

Tarifverträge iGZ-DGB- Tarifgemeinschaft

Entgelttarifvertrag

§ 1 Geltungsbereich

Dieser Tarifvertrag gilt:

1. räumlich für das Gebiet der Bundesrepublik Deutschland,
2. fachlich für alle ordentlichen Mitglieder des Interessenverbandes Deutscher Zeitarbeitsunternehmen e. V. (iGZ),
3. persönlich für alle Arbeitnehmer, die im Rahmen der Arbeitnehmerüberlassung an Kundenbetriebe überlassen werden und Mitglied einer der vertragsschließenden Gewerkschaften sind.

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.

Die in diesem Vertragstext verwendete Bezeichnung „Arbeitnehmer“ sowie sonstige Personenbezeichnungen erfolgen geschlechtsunabhängig. Sie werden ausschließlich aus Gründen der besseren Lesbarkeit verwendet.

§ 2 Eingruppierungsgrundsätze

2.1. Der Arbeitnehmer wird zu Beginn des Arbeitsverhältnisses entsprechend der arbeitsvertraglich geregelten Beschäftigung in die jeweilige Entgeltgruppe eingruppiert (Stammmentgeltgruppe). Für die Eingruppierung ist die tatsächlich notwendige Qualifikation für die im Kundeneinsatz ausgeübte Tätigkeit maßgeblich. Soweit die Merkmale einer Entgeltgruppe von einem bestimmten beruflichen Ausbildungsgang ausgehen, der Arbeitnehmer einen solchen aber nicht durchlaufen hat, ist er dennoch in diese

Układy zbiorowe między iGZ a DGB- Tarifgemeinschaft

Ramowy układ płacowy

§ 1 Zakres obowiązywania

- Niniejszy układ zbiorowy obowiązuje
1. w zakresie geograficznym na terytorium Republiki Federalnej Niemiec,
 2. w zakresie fachowym wobec wszystkich członków Stowarzyszenia niemieckich agencji pracy tymczasowej (Interessenverband Deutscher Zeitarbeitsunternehmen e. V., w skrócie iGZ),
 3. w zakresie personalnym wobec wszystkich pracowników użyczanych do zakładów klientów i będących członkami jednego ze związków zawodowych zawierających niniejszy układ zbiorowy.

Niniejszy układ zbiorowy nie znajduje zastosowania do agencji pracy tymczasowej i ich oddziałów tworzących wraz z przedsiębiorstwem klienta koncernu w rozumieniu § 18 Ustawy o akcjach (Aktiengesetz), jeżeli

- a) agencja pracy tymczasowej przejęła wcześniej w znaczącej mierze pracowników zatrudnionych w przedsiębiorstwie klienta,
- b) ci pracownicy świadczą pracę w przedsiębiorstwie klienta na pierwotnym lub porównywalnym stanowisku pracy,
- c) przez co nie znajdują zastosowania korzystniejsze dla tych pracowników postanowienia płacowych układów zbiorowych obowiązujących w przedsiębiorstwie klienta.

Stosowane w niniejszym układzie zbiorowym pojęcie „pracownik” lub inne pojęcia odnoszące się do personelu są neutralne pod względem płci. Stosuje się je jedynie w celu osiągnięcia lepszej czytelności tekstu.

§ 2 Zasady przypisania do grupy płacowej

2.1. Pracownik zostaje przy podjęciu pracy przypisany do danej grupy płacowej zgodnie z rodzajem pracy wynikającym z umowy o pracę (podstawowa grupa płacowa). Klasyfikacja opiera się na faktycznie wymaganych kwalifikacjach dla czynności wykonywanych u klienta. Jeżeli charakterystyka danej grupy opiera się na określonym wykształceniu zawodowym, pracownik nie posiada jednak takiego wykształcenia, zostaje on mimo tego przypisany tej grupie płacowej, o ile jego czynności spełniają wymagania przewidziane

Entgeltgruppe einzugruppieren, wenn seine Tätigkeiten die Anforderungen dieser Gruppe erfüllen. Er kann die Kenntnisse und Fertigkeiten auch auf einem anderen Weg erworben haben.

2.2. Werden dem Arbeitnehmer zeitweise Arbeiten übertragen, die einer höheren Entgeltgruppe entsprechen, werden diese durch eine Zulage für die entsprechende Dauer der Tätigkeit abgegolten. Während der Zeit, die der Arbeitnehmer nicht bei einem Entleiher eingesetzt ist, erhält er die Vergütung gemäß Stammentgeltgruppe.

2.3. Übt der Arbeitnehmer vorübergehend auf Veranlassung des Arbeitgebers bis zu 6 Wochen¹ eine geringwertigere Tätigkeit aus, so hat er Anspruch auf die Bezahlung in seiner Stammentgeltgruppe. Wird dem Arbeitnehmer innerhalb dieses Zeitraumes eine Tätigkeit angeboten, die seiner Stammentgeltgruppe entspricht und lehnt er diese ab, wird nach 6 Wochen die Entlohnung der tatsächlich ausgeführten Tätigkeit angepasst. Wird dem Arbeitnehmer eine solche Tätigkeit nicht angeboten, bleibt es bei der Entlohnung in der Stammentgeltgruppe.

Wird der Arbeitnehmer über einen längeren Zeitraum als 6 Wochen den Anforderungen seiner Stammentgeltgruppe nicht gerecht, so kann auf Verlangen des Arbeitgebers eine neue Eingruppierung erfolgen.

¹ **Protokollnotiz zu § 2.3.:** Die Frist von 6 Wochen gemäß § 2.3. Satz 2 berechnet sich ausgehend vom Beginn der geringwertigeren Tätigkeit. Das Direktionsrecht des Arbeitgebers bleibt unberührt.

§ 3 Entgeltgruppen

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

dla tej grupy. Odpowiednią wiedzę i umiejętności mógł nabyć również w inny sposób.

2.2. W przypadku powierzenia pracownikowi na okres przejściowy prac podlegających wyższej grupie płacowej, pracownikowi przysługuje dopłata do wynagrodzenia przez okres wykonywania tych czynności. Za okresy, w których pracownik nie został użyty przez pracodawcę użytkownikowi, przysługuje mu wynagrodzenie według podstawowej grupy płacowej.

2.3. W przypadku wykonywania przez pracownika na polecenie pracodawcy przez okres do 6 tygodni¹ czynności wymagających niższych kwalifikacji przysługuje mu nadal wynagrodzenie przewidziane dla jego podstawowej grupy płacowej. Jeżeli zostanie w tym okresie zaoferowana pracownikowi praca odpowiadająca jego podstawowej grupie płacowej a on jej nie przyjmie, wynagrodzenie pracownika zostaje po 6 tygodniach dopasowane do faktycznie wykonywanej pracy. Jeżeli pracownikowi nie zostanie zaoferowana praca tego rodzaju, miarodajna dla jego wynagrodzenia pozostaje podstawowa grupa płacowa.

Jeżeli pracownik nie sprostą wymaganiom swojej podstawowej grupy płacowej przez okres dłuższy niż 6 tygodni, może on na żądanie pracodawcy zostać przypisany do innej grupy płacowej.

¹ **Adnotacja w protokole do § 2.3.:** Okres 6 tygodni w § 2.3. zdanie 2 liczy się od początku wykonywania pracy wymagającej niższych kwalifikacji. Prawo pracodawcy do wydawania poleceń pracowniczych pozostaje nienaruszone.

§ 3 Grupy płacowe

Grupa płacowa 1:

Czynności wymagające przyuczenia w zakładzie.

Grupa płacowa 2a*:

Czynności wymagające dłuższego przyuczenia względnie doświadczenia zawodowego lub wiedzy fachowej.

Grupa płacowa 2b*:

Czynności wymagające kwalifikacji zawodowych.

Grupa płacowa 3*:

Wykonywanie czynności wymagających ukończenia co najmniej dwurocznego kształcenia zawodowego.

Grupa płacowa 4*:

Wykonywanie czynności wymagające wiedzy i

mindestens dreijährige Berufsausbildung vermittelt werden.

Entgeltgruppe 5:

Selbstständige Ausführung von Tätigkeiten, für die eine abgeschlossene, mindestens dreijährige Berufsausbildung, entsprechende aktuelle Arbeitskenntnisse und Fertigkeiten und mehrjährige fachspezifische Berufserfahrung sowie Spezialkenntnisse erforderlich sind, die durch eine Zusatzausbildung vermittelt werden.

Entgeltgruppe 6:

Selbstständige Ausführung von Tätigkeiten, für die eine abgeschlossene, mindestens dreijährige Berufsausbildung, entsprechende aktuelle Arbeitskenntnisse und Fertigkeiten sowie zusätzliche spezielle Qualifikationsmaßnahmen wie Meister- oder Techniker Ausbildung erforderlich sind.

Entgeltgruppe 7:

Ausführung von speziellen Tätigkeiten, für die eine Meister-, Techniker- oder Fachschulausbildung erforderlich ist, bei denen die Arbeitnehmer Verantwortung für Personal und Sachwerte zu tragen haben oder selbstständig komplexe Aufgabenstellungen bewältigen müssen.

Entgeltgruppe 8:

Ausführung von speziellen Tätigkeiten, für die ein abgeschlossenes Fachhochschulstudium erforderlich ist, bei denen selbstständig komplexe Aufgabenstellungen zu bewältigen sind.

Entgeltgruppe 9:

Selbstständige Ausführung von Tätigkeiten, für die ein abgeschlossenes Fachhochschulstudium mit mehrjähriger Berufserfahrung oder ein Hochschulstudium erforderlich ist.

* Bis zum 30. Juni 2020 gelten die Entgeltgruppen 2, 3 und 4 in folgender Fassung weiter:

Entgeltgruppe 2:

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

Entgeltgruppe 3:

Ausführung von Tätigkeiten, für die im Regelfall eine abgeschlossene Berufsausbildung oder eine fachspezifische Qualifikation und mehrjährige aktuelle Berufserfahrung erforderlich sind.

Entgeltgruppe 4:

Ausführung von Tätigkeiten, für die Kenntnisse und Fertigkeiten erforderlich sind, die durch eine mindestens dreijährige Berufsausbildung vermittelt werden und die eine mehrjährige Berufserfahrung voraussetzen. Arbeitnehmer mit einer Betriebszugehörigkeit von mehr als einem Jahr in der Entgeltgruppe 3 werden in die Entgeltgruppe 4 eingruppiert. Die Berechnung der Betriebszugehörigkeit beginnt am 01.01.2014.

umiejętności, do których nabycia konieczne jest co najmniej trzyletnie kształcenie zawodowe.

Grupa płacowa 5:

Samodzielne wykonywanie czynności wymagających ukończenia co najmniej trzyletniego kształcenia zawodowego, odpowiedniej wiedzy fachowej i umiejętności, wieloletniego doświadczenia w danym zawodzie oraz wiedzy specjalistycznej nabytej w ramach dodatkowych szkoleń.

Grupa płacowa 6:

Samodzielne wykonywanie czynności wymagających ukończenia co najmniej trzyletniego kształcenia zawodowego, odpowiedniej wiedzy fachowej i umiejętności, wieloletniego doświadczenia w danym zawodzie oraz dodatkowych specjalistycznych kwalifikacji jak tytuł mistrza czy wykształcenie techniczne.

Grupa płacowa 7:

Wykonywanie specjalistycznych czynności wymagających tytułu mistrza, wykształcenia technicznego lub fachowego, w ramach których pracownik odpowiada za personel i wartości materialne lub musi samodzielnie podjąć złożonym zadaniom.

Grupa płacowa 8:

Wykonywanie specjalistycznych czynności wymagających ukończenia uczelni zawodowej, w ramach których pracownik musi samodzielnie podjąć złożonym zadaniom.

Grupa płacowa 9:

Samodzielne wykonywanie czynności wymagających ukończenia uczelni zawodowej i kilkuletniego doświadczenia zawodowego lub ukończenia studiów wyższych.

* Do 30 lipca 2020 r. obowiązują nadal zapisy dotyczące grup płacowych 2, 3 i 4 w następującym brzmieniu:

Grupa płacowa 2:

Czynności wymagające dłuższego przyuczenia względnie doświadczenia zawodowego, wiedzy fachowej lub kwalifikacji zawodowych.

Grupa płacowa 3:

Wykonywanie czynności wymagających regularnie ukończonego kształcenia zawodowego lub kwalifikacji zawodowych i kilkuletniego bieżącego doświadczenia zawodowego.

