

# **Tarifverträge für Dienstleistungsunternehmen**

## **Inhalt**

- MANELTARIFVERTRAG FÜR DIENSTLEISTUNGSUNTERNEHMEN V. 5. APRIL 2000
- ANHANG ZU § 3 (ARBEITSZEIT) DES MANELTARIFVERTRAGES
  
- ENTGELTRAHMENTARIFVERTRAG FÜR DIENSTLEISTUNGSUNTERNEHMEN  
V. 5. APRIL 2000
  
- ENTGELTTARIFVERTRAG FÜR DIENSTLEISTUNGSUNTERNEHMEN – GÜLTIG AB 1.10.2012
  
- TARIFVERTRAG ZUR FÖRDERUNG DER ALTERSTEILZEIT – GÜLTIG AB 1.1.2006

# **MANTELTARIFVERTRAG für DIENSTLEISTUNGSUNTERNEHMEN**

Zwischen der

Bundesvereinigung Deutscher Dienstleistungsunternehmen  
Tarifgemeinschaft für die intermediäre Dienstleistungswirtschaft

und dem

DHV - Deutscher Handels- und Industrieangestellten-Verband

sowie dem

Christlichen Gewerkschaftsbund Deutschlands

wird nachstehender unternehmensbezogener Verbandsmanteltarifvertrag vereinbart:

## **Präambel**

Anders als die traditionellen Bereiche der Wirtschaft wie Industrie, Handel und Handwerk ist der neue und im dynamischen Wachstum befindliche Dienstleistungssektor mit wenigen Ausnahmen tarifpolitisch nicht erschlossen.

Die vertragschließenden Parteien haben es sich daher zur Aufgabe gemacht, tarifferne Dienstleistungsbereiche an eine tariflich organisierte Struktur der Arbeitsbedingungen heranzuführen und dabei gleichzeitig den Arbeitsmarkt zu fördern.

Dafür ist ein Tarifrahmen zu schaffen, der eigenverantwortliches Handeln der Arbeitnehmer ermöglicht und Raum für die Gestaltung betrieblicher Notwendigkeiten läßt.

Die Tarifbedingungen sind Mindestbedingungen. Sie sind offen für vielfältige Formen individueller und betrieblicher Regelungen. Ihre Bandbreite läßt wirtschaftliche und persönliche Differenzierungskriterien ebenso zu wie neue Organisationsformen von Arbeit.

In diesen Zielvorstellungen setzt sich dieser Tarifvertrag für Dienstleistungsunternehmen bewußt von den Strukturen und Denkmodellen der bisherigen Tarifpolitik ab.

## **§ 1**

### **Geltungsbereich**

#### **1. Räumlicher Geltungsbereich**

Dieser Tarifvertrag erstreckt sich räumlich auf das Gebiet der Bundesrepublik Deutschland.

## 2. **Fachlicher Geltungsbereich**

Dieser Tarifvertrag gilt fachlich für alle Unternehmen, Betriebe, Betriebsabteilungen, Hilfs- und/oder Nebenbetriebe, die Dienstleistungen jedweder Art erbringen, unabhängig davon, ob der Unternehmenszweck ausschließlich das Erbringen von Dienstleistungen ist.

## 3. **Persönlicher Geltungsbereich**

Der Tarifvertrag gilt persönlich für alle weiblichen und männlichen Arbeitnehmer, soweit sie nicht leitende Angestellte im Sinne des Betriebsverfassungsgesetzes sind, und die Auszubildenden.

## 4. **Organisatorischer Geltungsbereich**

4.1 Dieser Tarifvertrag gilt auf Arbeitgeberseite für ordentliche Mitglieder der Mitgliedsverbände der tarifvertragschließenden Partei, die Vollmacht zum Tarifabschluß erteilt haben. Außerdem für Einzelunternehmen, insbesondere mit sparten- bzw. branchenübergreifender Betriebsorganisation, durch Beitrittserklärung zum Tarifvertrag mit Zustimmung der vertragschließenden Parteien.

4.2 Auf Arbeitnehmerseite gilt der Tarifvertrag für Mitglieder des DHV und seiner gewerkschaftlichen Kooperationspartner sowie für Mitglieder der CGB-Gewerkschaften, die diesem Tarifvertrag beitreten.

4.3 Dieser Tarifvertrag gilt auch für Mitglieder weiterer Gewerkschaften, die mit Zustimmung der Tarifvertragsparteien diesem Tarifvertrag beitreten.

