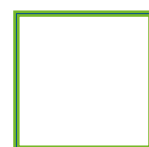
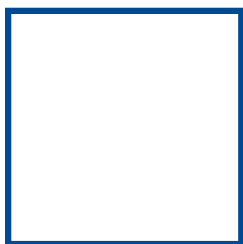


# Informationen zum Tarifabschluss

vom 18.12.2019



# Inhaltsverzeichnis

<b>A</b>	<b>ENTGELTRAHMENTARIFVERTRAG</b>	<b>3–5</b>
<b>I.</b>	<b>Klarstellung</b>	<b>3</b>
<b>II.</b>	<b>Entgeltgruppe 2</b>	<b>4</b>
	1. Aufteilung der Entgeltgruppe	
	2. Wann liegt eine fachspezifische Qualifikation vor?	
<b>III.</b>	<b>Entgeltgruppen 3 und 4</b>	<b>5</b>
<b>IV.</b>	<b>Umsetzung in der Praxis</b>	<b>5</b>
<b>B.</b>	<b>ENTGELTTARIFVERTRAG</b>	<b>6</b>
<b>C.</b>	<b>MANELTARIFVERTRAG</b>	<b>7–11</b>
<b>I.</b>	<b>Änderungen beim Arbeitszeitkonto</b>	<b>7–9</b>
	1. Saldierung	7
	2. Ausgleichszeitraum	8
	3. Verfügungsrecht des Arbeitnehmers	9
	4. Verrechnung bei Ausscheiden des Arbeitnehmers	9
	5. Auszahlungsverlangen	9
<b>II.</b>	<b>Mehrarbeits- und Nachtschichtzuschläge (§ 4 Manteltarifvertrag iGZ)</b>	<b>10</b>
	1. Mehrarbeitszuschlag (§ 4.1.3. Manteltarifvertrag iGZ)	
	2. Nachtarbeitszuschlag (§ 4.2. Manteltarifvertrag iGZ)	
<b>III.</b>	<b>Arbeitsbefreiung (§ 5 Manteltarifvertrag iGZ)</b>	<b>10</b>
<b>IV.</b>	<b>Urlaub (§ 6 Manteltarifvertrag iGZ)</b>	<b>10</b>
<b>V.</b>	<b>Jahressonderzahlungen (§ 8 Manteltarifvertrag iGZ)</b>	<b>11</b>
	1. Erhöhung Jahressonderzahlungen	
	2. Jahressonderzahlungen für Gewerkschaftsmitglieder	
<b>D.</b>	<b>LAUFZEIT DES iGZ-DGB-TARIFWERKS</b>	<b>12</b>

## Entgeltrahmen- tarifvertrag

# A

Die Verhandlungsgemeinschaft Zeitarbeit (VGZ) hat sich mit der DGB-Tarifgemeinschaft am 18.12.2019 auf ein neues Tarifergebnis verständigt. Änderungen ergeben sich im Entgeltrahmen-, Entgelt- und im Manteltarifvertrag.

Die iGZ-Mitglieder haben sich im Ethik-Kodex verbindlich dazu verpflichtet, ihre Arbeitnehmer<sup>1</sup> über Änderungen im Tarifwerk iGZ zu informieren. Das kann z.B. darüber geschehen, dass der Text des Verhandlungsergebnisses oder – sobald diese vorliegt – die neue Tarifbroschüre ausgehändigt oder in der Niederlassung zur Einsicht ausgelegt und der Arbeitnehmer darauf hingewiesen wird.

Der Tarifabschluss enthält Änderungen in den Entgeltgruppen 2, 3 und 4. Diese Änderungen treten zum 01.07.2020 in Kraft. Bis dahin gelten die bekannten Eingruppierungsmerkmale.

### I. KLARSTELLUNG

Die Eingruppierung erfolgt tätigkeits- und kundenbezogen. Maßgeblich ist die tatsächlich notwendige Qualifikation für die im Kundeneinsatz ausgeübte Tätigkeit. Dies haben die Tarifvertragsparteien in § 2.1. Entgeltrahmentarifvertrag iGZ noch einmal klargestellt:

„Soweit die Entgeltgruppen im Entgeltrahmentarifvertrag von einem bestimmten beruflichen Ausbildungsgang ausgehen, die Arbeitnehmer aber einen solchen nicht durchlaufen haben, sind sie dennoch in diese Entgeltgruppe einzugruppieren, wenn ihre Tätigkeit die Anforderung dieser Gruppe erfüllt. Sie können die Kenntnisse auch auf einem anderen Wege erworben haben.“

<sup>1</sup> Die in diesem Text verwendete Bezeichnung „Arbeitnehmer“ sowie sonstige Personenbezeichnungen erfolgen geschlechtsunabhängig. Sie werden ausschließlich aus Gründen der besseren Lesbarkeit verwendet.