Grupa płacowa 4:

Wykonywanie czynności wymagających wiedzy i umiejętności, których nabycia wymaga co najmniej trzyletniego kształcenia zawodowego i kilkuletniego doświadczenia zawodowego. Pracownicy zatrudnieni w zakładzie od ponad roku w grupie płacowej 3 zostają przeniesieni do grupy płacowej 4. Okres przynależności do zakładu liczymy od 01.01.2014.

§ 4 Entgeltstufen

Die Vergütung erfolgt gemäß der Eingangsstufe (ES).

§ 5 Einsatzbezogene Zulage

Nach Ablauf von 9 Kalendermonaten ununterbrochener Überlassungsdauer an denselben Kundenbetrieb wird eine einsatzbezogene Zulage gezahlt. Diese einsatzbezogene Zulage beträgt für die Entgeltgruppen 1 bis 4 Euro 0,20, für die Entgeltgruppen 5 bis 9 Euro 0,35 je Stunde. Die einsatzbezogene Zulage wird erstmals nach Ablauf von 14 Kalendermonaten ununterbrochenen Bestehens des Arbeitsverhältnisses gezahlt.² In Branchen, in denen die tariflichen Entgelte niedriger sind als die, die sich aus der Entgeltssystematik dieses Entgelttarifvertrages ergeben, kann die einsatzbezogene Zulage vermindert werden.

²**Protokollnotiz zu § 5:** Bei der Berechnung der Dauer des ununterbrochenen Bestehens des Arbeitsverhältnisses werden Zeiten, in denen das Arbeitsverhältnis ruht, nicht mitgerechnet. Ausgenommen sind arbeitsbedingte Erkrankungen und Arbeitsunfälle bis zu einem Zeitraum von 12 Monaten nach Ablauf der Entgeltfortzahlung.

§ 6 Entgeltumwandlung

Die Arbeitnehmer haben Anspruch auf Umwandlung künftiger tariflicher Entgeltansprüche zur Finanzierung einer betrieblichen Altersvorsorge gemäß § 1a BetrAVG. Die Vereinbarung mit dem Arbeitnehmer muss schriftlich abgeschlossen werden.

§ 7 Inkrafttreten und Kündigung

Dieser Vertrag tritt am 01. Juli 2020 für alle tarifgebundenen Mitglieder der Vertragsparteien in Kraft und ersetzt den Entgelttarifvertrag vom 01. Januar 2004 in der Fassung vom 17. September 2013. Er kann unter Einhaltung einer Frist von sechs Monaten zum Monatsende, erstmals jedoch zum 31. Dezember 2022 gekündigt werden.

§ 8 Salvatorische Klausel

Sollten einzelne Bestimmungen dieses Vertrages, gleich aus welchem Grund, unwirksam sein oder werden, so soll hierdurch die Gültigkeit der übrigen Bestimmungen des Vertrages nicht berührt werden. Anstelle der unwirksamen Bestimmung soll jene angemessene Bestimmung treten, die dem am nächsten kommt, was die Parteien nach Sinn und Zweck des Vertrages gewollt haben.

§ 4 Stawki wynagrodzenia

Wysokości wynagrodzenia odpowiada stawce wejściowej (SW) wynagrodzenia.

§ 5 Dopłaty za staż pracy

Po 9 miesiącach kalendarzowych nieprzerwanego użyczenia na rzecz tego samego zakładu klienta przysługuje dopłata za staż pracy. Ta dopłata za staż pracy wynosi dla grup płacowych 1 do 4 0,20 EUR a dla grup płacowych 5 do 9 0,35 EUR za godzinę. Dopłata za staż pracy przysługuje dopiero po upływie 14 miesięcy kalendarzowych nieprzerwanego trwania stosunku pracy.² W branżach, w których wynagrodzenie układowe jest niższe niż to wynikające z systematyki płacowej niniejszego zbiorowego układu płacowego, dopłaty za staż pracy mogą być niższe.

²**Adnotacja w protokole do § 5:** Przy obliczaniu okresu trwania nieprzerwanego stosunku pracy nie uwzględnia się okresów zawieszenia stosunku pracy. Ten zapis nie obejmuje okresów chorób zawodowych i wynikających z wypadków przy pracy przez okres do maksymalnie 12 miesięcy po zakończeniu świadczeń z tytułu niezdolności do pracy.

§ 6 Przekształcenie wynagrodzeń

Pracownikom przysługuje prawo do przekształcenia przyszłych roszczeń płacowych wynikających z układu w celu finansowania emerytury zakładowej zgodnie § 1a Ustawy o emeryturach zakładowych (BetrAVG). Odpowiednia umowa z pracownikiem wymaga dochowania formy pisemnej.

§ 7 Wejście w życie i wypowiedzenie

Niniejszy układ wchodzi w życie 1 lipca 2020 r. dla wszystkich członków stron układu objętych układem i zastępuje Ramowy układ płacowy z dnia 1 stycznia 2004 r. w wersji obowiązującej od 17 września 2013 r. Umowa może zostać rozwiązana z dochowaniem sześciomiesięcznego okresu wypowiedzenia z końcem miesiąca, jednak nie wcześniej niż z 31 grudnia 2022 r.

§ 8 Klauzula salwatoryjna

Obecna lub przyszła nieważność pojedynczych zapisów niniejszej umowy z jakiegokolwiek przyczyny nie narusza ważności pozostałych zapisów umowy. Nieważny zapis zastępuje się w tym przypadku odpowiednim zapisem najbliższym oddającym wolę stron umowy według jej przeznaczenia i celu.

Protokollnotizen

1. Der Tarifvertrag entfaltet keine Bindung für Fördermitglieder des iGZ.
2. Ein Regelwerk über Fahrt- und Reisekosten wird zu einem späteren Zeitpunkt gemeinsam erstellt.
3. Im gegenseitigen Einvernehmen können Ergänzungen jederzeit vorgenommen werden.

Frankfurt am Main, den 18. Dezember 2019.

Entgelttarifvertrag

§ 1 Geltungsbereich

Dieser Tarifvertrag gilt:

1. räumlich für das Gebiet der Bundesrepublik Deutschland,
2. fachlich für alle ordentlichen Mitglieder des Interessenverbandes Deutscher Zeitarbeitsunternehmen e. V. (iGZ),
3. persönlich für alle Arbeitnehmer, die im Rahmen der Arbeitnehmerüberlassung an Kundenbetriebe überlassen werden und Mitglied einer der vertragsschließenden Gewerkschaften sind.

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.

Die in diesem Vertragstext verwendete Bezeichnung „Arbeitnehmer“ sowie sonstige Personenbezeichnungen erfolgen geschlechtsunabhängig. Sie werden ausschließlich aus Gründen der besseren Lesbarkeit verwendet.

§ 2 Entgelte

Es werden die nachfolgenden Stundenentgelte gezahlt. Der Anspruch auf die Grundvergütung (Eingangsstufe) ergibt sich aus § 4 des Entgelttarifvertrags. Der Anspruch auf die einsatzbezogene Zulage ergibt sich aus § 5

Adnotacje w protokole

1. Niniejszy układ zbiorowy nie jest wiążący dla członków wspierających iGZ.
2. Strony uzgodnią w przyszłości wspólnie regulacje dotyczące kosztów przejazdów i podróży.
3. Strony mogą w każdej chwili wspólnie wprowadzić uzupełnienia do niniejszego układu.

Frankfurt nad Menem, dnia 18 grudnia 2019 r.

Układ płacowy

§ 1 Zakres obowiązywania

Niniejszy układ zbiorowy obowiązuje

1. w zakresie geograficznym na terytorium Republiki Federalnej Niemiec,
2. w zakresie fachowym wobec wszystkich członków Stowarzyszenia niemieckich agencji pracy tymczasowej (Interessenverband Deutscher Zeitarbeitsunternehmen e. V., w skrócie iGZ),
3. w zakresie personalnym wobec wszystkich pracowników użyczanych do zakładów klientów i będących członkami jednego ze związków zawodowych zawierających niniejszy układ zbiorowy.

Niniejszy układ zbiorowy nie znajduje zastosowania do agencji pracy tymczasowej i ich oddziałów tworzących wraz z przedsiębiorstwem klienta koncernu w rozumieniu § 18 Ustawy o akcjach (Aktiengesetz), jeżeli

- a) agencja pracy tymczasowej przejęła wcześniej w znaczącej mierze pracowników zatrudnionych w przedsiębiorstwie klienta,
- b) ci pracownicy świadczą pracę w przedsiębiorstwie klienta, na pierwotnym lub porównywalnym stanowisku pracy
- c) przez co nie znajdują zastosowania korzystniejsze dla tych pracowników postanowienia płacowych układów zbiorowych obowiązujących w przedsiębiorstwie klienta.

Stosowane w niniejszym układzie zbiorowym pojęcie „pracownik” lub inne pojęcia odnoszące się do personelu są neutralne pod względem płci. Stosuje się je jedynie w celu osiągnięcia lepszej czytelności tekstu.

§ 2 Stawki wynagrodzenia

Przysługują niżej podane stawki godzinowe. Prawo do wynagrodzenia podstawowego (stawka wejściowa) wynika z § 4 Ramowego układu płacowego. Prawo do dopłat z tytułu stażu pracy wynika z § 5 Ramowego układu

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

placowego. Stawki wynagrodzenia podane w tabeli płac podlegają podwyższeniu o ewentualnie w danym sektorze gospodarki obowiązującą dopłatę branżową. Dopłata branżowa podlega regulacjom szczególnego układu zbiorowego.

Entgelttabelle West ab 01.01.2020			
Tabela płac landy zachodnie od 01.01.2020			
Entgeltgruppe	Eingangsstufe (ES)	Zulage (0,20 €)	Zulage (0,35 €)
grupa płacowa	stawka wejściowa (SW)	dopłata (0,20 €)	dopłata (0,35 €)
1	9,96	10,16	
2	10,62	10,82	
3	12,19	12,39	
4	12,89	13,09	
5	14,55		14,90
6	16,38		16,73
7	19,12		19,47
8	20,58		20,93
9	21,71		22,06

Entgelttabelle West ab 01.04.2020			
Tabela płac landy zachodnie od 01.04.2020			
Entgeltgruppe	Eingangsstufe (ES)	Zulage (0,20 €)	Zulage (0,35 €)
grupa płacowa	stawka wejściowa (SW)	dopłata (0,20 €)	dopłata (0,35 €)
1	10,15	10,35	
2	10,82	11,02	
3	12,42	12,62	
4	13,13	13,22	
5	14,83		15,18
6	16,69		17,04
7	19,48		19,83
8	20,97		21,32
9	22,12		22,47

Entgelttabelle Ost ab 01.01.2020			
Tabela płac landy wschodnie od 01.01.2020			
Entgeltgruppe	Eingangsstufe (ES)	Zulage (0,20 €)	Zulage (0,35 €)
grupa płacowa	stawka wejściowa (SW)	dopłata (0,20 €)	dopłata (0,35 €)
1	9,66	9,86	
2	9,90	10,10	
3	11,33	11,53	
4	11,99	12,19	
5	13,55		13,90
6	15,24		15,59
7	17,78		18,13
8	19,12		19,47
9	20,18		20,53

Entgelttabelle Ost ab 01.01.2020			
Tabela płac landy wschodnie od 01.01.2020			
Entgeltgruppe	Eingangsstufe (ES)	Zulage (0,20 €)	Zulage (0,35 €)
grupa płacowa	stawka wejściowa (SW)	dopłata (0,20 €)	dopłata (0,35 €)
1	9,88	10,08	
2	10,20	10,40	
3	11,67	11,87	
4	12,35	12,55	
5	13,96		14,31
6	15,70		16,05
7	18,31		18,66
8	19,69		20,04
9	20,79		21,14

Entgelttabelle West ab 01.07.2020			
Tabela płac landy zachodnie od 01.07.2020			
Entgeltgruppe	Eingangsstufe (ES)	Zulage (0,20 €)	Zulage (0,35 €)
grupa płacowa	stawka wejściowa (SW)	dopłata (0,20 €)	dopłata (0,35 €)
1	10,15	10,35	
2a	10,82	11,02	

Entgelttabelle West ab 01.10.2020			
Tabela płac landy zachodnie od 01.10.2020			
Entgeltgruppe	Eingangsstufe (ES)	Zulage (0,20 €)	Zulage (0,35 €)
grupa płacowa	stawka wejściowa (SW)	dopłata (0,20 €)	dopłata (0,35 €)
1	10,15	10,35	
2a	10,82	11,02	

2b	11,38	11,58
3	12,42	12,62
4	13,13	13,33
5	14,83	15,18
6	16,69	17,04
7	19,48	19,83
8	20,97	21,32
9	22,12	22,47

