vereinbaren.

§ 8 Nebentätigkeit

- (1) Nebentätigkeiten gegen Entgelt sind nur zulässig, wenn sie rechtzeitig vor ihrer Aufnahme dem Arbeitgeber angezeigt wurden.
- (2) Der Arbeitgeber kann die Ausübung von Nebentätigkeiten untersagen, wenn diese aus wettbewerblichen Gründen den Interessen des Unternehmens zuwiderlaufen oder durch übermäßige Beanspruchung des Arbeitnehmers dessen vertraglich geschuldete Arbeitsleistung beeinträchtigen.
- (3) Veröffentlichungen und Vorträge bedürfen der vorherigen Zustimmung des Arbeitgebers, sofern diese sich auf Kenntnisse interner Unternehmenszusammenhänge beziehen.

§ 9 Schweigepflicht

- (1) Dem Arbeitnehmer ist es untersagt, Geschäfts- und Betriebsgeheimnisse Unbefugten mitzuteilen.
- (2) Ohne vorherige Zustimmung des Arbeitgebers ist es Arbeitnehmern insbesondere untersagt
 - Betriebseinrichtungen, Arbeitsgeräte, Modelle, Muster und Geschäftspapiere u. a. nach- oder abzubilden, aus den Geschäftsräumen zu entfernen oder einem Unbefugten zu übergeben oder zugänglich zu machen; dies gilt für Kopien, Abschriften, selbst angefertigte Aufzeichnungen, Datenträger für elektronische Medien oder Notizen;
 - Berichte über Vorgänge im Unternehmen an die Presse zu geben;
 - Film- und Tonaufnahmen im Betrieb herzustellen.
- (3) Die dem Arbeitnehmer obliegende Schweigepflicht gilt auch hinsichtlich der betrieblichen und geschäftlichen Angelegenheiten der Kundenbetriebe, denen er überlassen ist bzw. wurde.
- (4) Die Verpflichtungen nach Abs. 1 und 2 bestehen auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses fort.

§ 10 Schadensersatz

- (1) Nimmt der Arbeitnehmer aus Gründen, die er zu vertreten hat, die Arbeit nicht oder verspätet auf oder verweigert er vorübergehend die Arbeit, so hat der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber Schadensersatz zu zahlen. Dies gilt gleichfalls, wenn der Arbeitgeber durch vertragswidriges Verhalten des Arbeitnehmers zur außerordentlichen Kündigung veranlasst wird. Der eingetretene Schaden ist durch den Arbeitgeber nachzuweisen.
- (2) Bei der Geltendmachung des Schadensersatzes sind die Gesamtumstände sowie die persönlichen und wirtschaftlichen Verhältnisse des Arbeitnehmers zu berücksichtigen.
- (3) Für grob fahrlässig verursachten Schaden soll die Ersatzforderung das Sechsfache des im Monat des Schadeneintritts an den Arbeitnehmer bei Vollzeitarbeit zu zahlenden Grundentgelts nach § 17 Abs. 1 Buchst. c nicht übersteigen.

§ 11 Ende des Arbeitsverhältnisses

- (1) Das Arbeitsverhältnis endet
 - durch Kündigung,
 - nach Ablauf der vereinbarten Befristung oder mit Beendigung der Arbeit, für die es vereinbart ist,
 - durch Auflösung in beiderseitigem Einvernehmen,
 - mit Ablauf des Monats, in dem der Arbeitnehmer die Regelaltersgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung erreicht.
- (2) a) Das Arbeitsverhältnis kann mit einer Frist von vier Wochen zum Ende eines Kalendermonats gekündigt werden.

Abweichend von Satz 1 beträgt die Kündigungsfrist während der Probezeit (jeweils seit Beginn des Arbeitsverhältnisses)

- | | |
|---|---------------|
| - während der ersten 4 Wochen: | 3 Arbeitstage |
| - ab der 5. Woche bis zum Ablauf des 2. Monats: | 1 Woche |
| - ab dem 3. Monat bis zum 6. Monat: | 2 Wochen |

jeweils zu jedem Termin.

- b) Im Übrigen beträgt die Kündigungsfrist nach einer Zugehörigkeit zum Arbeitgeber

von mindestens	2 Jahren	1 Monat,
von mindestens	5 Jahren	2 Monate,
von mindestens	8 Jahren	3 Monate,
von mindestens	10 Jahren	4 Monate,
von mindestens	12 Jahren	5 Monate,
von mindestens	15 Jahren	6 Monate,
von mindestens	20 Jahren	7 Monate

zum Ende eines Kalendermonats.

- (3) Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses bedarf der Schriftform. Der Arbeitgeber muss dem Arbeitnehmer auf Verlangen den Kündigungsgrund unverzüglich schriftlich mitteilen.
- (4) Befristete Arbeitsverhältnisse können auch vor Ablauf der Befristung ordentlich gekündigt werden.

§ 11a

Ende des Arbeitsverhältnisses und Erwerbsminderungsrente

- (1) Bei Gewährung einer unbefristeten Rente durch Bescheid des zuständigen Rentenversicherungsträgers wegen teilweiser oder voller Erwerbsminderung endet das Arbeitsverhältnis zwei Wochen nach Zugang der schriftlichen Unterrichtung des Arbeitnehmers durch den Arbeitgeber. Die Unterrichtung beinhaltet den Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses wegen Rentengewährung.

Ist gemäß § 92 SGB IX zur wirksamen Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine Zustimmung des Integrationsamtes erforderlich und liegt diese im Zeitpunkt der Beendigung noch nicht vor, so endet das Arbeitsverhältnis mit der Zustellung des Zustimmungsbescheides des Integrationsamtes.

- (2) Bei Gewährung einer unbefristeten Rente durch Bescheid des zuständigen Rentenversicherungsträgers wegen teilweiser Erwerbsminderung endet das Arbeitsverhältnis abweichend von Abs. 1 auf Verlangen des Arbeitnehmers nicht, wenn
 - a) der Arbeitnehmer nach seinem vom Rentenversicherungsträger festgestellten Leistungsvermögen noch auf seinem bisherigen oder einem anderen, ihm zumutbaren freien Arbeitsplatz weiterbeschäftigt werden kann und
 - b) der Weiterbeschäftigung keine dringenden betrieblichen Gründe entgegenstehen.

Der Arbeitnehmer hat innerhalb von zwei Wochen nach Zustellung der Unterrichtung des Arbeitgebers nach Abs. 1 seine Weiterbeschäftigung schriftlich zu verlangen.

- (3) Bei Gewährung einer befristeten Rente durch Bescheid des zuständigen Rentenversicherungsträgers endet das Arbeitsverhältnis nicht.
 - a) Im Fall der befristeten Rente wegen voller Erwerbsminderung ruht das Arbeitsverhältnis von dem im Bescheid genannten Zeitpunkt der Feststellung an bis zum Ablauf des Tages, bis zu dem die Rente befristet ist, längstens jedoch bis zum Ablauf des Tages, an dem das Arbeitsverhältnis endet.
 - b) Im Fall der befristeten Rente wegen teilweiser Erwerbsminderung kann der Arbeitnehmer verlangen, dass seine individuelle vertragliche Arbeitszeit entsprechend dem Teil der Arbeitszeit, für die der Rentenversicherungsträger bei ihm eine Erwerbsminderung festgestellt hat, reduziert wird, sofern betriebliche Gründe nicht entgegenstehen. Die Verringerung der Arbeitszeit ist zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer schriftlich zu vereinbaren. Kommt es zu keiner Vereinbarung über die Verringerung der Arbeitszeit, so ruht das Arbeitsverhältnis.
- (4) Das bis zum Zeitpunkt der Zustellung des Rentenbescheides gezahlte Entgelt/Fortzahlungsentgelt gilt als Vorschuss auf die zu gewährende Rente. Der Arbeitnehmer hat insoweit seine Rentenansprüche für diesen Zeitraum an den Arbeitgeber abzutreten.