## II. ENTGELTGRUPPE 2

### 1. Aufteilung der Entgeltgruppe

Die Entgeltgruppe 2 wird zum 01.07.2020 in eine Entgeltgruppe 2a und eine Entgeltgruppe 2b aufgeteilt. Arbeitnehmer, die Tätigkeiten ausführen, für die eine fachspezifische Qualifikation erforderlich ist, sind ab Juli in die Entgeltgruppe 2b einzugruppieren.

Stand bis 30.06.2020	Stand ab 01.07.2020	
Entgeltgruppe 2	Entgeltgruppe 2a	Entgeltgruppe 2b
Tätigkeiten, – die eine Anlernzeit erfordern oder – für die fachbezogene Berufserfahrung oder – fachspezifische Kenntnisse oder – eine fachspezifische Qualifikation erforderlich sind.	Tätigkeiten, – die eine Anlernzeit erfordern oder – für die fachbezogene Berufserfahrung oder – fachspezifische Kenntnisse erforderlich sind.	Tätigkeiten, für die – eine fachspezifische Qualifikation erforderlich ist.

### 2. Wann liegt eine fachspezifische Qualifikation vor?

Kriterien für das Vorliegen einer „fachspezifischen Qualifikation“ sind unter anderem:

- im Rahmen einer Qualifizierungsmaßnahme durch einen anerkannten Bildungsträger (z.B. IHK, HWK, DEKRA, TÜV) oder durch eine zur Wissens- und Weiterbildung befähigte Person vermittelte/s und erworbene/s Kenntnisse/Wissen. Solche Personen können auch Mitarbeiter des Kunden oder des Personaldienstleisters sein.
- Vorliegen einer Vorschrift, welche die Qualifizierungsinhalte standardisiert und allgemeingültig vorgibt (z.B. DGUV-Vorschriften)
- Nachweis des erfolgreichen Abschlusses der Qualifizierungsmaßnahme durch Vorlage eines Zeugnisses / einer Bescheinigung.

Beispiele für solche fachlichen Qualifikationen können z.B. sein: Ausbildung als Fahrer von Flurförderfahrzeugen oder der Erwerb eines Kranführerscheins.

Die Qualifikation muss fachspezifisch sein, also an die konkret auszuübende Tätigkeit anknüpfen. Nicht dazu zählen z.B. Belehrungen im Sinne des Infektionsschutzgesetzes, da sie keine einschlägigen Qualifikationen in Bezug auf die ausgeübte Tätigkeit (z.B. Helfer in der Gastronomie) selbst darstellen.

### III. ENTGELTGRUPPEN 3 UND 4

Zum 01.07.2020 treten ebenfalls Änderungen in den Entgeltgruppen 3 und 4 in Kraft.

Die Entgeltgruppen 3 und 4 werden deutlich „schlanker“. In der Entgeltgruppe 3 fällt die Variante „fachspezifische Qualifikation und mehrjährige Berufser-

fahrung“ weg. In der Entgeltgruppe 4 wird das Eingruppierungsmerkmal „mehrjährige Berufserfahrung“ gestrichen. Ebenso fällt der Höhergruppierungsmechanismus von der Entgeltgruppe 3 in die Entgeltgruppe 4 zum 01.07.2020 weg.

EG	Stand bis 30.06.2020	Stand ab 01.07.2020
3	Ausführung von Tätigkeiten, für die im Regelfall eine abgeschlossene Berufsausbildung oder eine fachspezifische Qualifikation und mehrjährige aktuelle Berufserfahrung erforderlich sind.	Ausführung von Tätigkeiten, für die eine abgeschlossene mindestens zweijährige Berufsausbildung erforderlich ist.
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.	Ausführung von Tätigkeiten, für die Kenntnisse und Fertigkeiten erforderlich sind, die durch eine mindestens dreijährige Berufsausbildung vermittelt werden.