2b	11,38	11,58
3	12,42	12,62
4	13,13	13,33
5	14,83	15,18
6	16,69	17,04
7	19,48	19,83
8	20,97	21,32
9	22,12	22,47

Entgelttabelle Ost ab 01.07.2020			
Tabela płac landy wschodnie od 01.07.2020			
Entgeltgruppe	Eingangsstufe (ES)	Zulage (0,20 €)	Zulage (0,35 €)
grupa płacowa	stawka wejściowa (SW)	dopłata (0,20 €)	dopłata (0,35 €)
1	9,88	10,08	
2a	10,20	10,40	
2b	10,74	10,94	
3	11,67	11,87	
4	12,35	12,55	
5	13,96		14,31
6	15,70		16,05
7	18,31		18,66
8	19,69		20,04
9	20,79		21,14

Entgelttabelle Ost ab 01.10.2020			
Tabela płac landy wschodnie od 01.10.2020			
Entgeltgruppe	Eingangsstufe (ES)	Zulage (0,20 €)	Zulage (0,35 €)
grupa płacowa	stawka wejściowa (SW)	dopłata (0,20 €)	dopłata (0,35 €)
1	10,10	10,30	
2a	10,42	10,62	
2b	10,98	11,18	
3	11,93	12,13	
4	12,62	12,82	
5	14,26		14,61
6	16,04		16,39
7	18,72		19,07
8	20,13		20,48
9	21,24		21,59

Entgelttabelle gesamtes Tarifgebiet ab 01.04.2021			
Tabela płac całe terytorium Niemiec od 01.04.2021			
Entgeltgruppe	Eingangsstufe (ES)	Zulage (0,20 €)	Zulage (0,20 €)
grupa płacowa	stawka wejściowa (SW)	dopłata (0,20 €)	dopłata (0,20 €)
1	10,45	10,65	
2a	11,15	11,35	
2b	11,72	11,92	
3	12,79	12,99	
4	13,53	13,73	
5	15,27		15,62
6	17,19		17,54
7	20,07		20,42
8	21,60		21,95
9	22,79		23,14

Entgelttabelle gesamtes Tarifgebiet ab 01.04.2022			
Tabela płac całe terytorium Niemiec od 01.04.2022			
Entgeltgruppe	Eingangsstufe (ES)	Zulage (0,20 €)	Zulage (0,20 €)
grupa płacowa	stawka wejściowa (SW)	dopłata (0,20 €)	dopłata (0,20 €)
1	10,88	11,08	
2a	11,60	11,80	
2b	12,20	12,40	
3	13,32	13,52	
4	14,08	14,28	
5	15,90		16,25
6	17,90		18,25
7	20,89		21,24
8	22,49		22,84
9	23,72		24,07

§ 3 Sonderregelung

Für Arbeitnehmer, die in Betriebe in den

§ 3 Regulacje szczególne

Tabela płac dla landów wschodnich jest wiążąca dla pracowników użyzycznych do zakładów

Bundesländern Mecklenburg-Vorpommern, Brandenburg, Berlin, Sachsen-Anhalt, Thüringen und Sachsen überlassen werden, richten sich die Entgelte nach den in diesem Tarifvertrag abgebildeten Entgelttabellen Ost.

Ab 01. April 2021 wird der Geltungsbereich der Entgelttabelle West auf das gesamte Bundesgebiet erweitert. Damit entfällt die bisherige Entgelttabelle Ost.

§ 4 Besserstellungsvereinbarungen

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

§ 5 Inkrafttreten und Kündigung

Dieser Vertrag tritt am 01. Januar 2020 für alle tarifgebundenen Mitglieder der Vertragsparteien in Kraft und kann mit einer Frist von sechs Monaten zum Monatsende, erstmals jedoch zum 31. Dezember 2022, gekündigt werden.

§ 6 Salvatorische Klausel

Sollten einzelne Bestimmungen dieses Vertrages, gleich aus welchem Grund, unwirksam sein oder werden, so soll hierdurch die Gültigkeit der übrigen Bestimmungen des Vertrages nicht berührt werden. Anstelle der unwirksamen Bestimmung soll jene angemessene Bestimmung treten, die dem am nächsten kommt, was die Parteien nach Sinn und Zweck des Vertrages gewollt haben.

Protokollnotizen

1. Der Tarifvertrag entfaltet keine Bindung für Fördermitglieder des iGZ.
2. Im gegenseitigen Einvernehmen können Ergänzungen jederzeit vorgenommen werden.
3. Durch den Tarifvertrag werden gesetzliche Mindestlohnansprüche nach dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz nicht berührt.

Frankfurt am Main, den 18. Dezember 2019

Manteltarifvertrag

§ 1 Geltungsbereich

Dieser Tarifvertrag gilt:

1. räumlich für das Gebiet der Bundesrepublik Deutschland,

położonych w landach Mecklenburg-Vorpommern, Brandenburg, Berlin, Sachsen-Anhalt, Thüringen i Sachsen.

Od 1 kwietnia 2021 r. zakres obowiązywania tabeli płac dla landów zachodnich zostaje poszerzony na całe terytorium Niemiec. Dotychczasowa tabela płac dla landów wschodnich przestaje obowiązywać.

§ 4 Korzystniejsze uzgodnienia

Strony niniejszego układu zbiorowego oraz pracodawca użytkownik mogą zawrzeć umowę w sprawie wynagrodzenia za czas pracy w zakładzie tego pracodawcy użytkownika (umowa trójstronna), o ile umowa ta przewiduje korzystniejsze warunki dla pracowników agencji pracy świadczących pracę w jego zakładzie.

§ 5 Wejście w życie i wypowiedzenie

Niniejsza umowa wchodzi w życie 1 stycznia 2020 r. dla wszystkich członków stron układu objętych układem i może zostać rozwiązana z dochoowaniem sześciomiesięcznego okresu wypowiedzenia z końcem miesiąca, jednak nie wcześniej niż 31 grudnia 2022 r.

§ 6 Klausula salwatoryjna

Obecna lub przyszła nieważności pojedynczych zapisów niniejszej umowy z jakiegokolwiek przyczyny nie narusza ważności pozostałych zapisów umowy. Nieważny zapis zastępuje się w tym przypadku odpowiednim zapisem najbliższej oddającym wolę stron umowy według jej przeznaczenia i celu.

Adnotacje w protokole

1. Niniejszy układ zbiorowy nie jest wiążący dla członków wspierających iGZ.
2. Strony mogą w każdej chwili wspólnie wprowadzić uzupełnienia do niniejszej umowy.
3. Niniejszy układ zbiorowy nie narusza ustawowych praw do płacy minimalnej wynikających z Ustawy o delegowaniu pracowników (Arbeitnehmerentsendegesetz).

Frankfurt nad Menem, dnia 18 grudnia 2019 r.

Ramowy układ pracy

§ 1 Zakres obowiązywania

Niniejszy układ zbiorowy obowiązuje

1. w zakresie geograficznym na terytorium Republiki Federalnej Niemiec,

2. fachlich für alle ordentlichen Mitglieder des Interessenverbandes Deutscher Zeitarbeitsunternehmen e. V. (iGZ),

3. persönlich für alle Arbeitnehmer, die im Rahmen der Arbeitnehmerüberlassung an Kundenbetriebe überlassen werden und Mitglied einer der vertragsschließenden Gewerkschaften sind.

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.

Die in diesem Vertragstext verwendete Bezeichnung „Arbeitnehmer“ sowie sonstige Personenbezeichnungen erfolgen geschlechtsunabhängig. Sie werden ausschließlich aus Gründen der besseren Lesbarkeit verwendet.

§ 2 Beginn und Ende des Arbeitsverhältnisses

2.1. Arbeitsvertrag und Altersgrenze

Der Arbeitgeber hat mit dem Arbeitnehmer einen schriftlichen Arbeitsvertrag abzuschließen. Erscheint der Arbeitnehmer am ersten Arbeitstag nicht und benachrichtigt den Arbeitgeber nicht unverzüglich über die Verhinderung am ersten Arbeitstag, so gilt das Arbeitsverhältnis als nicht zustande gekommen. Das Arbeitsverhältnis endet mit dem Ablauf des Kalendermonats, in dem der Arbeitnehmer erstmals Anspruch auf ungekürzte Regelaltersrente nach den Bestimmungen der gesetzlichen Rentenversicherung hat oder haben würde, wenn er in der gesetzlichen Rentenversicherung versichert wäre.

2.2. Probezeit und Kündigungsfristen

Die ersten sechs Monate des Arbeitsverhältnisses gelten als Probezeit.

2. in zakresie fachowym wobec wszystkich członków Stowarzyszenia niemieckich agencji pracy tymczasowej (Interessenverband Deutscher Zeitarbeitsunternehmen e. V., w skrócie iGZ),

3. w zakresie personalnym wobec wszystkich pracowników użyzanych do zakładów klientów i będących członkami jednego ze związków zawodowych zawierających niniejszy układ zbiorowy.

Niniejszy układ zbiorowy nie znajduje zastosowania do agencji pracy tymczasowej i ich oddziałów tworzących wraz z przedsiębiorstwem klienta koncernu w rozumieniu § 18 Ustawy o akcjach (Aktiengesetz), jeżeli

- a) agencja pracy tymczasowej przejęła wcześniej w znaczącej mierze pracowników zatrudnionych w przedsiębiorstwie klienta,
- b) ci pracownicy świadczą pracę w przedsiębiorstwie klienta na pierwotnym lub porównywalnym stanowisku pracy,
- c) przez co nie znajdują zastosowania korzystniejsze dla tych pracowników postanowienie płacowych układów zbiorowych obowiązujących w przedsiębiorstwie klienta.

Stosowane w niniejszym układzie zbiorowym pojęcie „pracownik” lub inne pojęcia odnoszące się do personelu są neutralne pod względem płci. Stosuje się je jedynie w celu osiągnięcia lepszej czytelności tekstu.

§ 2 Początek i koniec stosunku pracy

2.1. Umowa o pracę i granice wiekowe

Pracodawca jest zobowiązany do zawarcia z pracownikiem umowy o pracę w formie pisemnej. W przypadku braku stawiennictwa pracownika w pierwszym dniu pracy i braku niezwłocznego powiadomienia o przyczynie niestawienia się w pracy uważa się, że umowa o pracę nie została zawarta. Stosunek pracy wygasa z upływem miesiąca kalendarzowego, w którym pracownik nabywa po raz pierwszy prawo do pełnej emerytury według przepisów o ubezpieczeniach emerytalnych lub nabyłby to prawo, gdyby był ubezpieczony w państwowym systemie ubezpieczeń emerytalnych.

2.2 Okres próbny i okresy wypowiedzenia

Pierwsze sześć miesięcy stosunku pracy uważa się za okres próbny. Przez pierwsze cztery tygodnie okresu próbnego umowa o pracę może

In den ersten vier Wochen der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis mit einer Frist von 2 Arbeitstagen gekündigt werden. Von der fünften Woche an bis zum Ablauf des zweiten Monats beträgt die Kündigungsfrist 1 Woche, vom dritten Monat bis zum sechsten Monat des Arbeitsverhältnisses 2 Wochen. Vom siebten Monat des Arbeitsverhältnisses an gelten die gesetzlichen Kündigungsfristen. Diese gesetzlichen Kündigungsfristen gelten beiderseits. Probezeit und Kündigungsfristen gelten gleichermaßen für befristete Arbeitsverhältnisse.

§ 3 Arbeitszeit

3.1. Arbeitszeit

3.1.1. Die individuelle regelmäßige monatliche Arbeitszeit beträgt für Vollzeitbeschäftigte 151,67 Stunden. Das entspricht einer durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit von 35 Stunden. Teilzeitarbeit liegt vor, wenn die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit des Arbeitnehmers geringer ist als die tarifliche Arbeitszeit eines Vollzeitbeschäftigten. Teilzeitbeschäftigte haben im Rahmen ihres Arbeitsvertrages die gleichen tariflichen Rechte und Pflichten wie Vollzeitbeschäftigte, soweit sich aus den Tarifverträgen nichts anderes ergibt.

3.1.2. Die individuelle regelmäßige Arbeitszeit pro Monat richtet sich nach der Anzahl der Arbeitstage.

In Monaten mit

- 20 Arbeitstagen beträgt die Monatsarbeitszeit 140 Stunden
- 21 Arbeitstagen beträgt die Monatsarbeitszeit 147 Stunden
- 22 Arbeitstagen beträgt die Monatsarbeitszeit 154 Stunden
- 23 Arbeitstagen beträgt die Monatsarbeitszeit 161 Stunden.

Bei Teilzeitarbeit berechnet sich die regelmäßige Arbeitszeit pro Monat anteilig.