- (5) In den Fällen des Abs. 1 bis 3 hat der Arbeitnehmer den Arbeitgeber unverzüglich über die Zustellung des Rentenbescheides zu unterrichten. Als solcher gilt auch eine vorläufige Mitteilung, mit der Vorschüsse auf die spätere Rente zur laufenden Zahlung angewiesen werden.

Abschnitt II Arbeitszeit und Entgelte

§ 12 Arbeitszeit

- (1) Die regelmäßige durchschnittliche Arbeitszeit des Vollzeitarbeitnehmers beträgt ausschließlich der gesetzlichen Ruhepausen 152 Stunden im Monat; dies entspricht einer durchschnittlichen, regelmäßigen Arbeitszeit von 35 Stunden pro Woche.
- (2) Der Abschluss von Teilzeitverträgen ist möglich.
- (3) Arbeitstage sind grundsätzlich die Tage Montag bis Freitag.
- (4) Die monatliche Arbeitszeit wird an die des Kundenbetriebes angepasst. Dabei kann die Arbeitszeit ungleichmäßig auf mehrere Monate verteilt werden. 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. Dies schließt die abweichenden Regelungen im Sinne der §§ 7 oder 12 ArbZG in einem Tarifvertrag des Kundenbetriebs oder auf Grund eines Tarifvertrages in einer Betriebsvereinbarung des Kundenbetriebs mit ein. Die Arbeitszeit wird in der Regel durchschnittlich auf fünf Tage in der Woche verteilt. Die Wünsche der Arbeitnehmer zur Arbeitszeit werden nach Möglichkeit berücksichtigt. In einer Betriebsvereinbarung kann abweichend von der Anrechnung in den Kundenbetrieben für die im Eisenbahnbetrieb typischen betriebs- und verkehrsbedingten Pausen, Wende-, Warte-, Fahrgast- und Bereitschaftszeiten eine geringere Anrechnung von Arbeitszeit vereinbart werden, wenn die Betriebsvereinbarung einen finanziellen Ausgleich vorsieht.
- (5) Bei Abweichungen von der Arbeitszeit ist der Arbeitnehmer verpflichtet, auch eine andere Lage und Anzahl der Arbeitsstunden zu akzeptieren. Für den Vollzeit Arbeitnehmer darf die tägliche Arbeitszeit vier Stunden nicht unterschreiten und zehn Stunden nicht überschreiten. Abweichend von Satz 2 kann im beiderseitigen Einvernehmen eine kürzere tägliche Arbeitszeit vereinbart werden. Die Arbeitszeit kann gemäß § 7 Abs. 1 ArbZG auf mehr als zehn Stunden werktäglich verlängert werden. Die Vergütung der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit bleibt davon unberührt.
- (6) Zum Ausgleich der monatlichen Abweichungen zwischen der nach Abs. 1 und 2 vereinbarten individuellen regelmäßigen Arbeitszeit des Arbeitnehmers und der tatsächlichen Arbeitszeit nach Abs. 4 bzw. in der Garantiezeit wird ein Arbeitszeitkonto eingerichtet. In das Arbeitszeitkonto werden Plus- und Minusstunden eingestellt.
- (7) Plusstunden sind die über die individuelle regelmäßige monatliche Arbeitszeit hinaus entstandenen Arbeitsstunden. Minusstunden sind die unter der individuellen regelmäßigen monatlichen Arbeitszeit liegenden Arbeitsstunden.

- (8) a) Das Zeitguthaben auf dem Arbeitszeitkonto ist auf höchstens 35 Stunden begrenzt.
- b) Beträgt das Zeitguthaben auf dem Arbeitszeitkonto weniger als 35 Stunden, werden geleistete Arbeitsstunden, die die Arbeitszeit nach Abs. 1 bzw. 2 überschreiten, dem Arbeitszeitkonto gutgeschrieben bis der Höchstwert nach Buchst. a erreicht ist.
- c) Die Zeitschuld auf dem Arbeitszeitkonto ist auf höchstens minus 152 Stunden begrenzt.

Beim Teilzeitarbeitnehmer im Sinne von Abs. 2 wird der Grenzwert der Zeitschuld auf dem Arbeitszeitkonto nach Unterabs. 1 proportional im Verhältnis zur arbeitsvertraglich vereinbarten Arbeitszeit angepasst.

- d) Über die 35 Stunden hinausgehende Gutschriften werden zum Freizeitausgleich in das Freizeitkonto übertragen.

Der Arbeitnehmer kann beantragen, dass abweichend von Unterabs. 1 diese Gutschriften durch Zahlung des Grundentgelts nach § 17 Abs. 1 Buchst. c abgegolten werden.

Den Antrag nach Unterabs. 2 hat der Arbeitnehmer rechtzeitig zu stellen. Ein Wechsel zwischen den Möglichkeiten nach Unterabs. 1 und 2 ist jeweils zum 01. Oktober oder 01. April eines Jahres möglich.

- (9) Am 30. September eines jeden Jahres wird das Arbeitszeitkonto abgerechnet.
- a) Zeitguthaben auf dem Arbeitszeitkonto werden durch Zahlung des Grundentgelts nach § 17 Abs. 1 Buchst. c mit dem Entgelt im Oktober abgegolten.
- b) Der Arbeitnehmer kann beantragen, dass abweichend von Buchst. a das vorhandene Guthaben auf dem Arbeitszeitkonto
- aa) in das Langzeitkonto übertragen wird, sofern die tarifvertraglichen Voraussetzungen im Übrigen erfüllt sind, oder
- bb) in das Freizeitkonto zum Freizeitausgleich übertragen wird oder
- cc) in den nächsten Abrechnungszeitraum übertragen wird.

Den Antrag hat der Arbeitnehmer bis zum 31. August des lfd. Jahres zu stellen. Dieser Antrag gilt für den jeweils folgenden Abrechnungszeitraum fort, sofern kein neuer Antrag gestellt worden ist.

- c) Vorhandene Zeitschulden, die minus 35 Stunden überschreiten, verfallen. Die Betriebsparteien können im Rahmen einer Betriebsvereinbarung diese Stunden-grenze verändern.

- (10) Am 30. September eines jeden Jahres wird das Freizeitkonto abgerechnet.
- a) Guthaben aus dem Freizeitkonto, für die bis zum 30. September des lfd. Jahres kein Freizeitausgleich gewährt wurde, werden auf den nächsten Abrechnungszeitraum übertragen.
 - b) Der Arbeitnehmer kann beantragen, dass abweichend von Buchst. a das vorhandene Guthaben auf dem Freizeitkonto
 - aa) durch Zahlung des Grundentgelts nach § 17 Abs. 1 Buchst. c mit dem Entgelt im Oktober abgegolten wird oder
 - bb) vollständig oder teilweise in das Langzeitkonto übertragen wird, sofern die tarifvertraglichen Voraussetzungen im Übrigen erfüllt sind.