### IV. UMSETZUNG IN DER PRAXIS

In der Praxis findet das iGZ-DGB-Tarifwerk über eine Vereinbarung im Arbeitsvertrag Anwendung (sogenannte Bezugnahmeklausel). Durch diese Bezugnahme treten die tariflichen Änderungen automatisch in Kraft. Personaldienstleister und Arbeitnehmer müssen also keine Vereinbarung über die Geltung der tariflichen Änderungen treffen. Es ist auch keine Erklärung des Arbeitgebers erforderlich. Da aber nach den Vorgaben des Ethik-Kodex die Arbeitnehmer über die Änderungen informiert werden sollen, sollte der Personaldienstleister seine Arbeitnehmer über Änderungen in der Eingruppierung insbesondere dann aufklären, wenn es zu Umgruppierungen in andere Entgeltgruppen kommt.

# Entgelt- tarifvertrag

# B

Die Tarifvertragsparteien haben die in der nachfolgenden Tabelle dargestellten Entgelterhöhungen vereinbart.

	Basis		Erhöhungen 2020 – 2022							
	2019		2020				2021	2022		
	seit 01.10.2019		ab 01.04.2020		ab 01.07.2020		ab 01.10.2020	ab 01.04.2021	ab 01.04.2022	
	West	Ost	West	Ost	West	Ost	Ost	Bundesweit	Bundesweit	
EG	Entgelt/h	Entgelt/h	Entgelt/h	Entgelt/h	EG	Entgelt/h	Entgelt/h	Entgelt/h	Entgelt/h	Entgelt/h
1	9,96 €	9,66 €	10,15 €	9,88 €				10,10 €	10,45 €	10,88 €
2	10,62 €	9,90 €	10,82 €	10,20 €	2a	10,82 €	10,20 €	10,42 €	11,15 €	11,60 €
					2b	11,38 €	10,74 €	10,98 €	11,72 €	12,20 €
3	12,19 €	11,33 €	12,42 €	11,67 €				11,93 €	12,79 €	13,32 €
4	12,89 €	11,99 €	13,13 €	12,35 €				12,62 €	13,53 €	14,08 €
5	14,55 €	13,55 €	14,83 €	13,96 €				14,26 €	15,27 €	15,90 €
6	16,38 €	15,24 €	16,69 €	15,70 €				16,04 €	17,19 €	17,90 €
7	19,12 €	17,78 €	19,48 €	18,31 €				18,72 €	20,07 €	20,89 €
8	20,58 €	19,12 €	20,97 €	19,69 €				20,13 €	21,60 €	22,49 €
9	21,71 €	20,18 €	22,12 €	20,79 €				21,24 €	22,79 €	23,72 €

Die erste Tariflohnerhöhung tritt zum 01.04.2020 in Kraft. Wie bereits mit dem letzten Tarifabschluss vereinbart, werden sich die Entgelte Ost und West zum 01.04.2021 angleichen.

# Mantel- tarifvertrag



Die Tarifvertragsparteien haben Änderungen zum Arbeitszeitkonto (§ 3.2. Manteltarifvertrag iGZ), zu Mehrarbeits- und Nachtschichtzuschlägen (§ 4.1. und § 4.2. Manteltarifvertrag iGZ), zur Arbeitsbefreiung (§ 5 Manteltarifvertrag iGZ), zum Urlaub (§ 6 Manteltarifvertrag iGZ) und zu den Jahressonderzahlungen (§ 8 Manteltarifvertrag iGZ) vereinbart. Die Änderungen zum Manteltarifvertrag treten zum 01.04.2020 in Kraft. Daneben sind kleine Änderungen vorgenommen worden, die zum Teil aufgrund geänderter Rechtsprechung erfolgen, zum Teil optischer Natur sind. Die Protokollnotizen finden sich nun nicht mehr am Ende des Tarifwerkes, sondern wurden an die Stelle gerückt, der sie sachlich zuzuordnen sind.

## I. ÄNDERUNGEN BEIM ARBEITSZEITKONTO

Zu den wichtigsten Änderungen zählen:

- Saldierung in Überlassungszeiten ohne Zustimmung des Arbeitnehmers
- neuer Grenzwert für Minusstunden von 105 Stunden
- Möglichkeit des Arbeitgebers, das Arbeitszeitkonto im laufenden Einsatz einseitig ins Minus zu führen
- Ausgleichszeitraum von einem Kalenderjahr

Weitere Erläuterungen zur Handhabung des Arbeitszeitkontos mit Beispielfällen sind [hier](#) abrufbar.