3.1.3. Die monatliche Arbeitszeit wird an die des Entleihers angepasst. Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit einschließlich der Pausen und die Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage richten sich nach den im jeweiligen Entleiherbetrieb gültigen Regelungen bzw. Anforderungen des Entleihers.

3.1.4. Bei Einsatz in vollkontinuierlicher Schichtarbeit (Contischicht) oder einem vergleichbaren anderen Schichtmodell des Entleihers gilt für den Arbeitnehmer das

zostać rozwiązana z dochowaniem 2-dniowego okresu wypowiedzenia. Od piątego tygodnia do upływu drugiego miesiąca okres wypowiedzenia wynosi 1 tydzień, od trzeciego miesiąca do szóstego miesiąca stosunku pracy 2 tygodnie. Od siódmego miesiąca stosunku pracy obowiązują ustawowe okresy wypowiedzenia. Te ustawowe okresy wypowiedzenia są wiążące dla obydwu stron umowy. Umowy o pracę na czas określony podlegają tym samym okresom próbnym i okresom wypowiedzenia.

§ 3 Wymiar czasu pracy

3.1. Wymiar czasu pracy

3.1.1. Indywidualny regularny miesięczny wymiar czasu pracy dla osób zatrudnionych na pełnym etacie wynosi 151,67 godzin.

Odpowiedni średni tygodniowy wymiar czasu pracy to 35 godzin. W przypadku uzgodnienia niższego wymiaru czasu pracy niż czas pracy osoby zatrudnionej na pełnym etacie według niniejszego układu mamy do czynienia z pracą w niepełnym wymiarze godzin. Osobom zatrudnionym w niepełnym wymiarze godzin przysługują te same prawa i obowiązki wynikające z niniejszego układu jak osobom zatrudnionym na pełnym etacie, chyba że z układów zbiorowych wynika coś innego.

3.1.2. Indywidualny regularny wymiar czasu pracy w danym miesiącu jest uzależniony od ilości dni roboczych.

W miesiącach z

- 20 dniami roboczymi miesięczny wymiar czasu pracy wynosi 140 godzin,
- 21 dniami roboczymi miesięczny wymiar czasu pracy wynosi 147 godzin,
- 22 dniami roboczymi miesięczny wymiar czasu pracy wynosi 154 godzin,
- 23 dniami roboczymi miesięczny wymiar czasu pracy wynosi 161 godzin.

W przypadku pracy w niepełnym wymiarze godzin regularny wymiar czasu jest obliczany proporcjonalnie.

3.1.3. Miesięczny czas pracy jest dopasowany do wymogów pracodawcy użytkownika. Początek i koniec dziennego czasu pracy wraz z przerwami oraz wymiar w pojedyncze dni tygodnia odpowiadają tym panującym w zakładzie pracodawcy użytkownika względnie jego wymogom.

3.1.4. W przypadku stałej pracy zmianowej lub innego podobnego systemu pracy zmianowej w zakładzie pracodawcy użytkownika przysługują pracownikowi dopłaty według modelu obowiązującego u pracodawcy użytkownika

Arbeitszeit-/Zuschlagsmodell des Entleihers nur, wenn ein voller Zyklus durchlaufen wird. Wird kein voller Zyklus durchlaufen, gilt für diesen Zeitraum der Durchschnitt der monatlichen Arbeitszeit zur Berechnung der geleisteten Stunden.

3.1.5. An Heiligabend und Silvester endet die Arbeitszeit um 14.00 Uhr. Für Arbeiten darüber hinaus gilt die Zuschlagsregelung für Feiertage. Beide Tage können unabhängig von den Bestimmungen gemäß § 3.2.3. über das Arbeitszeitkonto oder das Urlaubskonto als freie Tage entgolten werden.

3.2. Arbeitszeitkonto

3.2.1. Für jeden Arbeitnehmer wird ein Arbeitszeitkonto eingerichtet. Auf dieses Konto werden die Stunden übertragen, die über die individuelle regelmäßige monatliche Arbeitszeit gemäß § 3.1.1. bzw. die individuelle Arbeitszeit pro Monat gemäß § 3.1.2. hinaus abgerechnet werden. Zulässig ist gleichermaßen die Übertragung von Minusstunden.

3.2.2. Zum Ausgleich der monatlichen Schwankungen zwischen der individuellen regelmäßigen monatlichen Arbeitszeit (§ 3.1.1.) bzw. der individuellen Arbeitszeit pro Monat (§ 3.1.2.) und der tatsächlichen Arbeitszeit kann das Arbeitszeitkonto verwendet werden. Dabei dürfen die Grenzwerte von maximal 150 Plusstunden und 105 Minusstunden nicht überschritten werden. Bei Teilzeitbeschäftigung wird die Plusstundenobergrenze der Arbeitszeitkonten im Verhältnis zur arbeitsvertraglich vereinbarten Arbeitszeit angepasst. Das Arbeitszeitkonto ist spätestens am Ende des Kalenderjahres auszugleichen.¹ Mit dem Betriebsrat kann ein anderer Ausgleichszeitraum von 12 Monaten vereinbart werden. Ist in diesem Zeitraum der Zeitausgleich aus betrieblichen Gründen nicht möglich, kann ein Übertrag in den nächsten Ausgleichszeitraum mit maximal 130 Stunden (bei Teilzeitbeschäftigung anteilig) erfolgen. Die darüber hinausgehenden Stunden sind in Geld auszugleichen. Die Übertragung dieser Zeitguthaben erfolgt im Rahmen der Zeitkontengrenzen gemäß § 3.2.2. und weitet diese nicht aus.

¹ **Protokollnotiz zu § 3.2.2.:** Der Ausgleichszeitraum beginnt ab dem 01.04.2020 zu laufen.

dopiero po zakończeniu pełnego cyklu. Jeżeli pełen cykl nie zostanie zakończony przyjmuje się jako podstawę obliczenia świadczonych godzin pracy w tym okresie średni miesięczny wymiar czasu pracy.

3.1.5. W Wigilię Bożego Narodzenia i w sylwestra czas pracy kończy się o godzinie 14:00. Za prace wykonywane w późniejszym czasie przysługują dopłaty jak za dni ustawowo wolne od pracy. Każdy z tych dni może zostać niezależnie od zapisów § 3.2.3. zrekompensowany jako wolny dzień przez godziny z konta czasu pracy lub przysługujący urlop.

3.2. Konto czasu pracy

3.2.1. Dla każdego pracownika tworzy się konto czasu pracy. Na tym koncie zapisuje się godziny przekraczające indywidualny regularny miesięczny wymiar czasu pracy według § 3.1.1. względnie indywidualny regularny wymiar czasu pracy w danym miesiącu według § 3.1.2. Dopuszczalne jest również przeniesienie godzin ujemnych na następny okres.

3.2.2. Konto czasu pracy może zostać wykorzystane w celu wyrównania miesięcznych rozbieżności między indywidualnym regularnym miesięcznym wymiarem czasu pracy (§ 3.1.1.) względnie indywidualnym regularnym wymiarem czasu pracy w danym miesiącu (§ 3.1.2.) a faktycznym wymiarem czasu pracy. Nie wolno przy tym przekroczyć granicy maksymalnie 150 godzin dodatnich względnie 105 godzin ujemnych. W przypadku pracy w niepełnym wymiarze godzin granica dopuszczalnych godzin dodatnich na koncie czasu pracy zostaje proporcjonalnie dopasowana do uzgodnionego wymiaru. Konto czasu pracy musi zostać wyrównane najpóźniej z końcem roku kalendarzowego.¹ Wspólnie z radą zakładową może zostać ustalony inny 12-miesięczny okres wyrównawczy. Jeżeli wyrównanie konta w tym okresie nie jest możliwe ze względów związanych z prowadzeniem przedsiębiorstwa, można przenieść maksymalnie 130 godzin (proporcjonalną ilość w przypadku pracy w niepełnym wymiarze) na następny okres wyrównawczy. Większe ilości godzin należy wyrównać przez wypłatę ekwiwalentu. Przy przeniesieniu salda konta czasu pracy obowiązują nadal granice godzinowe przewidziane w § 3.2.2. bez podwyższenia dopuszczalnej ilości godzin.

¹ **Adnotacja w protokole do § 3.2.2.:** Okres wyrównawczy rozpoczyna bieg 01.04.2020 r.

3.2.3. Die auf dem Arbeitszeitkonto aufgelaufenen Stunden werden in der Regel durch Freizeit ausgeglichen.² Dabei kann der Arbeitnehmer in jedem Kalendermonat über zwei Arbeitstage Zeitguthaben frei verfügen. Die Freizeitgewährung ist spätestens 2 Arbeitstage vor Antritt vom Arbeitnehmer beim Arbeitgeber zu beantragen und kann nur aus dringenden betrieblichen Gründen abgelehnt werden. In einem solchen Falle hat der Arbeitgeber innerhalb von 4 Wochen dem Freizeiter suchen nachzukommen. Eine vom Arbeitnehmer 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.

Darüber hinaus erfolgt der Freizeitausgleich nach den Wünschen des Arbeitnehmers in Absprache mit dem Arbeitgeber und unter Berücksichtigung betrieblicher Belange. Der Freizeitausgleich ist durch den Arbeitnehmer zu beantragen und bedarf der Genehmigung durch den Arbeitgeber. Die Überbrückung verleiht freier Zeiten durch Nutzung des Arbeitszeitkontos ist nur mit Zustimmung des Mitarbeiters möglich.

² **Protokollnotiz zu § 3.2.3.:** Auf Wunsch des Arbeitnehmers kann mit Zustimmung des Arbeitgebers eine individuelle Regelung über die Auszahlung von Arbeitszeitguthaben bis höchstens 20 Stunden pro Monat vereinbart werden.

3.2.4. Bei Ausscheiden wird ein positives Zeitguthaben ausgezahlt. Minusstunden werden bei Eigenkündigung des Mitarbeiters bzw. außerordentlicher Kündigung bis zu 35 Stunden verrechnet, soweit eine Nacharbeit betrieblich nicht möglich ist. Das gilt nicht, wenn der Arbeitgeber Anlass zur Kündigung gegeben hat.

3.2.5. Nach Ausspruch einer Kündigung ist der Arbeitgeber berechtigt, den Arbeitnehmer 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 Arbeitnehmers möglich.

3.2.3. Godziny na koncie czasu pracy wyrównuje się zasadniczo przez czas wolny od pracy.² Pracownik może przy tym w każdym miesiącu kalendarzowym rozporządzać według własnego uznania dwoma dniami roboczymi na koncie czasu pracy. Wniosek o czas wolny od pracy należy złożyć u pracodawcy najpóźniej 2 dni robocze przed planowanym terminem. Pracodawca może oddalić wniosek jedynie z ważnych przyczyn związanych z prowadzeniem przedsiębiorstwa. Pracodawca jest wówczas zobowiązany do udzielenia czasu wolnego w terminie następujących 4 tygodni. Przydzielenie nowego stanowiska pracy nie przerywa okresu czasu wolnego, o który zawniósł pracownik w celu wyrównania godzin dodatknych na koncie czasu pracy. W przypadku niezdolności do pracy w okresie czasu wolnego zawniósł przez pracownika dodaje się dane godziny ponownie do konta czasu pracy.

Wyrównanie konta następuje poza tym na życzenie pracownika w porozumieniu z pracodawcą i przy uwzględnieniu interesów przedsiębiorstwa. Wyrównanie konta wymaga wniosku pracownika zatwierdzonego przez pracodawcę. Zamknięcie luk między okresami użyczenia przez wykorzystanie konta czasu pracy wymaga zgody pracownika.

² **Adnotacja w protokole do § 3.2.3.:** Na życzenie pracownika może ze zgodą pracodawcy zostać zawarta indywidualna umowa umożliwiająca wypłatę ekwiwalentu za maksymalnie 20 godzin dodatknych z kota czasu pracy miesięcznie.

3.2.4. Przy zakończeniu stosunku pracy przysługuje wypłata równowartości godzin dodatknych na koncie czasu pracy. Godziny ujemne podlegają rozliczeniu w wysokości do 35 godzin w przypadku wypowiedzenia umowy przez pracownika względnie wypowiedzeniu z ważnej przyczyny, o ile odpracowanie tych godzin w zakładzie nie jest możliwe. Powyższy zapis nie obejmuje przypadków wypowiedzenia umowy z winy pracodawcy.

3.2.5. Po oświadczeniu wypowiedzenia umowy pracodawca może w celu zwolnienia pracownika z obowiązku świadczenia pracy wykorzystać godziny na koncie czasu pracy przy równoczesnym utrzymaniu płatności wynagrodzenia i zaliczeniu ewentualnych rozszczeń urlopowych. W przypadku wypowiedzenia umowy z przyczyn związanych z prowadzeniem przedsiębiorstwa zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy przez wyrównanie konta czasu pracy wymaga zgody pracownika.