Den Antrag hat der Arbeitnehmer bis zum 31. August des lfd. Jahres zu stellen. Dieser Antrag gilt für den jeweils folgenden Abrechnungszeitraum fort, sofern kein neuer Antrag gestellt worden ist.

- (11) Das Zeitguthaben im Freizeitkonto ist auf 152 Stunden begrenzt. Über die 152 Stunden hinausgehende Gutschriften werden durch Zahlung des Grundentgelts nach § 17 Abs. 1 Buchst. c abgegolten.

Wünsche des Arbeitnehmers bei der Freizeitgewährung aus dem Freizeitkonto werden nach Möglichkeit berücksichtigt, soweit dem nicht dringende betriebliche Belange entgegenstehen.

- (12) Dem Arbeitnehmer wird im Februar und im August eines jeden Jahres eine schriftliche Auskunft über den Kontostand des Arbeitszeit- und Freizeitkontos erteilt.

- (13) Überzeit ist die Arbeit, die vom Arbeitnehmer auf Anordnung – mindestens jedoch über 152 Stunden im Kalendermonat hinaus – geleistet wird. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, auf Anweisung Überzeitarbeit zu leisten.

- (14) Abwesenheitszeiten werden wie folgt berechnet:

- a) Ein Urlaubstag mit 1/5 der regelmäßigen durchschnittlichen bzw. einzelvertraglich vereinbarten Wochenarbeitszeit-Sollstunden;
- b) jeder Tag eines Arbeitsausfalls wegen Arbeitsunfähigkeit mit 1/5 der regelmäßigen durchschnittlich bzw. jeweils einzelvertraglich vereinbarten Wochenarbeitszeit-Sollstunden in Anwendung des § 4 Abs. 4 EFZG;
- c) ganztägiger Freizeitausgleich mit 1/5 der regelmäßigen durchschnittlichen bzw. einzelvertraglich vereinbarten Wochenarbeitszeit-Sollstunden.
- d) Reisezeiten zwischen dem Arbeitsort bzw. dem näher gelegenen Wohnort und dem Ort der Mitarbeitergespräche, betriebsärztlichen Untersuchungen sowie entsprechender vom Arbeitgeber veranlasster Maßnahmen werden zu 50 v.H., höchstens jedoch mit 7 Stunden je Arbeitstag, als Arbeitszeit angerechnet.

- (15) Ein auf einen Werktag von Montag bis Freitag fallender gesetzlicher Feiertag wird zusätzlich zu der ggf. an diesem Tag tatsächlich geleisteten Arbeitszeit mit 1/5 der regelmäßigen durchschnittlichen bzw. einzelvertraglich vereinbarten Wochenarbeitszeit-Sollstunden berechnet.

- (16) Endet das Arbeitsverhältnis, ist der Arbeitgeber berechtigt, den Arbeitnehmer unter Fortzahlung des Grundentgelts nach § 17 Abs. 1 Buchst. c und unter Anrechnung etwaiger Urlaubsansprüche und Guthaben aus dem Arbeitszeitkonto freizustellen.
- (17) Die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats bleiben zu oben stehenden Punkten unberührt.

Übergangsregelung zum Qualifikationskonto:

1. *Das Qualifikationskonto entfällt mit Ablauf des 30. September 2019. Zeitguthaben aus dem Qualifikationskonto, die bis zum 30. September 2019 nicht entnommen worden sind, werden durch Zahlung des Grundentgelts nach § 17 Abs. 1 Buchst. c mit dem Entgelt im Oktober 2019 abgegolten.*
2. *Der Arbeitnehmer kann beantragen, dass abweichend von Nr. 1 das am 30. September 2019 vorhandene Guthaben auf dem Qualifikationskonto, in das*
 - a) *Freizeitkonto übertragen wird oder*
 - b) *in das Langzeitkonto übertragen wird, sofern die tarifvertraglichen Voraussetzungen im Übrigen erfüllt sind.*

Der Antrag ist bis zum 31. August 2019 zu stellen.

§ 12a

Anspruch auf Arbeitszeitverkürzung

Arbeitnehmer können ab 01. Januar 2021 beanspruchen, ihre Arbeitszeit um 4,35 Stunden im Monat unter proportionaler Anpassung des Entgelts zu reduzieren (Arbeitszeitverkürzung).

§ 12b

Anspruch auf zusätzlichen Erholungsurlaub

- (1) Arbeitnehmer können ab 01. Januar 2021 alternativ zu § 12a sechs Tage zusätzlichen Erholungsurlaub beanspruchen.

Entscheiden sich Arbeitnehmer für diesen zusätzlichen Erholungsurlaub, richtet sich das Tabellenentgelt nach der Entgelttabelle „Zusätzlicher Erholungsurlaub“ (**Anlage 1a**). Die Arbeitszeit richtet sich weiterhin nach § 12 Abs. 1 bzw. Abs. 2.

Ausführungsbestimmung

Der zusätzliche Erholungsurlaub ist im Äquivalent einer Tabellenerhöhung um 2,6%, auch im Falle von Anrechnungsbestimmungen, gleichzusetzen.

- (2) Es gelten die gesetzlichen, tarifvertraglichen und betrieblichen Bestimmungen zum Erholungsurlaub.

§ 12c Umsetzung des Wahlrechts

- (1) Das Wahlrecht nach § 12a oder § 12b besteht grundsätzlich jeweils zu Beginn eines Kalenderjahres. Der Arbeitnehmer muss bis zum 30. Juni des Vorjahres seinen Wunsch dem Arbeitgeber schriftlich mitteilen.
- (2) Neu eingestellte Arbeitnehmer können bei ihrer Einstellung ebenfalls das Wahlrecht nach § 12a oder § 12b ausüben.
- (3) Arbeitnehmer sind an ihre Wahl nach § 12a oder § 12b mindestens für zwei Kalenderjahre bzw. volle Abrechnungszeiträume gebunden. Einvernehmlich kann zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer ein vorzeitiger Wechsel des gewählten Modells vereinbart werden.

§ 13 unbesetzt

§ 14 Arbeitszeiterfassung

- (1) Die Erfassung der täglichen Arbeitszeit erfolgt entweder durch die Nutzung des ausgehändigten Stundennachweises oder durch das vom Arbeitgeber beim Kundenbetrieb angebotene elektronische Zeiterfassungssystem.
- (2) Erfolgt die Zeiterfassung anhand des Stundennachweises, ist der Arbeitnehmer zur Sicherstellung einer lückenlosen Dokumentation der Arbeitszeiten verpflichtet, die geleisteten Arbeitsstunden täglich auf dem Stundennachweis zu vermerken. Unter Beachtung der Anweisungen des Arbeitgebers hat der Arbeitnehmer den Stundennachweis dem Arbeitgeber jeweils nach Beendigung der Tätigkeit, spätestens aber zum Wochenende und nach Monatsende, unverzüglich vorzulegen oder einzusenden.
- (3) Bei Nutzung des elektronischen Zeiterfassungssystems hat der Arbeitnehmer zur Sicherstellung einer lückenlosen Dokumentation der Arbeitszeiten folgende Vorgaben zu beachten:
 - a) Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, die geleisteten Arbeitsstunden mittels der betrieblich eingerichteten und ihm zugeordneten elektronischen Medien täglich zu vermerken.
 - b) Im Falle des Eintritts einer technischen Funktionsstörung des genutzten elektronischen Mediums oder eines sonstigen Fehlers bei der Zeiterfassung ist der Arbeitnehmer verpflichtet, dies unverzüglich seinem Arbeitgeber mitzuteilen. Bis zur Behebung der Störung oder des Fehlers hat der Arbeitnehmer die lückenlose Dokumentation seiner Arbeitszeiten durch Verwendung des Stundennachweises sicherzustellen. Es gilt Absatz 2 entsprechend.
- (4) Die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats bleiben zu oben stehenden Punkten unberührt.