## 1. Saldierung

### a) Wie funktioniert die Saldierung?

Während eines laufenden Einsatzes kann die Arbeitszeit aus verschiedenen Gründen unter- oder oberhalb der Sollarbeitszeit liegen. Zum Beispiel:

- bei einer vereinbarten Arbeitszeit von 151,67 Stunden, weil der konkrete Monat kalendarisch mehr oder weniger Arbeitsstage hat,
- bei einem „Mindereinsatz“ beim Kunden, also wenn die verabredete Einsatzzeit im laufenden Einsatz geringer ist als gedacht oder
- bei einem Kunden, bei dem eine 40-Stunden-Woche gilt und der Arbeitnehmer regelmäßig Plusstunden erarbeitet.

Mit dem neuen Arbeitszeitkonto können diese Schwankungen in einem laufenden Einsatz automatisch über das Arbeitszeitkonto ausgeglichen werden (= Saldierung). Dabei darf das Arbeitszeitkonto künftig mit bis zu 105 Minusstunden belastet werden. Die Plusstundenobergrenze bleibt weiterhin bei 150 Stunden (Vollzeitbeschäftigte).

Für die Saldierung ist keine Erklärung oder Verfügung des Personaldienstleiters erforderlich. Auch muss keine Zustimmung des Arbeitnehmers eingeholt werden. Die Beschränkung, dass der Arbeitgeber nicht einseitig über Minusstunden verfügen darf, entfällt.

**Beispiel:** Der Arbeitnehmer ist in einem laufenden Einsatz. Im August arbeitet er 130 Stunden. Die Sollarbeitszeit beträgt 147 Stunden und wird damit um 17 Stunden unterschritten. Das Arbeitszeitkonto hat einen Stand von acht Plusstunden. Der Arbeitgeber darf das Arbeitszeitkonto zum Ausgleich der Soll- und der Istarbeitszeit mit 17 Stunden belasten. Das Arbeitszeitkonto hat einen neuen Stand von neun Minusstunden.

Aufgrund dieser weitreichenden Änderungen konnte das zweitägige Verfügungsrecht des Arbeitgebers wegfallen. Ebenso wurden die speziellen Ausnahmeregelungen zur Verfügung über das Arbeitszeitkonto im Falle einer Betriebsruhe (§ 7.2. Manteltarifvertrag iGZ und die Protokollnotiz zu § 3.1.3. Manteltarifvertrag iGZ) gestrichen. Schwankungen zwischen Soll- und Istarbeitszeiten im laufenden Einsatz, die auf Betriebsruhe zurückzuführen sind, können über die Saldierung ausgeglichen werden.

#### b) Was ist in verleihefreien Zeiten?

Eine Saldierung ist nur während eines Einsatzes bei einem Kunden möglich. Die Überbrückung verleihefreier Zeiten durch Nutzung des Arbeitszeitkontos ist nur mit Zustimmung des Arbeitnehmers möglich (§ 3.2.3. Absatz 3 letzter Satz Manteltarifvertrag iGZ). Eine verleihefreie Zeit liegt vor, wenn kein Arbeitnehmerüberlassungsvertrag besteht, es also keine vertragliche Absprache über die Überlassung von Zeitarbeitnehmern gibt.

**Beispiel:** Der Kunde kündigt aufgrund einer konjunkturell bedingten schwachen Wirtschaftslage den Arbeitnehmerüberlassungsvertrag zum 15. des Monats. Der Personaldienstleister kann den Arbeitnehmer erst zum 1. des nächsten Monats bei einem anderen Kunden einsetzen. Um die Zeit bis dahin zu überbrücken, darf er das Arbeitszeitkonto nur mit Zustimmung des Arbeitnehmers belasten.

In verleihefreien Zeiten sollte aus Beweis- und Nachweisgründen die Zustimmung des Arbeitnehmers wenigstens in Textform (z.B. E-Mail) eingeholt werden.