3.2.6. Die Zulagen und Zuschläge werden jeweils mit dem Entgelt für den Monat ausbezahlt, in dem sie anfallen und werden nicht auf das Arbeitszeitkonto übertragen. Die Auszahlung der Stunden aus dem Arbeitszeitkonto erfolgt stets nur in Höhe der tariflichen Eingangsstufe ohne Berücksichtigung von Branchenzuschlägen und sonstigen Zulagen und Zuschlägen.

3.2.7. Auf Verlangen des Arbeitnehmers werden Stunden aus dem Arbeitszeitkonto, die über 70 Plusstunden hinausgehen, ausbezahlt. Bei Teilzeitbeschäftigten richtet sich die Anzahl der Plusstunden anteilig nach der jeweils arbeitsvertraglich vereinbarten Arbeitszeit.

§ 4 Zuschläge

4.1. Mehrarbeit

4.1.1. Mehrarbeit ist die über die regelmäßige monatliche Arbeitszeit hinausgehende Arbeitszeit.

4.1.2. Bei Vereinbarung einer individuellen regelmäßigen Arbeitszeit pro Monat gemäß § 3.1.2. werden Mehrarbeitszuschläge für Zeiten gezahlt, die in Monaten mit

- 20 Arbeitstagen über 160 geleistete Stunden
- 21 Arbeitstagen über 168 geleistete Stunden
- 22 Arbeitstagen über 176 geleistete Stunden
- 23 Arbeitstagen über 184 geleistete Stunden hinausgehen.

Diese Regelungen gelten anteilig für Teilzeitbeschäftigte.

4.1.3. Bei Vereinbarung einer individuellen regelmäßigen monatlichen Arbeitszeit gemäß § 3.1.1. ist die Arbeitszeit zuschlagspflichtig, durch die die Arbeitszeit gemäß § 3.1.1. um mehr als 14,28 Prozent überschritten wird.

4.1.4. Der Mehrarbeitszuschlag beträgt 25 Prozent.

4.2. Nachtarbeit

Zuschläge für Nachtarbeit werden für Arbeit in der Zeit von 23.00 bis 6.00 Uhr gewährt, sofern mehr als 2 Stunden innerhalb dieser Nachtzeit gearbeitet wurde. Der Zuschlag für Nachtarbeit beträgt 25 Prozent.

4.3. Sonntagsarbeit

Der Zuschlag für Sonntagsarbeit beträgt 50 Prozent, sofern die Arbeit an Sonntagen nicht zur Regelarbeitszeit zählt.³

3.2.6. Dopłaty i dodatki wypłacane są na bieżąco wraz z wynagrodzeniem za dany miesiąc i nie zasilają konta czasu pracy. Godziny z konta czasu pracy wypłacane są zawsze w wysokości układowej stawki wejściowej bez uwzględnienia dodatków branżowych czy innych dopłat i dodatków.

3.2.7. Pracownik może domagać się wypłaty godzin z konta czasu pracy przekraczających 70 godzin dodatknych. W przypadku osób zatrudnionych w niepełnym wymiarze ww. ilość godzin dodatknych zostaje proporcjonalnie dopasowana do umownie uzgodnionego wymiaru czasu pracy.

§ 4 Dodatki

4.1. Godziny nadliczbowe

4.1.1. Godziny pracy przekraczające regularny miesięczny wymiar czasu pracy stanowią godziny nadliczbowe.

4.1.2. W przypadku uzgodnienia indywidualnego regularnego wymiaru czasu pracy w danym miesiącu według § 3.1.2. dopłaty za godziny nadliczbowe przysługują w miesiącach

- z 20 dniami roboczymi za wymiar czasu pracy przekraczający 160 godzin
- z 21 dniami roboczymi za wymiar czasu pracy przekraczający 168 godzin
- z 22 dniami roboczymi za wymiar czasu pracy przekraczający 176 godzin
- z 22 dniami roboczymi za wymiar czasu pracy przekraczający 176 godzin.

Niniejszy zapis znajduje odpowiednie zastosowanie do pracy w niepełnym wymiarze.

4.1.3. W przypadku uzgodnienia indywidualnego regularnego miesięcznego wymiaru czasu pracy według § 3.1.1. dopłaty przysługują za czas pracy przekraczający wymiar czasu pracy określony w § 3.1.1. o więcej niż 14,28 procent.

4.1.4. Dodatek za godziny nadliczbowe wynosi 25 procent.

4.2. Praca w nocy

Dodatki za pracę w nocy przysługują za pracę między godziną 23:00 a 6:00, o ile przepracowano więcej niż 2 godziny przez ten czas nocny. Dodatek za pracę w nocy wynosi 25 procent.

4.3. Praca w niedziele

Dodatek za pracę w niedziele wynosi 50 procent, o ile praca w niedziele nie stanowi regularnego czasu pracy.³

4.4. Feiertagsarbeit

Der Zuschlag für Feiertagsarbeit beträgt 100 Prozent, sofern die Arbeit an Feiertagen nicht zur Regelarbeitszeit zählt.³ Es gilt die gesetzliche Feiertagsregelung am jeweiligen Einsatzort.

³ **Protokollnotiz zu § 4.3. und § 4.4.:** Die Zuschläge für Arbeit an Sonn- und Feiertagen, soweit diese zur Regelarbeitszeit zählen, richten sich nach der Zuschlagsregelung im Entleihbetrieb, siehe auch § 3.1.4.

4.5. Sonstige Zuschlagsvereinbarungen

4.5.1. Treffen mehrere Zuschläge für die gleiche Arbeitszeit zusammen, so wird nur der jeweils höhere Zuschlag gezahlt.

4.5.2. Die prozentuale Zuschlagsberechnung bezieht sich auf die Vergütung gemäß aktueller Entgeltgruppe und -stufe gemäß § 2 des Entgelttarifvertrages. Die Zuschlagsberechnung bezieht sich nicht auf die einsatzbezogene Zulage oder etwaige außertarifliche Zulagen.

4.5.3. Abweichend von den Ziffern 4.2. bis 4.4. werden für Tätigkeiten im medizinischen / ärztlichen Bereich folgende Zuschläge vereinbart:

- Nachtarbeit: 15,0 Prozent
- Sonntagsarbeit: 25,0 Prozent
- Feiertagsarbeit: 35,0 Prozent
- Samstagsarbeit in der Zeit von 13.00 – 23.00 Uhr: 7,5 Prozent.

4.5.4. Abweichend von den Ziffern 4.1. bis 4.4. richten sich für Tätigkeiten im gastronomischen Bereich die Zuschläge für Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit nach der jeweiligen Zuschlagsregelung im Entleihbetrieb.

§ 5 Arbeitsbefreiung

5.1. Soweit dieser Tarifvertrag nichts anderes bestimmt, gilt der Grundsatz, dass nur geleistete Arbeit vergütet wird.

5.2. In unmittelbarem Zusammenhang mit den nachstehenden Ereignissen ist dem Arbeitnehmer bezahlte Freistellung von der Arbeit ohne Anrechnung auf den Urlaub zu gewähren:

- a)** bei eigener Eheschließung oder Eintragung einer eingetragenen Lebensgemeinschaft: 1 Tag
- b)** bei Niederkunft der Ehefrau oder der eingetragenen Lebenspartnerin: 1 Tag

4.4. Praca w dni świąteczne

Dodatek za pracę w dni świąteczne wynosi 100 procent, o ile praca w dni świąteczne nie stanowi regularnego czasu pracy.³ Miarodajne są przepisy o dniach świątecznych obowiązujące w miejscu świadczenia danej pracy.

³ **Adnotacja w protokole do § 4.3. i § 4.4.:** Dodatki za pracę w niedziele i dni świąteczne, jeżeli praca w te dni stanowi regularny czas pracy, wynikają z regulacji obowiązujących w zakładzie pracodawcy użytkownika; porównaj również § 3.1.4.

4.5. Inne postanowienia o dodatkach

4.5.1. W przypadku obowiązywania kilku rodzajów dodatków za ten sam czas pracy przysługuje tylko najwyższy rodzaj dodatku.

4.5.2. Podstawę obliczenia wysokości dodatku podanego w procentach stanowi wynagrodzenie zgodne z obowiązującą grupą płacową i stawką według § 2 Ramowego układu płacowego. Przy obliczaniu wysokości dodatku nie uwzględnia się dopłat z tytułu stażu pracy czy innych dopłat niewynikających z układu.

4.5.3. W drodze odstępstwa od pkt. 4.2 do 4.4. przysługują w branży medycznej/ usług lekarskich następujące dodatki:

- praca w nocy: 15,0 procent
- praca w niedziele: 25,0 procent
- praca w święta: 35,0 procent
- praca w soboty w godzinach między 13:00 – 23:00: 7,5 procent.

4.5.4. W drodze odstępstwa od pkt. 4.1. do 4.4. przysługują w branży gastronomicznej dodatki za pracę w nocy, niedziele i święta obowiązujące w danym zakładzie pracodawcy użytkownika.

§ 5 Zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy

5.1. O ile z niniejszego układu nie wynika nic innego, obowiązuje zasada, że wynagrodzenie przysługuje tylko za faktycznie świadczoną pracę.

5.2. W przypadku zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy pozostającego w bezpośrednim związku z następującymi wydarzeniami przysługuje pracownikowi wynagrodzenie bez wykorzystania płatnego urlopu:

- a)** zawarcie związku małżeństwa lub zarejestrowanego partnerstwa: 1 dzień
- b)** w przypadku urodzenia dziecka przez żonę lub zarejestrowaną partnerkę: 1 dzień

c) bei Tod des mit dem Arbeitnehmer in häuslicher Gemeinschaft lebenden Ehegatten oder eingetragenen Lebenspartners: 2 Tage

d) bei Tod eines Elternteils oder eines Kindes: 1 Tag

e) bei Umzug auf Veranlassung des Arbeitgebers: 1 Tag

f) bei Erfüllung gesetzlich auferlegter Pflichten aus öffentlichen Ehrenämtern sowie bei Teilnahme als Tarifkommissionsmitglied einer DGB-Mitgliedsgewerkschaft an den Sitzungen der Tarifkommission: die notwendige ausfallende Arbeitszeit. Soweit ein Erstattungsanspruch besteht, entfällt in dieser Höhe der Anspruch auf das Arbeitsentgelt.

Bezüglich der Buchstaben b), c) und d) gelten die Regelungen entsprechend auch für Arbeitnehmer in eheähnlicher Lebensgemeinschaft. Die Ansprüche auf Freistellung nach Buchstaben a) bis d) bestehen nach einer Betriebszugehörigkeit von 6 Monaten. Bezahlte Freistellung wird auf vorherigen schriftlichen Antrag gewährt und ist vom Arbeitnehmer mit Dokumenten nachzuweisen. Der Nachweis ist spätestens innerhalb von zwei Wochen nach dem Ereignis beizubringen.

Damit sind alle Anlässe aus § 616 BGB kompensiert.

§ 6 Urlaub

6.1. Urlaubsgewährung

Die Urlaubsgewährung richtet sich nach den Regelungen des Bundesurlaubsgesetzes. Urlaubstermine können jeweils nur im Einvernehmen mit dem Arbeitgeber festgelegt werden.

6.2. Urlaubsanspruch

6.2.1. Der Urlaubsanspruch des Arbeitnehmers erhöht sich mit zunehmender Dauer der Betriebszugehörigkeit.

Der Arbeitnehmer erhält, berechnet nach der Dauer des ununterbrochenen Bestehens des Arbeitsverhältnisses⁴

- im ersten Jahr einen Jahresurlaub von 24 Arbeitstagen,
- im zweiten Jahr einen Jahresurlaub von 25 Arbeitstagen,
- im dritten Jahr einen Jahresurlaub von 26 Arbeitstagen,
- im vierten Jahr einen Jahresurlaub von 28 Arbeitstagen,
- ab dem fünften Jahr einen Jahresurlaub von 30 Arbeitstagen,

c) w przypadku śmierci małżonka lub zarejestrowanego partnera pracownika mieszkającego z nim w tym samym gospodarstwie domowym: 2 dni

d) w przypadku śmierci jednego z rodziców lub dziecka: 1 dzień

e) w przypadku przeprowadzki na żądanie pracodawcy: 1 dzień

f) w przypadku wykonywania obowiązków jako wolontariusz lub udziału w posiedzeniach komisji ds. układów zbiorowych jako członek związku przynależącego do DGB: okres braku możliwości świadczenia pracy.