§ 15 Erholungsurlaub

- (1) Der Arbeitnehmer erhält im Kalenderjahr einen Erholungsurlaub von 28 Arbeitstagen. Er erhöht sich ab einer Betriebszugehörigkeit von 3 Jahren um einen Urlaubstag und ab einer Betriebszugehörigkeit von 5 Jahren um einen weiteren Urlaubstag.

Maßgebend für die Urlaubsdauer ist das Jahr der Betriebszugehörigkeit, das der Arbeitnehmer im Urlaubsjahr vollendet.

Übergangsregelung

Für den Arbeitnehmer, dessen Arbeitsverhältnis am 31. Dezember 2011 schon und am 01. Januar 2012 noch bestand, gilt folgende individuelle Übergangsregelung:

Der Arbeitnehmer, der bei Anwendung der bis 31. Dezember 2011 geltenden Fassung des § 15 Abs. 1 am 01. Januar 2012 einen höheren Urlaubsanspruch als nach Abs. 1 in der ab 01. Januar 2012 geltenden Fassung gehabt hätte, behält diesen höheren Urlaubsanspruch, solange dieser für ihn günstiger ist als der Anspruch nach Abs. 1 in der ab 01. Januar 2012 geltenden Fassung.

- (2) Beginnt oder endet das Arbeitsverhältnis im Laufe des Urlaubsjahres, besteht für jeden vollen Beschäftigungsmonat Anspruch auf 1/12 des Erholungsurlaubes. Gesetzliche Regelungen in Bezug auf einen Mindesturlaub bleiben unberührt.

Bruchteile von Urlaubstagen werden für das Urlaubsjahr zusammengerechnet - bei mehreren Bruchteilen nach ihrer Zusammenrechnung - einmal im Urlaubsjahr auf einen vollen Urlaubstag aufgerundet.

- (3) Der Arbeitnehmer, dessen regelmäßige Arbeitszeit auf weniger als fünf Werktage pro Woche verteilt ist, erhält einen zeitlich gleichwertigen Urlaubsanspruch.
- (4) Kann der Erholungsurlaub wegen Arbeitsunfähigkeit oder aus betrieblichen Gründen nicht im laufenden Urlaubsjahr abgewickelt werden, ist er bis spätestens 30. April des folgenden Kalenderjahres abzuwickeln. Gesetzliche Regelungen in Bezug auf den Mindesturlaub nach BUrlG bleiben hiervon unberührt.
- (5) Bei befristeten Arbeitsverhältnissen werden Urlaubstage grundsätzlich am Ende des Arbeitsverhältnisses genommen. In Ausnahmefällen kann in Absprache zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer der Urlaub auch vorher genommen werden.

Im Übrigen regeln sich Anspruch und Auszahlung nach dem Bundesurlaubsgesetz.

- (6) a) Für jeden Erholungsurlaubstag nach Abs. 1 erhält der Arbeitnehmer letztmalig für den Erholungsurlaub für das Kalenderjahr 2019, ein Urlaubsgeld.
- b) Das Urlaubsgeld beträgt für jeden tatsächlich abgewickelten Erholungsurlaubstag für den Vollzeit Arbeitnehmer 15,75 EUR.

Der Teilzeitarbeitnehmer erhält vom Urlaubsgeld den Teil, der dem Maß der mit ihm vereinbarten Arbeitszeit im Verhältnis zu einem Vollzeit Arbeitnehmer entspricht. Maßgeblich sind die Verhältnisse am 01. des Kalendermonats, in dem der Erholungsurlaubstag abgewickelt wird.

- c) Leistet der Arbeitnehmer während des Urlaubs eine Erwerbstätigkeit, so entfällt der Anspruch auf das Urlaubsgeld. Bereits gezahltes Urlaubsgeld ist zurückzuzahlen.

Protokollnotizen:

1. Für Ansprüche eines über Abs. 1 hinausgehenden zusätzlichen (auch gesetzlichen) Urlaubs besteht kein Anspruch auf Zahlung des Urlaubsgelds.
2. Ab Januar 2020 sind 0,24 EUR in jeden Betrag der Stundenentgelte nach Anlage 1 eingerechnet. Dies ist bei der Ermittlung der Beträge nach Anlage 2 entsprechend berücksichtigt.

**§ 16
Arbeitsbefreiung**

- (1) Als Fälle, in denen eine Fortzahlung des Entgeltes gemäß § 616 BGB im nachstehend genannten Ausmaß stattfindet, gelten die folgenden Anlässe:
- | | |
|---|--------|
| a) Eigene Eheschließung/Eintragung der eigenen Lebenspartnerschaft, | 1 Tag |
| b) Entbindung der in häuslicher Gemeinschaft mit dem Arbeitnehmer lebenden Ehefrau/Lebenspartnerin | 1 Tag |
| c) Eigene Silberhochzeit/25-jähriges Bestehen der eigenen eingetragenen Lebenspartnerschaft | 1 Tag |
| d) Tod des Ehegatten/des eingetragenen Lebenspartners, eines Kindes oder Elternteils | 2 Tage |
| e) Betrieblich veranlasster Wohnungswechsel mit eigenem Hausstand | 2 Tage |
| f) Privat veranlasster Wohnungswechsel mit eigenem Hausstand einmal im Jahr | 1 Tag |
| g) 25-, 40- und 50jähriges Arbeitsjubiläum des Arbeitnehmers | 1 Tag |
| h) Schwere Erkrankung der zur Hausgemeinschaft des Arbeitnehmers gehörenden Familienmitglieder, soweit der Arzt die Notwendigkeit der Anwesenheit des Arbeitnehmers zur vorläufigen Pflege bescheinigt und keine sonstigen Familienmitglieder zur Hilfeleistung in der Lage sind (insgesamt höchstens 3 Tage im Kalenderjahr) | 1 Tag |
| i) Wahrnehmung öffentlich-rechtlicher Verpflichtungen, und zwar | |
| aa) zur Ausübung des Wahl- und Stimmrechts und Beteiligung an Wahlausschüssen, | |
| bb) zur Ausübung öffentlicher Ehrenämter, | |
| cc) zur Wahrnehmung amtlicher (z. B. gerichtlicher, polizeilicher) Termine, soweit sie nicht durch eigenes Verschulden oder private Angelegenheiten des Arbeitnehmers veranlasst sind, | |

die erforderliche nachgewiesene Abwesenheitszeit

- j) Ärztliche Behandlung des Arbeitnehmers, wenn diese nach ärztlicher Bescheinigung während der Arbeitszeit erfolgen muss,
die erforderliche nachgewiesene Abwesenheitszeit

- k) Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts für Teilnahme der Mitglieder von Tarifkommissionen
im erforderlichen Umfang

Soweit dem Arbeitnehmer eine etwaige öffentlich-rechtliche Vergütung zusteht, entfällt in entsprechendem Umfang der Anspruch auf Arbeitsentgelt gegenüber dem Arbeitgeber. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, die öffentlich-rechtliche Vergütung in Anspruch zu nehmen und dies dem Arbeitgeber anzuzeigen.