## 5. **Vorrang und Günstigkeitsprinzip**

5.1 Dieser Manteltarifvertrag kann durch Firmen-, Mehrfirmen-, Branchen- und Flächentarifverträge ergänzt und abgeändert werden.

5.2 Tarifliche Normen können durch Betriebsvereinbarungen ergänzt und dort, wo ausdrücklich zugelassen, abgeändert werden; der ausdrücklichen Zulassung bedarf es nicht, soweit der Inhalt der Regelung nach übereinstimmender Auffassung von Arbeitgeber und Betriebsrat für die betroffenen Arbeitnehmer eine insgesamt günstigere Regelung schafft.

5.3 Zur Behebung wirtschaftlicher Notlagen kann durch Betriebsvereinbarung mit Zustimmung der Tarifparteien jeweils befristet auf maximal ein Jahr von Tarifnormen abgewichen werden.

5.4 Tarifliche Normen können dort, wo kein Betriebsrat besteht, gem. vorstehenden Ziff. 5.2 und 5.3 durch Entscheidung einer Mehrheit von 75 % der betroffenen Arbeitnehmer unter den dort genannten Voraussetzungen auch abgeändert werden, soweit der einzelne Arbeitnehmer hierzu seine Zustimmung erteilt; dieses kann auch vorab geschehen. Insoweit ersetzt die qualifizierte Mehrheit der betroffenen Arbeitnehmer das Votum des Betriebsrats.

5.5 Besteht kein Betriebsrat, so sind Ergänzungen gemäß Ziff. 5.2 durch Einzelvereinbarung möglich.

## § 2

### Allgemeine Arbeitsbedingungen

1. Den Arbeitnehmern ist grundsätzlich ein Anstellungsvertrag in schriftlicher Form auszustellen entsprechend den Regelungen des Nachweisgesetzes in der jeweils geltenden Fassung.
2. Schwerbehinderte und andere gesetzlich Begünstigte müssen bei der Einstellung auf Befragen auf die Umstände hinweisen, aus denen sich die Begünstigung ergibt. Spätere Veränderungen sind dem Arbeitgeber mitzuteilen.
3. Der Arbeitnehmer hat bei Beendigung seines Arbeitsverhältnisses Anspruch auf Herausgabe der Arbeitspapiere einschließlich der Arbeitsbescheinigung für das Arbeitsamt und auf Erteilung eines Zeugnisses. Das Zeugnis hat Auskunft über die ausgeübte Tätigkeit zu geben und sich auf Wunsch auf die Beurteilung von Führung und Leistung zu erstrecken.

Ist die Herausgabe der Arbeitspapiere aus betrieblichen Gründen nicht sofort möglich, ist eine Zwischenbescheinigung zu erteilen.

- 4.1 Für den Fall, daß der Arbeitgeber auf freiwilliger Basis Altersteilzeitverträge auf der Grundlage des Gesetzes zur Förderung eines gleitenden Übergangs in den Ruhestand (AltersteilzeitG) abschließt, ist im Hinblick auf die Verteilung der während des Altersteilzeitverhältnisses insgesamt geschuldeten Arbeitszeit eine Blockbildung gemäß § 2 Abs. 2 und 3 Altersteilzeitgesetz zulässig. Im übrigen kann der Arbeitgeber mit dem Arbeitnehmer auch alle anderen Formen der Arbeitszeitverteilung vereinbaren, die den Bestimmungen des Altersteilzeitgesetzes entsprechen.

Bei Abschluß eines Altersteilzeitvertrages ist eine Vereinbarung zu treffen, nach der das Arbeitsverhältnis zum vereinbarten Zeitpunkt enden soll.

- 4.2 Endet ein Altersteilzeitverhältnis mit Blockbildung vorzeitig durch Tod, haben die Erben Anspruch auf eine etwaige Differenz zwischen der erhaltenen Altersteilzeitvergütung und dem Entgelt für den Zeitraum der tatsächlichen Beschäftigung, das ohne Eintritt in die Altersteilzeit angefallen wäre.

Endet ein Altersteilzeitverhältnis mit Blockbildung in der Freistellungsphase vorzeitig infolge Erwerbsunfähigkeit, so erhält der Arbeitnehmer bis zum vereinbarten Ende des Altersteilzeitverhältnisses eine etwaige Differenz zwischen den gesetzlichen und betrieblichen Versorgungsbezügen und der fiktiven Altersteilzeitvergütung.