O ile przysługuje rekompensata, zostaje ona zaliczona na poczet wynagrodzenia za pracę.

Zapisy liter b), c) i d) obowiązują odpowiednio w przypadku pracowników pozostających w związku podobnym do małżeńskiego. Pracownik nabywa prawo do zwolnienia na podstawie liter a) do d) po 6 miesiącach trwania stosunku pracy. Odpłatne zwolnienie ze świadczenia pracy wymaga pisemnego wniosku pracownika obejmującego odpowiednią dokumentację. Pracownik może przedłożyć dokumentację najpóźniej w terminie do dwóch tygodni po danym zdarzeniu.

Ww. zdarzenia wyczerpują zakres zastosowania § 616 Kodeksu cywilnego (BGB).

§ 6 Urlop

6.1. Udzielenie urlopu

Udzielenie urlopu regulują przepisy Federalnej ustawy urlopowej (Bundesurlaubsgesetz). Pracownik ustala okresy urlopu każdorazowo wspólnie z pracodawcą.

6.2. Prawo do urlopu

6.2.1. Pracownik nabywa z dłuższym stażem pracy prawo do dodatkowego urlopu.

Pracownikowi przysługują według okresu nieprzerwanego trwania stosunku pracy⁴

- w pierwszym roku 24 dni robocze płatnego urlopu,
- w drugim roku 25 dni robocze płatnego urlopu,
- w trzecim roku 26 dni robocze płatnego urlopu,
- w czwartym roku 28 dni robocze płatnego urlopu,
- od piątego roku 30 dni robocze płatnego urlopu,

ab dem Jahr 2021

- im ersten Jahr einen Jahresurlaub von 25 Arbeitstagen,
- im zweiten und dritten Jahr einen Jahresurlaub von 27 Arbeitstagen,
- ab dem vierten Jahr einen Jahresurlaub von 30 Arbeitstagen.

Bei Ausscheiden innerhalb der ersten sechs Monate des Bestehens des Arbeitsverhältnisses erwirbt der Arbeitnehmer Urlaubsanspruch gemäß Bundesurlaubsgesetz.

⁴ **Protokollnotiz zu § 6.2.1.:** 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.

6.2.2. Für Teilzeitbeschäftigte ist der Jahresurlaub anteilig zu berechnen.

6.2.3. Scheidet der Arbeitnehmer im Laufe eines Kalenderjahres aus dem Unternehmen aus oder tritt er im Laufe eines Kalenderjahres ein, so erhält er für jeden vollen Monat des Bestehens des Arbeitsverhältnisses ein Zwölftel des ihm zustehenden Jahresurlaubs, mindestens aber den ihm nach dem Bundesurlaubsgesetz zustehenden Mindesturlaub.

6.2.4. Der Urlaubsanspruch erlischt nach Ablauf des Kalenderjahres, wenn er nicht zuvor erfolglos geltend gemacht wurde oder aus betrieblichen Gründen oder wegen Krankheit nicht genommen werden konnte. In den genannten Fällen wird der Resturlaub in das Folgejahr übertragen. Wird dieser Resturlaub durch den Arbeitnehmer nicht bis spätestens zum 31. März des Folgejahres in Anspruch genommen, erlischt der Anspruch zu diesem Zeitpunkt. Wenn Urlaub wegen einer Langzeitarbeitsunfähigkeit nicht genommen werden konnte, auch nicht bis zum 31. März des Folgejahres, so verfällt der Anspruch.

§ 6a Urlaubsentgelt und Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall

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

od roku 2021

- w pierwszym roku 25 dni robocze płatnego urlopu,
- w drugim i trzecim roku 27 dni robocze płatnego urlopu,
- od czwartego roku 30 dni robocze płatnego urlopu.

W przypadku rozwiązania umowy w okresie pierwszych sześciu miesięcy trwania stosunku pracy pracownikowi przysługują roszczenia urlopowe według Federalnej ustawy o urlopach (Bundesurlaubsgesetz).

⁴ **Adnotacja w protokole do § 6.2.1.:** Przy obliczaniu okresu trwania nieprzerwanego stosunku pracy nie uwzględnia się okresów zawieszenia stosunku pracy. Ten zapis nie obejmuje okresów chorób zawodowych i wynikających z wypadków przy pracy przez okres do maksymalnie 12 miesięcy po zakończeniu świadczeń z tytułu niezdolności do pracy.

6.2.2. Osobom zatrudnionym w niepełnym wymiarze czasu pracy przysługuje urlop wypoczynkowy w proporcjonalnym wymiarze.

6.2.3. W przypadku opuszczania przedsiębiorstwa przez pracownika przed upływem jednego roku kalendarzowego lub nawiązaniem stosunku pracy w trakcie roku kalendarzowego pracownikowi przysługuje za każdy pełen miesiąc trwania stosunku pracy jedna dwunasta przysługującego mu rocznego urlopu wypoczynkowego, jednak nie mniej niż przysługiwałoby mu według Federalnej ustawy o urlopie wypoczynkowym (Bundesurlaubsgesetz).

6.2.4. Prawo do urlopu wypoczynkowego wygasa z upływem roku kalendarzowego, o ile pracownik nie domagał się wcześniej udzielenia urlopu lub nie mógł wziąć urlopu z przyczyn związanych z prowadzeniem przedsiębiorstwa lub z chorobą. W ww. przypadkach pozostały urlop zostaje przeniesiony na kolejny rok. W przypadku niewykorzystania tego urlopu przez pracownika najpóźniej w terminie do 31 marca kolejnego roku prawo do urlopu wygasa z tym dniem. W przypadku braku możliwości wykorzystania urlopu z przyczyny długiego okresu niezdolności do pracy trwającego do 31 marca następnego roku pracownik traci prawo do urlopu.

§ 6a Wynagrodzenie urlopowe i w przypadku choroby

Wynagrodzenie chorobowe i urlopowe za każdy dzień choroby względnie urlopu, za który przysługuje wynagrodzenie według regulacji ustawowych czy wynikających z układów pracy oblicza się na podstawie średniego

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 § 2 Entgelttarifvertrag iGZ sowie sonstige Zulagen und Zuschläge (ohne Mehrarbeitszuschläge) gemäß den Bestimmungen des Bundesurlaubsgesetzes.

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 (vgl. § 3.2.1.).

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.⁵ Die Entgeltfortzahlung bei Maßnahmen der medizinischen Vorsorge und Rehabilitation richtet sich nach den Bestimmungen des Entgeltfortzahlungsgesetzes.

5 Protokollnotiz zu § 6a:

Die Tarifvertragsparteien einigen sich auf folgende Berechnungsbeispiele:

Beispiel 1 (auf Grundlage der individuellen regelmäßigen monatlichen Arbeitszeit):

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 Std. mit einem Branchenzuschlag von 1,53 Euro (Branchenzuschlag TV BZ M+E) gearbeitet. Er kehrt dann in einen zuvor ausgeübten Einsatz in der Chemieindustrie zurück und arbeitet dort an 35 Tagen í 8 Std. mit einem Branchenzuschlag von 1,02 Euro (Branchenzuschlag TV BZ Chemie).

wynagrodzenia i średniego wymiaru czasu pracy w ostatnich trzech rozliczonych miesiącach (okres referencyjny) przed wystąpieniem niezdolności do pracy względnie rozpoczęciem urlopu. Obliczenia dokonuje się w następujący sposób:

a) Należy ustalić średnie wynagrodzenie za pracę w okresie referencyjnym na podstawie indywidualnego regularnego czasu pracy. Wynagrodzenie za pracę obejmuje składniki wynagrodzenia wymienione w § 2 Układu płacowego IGZ oraz pozostałe dopłaty i dodatki (bez dodatków za nadgodziny) zgodnie z przepisami Federalnej ustawy urlopowej (Bundesurlaubsgesetz).

b) Ponadto uwzględnia się dopłaty i dodatki (bez dodatków za nadgodziny) wypracowane w ramach średniego faktycznego wymiaru czasu pracy przekraczającego indywidualny regularny wymiar czasu pracy w okresie referencyjnym.

c) Dla godzin zapisywanych na koncie czasu pracy miarodajny jest ustalony według lit. b) średni wymiar czasu pracy w okresie referencyjnym (por. § 3.2.1.).

Jeżeli w okresie referencyjnym doszło do obniżenia wynagrodzenia za względu na pracę w niepełnym wymiarze, dni chorobowe, za które nie przysługuje wynagrodzenie po przekroczeniu 6-tygodniowego okresu świadczeń chorobowych, niezawinioną nieobecności w pracy lub zawieszenie stosunku pracy, dokonuje się obliczenia bez uwzględnienia tej obniżki. Korzystniejsze dla pracownika postanowienia regulaminów zakładowych pozostają nienaruszone. Przykładowe obliczenia podane w adnotacji w protokole stanowią wiążącą część układu zbiorowego.⁵ Wynagrodzenie w przypadku podjęcia działań mających na celu zapobieganie chorobom czy rehabilitację medyczną wynika z Ustawy o wynagrodzeniu chorobowym (Entgeltfortzahlungsgesetz).

5 Adnotacja w protokole do § 6a:

Strony układu zbiorowego ustaliły następujące przykładowe obliczenia:

Przykład nr 1 (na podstawie indywidualnego regularnego miesięcznego wymiaru czasu pracy):

W ostatnich trzech rozliczonych miesiącach (65 dni) przed okresem nieobecności w pracy pracownikowi przysługiwało wynagrodzenie godzinowe w wysokości 10,22 EUR (SW 3 do 31.12.2013). Pracownik przepracował 30 dni po 7 godzin z dodatkiem branżowym w wysokości 1,53 EUR (dodatek branżowa według układu dla branży metalowej i elektrycznej). Powrócił następnie do wcześniejszej pracy w branży chemicznej i pracował w niej 35 dni po 8 godzin z dodatkiem branżowym w wysokości

Hieraus ergibt sich folgende Berechnung für das Urlaubsentgelt und die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall:

- a) 151,67 Std. x 3 Monate x 10,22 Euro = 4.650,20 Euro (tarifliches Grundentgelt ohne Zuschläge auf Grundlage der individuellen regelmäßigen monatlichen Arbeitszeit im Referenzzeitraum)
- b) 30 Tage x 7 Std. x 1,53 Euro = 321,30 Euro (Zulagen/ Zuschläge auf der Grundlage der tatsächlichen Arbeitszeit) + 35 Tage x 8 Std. x 1,02 Euro = 285,60 Euro = 606,90 Euro
- c) 4.650,20 Euro + 606,90 Euro = 5.257,10 Euro
- d) 5.257,10 Euro / 65 Tage = 80,88 Euro/Tag

Für jeden Urlaubs-/Krankheitstag werden 80,88 Euro ausgezahlt.

- e) (30 Tage x 7 Std. + 35 Tage x 8 Std.) / 65 Tage = 7,54 Std.

Für jeden Urlaubs-/Krankheitstag werden 7,54 Std. in der Zeiterfassung berücksichtigt.

Beispiel 2 (auf Grundlage der individuellen regelmäßigen Arbeitszeit pro Monat):

Der Arbeitnehmer hat einen Stundenverdienst von 10,22 Euro (EG 3 bis 31.12.2013) und eine übertarifliche Zulage von 1,78 Euro, so dass er einen Gesamtverdienst pro Std. von 12 Euro hat. Er hat durchschnittlich 7,5 Std. in den letzten drei abgerechneten Monaten (65 Tage) vor dem Arbeitsausfall gearbeitet.

Hieraus ergibt sich folgende Berechnung für das Urlaubsentgelt und die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall:

- a) 65 Tage x 7 Std. x 10,22 Euro = 4.650,10 Euro (tarifliches Grundentgelt ohne Zuschläge auf Grundlage der regelmäßigen Arbeitszeit pro Monat im Referenzzeitraum)
- b) 65 Tage x 7,5 Std. x 1,78 Euro = 867,75 Euro (Zulagen/ Zuschläge auf der Grundlage der tatsächlichen Arbeitszeit)
- c) 4.650,10 Euro + 867,75 Euro (Addition der Ergebnisse aus a) und b)) = 5.517,85 Euro
- d) 5.517,85 Euro / 65 Tage = 84,89 Euro/Tag

Für jeden Urlaubs-/Krankheitstag werden 84,89 Euro ausgezahlt.

Für jeden Urlaubs-/Krankheitstag werden 7,5 Std. in der Zeiterfassung berücksichtigt.