- (2) Gestatten die betrieblichen Verhältnisse das Fernbleiben des Arbeitnehmers, kann in begründeten Einzelfällen Arbeitsbefreiung ohne Fortzahlung des Entgelts bewilligt werden.
- (3) Der Arbeitnehmer hat bei seinem Vorgesetzten die Arbeitsbefreiung rechtzeitig zu beantragen.

§ 17

Tätigkeitskatalog und Entgelte

- (1) a) Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf Zahlung eines Entgelts, dessen Betrag je Entgeltgruppe und Region in den Entgelttabellen (Anlagen 1 bzw. 2) festgelegt ist.
- b) Der Arbeitnehmer hat entsprechend dem Ort, an dem er die tägliche Arbeitsleistung überwiegend erbringt, Anspruch auf Zahlung des für die jeweilige Region maßgeblichen Entgelts je geleisteter Stunde.
Bei Tätigkeiten, die üblicherweise mit einer ständigen Ortsveränderung während der Schicht verbunden sind, ist jedoch der Sitz des jeweiligen Wahlbetriebes des Entleihers maßgeblich.
- c) Während einer einsatzfreien Zeit (sog. Garantiezeit) hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Zahlung des für die Region 1 maßgeblichen Entgelts je Stunde (Grundentgelt).
- (2) Die Bewertung der Arbeits- und Qualifikationsanforderungen der überwiegend ausübenden Tätigkeiten als Grundlage für die Eingruppierung des Arbeitnehmers in Tarifgruppen (TG) richtet sich nach folgendem Tätigkeitskatalog. Eine vorhandene höhere Qualifikation des Arbeitnehmers ist nicht für die Eingruppierung maßgeblich. Die Richtbeispiele dienen der Orientierung bei der Zuordnung weiterer Tätigkeiten zur jeweiligen Tarifgruppe nach qualitativen Anforderungen.

a) Tarifgruppe 1 (TG 1)

Tätigkeiten, die zu ihrer weisungsgemäßen Ausführung einer abgeschlossenen Berufsausbildung mit einer Regelausbildungsdauer von weniger als 2,5 Jahren oder einer betrieblichen Ausbildung sowie beruflicher Erfahrungen bedürfen.

b) Tarifgruppe 2 (TG 2)

Tätigkeiten, die entsprechende Kenntnisse, Erfahrungen und Fertigkeiten zu ihrer Ausführung voraussetzen und selbständige fachliche Handlungsentscheidungen im Rahmen vorgegebener Alternativen erfordern und für die eine abgeschlossene Berufsausbildung mit einer Regelausbildungsdauer von mindestens 2,5 Jahren erforderlich ist.

c) Tarifgruppe 3 (TG 3)

Tätigkeiten mit speziellen fachlichen Anforderungen, die eine abgeschlossene Berufsausbildung, zusätzliche betriebliche Qualifikation und besondere Erfahrungen und Fertigkeiten zu ihrer Ausübung voraussetzen.

d) Tarifgruppe 4 (TG 4)

Tätigkeiten, die umfassende und höhere berufliche und berufsübergreifende Kenntnisse zu ihrer Ausübung erfordern, die den Erwerb zusätzlicher Abschlüsse (z.B. Meister, Fachwirt) voraussetzen und von besonderer Verantwortung geprägt sind.

e) Tarifgruppe 5 (TG 5)

Tätigkeiten, die Aufgabengebiete umfassen und für deren Ausführung Kenntnisse und Fertigkeiten erforderlich sind, die durch ein abgeschlossenes bis zu vierjähriges Regelstudium an einer Fach-/Hochschule Bachelor, Dipl. Ingenieur (FH), Dipl. Betriebswirt (FH) erworben werden.

Protokollnotiz

Ein Aufgabengebiet ist durch verschiedene Aufgaben gekennzeichnet, die sich sachlich zusammenfassen lassen.

f) Tarifgruppe 6 (TG 6)

Tätigkeiten, die Aufgabenbereiche umfassen und für deren Ausführung Kenntnisse und Fertigkeiten erforderlich sind, die durch ein abgeschlossenes insgesamt mindestens vierjähriges Regelstudium an einer Hochschule erworben werden (z.B. Master, Dipl. Ingenieur (TH), Dipl. Betriebswirt).

Protokollnotiz

Ein Aufgabenbereich ist durch verschiedene Aufgaben/Aufgabengebiete gekennzeichnet, die sich sachlich nicht zusammenfassen lassen.

- (3) unbesetzt
- (4) a) Wird der Arbeitnehmer der Tarifgruppen TG 2 bis TG 6 unmittelbar im Anschluss an die Einstellung beim Arbeitgeber für die Tätigkeit, für die er eingestellt wurde, qualifiziert, erhält er abweichend von Abs. 1 ein Qualifizierungsentgelt.
- b) Das Qualifizierungsentgelt ist das Eingruppierungsentgelt der nächstniedrigeren Entgeltgruppe. Abs. 3 findet in diesen Fällen keine Anwendung.

Bis 31. Dezember 2019 gilt § 18 in der folgenden Fassung:

**§ 18
Weihnachtsgratifikation**

- (1) Der Arbeitnehmer, dessen Arbeitsverhältnis im Zeitraum vom 01. April bis zum 30. September des laufenden Kalenderjahres ununterbrochen bestanden hat, erhält eine Weihnachtsgratifikation (WG).
- (2) Für den Vollzeit Arbeitnehmer beträgt die WG 360,00 EUR, soweit nachstehend nichts anderes bestimmt ist.
- (3)
 - a) Der Teilzeitarbeitnehmer erhält den Betrag der WG anteilig (maßgeblich ist der Beschäftigungsquotient im Monat November).
 - b) Hat der Arbeitnehmer nicht während des ganzen Kalenderjahres Entgelt vom Unternehmen erhalten, vermindert sich die WG um ein Zwölftel für jeden Kalendermonat, für den er kein Entgelt erhalten hat.
- (4) Die Auszahlung erfolgt mit der Entgeltzahlung im Monat November.
- (5) Kündigt der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer bis zum Ablauf des Monats Februar des Folgejahres aus verhaltensbedingten Gründen oder beendet der Arbeitnehmer bis zu diesem Zeitpunkt auf eigenen Wunsch das Arbeitsverhältnis, ist die WG in voller Höhe zurückzuzahlen.

Ab 01. Januar 2020 gilt § 18 in der folgenden Fassung:

**§ 18
Weihnachtsgratifikation**

- (1) Arbeitnehmer haben Anspruch auf eine Weihnachtsgratifikation (WG), sofern sie im Auszahlungsmonat in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis stehen.

Der Anspruch setzt voraus, dass das Arbeitsverhältnis bereits vor dem 01. September des lfd. Jahres bestanden hat.
- (2) Für den Vollzeit Arbeitnehmer beträgt die WG 360,00 EUR, soweit nachstehend nichts anderes bestimmt ist.
- (3)
 - a) Der Teilzeitarbeitnehmer erhält den Betrag der WG anteilig (maßgeblich ist der Beschäftigungsquotient im Monat November).
 - b) Hat der Arbeitnehmer nicht während des ganzen Kalenderjahres Entgelt vom Unternehmen erhalten, vermindert sich die WG um ein Zwölftel für jeden Kalendermonat, für den er kein Entgelt erhalten hat.
- (4) Die Auszahlung erfolgt mit der Entgeltzahlung im Monat November.
- (5) Kündigt der Arbeitgeber bis zum Ablauf des Monats Februar des Folgejahres aus verhaltensbedingten Gründen das Arbeitsverhältnis, ist die WG in voller Höhe zurückzuzahlen.