## 2. Ausgleichszeitraum

### a) Wie funktioniert ein Ausgleich?

Die neuen Regelungen zum Arbeitszeitkonto sehen in § 3.2.2. Manteltarifvertrag iGZ vor, dass das Arbeitszeitkonto spätestens am Ende des Kalenderjahres auszugleichen ist. Der Personaldienstleister erfüllt diese Pflicht bereits dann, wenn das Arbeitszeitkonto im Laufe des Kalenderjahres ausgeglichen wird. Das Arbeitszeitkonto muss nicht zwingend zum Monatschluss „Null“ betragen. Ausreichend ist es beispielsweise auch, wenn das Arbeitszeitkonto die „Nullgrenze“ in einem Monat durchlaufen hat. Das kann der Fall sein, wenn aus einem Arbeitszeitkonto-Plus in einem Monat ein Arbeitszeitkonto-Minus wird und umgekehrt.

**Beispiel:** Für Juli hat der Kunde den Einsatzumfang reduziert. Die Sollarbeitszeit des betroffenen Arbeitnehmers des Personaldienstleisters wurde nicht erreicht. Der Personaldienstleister hat die Differenz zwischen Soll- und Iststunden mit Stunden vom Arbeitszeitkonto aufgefüllt (=Saldierung). Dadurch ist das Arbeitszeitkonto, das mit der Juniabrechnung noch im Plus war, in das Minus gegangen. Durch diesen „Nulldurchlauf“ hat der Personaldienstleister das Arbeitszeitkonto im Juli 2020 ausgeglichen und seine Ausgleichsverpflichtung für das Kalenderjahr 2020 erfüllt. Er muss das Arbeitszeitkonto spätestens wieder zum 31.12.2021 ausgleichen.

### b) Was ist, wenn ein Ausgleich im laufenden Kalenderjahr nicht möglich ist?

Ist ein Ausgleich bis zum 31.12. aus betrieblichen Gründen nicht möglich, kann ein Übertrag von höchstens 130 Plusstunden in das nächste Kalenderjahr erfolgen. Alle darüber hinausgehenden Stunden sind in Geld auszugleichen. Der Übertrag wird bei Teilzeitbeschäftigten anteilig berechnet. Durch die Übertragung werden die Plus- und Minusstunden nicht ausgeweitet, das heißt, dass es auch im darauffolgenden Kalenderjahr bei 150 Plusstunden bleibt.

**Beispiel:** Auf dem Arbeitszeitkonto des Arbeitnehmers befinden sich zum Jahresende 140 Plusstunden. Aufgrund der starken Auftragslage konnte der



Personaldienstleister das Arbeitszeitkonto nicht ausgleichen. Er darf 130 Plusstunden in das nächste Kalenderjahr übertagen. 10 Plusstunden muss er auszahlen. Die Plusstunden sind im nächsten Kalenderjahr auszugleichen.

Weist das Arbeitszeitkonto ein Minus auf, ohne dass zuvor bereits im laufenden Kalenderjahr ein Ausgleich erfolgte, muss dieses zum 31.12. auf „Null“ gesetzt werden.

#### c) Abweichender Ausgleichszeitpunkt in Betriebsvereinbarung

In einer Betriebsvereinbarung können Personaldienstleister und Betriebsrat vereinbaren, dass der Termin für die Ausgleichsverpflichtung ein anderer ist als der 31.12.

#### d) Ab wann gilt die Ausgleichspflicht?

Die neuen Regelungen zum Arbeitszeitkonto gelten ab dem 01.04.2020. Die Protokollnotiz zu § 3.2.2. Manteltarifvertrag iGZ stellt insofern klar, dass ein vor dem 01.04.2020 liegender Ausgleich nicht zur Erfüllung der Ausgleichsverpflichtung für das Kalenderjahr 2020 ausreicht („verkürzter Ausgleichszeitraum“).

### 3. Verfügungsrecht des Arbeitnehmers

Das Verfügungsrecht des Arbeitnehmers gilt weiterhin. Er kann über zwei Arbeitstage Zeitguthaben pro Monat verfügen. Der Arbeitgeber kann diesen Antrag aus dringenden betrieblichen Gründen um vier Wochen verschieben.

### 4. Verrechnung bei Ausscheiden des Arbeitnehmers

Bei Ausscheiden des Arbeitnehmers sind Plusstunden wie auch schon bisher, auszuzahlen. Minusstunden können nur in einem eingeschränkten Umfang mit Gehaltsansprüchen verrechnet werden. Es können höchstens 35 Stunden bei Eigenkündigung des Arbeitnehmers und bei außerordentlichen Kündigungen des Arbeitnehmers oder des Arbeitgebers verrechnet werden. Sofern der Arbeitgeber Anlass zur Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitnehmer gegeben hat, darf eine Verrechnung nicht vorgenommen werden.