§ 7 – weggefallen –

§ 8 Jahressonderzahlungen⁶

Nach dem sechsten Monat des ununterbrochenen Bestehens des Arbeitsverhältnisses⁷ hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Jahressonderzahlungen in Form von zusätzlichem Urlaubs- und Weihnachtsgeld. Die Auszahlung des zusätzlichen Urlaubsgeldes erfolgt mit der Abrechnung für den Monat Juni eines jeden Jahres, die Auszahlung des Weihnachtsgeldes erfolgt mit der Abrechnung

1,02 EUR (dodatek branżowy według układu dla branży chemicznej).

Obliczone na tej podstawie wynagrodzenie urlopowe i chorobowe wynosi:

- a) 151,67 godzin x 3 miesiące x 10,22 EUR = 4.650,20 EUR (wynagrodzenie podstawowe według układu bez dodatków na podstawie indywidualnego regularnego miesięcznego wymiaru czasu pracy w okresie referencyjnym)
- b) 30 dni x 7 godzin x 1,53 EUR = 321,30 EUR (dopłaty/ dodatki na podstawie faktycznego wymiaru czasu pracy) + 35 dni x 8 godzin x 1,02 EUR = 285,60 EUR = 606,90 EUR
- c) 4.650,20 EUR + 606,90 EUR = 5.257,10 EUR
- d) 5.257,10 EUR / 65 dni = 80,88 EUR/dzień
Za każdy dzień urlopu/choroby przysługuje wynagrodzenie w wysokości 80,88 EUR.
- e) (30 dni x 7 godzin + 35 dni x 8 godzin) / 65 dni = 7,54 godziny
Za każdy dzień urlopu/choroby przysługuje wynagrodzenie za 7,54 godzin pracy.

Przykład nr 2 (na podstawie indywidualnego regularnego wymiaru czasu pracy w danym miesiącu)

Pracownikowi przysługuje stawka godzinowa w wysokości 10,22 EUR (SW 3 do 31.12.2013) oraz dopłata ponad stawkę wynikającą z układu w wysokości 1,78 EUR, co daje łączne wynagrodzenie godzinowe w wysokości 12 EUR. Pracownik w ostatnich trzech rozliczonych miesiącach (65 dni) przed okresem nieobecności w pracy świadczył pracę średnio przez 7,5 godzin dziennie.

Obliczone na tej podstawie wynagrodzenie urlopowe i chorobowe wynosi:

- a) 65 dni x 7 godzin x 10,22 EUR = 4.650,10 EUR (wynagrodzenie podstawowe według układu bez dodatków na podstawie regularnego wymiaru czasu pracy w danym miesiącu w okresie referencyjnym)
- b) 65 dni x 7,5 godzin x 1,78 EUR = 867,75 EUR (dopłaty/dodatki na podstawie faktycznego wymiaru czasu pracy)
- c) 4.650,10 EUR + 867,75 EUR (suma wyników z lit. a) i b)) = 5.517,85 EUR
- d) 5.517,85 EUR / 65 dni = 84,89 EUR/dzień
Za każdy dzień urlopu/choroby przysługuje wynagrodzenie w wysokości 84,89 EUR.
- e) **Za każdy dzień urlopu/choroby przysługuje wynagrodzenie za 7,5 godzin pracy.**

§ 7 – uchylony –

§ 8 Specjalne świadczenia roczne⁶

Po szóstym miesiącu nieprzerwanego trwania stosunku pracy⁷ pracownik nabywa prawo do specjalnych świadczeń rocznych w postaci dodatkowej premii urlopowej i z tytułu świąt Bożego Narodzenia. Wypłata dodatkowej premii urlopowej następuje wraz z rozliczeniem za czerwiec danego roku, wypłata premii z tytułu świąt Bożego Narodzenia wraz z rozliczeniem za listopad danego roku. Dodatkowa premia

für den Monat November eines jeden Jahres. Zusätzliches Urlaubs- und Weihnachtsgeld erhöhen sich mit zunehmender Dauer der Betriebszugehörigkeit, berechnet auf die Stichtage 30. Juni und 30. November. Das zusätzliche Urlaubs- und Weihnachtsgeld beträgt, abhängig von der Dauer des ununterbrochenen Bestehens des Arbeitsverhältnisses⁷

- nach dem sechsten Monat jeweils 150 Euro brutto,
- im dritten und vierten Jahr jeweils 200 Euro brutto,
- ab dem fünften Jahr jeweils 300 Euro brutto, ab dem Jahr 2021 entsprechend der folgenden Tabelle:

urlopowa i z tytułu świąt Bożego Narodzenia wzrasta ze stażem pracy, przy czym datami granicznymi są 30 czerwca i 30 listopada. Dodatkowa premia urlopowa i z tytułu świąt Bożego Narodzenia wynosi w zależności od długości nieprzerwanego trwania stosunku pracy⁷

- 150 EUR brutto po szóstym miesiącu,
- 200 EUR brutto w trzecim i czwartym roku,
- 300 EUR od piątego roku, od 2021 r. obowiązują stawki według następującej tabeli:

	2021	2022	2023 ⁸
nach dem 6. Monat po 6 miesiącu	jeweils 150 € brutto každorazowo 150 € brutto	jeweils 180 € brutto každorazowo 180 € brutto	jeweils 200 € brutto každorazowo 200 € brutto
im 2. und 3. Jahr w 2 i 3 roku	jeweils 200 € brutto každorazowo 200 € brutto	jeweils 250 € brutto každorazowo 250 € brutto	jeweils 300 € brutto každorazowo 300 € brutto
ab dem 4. Jahr od 4 roku	jeweils 225 € brutto každorazowo 225 € brutto	jeweils 325 € brutto každorazowo 325 € brutto	jeweils 400 € brutto každorazowo 400 € brutto

Auf Antrag des Arbeitnehmers erhöht sich ab dem Jahr 2021 das Urlaubs- und Weihnachtsgeld unter Einbeziehung eines Mitgliedervorteils, abhängig von der Dauer des ununterbrochenen Bestehens des Arbeitsverhältnisses⁷, nach der folgenden Tabelle, 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 12 Monaten bestehende Gewerkschaftsmitgliedschaft mittels einer Mitgliederbescheinigung nachweist.⁹

Na wniosek pracownika premia urlopowa i z tytułu świąt Bożego Narodzenia wzrasta od 2021 r. z uwzględnieniem korzyści dla związkowców w zależności od długości trwania nieprzerwanego stosunku pracy⁷ według poniższej tabeli, jeżeli pracownik jest członkiem jednego ze związków będących stroną układu i wykaże pracodawcy každorazowo 30 czerwca i 30 listopada, że od co najmniej 12 miesięcy przynależy do związku zawodowego, przez przedłożenie zaświadczenia członkostwa.⁹

	2021	2022	2023 ⁸
nach dem 6. Monat po 6 miesiącu	jeweils 50 € brutto každorazowo 50 € brutto	jeweils 70 € brutto každorazowo 70 € brutto	jeweils 100 € brutto každorazowo 100 € brutto
im 2. und 3. Jahr w 2 i 3 roku	jeweils 100 € brutto každorazowo 100 € brutto	jeweils 120 € brutto každorazowo 120 € brutto	jeweils 200 € brutto každorazowo 200 € brutto
ab dem 4. Jahr od 4 roku	jeweils 150 € brutto každorazowo 150 € brutto	jeweils 200 € brutto každorazowo 200 € brutto	jeweils 350 € brutto každorazowo 350 € brutto

Voraussetzung für den Anspruch auf Auszahlung der Sonderzahlungen ist das Bestehen eines ungekündigten Arbeitsverhältnisses zum Auszahlungszeitpunkt. Teilzeitbeschäftigte erhalten die Sonderzahlungen anteilig entsprechend der vereinbarten regelmäßigen monatlichen Arbeitszeit.

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

⁶ **Protokollnotiz zu § 8:** Die Tarifvertragsparteien stimmen darin überein, dass aus Anlass der Änderungen in § 8 im Verhandlungsergebnis vom 18.12.2019 keine Absenkung des Anspruchs auf Jahressonderzahlungen erfolgt.

⁷ **Protokollnotiz zu § 8:** Bei der Berechnung der Dauer des ununterbrochenen Bestehens des Arbeitsverhältnisses werden Zeiten, in denen das Arbeitsverhältnis ruht, nicht mitgerechnet. Ausgenommen sind arbeitsbedingte Erkrankungen und Arbeitsunfälle bis zu einem Zeitraum von 12 Monaten nach Ablauf der Entgeltfortzahlung. Die Jahressonderzahlungen gemäß § 8 werden auch bei ruhendem Arbeitsverhältnis anteilig gezahlt für die Zeiten, in denen ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsentgelt erzielt wurde. Satz 2 gilt dementsprechend.

⁸ **Protokollnotiz zu § 8:** Die Tarifvertragsparteien sind sich einig, dass die jeweiligen Beträge der Jahressonderzahlungen des Jahres 2023 ab dem 01. Januar 2024 tarifdynamisch auf Basis der Eckentgeltgruppe (EG 4) angepasst werden.

⁹ **Protokollnotiz zu § 8:** Die Tarifvertragsparteien werden zeitnah Verhandlungen über eine gesonderte Verfahrensregelung zur einvernehmlichen Umsetzung des Mitgliedervorteils aufnehmen.

§ 9 Tarifliche Schlichtungsstelle

9.1. Bei Meinungsverschiedenheiten zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer über die Durchführung und Anwendung dieses Tarifvertrages sind die Tarifvertragsparteien hinzuzuziehen. Der streitige Sachverhalt ist schriftlich mitzuteilen. Kann die Meinungsverschiedenheit auch mit Hilfe der Tarifvertragsparteien nicht innerhalb einer Frist von 6 Wochen vom Zeitpunkt der Mitteilung an beigelegt werden, steht der Rechtsweg offen.

9.2. Bei Meinungsverschiedenheiten zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer über die Auslegung von Bestimmungen dieses Tarifvertrages gelten die obigen Vorschriften entsprechend. Sind die Tarifvertragsparteien

Pраво до выплаты świadczeń specjalnych jest uwarunkowane trwaniem niewypowiedzianego stosunku pracy w chwili wypłaty świadczenia. Osoby zatrudnione w niepełnym wymiarze otrzymują świadczenia specjalne proporcjonalnie do uzgodnionego regularnego miesięcznego wymiaru czasu pracy.

Pracownicy, którzy odchodzą z pracy do 31 marca kolejnego roku, są zobowiązani do zwrotu świadczeń z tytułu świąt Bożego Narodzenia. Ten obowiązek nie obejmuje przypadków wypowiedzenia umowy przez pracodawcę z przyczyn związanych z prowadzeniem przedsiębiorstwa.

⁶ **Adnotacja w protokole do § 8:** Strony układu zgadzają się co do tego, że zmiana § 8 w ramach uzgodnień dokonanych 18.12.2019 nie może prowadzić do obniżenia specjalnych świadczeń rocznych.

⁷ **Adnotacja w protokole do § 8:** Przy obliczaniu okresu nieprzerwanego trwania stosunku pracy nie uwzględnia się okresów zawieszenia stosunku pracy. Ten zapis nie obejmuje okresów chorób zawodowych i wynikających z wypadków przy pracy przez okres do maksymalnie 12 miesięcy po zakończeniu świadczeń z tytułu niezdolności do pracy. Specjalne świadczenia roczne według § 8 przysługują proporcjonalnie także w przypadku zawieszenia stosunku pracy za okresy, za które przysługiwało wynagrodzenie podlegające oskładkowaniu. Zapis zdania 2 znajduje odpowiednie zastosowanie.

⁸ **Adnotacja w protokole do § 8:** Strony układu zgadzają się co do tego, że dane kwoty specjalnych świadczeń rocznych za 2023 r. zostaną dynamicznie dopasowane od 1 stycznia 2024 r. na podstawie podstawowej grupy wynagrodzeniowej (GP 4).

⁹ **Adnotacje w protokole do § 8:** Strony układu zbiorowego podejmą w bliskiej przyszłości negocjacje w celu szczególnego uregulowania obopólnego postępowania w sprawie stosowania korzyści dla związkowców.

§ 9 Organ arbitrażowy stron układu zbiorowego

9.1. W przypadku różnicy zdań między pracodawcą a pracownikiem odnośnie wykonania niniejszego układu zbiorowego należy zaciągnąć opinii stron niniejszego układu. Należy w tym celu na piśmie przedstawić sporny stan faktyczny. Jeżeli zażegnanie sporu za pośrednictwem stron układu nie powiedzie się w terminie 6 tygodni od daty zgłoszenia, strony sporu mogą dochodzić swych roszczeń przed sądem.