§ 19 Erfolgprämie

Der Arbeitgeber wird mit dem Betriebsrat eine Betriebsvereinbarung zur Ausgestaltung einer ergebnisabhängigen Erfolgprämie vereinbaren. Die Ausgestaltung im Übrigen (u.a. Konkretisierung der Anspruchsberechtigung, Bewertungssystem, Auszahlungsgrad) erfolgt im Rahmen einer Betriebsvereinbarung.

§ 20 Zulagen

(1) Folgende Zulagen werden gezahlt:

- a) Für Arbeit am Sonntag in der Zeit von 00.00 Uhr bis 24.00 Uhr wird eine Sonntagszulage in Höhe von 4,50 EUR pro Stunde (ab 01. Januar 2020: in Höhe von 4,80 EUR pro Stunde, ab 01. Juli 2020: in Höhe von 4,92 EUR pro Stunde) gezahlt.

Protokollnotiz:

Verändert sich im Zeitraum vom 01. Januar 2020 bis 28. Februar 2021 der Wert der Sonntagszulage im FGr 5-TV, ist dieser veränderte Wert auch für Buchst. a maßgeblich.

- b) Für Arbeit am gesetzlichen Feiertag, auch wenn dieser auf einen Sonnabend oder Sonntag fällt, sowie für Arbeit am Ostersonntag und am Pfingstsonntag in der Zeit von 00.00 Uhr bis 24.00 Uhr wird eine Feiertagszulage in Höhe von 5,45 EUR pro Stunde (ab 01. Januar 2020: in Höhe von 5,80 EUR pro Stunde, ab 01. Juli 2020: in Höhe von 5,95 EUR pro Stunde) gezahlt.

Protokollnotiz:

Verändert sich im Zeitraum vom 01. Januar 2020 bis 28. Februar 2021 der Wert der Feiertagszulage im FGr 5-TV, ist dieser veränderte Wert auch für Buchst. b maßgeblich.

- c) Zulagen für Nachtarbeit werden für Arbeit in der Zeit von 20.00 bis 6.00 Uhr gewährt. Zulagenfrei sind Zeiten, die durch eine Abschlussarbeit nach 20.00 Uhr um maximal 15 Minuten überschritten werden, beziehungsweise die Zeiten, die arbeitszeitbedingt als Vorarbeitszeit 15 Minuten vor 6.00 Uhr begonnen werden.

Die Nachtarbeitszulage beträgt 2,00 EUR (ab 01. Januar 2020: 3,00 EUR, ab 01. Januar 2021: 3,08 EUR) pro Stunde.

- d) Die Überzeitzulage beträgt 1,34 EUR pro Stunde.

(2) Die Zulagen nach Abs. 1 werden nebeneinander gewährt. Treffen Zulage a) und Zulage b) zusammen, wird Zulage b) bezahlt.

(3) Darüber hinaus erhält der Arbeitnehmer Zulagen, wenn der Kundenbetrieb solche Zulagen an den Arbeitgeber entrichtet. Für Zwecke einer Pauschalierung kann eine Betriebsvereinbarung abgeschlossen werden.

(4) Zur Sicherstellung der Zahlung von Zulagen in Umsetzung des Equal-Pay kann eine ergänzende Betriebsvereinbarung zur Pauschalierung von Zulagen abgeschlossen werden.

- (5) Nach dem 28. Februar 2021 erhöhen sich die Zulagen nach Abs. 1 Buchst. a bis c bei allgemeinen tariflichen Erhöhungen der Monatstabellenentgelte (Anlage 1) um den von den Tarifvertragsparteien festgelegten durchschnittlichen Vomhundertersatz der allgemeinen Erhöhung der Monatstabellenentgelte (Anlage 1).

§ 21 Qualifizierungsfonds

- (1) Zur Qualifizierung der Arbeitnehmer wird ein Qualifizierungsfonds dotiert.
- (2) Die Höhe des Budgets beträgt 0,1 v.H. des jahresbezogenen Eingruppierungsentgelts der im Dezember in einem Arbeitsverhältnis stehenden Arbeitnehmer. Diese Dotierung ist für das Folgejahr maßgebend.

Das für das jeweils maßgebliche Geschäftsjahr gebildete Budget darf im Rahmen der Ausgestaltung nicht überschritten werden.

- (3) Die Ausgestaltung im Übrigen (u.a. Förderkriterien, Entscheidungsgremium, Rückzahlungs-/ Bindungsklausel) erfolgt im Rahmen einer Betriebsvereinbarung.

§ 22 Reisekosten

Der Arbeitnehmer erhält eine Entschädigung zur Abgeltung von Mehraufwendungen bei auswärtiger Tätigkeit im Zusammenhang mit einer Firmenreise oder doppelter Haushaltsführung. Vermittelt der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer eine Übernachtungsmöglichkeit, hat er diese zu nutzen; in diesem Fall besteht kein Anspruch auf Erstattung einer selbst gewählten Unterkunft. Weiteres regeln unternehmensinterne Richtlinien.

§ 23 Vermögenswirksame Leistung

- (1) Der Arbeitnehmer erhält nach Maßgabe der Bestimmungen des Vermögensbildungsgesetzes – in der jeweils geltenden Fassung – eine vermögenswirksame Leistung in Höhe von 13,50 EUR für jeden Kalendermonat, für den er gesetzlich oder tariflich Anspruch auf Arbeitsentgelt (bzw. bezahlte Freistellung, Urlaubsentgelt) hat.

Die vermögenswirksame Leistung wird monatlich mit der Entgeltzahlung am 25. des laufenden Monats gezahlt.

- (2) Der Arbeitnehmer kann zwischen den im Vermögensbildungsgesetz vorgesehenen Anlagearten frei wählen. Er kann allerdings die Anlagearten und die Anlageinstitute für jedes Kalenderjahr nur einmal wählen.
- (3) Der Arbeitnehmer hat jeweils spätestens einen Monat vor Anspruchsbeginn dem Arbeitgeber die gewünschten Anlagearten und Anlageinstitute unter Beifügung der erforderlichen Unterlagen schriftlich mitzuteilen.

Unterrichtet der Arbeitnehmer den Arbeitgeber nicht fristgerecht, entfällt für den jeweiligen Fälligkeitszeitraum der Anspruch auf vermögenswirksame Leistung. In diesen Fällen wird die vermögenswirksame Leistung ab dem Monat erbracht, der dem Monat der Unterrichtung folgt.

- (4) Der Anspruch auf die vermögenswirksame Leistung ist nicht übertragbar.

§ 24 Urlaubsentgelt

- (1) Das Urlaubsentgelt bemisst sich nach dem durchschnittlichen Entgelt, das der Arbeitnehmer in den letzten drei Kalendermonaten erhalten hat. Bei Entgelterhöhungen/-kürzungen nicht nur vorübergehender Natur, die während oder nach Ablauf des Berechnungszeitraums eintreten, ist von dem erhöhten/verminderten Verdienst auszugehen. Entgeltkürzungen, die im Berechnungszeitraum infolge von Kurzarbeit, Arbeitsausfällen oder unverschuldeter Arbeitsversäumnis eintreten, bleiben für die Berechnung des Urlaubsentgelts außer Betracht.
Bei der Berechnung des durchschnittlichen Entgelts werden nicht berücksichtigt:
- Einmalige Zahlungen,
 - Vermögenswirksame Leistung,
 - Überzeitzulage und Überstundenabgeltung,
 - Kostenersatzleistungen wie z. B. Tage-/Übernachtungsgelder,
 - Sonstige Zahlungen, die Aufwendungen abgelten sollen, die während des Urlaubs nicht entstehen.
- (2) Leistet der Arbeitnehmer während des Urlaubs eine Erwerbstätigkeit, so entfällt der Anspruch auf Urlaubsentgelt. Bereits gezahltes Urlaubsentgelt ist zurückzuzahlen.