### 5. Auszahlungsverlangen

Der Arbeitnehmer konnte bisher verlangen, dass alle Plusstunden, die über 105 Stunden hinausgehen, ausbezahlt werden (§ 3.2.7. Manteltarifvertrag iGZ). Nach den neuen Regelungen kann der Arbeitnehmer verlangen, dass alle Stunden, die über 70 Plusstunden hinausgehen, ausbezahlt werden.

## II. MEHRARBEITS- UND NACHTSCHICHT-ZUSCHLÄGE (§ 4 Manteltarifvertrag iGZ)

### 1. Mehrarbeitszuschlag (§ 4.1.3. Manteltarifvertrag iGZ)

§ 4.1.3. Manteltarifvertrag iGZ stellt nun klar, dass bei der Vereinbarung einer Arbeitszeit in Höhe von 151,67 Stunden die Arbeitszeit zuschlagspflichtig ist, die 151,67 Stunden um mehr als 14,28 Prozent überschreitet. Damit ist bei einer verstetigten Arbeitszeit von 151,57 Stunden die Arbeitszeit oberhalb von 173,33 Stunden mehrarbeitszuschlagspflichtig.

Die Grenze von 14,28 Prozent gilt auch für Teilzeitbeschäftigte. Die Tarifvertragsparteien haben die Regelung an die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (Urteil vom 19.12.2018 – 10 AZR 231/18) angepasst (vgl. iGZ-Mitgliederinfo 06/2019: „Mehrarbeitszuschläge bei Teilzeit“ vom 18.01.2019).

### 2. Nachtarbeitszuschlag (§ 4.2. Manteltarifvertrag iGZ)

Die Regelung zu den Nachtarbeitszuschlägen wurde an die aktuelle Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (u.a. Urteil vom 13.12.2018 – 6 AZR 549/17 und Urteil vom 21.03.2018 – 10 AZR 34/17) angepasst. Das Bundesarbeitsgericht hält es für unzulässig, wenn Nachtarbeitszuschläge bei regelmäßiger Nachtarbeit geringer sind als bei einer gelegentlichen Nachtarbeit. Begründet wird dies mit der besonderen Belastung bei regelmäßiger Nachtarbeit. Vor diesem Hintergrund waren auch die bisher im Manteltarifvertrag enthaltenen geringeren Zuschläge für Dauernachtschichten und der vollständige Zuschlagsausschluss für „typische Nachtdienste“ nicht mehr haltbar. Der Manteltarifvertrag regelt nunmehr, dass für alle Nachtschichten unabhängig davon, wie häufig sie vorkommen, ein Zuschlag von 25% zu zahlen ist.

Die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts hat keine Auswirkungen auf den speziellen Nachtarbeitszuschlag für Tätigkeiten im medizinischen/ärztlichen Bereich nach § 4.5.3. Manteltarifvertrag iGZ. In diesen Fällen bleibt es bei einem Zuschlag von 15 Prozent. Die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichtes zu den Nachtschichtzuschlägen ist nicht auf den medizinisch-ärztlichen Bereich zu übertragen.

## III. ARBEITSBEFREIUNG (§ 5 MANTELTARIFVERTRAG iGZ)

Bereits derzeit enthält der Manteltarifvertrag eine Regelung über die vergütete Freistellung bei bestimmten wichtigen Ereignissen wie Hochzeit oder Geburt der Kinder.

Im Tarifvertrag wird nun eine neue Regelung aufgenommen. Arbeitnehmern, die Mitglied einer Tarifkommission der acht Gewerkschaften des iGZ-DGB-Tarifwerkes sind, wird für die Teilnahme an Tarifkommissionssitzungen ein Anspruch auf vergütete Freistellung gewährt.

## IV. URLAUB (§ 6 MANTELTARIFVERTRAG iGZ)

Der Tarifabschluss sieht höhere Urlaubsansprüche für die Arbeitnehmer vor. Diese Erhöhung tritt zum 01.01.2021 in Kraft.

Der Urlaubsanspruch beträgt dann:

- im ersten Jahr: 25 Arbeitstage
- im zweiten und dritten Kalenderjahr: 27 Arbeitstage
- ab dem vierten Jahr: 30 Arbeitstage

Die übrigen Regelungen bleiben unverändert. Es wird nunmehr aber klargestellt, dass der Mindesturlaubsanspruch in den Fällen, in denen das Bundesurlaubsgesetz einen vollen gesetzlichen Mindesturlaubsanspruch von 20 Arbeitstagen vorsieht, durch die anteilige Berechnung in § 6.2.3. Manteltarifvertrag nicht unterschritten werden darf. Das entspricht auch der bisherigen Beratungspraxis des iGZ.