9.2. Powyższe regulacje obowiązują również w przypadku różnicy zdań między pracodawcą a pracownikiem odnośnie interpretacji zapisów niniejszego układu. Jeżeli strony układu dojdą wspólnie do wniosku, że spór ma zasadnicze

übereinstimmend der Auffassung, dass die Meinungsverschiedenheit grundsätzliche Bedeutung hat oder kann darüber keine Übereinstimmung erzielt werden, so entscheidet das Schiedsgericht über die Meinungsverschiedenheit unter Ausschluss der Arbeitsgerichtsbarkeit. Im anderen Fall steht der Rechtsweg offen. Das Schiedsgericht setzt sich paritätisch aus je zwei, höchstens je drei Beisitzern zusammen. Die Arbeitgeberbeisitzer werden von dem iGZ, die Arbeitnehmerbeisitzer von der DGB-Tarifgemeinschaft von Fall zu Fall benannt.

9.3. Das Schiedsgericht tritt innerhalb einer Frist von einem Monat ab der Feststellung gemäß § 9.2. Satz 2 zusammen. Kommt eine Mehrheitsentscheidung des Schiedsgerichts nicht zustande, so ist ein unparteiischer Vorsitzender hinzuzuziehen. Nach der Benennung des Vorsitzenden tritt das Schiedsgericht spätestens innerhalb einer Frist von einem Monat zusammen. Die Entscheidungen des Schiedsgerichts über die Auslegung dieses Tarifvertrages sind in Rechtsstreitigkeiten zwischen den tarifgebundenen Parteien bindend.

§ 10 Ausschlussfrist

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.

§ 11 Fälligkeit von Entgeltansprüchen

Die Arbeitnehmer erhalten ein Monatsentgelt auf der Basis der individuellen regelmäßigen monatlichen Arbeitszeit oder der regelmäßigen Arbeitszeit pro Monat, das spätestens bis zum 15. Bankarbeitstag des auf den Abrechnungsmonat folgenden Monats fällig wird. Auf Verlangen des Arbeitnehmers 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 Arbeitsverhältnis nach dem 20. des betreffenden Abrechnungsmonats beginnt sowie im Austrittsmonat besteht kein Anspruch auf eine Abschlagszahlung.

znaczenie lub nie mogą osiągnąć porozumienia, spór rozstrzyga sąd arbitrażowy z pominięciem sądów pracy. W innym przypadku strony sporu mogą dochodzić swych roszczeń przed sądem. Sąd arbitrażowy jest obsadzony parytetowo przez dwóch lub najwyżej trzech sędziów wyznaczonych przez każdą ze stron. Sędziów ze strony pracodawców wyznacza każdorazowo iGZ, sędziów ze strony pracowników każdorazowo związki zawodowe zrzeszone w DGB.

9.3. Sąd arbitrażowy zbiera się w terminie jednego miesiąca od daty stwierdzenia okoliczności wymienionych w § 9.2. zdanie 2. Jeżeli sąd arbitrażowy nie podejmie decyzji większościowej, należy powołać przewodniczącego nie należącego do żadnej ze stron. Sąd arbitrażowy zbiera się najpóźniej w terminie jednego miesiąca od daty powołania przewodniczącego. Decyzje sądu arbitrażowego dotyczące wykładni zapisów niniejszego układu są wiążące w sporach prawnych między stronami związanymi układem.

§ 10 Termin prekluzyjny

Roszczenia ze stosunku pracy przepadają, jeżeli nie zostaną zgłoszone drugiej stronie umowy na piśmie w terminie prekluzyjnym trzech miesięcy od daty ich wymagalności. W przypadku oddalenia roszczeń na piśmie przez stronę przeciwną należy w kolejnym trzymiesięcznym terminie prekluzyjnym od daty otrzymania oddalenia na piśmie dochodzić tych roszczeń przed sądem. Strona traci swe roszczenia, jeżeli zaniecha ich dochodzenie w tym terminie.

§ 11 Wymagalność roszczeń o wynagrodzenie

Pracownicy otrzymują miesięczne wynagrodzenie na podstawie indywidualnego miesięcznego wymiaru czasu pracy lub regularnego wymiaru czasu pracy w danym miesiącu. Wynagrodzenie staje się wymagalne 15 roboczego dnia bankowego miesiąca następującego po miesiącu rozliczeniowym. Na złożony na czas wniosek pracownika wypłaca się z końcem okresu rozliczeniowego zaliczkę w wysokości do 80% prognozowanego wynagrodzenia netto. Już wcześniej wypłacone zaliczki podlegają zaliczeniu. W przypadku rozpoczęcia stosunku pracy po 20 dniu danego miesiąca rozliczeniowego oraz w miesiącu zakończenia stosunku pracy nie przysługuje prawo do zaliczki.

§ 12 Streikklausel

Arbeitnehmer werden im Umfang eines Streikaufrufs einer Mitgliedsgewerkschaft der DGBTarifgemeinschaft Zeitarbeit nicht in Betrieben oder Betriebsteilen eingesetzt, die ordnungsgemäß bestreikt werden. Dies gilt auch für Arbeitnehmer, 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 Absatz 5 AÜG bleibt unberührt.

§ 13 Inkrafttreten und Kündigung

Dieser Vertrag tritt am 01. April 2020 für alle tarifgebundenen Mitglieder der Vertragsparteien in Kraft und ersetzt den Manteltarifvertrag vom 01. Januar 2004 in der Fassung vom 17. September 2013. Er kann unter Einhaltung einer Frist von sechs Monaten zum Monatsende, erstmals jedoch zum 31. Dezember 2022, gekündigt werden.

§ 14 Salvatorische Klausel

Sollten einzelne Bestimmungen dieses Vertrages, gleich aus welchem Grund, unwirksam sein oder werden, so soll hierdurch die Gültigkeit der übrigen Bestimmungen des Vertrages nicht berührt werden. Anstelle der unwirksamen Bestimmung soll jene angemessene Bestimmung treten, die dem am nächsten kommt, was die Parteien nach Sinn und Zweck des Vertrages gewollt haben.

Protokollnotizen

1. Der Tarifvertrag entfaltet keine Bindung für Fördermitglieder des iGZ.
2. Im gegenseitigen Einvernehmen können Ergänzungen jederzeit vorgenommen werden.
3. Mit den Regelungen nach § 3.2.3. und § 6 wird das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nicht eingeschränkt.

Frankfurt am Main, den 18. Dezember 2019

Tarifvertrag zur Beschäftigungssicherung

§ 1 Geltungsbereich

Dieser Tarifvertrag gilt:

1. räumlich für das Gebiet der Bundesrepublik Deutschland,
2. fachlich für alle ordentlichen Mitglieder des Interessenverbandes Deutscher Zeitarbeitsunternehmen e. V. (iGZ),

§ 12 Klausula strajkowa

W przypadku wezwania do strajku przez związek zawodowy przynależny do zrzeszenia związków zawodowych DGB obowiązuje zakaz użyczenia pracowników do przedsiębiorstw lub ich oddziałów, w których odbywa się zgodnie z prawem strajk. Zakaz dotyczy również pracowników użyczonych do danego zakładu jeszcze przed rozpoczęciem strajku. Strony strajku mogą przyjąć odmienne regulacje w konkretnym przypadku (np. dotyczące zastępstwa dla strajkujących pracowników w nagłych przypadkach). Przepis § 11 ust. 5 Ustawy o użyczaniu pracowników (AÜG) znajduje odpowiednie zastosowanie.

§ 13 Wejście w życie i wypowiedzenie

Niniejszy układ wchodzi w życie dla wszystkich członków stron układu zbiorowego 1 kwietnia 2020 r. i zastępuje Ramowy układ zbiorowy z 1 stycznia 2004 r. w wersji z 17 września 2013 r. Układ może zostać wypowiedziany z dochowaniem sześciomiesięcznego okresu wypowiedzenia z końcem miesiąca, jednak nie wcześniej niż 31 grudnia 2022 r.

§ 14 Klausula salwatoryjna

Obecna lub przyszła nieważność pojedynczych zapisów niniejszej umowy z jakiegokolwiek przyczyny nie narusza ważności pozostałych zapisów umowy. Nieważny zapis zastępuje się w tym przypadku odpowiednim zapisem najbliższej oddającym wolę stron umowy według jej przeznaczenia i celu.

Adnotacje w protokole

1. Niniejszy układ zbiorowy nie jest wiążący dla członków wspierających iGZ.
2. Strony uzgodnią w przyszłości wspólnie regulacje dotyczące kosztów przejazdów i podróży.
3. Zapisy w § 3.2.3. i § 6 nie naruszają prawa rady zakładowej do współdecydowania.

Frankfurt nad Menem, dnia 18 grudnia 2019 r.

Układ zbiorowy dla zabezpieczenia zatrudnienia

§ 1 Zakres obowiązywania

Niniejszy układ zbiorowy obowiązuje

1. w zakresie geograficznym na terytorium Republiki Federalnej Niemiec,
2. w zakresie fachowym wobec wszystkich członków Stowarzyszenia niemieckich agencji pracy tymczasowej (Interessenverband

3. persönlich für alle Arbeitnehmer, die im Rahmen der Arbeitnehmerüberlassung an Kundenbetriebe überlassen werden und Mitglied einer der vertragsschließenden Gewerkschaften sind.

§ 2 Öffnungsklausel bei wirtschaftlichen Schwierigkeiten

Bei einer Gefährdung der wirtschaftlichen Bestandsfähigkeit eines Unternehmens können Arbeitgeber und/oder betriebliche Interessenvertretung bei den Tarifvertragsparteien eine Sonderregelung beantragen. Die Tarifvertragsparteien werden in diesem Fall zeitlich befristete Sonderregelungen prüfen und treffen, soweit damit ein Beitrag zum Erhalt des Unternehmens und der Arbeitsplätze zu leisten ist. Voraussetzung für die Vereinbarung einer befristeten Sonderregelung durch die Tarifvertragsparteien ist die Vorlage eines Sanierungskonzeptes und der Ausschluss betriebsbedingter Kündigungen während der Laufzeit der Sonderregelung.

§ 3 Inkrafttreten und Kündigung

Dieser Vertrag tritt am 01. Januar 2004 für alle tarifgebundenen Mitglieder der Vertragsparteien in Kraft. Die freiwillige Anwendung des Tarifvertrages zu einem früheren Zeitpunkt kann von Vollmitgliedern des iGZ nach vorheriger schriftlicher Anzeige gegenüber den Tarifvertragsparteien erfolgen. Dieser Vertrag kann unter Einhaltung einer Frist von drei Monaten zum Monatsende, erstmals jedoch zum 30. Juni 2006, gekündigt werden.

Protokollnotiz

Der Tarifvertrag entfaltet keine Bindung für Fördermitglieder des iGZ.

Berlin, den 29. Mai 2003

Deutscher Zeitarbeitsunternehmen e. V., w
skrócie iGZ),

3. w zakresie personalnym wobec wszystkich pracowników użyczanych do zakładów klientów i będących członkami jednego ze związków zawodowych zawierających niniejszy układ zbiorowy.

§ 2 Odstępstwa w przypadku trudności ekonomicznych

W przypadku zagrożenia kondycji ekonomicznej przedsiębiorstwa pracodawca i/lub reprezentanci interesów pracowników mogą przedłożyć stronom układu zbiorowego wnioszek o przyjęcie szczególnych regulacji. Strony układu zbiorowego rozważają i przyjmują w tym przypadku czasowo ograniczone szczególne regulacje, o ile mogą w ten sposób przyczynić się do utrzymania przedsiębiorstwa i miejsc pracy. Warunkiem przyjęcia czasowo ograniczonej szczególnej regulacji przez strony układu zbiorowego jest przedstawienie planu naprawczego i wykluczenie zwolnień opartych na kondycji przedsiębiorstwa w okresie obowiązywania tych szczególnych regulacji.

§ 3 Wejście w życie i wypowiedzenie

Niniejszy układ wchodzi w życie dla wszystkich członków stron układu zbiorowego 1 stycznia 2004 r. Pełni członkowie iGZ mogą stosować układ już wcześniej po uprzednim pisemnym zgłoszeniu tej okoliczności stronom układu. Niniejszy układ może zostać wypowiedziany z dochowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia z końcem miesiąca, jednak nie wcześniej niż 30 czerwca 2006 r.

Adnotacja w protokole

Niniejszy układ zbiorowy nie jest wiążący dla członków wspierających iGZ.

Berlin, dnia 29 maja 2003 r.

tłumaczenie sporządził

Rechtsanwalt Kamil Gwózdź, Elisabethstr. 42/43, 02826 Görlitz,

+49 (0) 3581 38 94 03, www.anwalt.net.pl,

info@anwalt.net.pl