§ 25 Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall

- (1) Ist der Arbeitnehmer durch Krankheit an der Arbeitsleistung verhindert, so hat er den Arbeitgeber unverzüglich telefonisch zu informieren. Bei Krankheit, die länger als drei Tage dauert, hat der Arbeitnehmer eine ärztliche Bescheinigung über die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer spätestens an dem darauf folgenden allgemeinen Arbeitstag vorzulegen. Der Arbeitgeber kann in begründeten Fällen vom Arbeitnehmer bereits vom ersten Tag an die Vorlage einer ärztlichen Bescheinigung verlangen.
- (2) Bei einer Arbeitsverhinderung nach Abs. 1 bleibt der Anspruch auf Arbeitsentgelt für die Dauer von bis zu sechs Wochen erhalten; die Höhe bestimmt sich nach § 24 Abs. 1. Wird der Arbeitnehmer innerhalb von zwölf Monaten infolge derselben Krankheit wiederholt arbeitsunfähig, so verliert er den Anspruch auf Entgelt nur für die Dauer von insgesamt sechs Wochen nicht; war der Arbeitnehmer vor der erneuten Arbeitsunfähigkeit jedoch mindestens sechs Monate nicht infolge derselben Krankheit arbeitsunfähig, so verliert er wegen der erneuten Arbeitsunfähigkeit den Anspruch nach Satz 1 für einen weiteren Zeitraum von höchstens sechs Wochen nicht.
- (3) Zum Arbeitsentgelt im Sinne der gesetzlichen Bestimmungen zur Entgeltfortzahlung (§ 616 BGB, EFZG) gehören nicht:
- Einmalige Zahlungen,
 - Vermögenswirksame Leistung,
 - Überzeitzulage und Überstundenabgeltung,
 - Kostenersatzleistungen wie z. B. Tage-/Übernachtungsgelder,
 - Sonstige Zahlungen, die Aufwendungen abgelten sollen, die während der Zeit der Arbeitsunfähigkeit nicht entstehen.

- (4) Wurde die Arbeitsunfähigkeit durch Dritte herbeigeführt, so ist der Arbeitnehmer verpflichtet, die ihm gegenüber Dritten zustehenden Schadensersatzansprüche in Höhe seines Anspruchs auf Weiterzahlung des Arbeitsentgeltes an den Arbeitgeber abzutreten. Insoweit darf der Arbeitnehmer über die Schadensersatzansprüche nicht anderweitig verfügen.

Bei der Geltendmachung dieser Schadensersatzansprüche muss der Arbeitnehmer den Arbeitgeber nach besten Kräften unterstützen, ihr insbesondere Auskunft erteilen und Unterlagen zugänglich machen.

§ 26

Berechnung und Auszahlung des Entgelts

- (1) Der Arbeitnehmer erhält monatlich eine schriftliche Entgeltabrechnung, in der die Beträge, aus denen sich das Entgelt zusammensetzt, und die Abzüge getrennt aufzuführen sind. Der Arbeitnehmer hat unverzüglich die Entgeltabrechnung nachzuprüfen.
- (2) Das Grundentgelt gemäß § 17 Abs. 1 Buchst. c wird am 25. des laufenden Monats, das Entgelt gemäß § 17 Abs. 1 Buchst. a und b sowie die anderen Entgeltbestandteile (z.B. Urlaubsgeld nach § 15 Abs. 6) werden am 25. des nächsten Monats unbar auf ein in der Bundesrepublik Deutschland geführtes Konto des Arbeitnehmers gezahlt. Das Entgelt ist so rechtzeitig zu überweisen, dass der Arbeitnehmer am Zahltag darüber verfügen kann.

Bis 31. Dezember 2020 gilt Abs. 3 in der folgenden Fassung:

- (3) Für die Auszahlung von Zeitguthaben bzw. Einbringung von Guthaben in das Langzeitkonto aus dem Arbeits-, Freizeit- und Qualifizierungskonto ist das Grundentgelt nach § 17 Abs. 1 Buchst. c maßgeblich, da die Differenzbeträge je Stunde zwischen dem Eingruppierungsentgelt nach § 17 Abs. 1 Buchst. a und dem Grundentgelt nach § 17 Abs. 1 Buchst. c sowie Zulagen nicht in das Arbeits-, Freizeit- und Qualifizierungskonto übertragen wurden (die Auszahlung dieser Differenzbeträge und Zulagen erfolgte jeweils mit der Entgeltzahlung des nächsten Monats im Sinne von Abs. 2).

Ab 01. Januar 2021 gilt Abs. 3 in der folgenden Fassung:

- (3) Für die Auszahlung von Zeitguthaben bzw. Einbringung von Guthaben in das Langzeitkonto aus dem Arbeits- und Freizeitkonto ist das Grundentgelt nach § 17 Abs. 1 Buchst. c unter Zugrundelegung der Anlage 1 maßgeblich, da die Differenzbeträge je Stunde zwischen dem Eingruppierungsentgelt nach § 17 Abs. 1 Buchst. a und dem Grundentgelt nach § 17 Abs. 1 Buchst. c sowie Zulagen nicht in das Arbeits- und Freizeitkonto übertragen wurden (die Auszahlung dieser Differenzbeträge und Zulagen erfolgte jeweils mit der Entgeltzahlung des nächsten Monats im Sinne von Abs. 2).

Abschnitt III Schlussbestimmungen

§ 27 Ausschlussfrist

Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis verfallen, wenn sie nicht innerhalb einer Ausschlussfrist von sechs Monaten nach Fälligkeit schriftlich geltend gemacht werden.

Satz 1 findet keine Anwendung, wenn die Ansprüche des Arbeitgebers im Zusammenhang mit einer vorsätzlichen, rechtswidrigen unerlaubten Handlung stehen oder sich auf die Herausgabe von unzulässigerweise angenommenen geldwerten Vorteilen richten, durch die die Tätigkeit des Arbeitnehmers von Dritten beeinflusst oder eine solche Tätigkeit nachträglich belohnt werden sollte.

§ 28 Günstigkeitsklausel und sonstige Regelung

- (1) Die Bestimmungen dieses Tarifvertrags und die diesen Tarifvertrag ergänzenden Bestimmungen sind Mindestbedingungen. Der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer können Regelungen vereinbaren, die für den Arbeitnehmer in der Gesamtschau günstiger sind als die Regelungen der Tarifverträge.
- (2) Sind einzelne Bestimmungen dieses Vertrages unwirksam, so wird hierdurch die Wirksamkeit des übrigen Vertrages nicht berührt.
- (3) Der Arbeitnehmer kann Teile seines Entgelts zugunsten einer betrieblichen Altersvorsorge nutzen. Näheres kann in einem unternehmensbezogenen Zusatz-Tarifvertrag geregelt werden.
- (4) a) Wird der Arbeitnehmer ohne Unterbrechung länger als 12 Monate beim selben Entleiher beschäftigt, findet dieser Tarifvertrag nach Ablauf dieser 12 Monate auf diesen Arbeitnehmer keine Anwendung mehr. Der Zeitraum vorheriger Überlassungen beim selben Entleiher ist anzurechnen, wenn zwischen den Einsätzen jeweils nicht mehr als drei Monate liegen.