**Beispiel:** Tritt ein Arbeitnehmer zum 31. Juli eines Jahres aus dem Unternehmen aus und war er schon länger als sechs Monate in einer 5-Tage-Woche dort beschäftigt, so besteht ein Anspruch auf 20 Urlaubstage (nicht 7/12 des tariflichen Vollurlaubsanspruches). Die „Zwöftelungsregelung“ in § 6.2.3. Manteltarifvertrag iGZ reduziert allerdings wie bisher den vollen tariflichen Urlaubsanspruch auf den gesetzlichen Mindesturlaub.

## V. JAHRESSONDERZAHLUNGEN (§ 8 MANTELTARIFVERTRAG iGZ)

### 1. Erhöhung Jahressonderzahlungen

Arbeitnehmer haben nach § 8 Manteltarifvertrag bei Vorliegen bestimmter Voraussetzungen einen Anspruch auf Weihnachts- und Urlaubsgeld. Mit wachsender Beschäftigungsdauer erhöhen sich die Jahressonderzahlungen. Bis 2021 betragen die Jahressonderzahlungen bei Vorliegen aller Anspruchsvoraussetzungen:

- nach dem sechsten Monat 150 Euro
- im dritten und vierten Jahr 200 Euro
- ab dem fünften Jahr 300 Euro

Ab 2021 betragen die Jahressonderzahlungen bei Vorliegen aller Anspruchsvoraussetzungen:

Alle Mitarbeiter			
Jahr	2021	2022	2023
nach dem 6. Monat	150 €	180 €	200 €
im 2. und 3. Jahr	200 €	250 €	300 €
ab dem 4. Jahr	225 €	325 €	400 €

Die Erhöhungsstufen werden damit zeitlich nach vorne geschoben und die Beträge insgesamt in den Jahren 2021 bis 2023 erhöht. Ab 2024 erhöhen sich die Jahressonderzahlungen in dem Maße, wie die Entgeltgruppe 4 erhöht wird.

Arbeitnehmer, die aufgrund ihrer Betriebszugehörigkeit im Jahr 2020 Anspruch auf Jahressonderzahlungen in Höhe von 300 Euro brutto haben, erhalten auch im Jahr 2021 ein Urlaubs- und Weihnachtsgeld in dieser Höhe.

### 2. Jahressonderzahlungen für Gewerkschaftsmitglieder

Sind Arbeitnehmer Mitglied einer der DGB-Gewerkschaften, können sie eine höhere Jahressonderzahlung verlangen. Diese setzt sich aus dem Betrag zusammen, den alle Arbeitnehmer bekommen und einem zusätzlichen „Erhöhungsbetrag“. Der Arbeitnehmer muss einen Antrag beim Arbeitgeber stellen und nachweisen, dass er seit mindestens einem Jahr Mitglied einer der acht DGB-Gewerkschaften ist. Kurzfristig aufgenommene Mitgliedschaften begründen also keinen Anspruch auf höhere Urlaubs- und Weihnachtsgelder. Um den höheren Anspruch zu erwerben, muss der Arbeitnehmer aktiv werden. Der Arbeitgeber muss also weiterhin weder bei der Begründung eines Arbeitsverhältnisses noch dann, wenn die jeweilige Jahressonderzahlung fällig werden würde, nach einer Gewerkschaftsmitgliedschaft fragen.

Der „Erhöhungsbetrag“ beläuft sich auf:

Betriebszugehörigkeit	Kalenderjahr		
	2021	2022	2023
nach dem 6. Monat	jeweils 50 € brutto	jeweils 70 € brutto	jeweils 100 € brutto
im 2. und 3. Jahr	jeweils 100 € brutto	jeweils 120 € brutto	jeweils 200 € brutto
ab dem 4. Jahr	jeweils 150 € brutto	jeweils 200 € brutto	jeweils 350 € brutto

## Laufzeit des iGZ-DGB-Tarif- werks

D

Die Regelungen des Mantel-, Entgeltrahmen und Entgelttarifvertrags können mit einer Frist von sechs Monaten, frühestens jedoch zum 31.12.2022 gekündigt werden.