Übergangsregelung:

Hat eine Arbeitnehmerüberlassung am 31. März 2017 schon und am 01. April 2017 noch bestanden, gilt für die Dauer dieser Arbeitnehmerüberlassung über den 31. März 2017 hinaus:

Die Dauer einer ununterbrochenen Beschäftigung vor dem 01. April 2017 in der gleichen Tätigkeit und im selben Kundenbetrieb wird auf die 12-Monatsfrist nach Buchst. a Satz 1 angerechnet.

- b) Näheres kann in einem unternehmensbezogenen Zusatz-Tarifvertrag geregelt werden.
- (5) Vermutet eine der Tarifvertragsparteien eine Krise, haben die Tarifvertragsparteien unverzüglich Verhandlungen zur Feststellung, ob eine solche besteht, aufzunehmen. Die Verhandlungen sind spätestens 10 Arbeitstage (Montag bis Freitag) nach Aufforderung einer der Tarifvertragsparteien aufzunehmen. Stellen die Tarifvertragsparteien fest, dass eine Krise besteht, sind unverzüglich Regelungen zur Milderung der Auswirkungen zu vereinbaren.

**§ 29
Arbeitsrechtsstreitigkeiten**

Der Gerichtsstand für Rechtsstreitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis kann durch einen unternehmensbezogenen Zusatz-Tarifvertrag oder durch Betriebsvereinbarung festgelegt werden.

**§ 30
Schlussbestimmungen**

- (1) Dieser Tarifvertrag tritt am 01. Januar 2019 in Kraft und ersetzt den ZeitarbeitTV MoVe vom 10. März 2017 in der Fassung des ÄTV Zeitarbeit 2017 vom 15. Dezember 2017.
- (2) Der Tarifvertrag kann mit einer Frist von drei Monaten zum Ende eines Kalendermonats, frühestens zum 28. Februar 2021, schriftlich gekündigt werden.

Berlin, Frankfurt am Main, 07. März 2019

Für den Arbeitgeber- und Wirtschaftsverband
der Mobilitäts- und Verkehrsdienstleister e. V.
(AGV MOVE)

Für die Gewerkschaft

.....

.....
Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft (EVG)
Bundesvorstand

.....

.....
Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft (EVG)
Bundesvorstand

Basistabellen

Tarifgruppe (TG)	Entgelt je Stunde - bis 30. April 2019 -			
	Region 1	Region 2	Region 3	Region 4
TG 1	9,70 €	9,70 €	9,75 €	9,75 €
TG 2	11,35 €	11,45 €	11,65 €	12,10 €
TG 3	12,00 €	12,45 €	12,65 €	12,95 €
TG 4	13,65 €	14,30 €	14,55 €	14,90 €
TG 5	14,15 €	14,80 €	15,05 €	15,45 €
TG 6	14,75 €	15,40 €	15,70 €	16,10 €

Region	
1	Brandenburg, Bremen, Mecklenburg-Vorpommern, Saarland, Sachsen, Sachsen-Anhalt, Thüringen
2	Berlin, Hamburg, Niedersachsen, Rheinland-Pfalz, Schleswig-Holstein
3	Hessen, Nordrhein-Westfalen
4	Baden-Württemberg, Bayern

Tarifgruppe (TG)	Entgelt je Stunde - ab 01. Mai 2019 -			
	Region 1	Region 2	Region 3	Region 4
TG 1	10,04 €	10,04 €	10,09 €	10,09 €
TG 2	11,75 €	11,85 €	12,06 €	12,52 €
TG 3	12,42 €	12,89 €	13,09 €	13,40 €
TG 4	14,13 €	14,80 €	15,06 €	15,42 €
TG 5	14,65 €	15,32 €	15,58 €	15,99 €
TG 6	15,27 €	15,94 €	16,25 €	16,66 €

Region	
1	Brandenburg, Bremen, Mecklenburg-Vorpommern, Saarland, Sachsen, Sachsen-Anhalt, Thüringen
2	Berlin, Hamburg, Niedersachsen, Rheinland-Pfalz, Schleswig-Holstein
3	Hessen, Nordrhein-Westfalen
4	Baden-Württemberg, Bayern

Basistabellen

Tarifgruppe (TG)	Entgelt je Stunde - ab 01. Januar 2020 -	
	Region 1	Region 2
TG 1	11,24 €	11,24 €
TG 2	12,30 €	12,76 €
TG 3	13,33 €	13,64 €
TG 4	15,30 €	15,66 €
TG 5	15,82 €	16,23 €
TG 6	16,49 €	16,90 €

Region	ab 01. Januar 2020
1	Berlin, Brandenburg, Bremen, Hamburg, Hessen, Mecklenburg-Vorpommern, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen, Rheinland-Pfalz, Saarland, Sachsen, Sachsen-Anhalt, Schleswig-Holstein, Thüringen
2	Baden-Württemberg, Bayern

Region	ab 01. Juli 2020
1	Berlin, Brandenburg, Bremen, Hamburg, Mecklenburg-Vorpommern, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen, Rheinland-Pfalz, Saarland, Sachsen, Sachsen-Anhalt, Schleswig-Holstein, Thüringen
2	Baden-Württemberg, Bayern, Hessen

Tarifgruppe (TG)	Entgelt je Stunde - ab 01. Januar 2021 -	
	Region 1	Region 2
TG 1	11,53 €	11,53 €
TG 2	12,62 €	13,09 €
TG 3	13,68 €	13,99 €
TG 4	15,70 €	16,07 €
TG 5	16,23 €	16,65 €
TG 6	16,92 €	17,34 €

Region	
1	Berlin, Brandenburg, Bremen, Hamburg, Mecklenburg-Vorpommern, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen, Rheinland-Pfalz, Saarland, Sachsen, Sachsen-Anhalt, Schleswig-Holstein, Thüringen
2	Baden-Württemberg, Bayern, Hessen

Tabelle Wahlmodell zusätzlicher Erholungsurlaub

Tarifgruppe (TG)	Entgelt je Stunde - ab 01. Januar 2021 -	
	Region 1	Region 2
TG 1	11,24 €	11,24 €
TG 2	12,30 €	12,76 €
TG 3	13,33 €	13,64 €
TG 4	15,30 €	15,66 €
TG 5	15,82 €	16,23 €
TG 6	16,49 €	16,90 €

Region	
1	Berlin, Brandenburg, Bremen, Hamburg, Mecklenburg-Vorpommern, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen, Rheinland-Pfalz, Saarland, Sachsen, Sachsen-Anhalt, Schleswig-Holstein, Thüringen
2	Baden-Württemberg, Bayern, Hessen

Anlagen zum ZeitarbeitTV MOVE vom 07. März 2019

Die vorstehenden Anlagen 1 und 2 zum ZeitarbeitTV MOVE (Entgelttabellen) sind als Tarifregelung Bestandteil des ZeitarbeitTV MOVE.

Berlin, Frankfurt am Main, 07. März 2019

Für den Arbeitgeber- und Wirtschaftsverband
der Mobilitäts- und Verkehrsdienstleister e. V.
(AGV MOVE)

Für die Gewerkschaft

.....

.....
Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft (EVG)
Bundesvorstand

.....

.....
Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft (EVG)
Bundesvorstand