- 4.3 Im übrigen beabsichtigen die Tarifpartner, alle Fragen der Altersvorsorge (u.a. Umwandlung vermögenswirksamer Leistungen) in einem eigenen Tarifvertrag zu regeln.

## § 3

### Arbeitszeit

1. Es wird eine tarifliche Jahresarbeitszeit (JAZ) vereinbart.
  - 1.1 Sie beträgt für vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmer 2080 Stunden ohne Pausen. Von diesem Jahresarbeitszeitvolumen werden Urlaubstage und gesetzliche Feiertage, die auf einen Arbeitstag entfallen, abgezogen. Das Arbeitszeitvolumen eines solchen Tages beträgt 8 Stunden.
  - 1.2 Das Jahresarbeitszeitjahr kann durch die Betriebsparteien abweichend vom Kalenderjahr festgelegt werden, muß aber 12 aufeinanderfolgende Kalendermonate umfassen. Kommt eine Einigung darüber nicht zustande, gilt das Kalenderjahr.
2. Die Jahresarbeitszeit ist durch Betriebsvereinbarung gleichmäßig oder ungleichmäßig auf die Monate, Wochen und Wochentage zu verteilen. Die Bestimmungen des Arbeitszeitgesetzes sind zu beachten.

Das monatliche Arbeitsentgelt wird auf Basis einer 40-Stunden-Woche bzw. der sich nach Ziff. 4, 4.1 oder 4.3 ergebenden wöchentlichen Stundenzahl errechnet. Dies gilt auch bei Urlaub und Arbeitsunfähigkeit. Bei Teilzeitarbeitnehmern ist die vereinbarte Arbeitszeit zugrunde zu legen.

Einzelheiten zur Verteilung der Arbeitszeit einschließlich Arbeitszeitkonto regelt der Anhang zu § 3 (Arbeitszeit), der Inhalt dieses Tarifvertrages ist.

3. Durch freiwillige Betriebsvereinbarung oder Einzelvereinbarung kann auf Wunsch von Arbeitnehmern ein Langzeitkonto vereinbart werden. Für diesen Fall haben die Vertragsparteien eine Regelung zur Insolvenzsicherung zu treffen. Bei der Inanspruchnahme des Langzeitkontos sind die Wünsche des Arbeitnehmers und betriebliche Belange zu berücksichtigen.

Über den gesetzlichen Mindesturlaub (z.Zt. 20 Arbeitstage/24 Werkstage) hinausgehende Urlaubstage können auf Wunsch des Arbeitnehmers ebenfalls als Zeitguthaben dem Langzeitkonto gutgebracht werden.

4. Durch freiwillige Betriebsvereinbarung kann zur Stabilisierung des Betriebes eine gegenüber Ziff. 1.1 bis zu 10 % niedrigere Jahresarbeitszeit vereinbart werden.
  - 4.1 Zur Sicherung und zum Erhalt von Arbeitsplätzen können Arbeitgeber und Betriebsrat durch freiwillige Betriebsvereinbarung die Jahresarbeitszeit über die Regelung nach Ziff. 4 hinaus bis zu weiteren 10 % der Jahresarbeitszeit gemäß Ziff 1.1 befristet verringern. Während des Zeitraumes einer solchen Vereinbarung ausgesprochene betriebsbedingte Kündigungen werden frühestens mit Ablauf der Vereinbarung wirksam.
  - 4.2 Bei einer Absenkung der Arbeitszeit gemäß Ziff. 4 und 4.1 verringert sich das Monatsentgelt entsprechend. Diese Arbeitnehmer gelten als Vollzeitbeschäftigte. Muß der Arbeitgeber während der Laufzeit einer solchen Betriebsvereinbarung betriebsbedingt kündigen, haben die von einer solchen Kündigung betroffenen Arbeitnehmer für die letzten 6 Monate vor ihrem Ausscheiden Anspruch auf eine Entlohnung, die das Arbeitslosengeld in einer Höhe sichert, das die Arbeitnehmer ohne Arbeitszeitabsenkung erhalten hätten. In diesem Fall sind die Arbeitnehmer zu einer entsprechenden Arbeitszeit verpflichtet.

Bei einer Absenkung der Arbeitszeit durch freiwillige Betriebsvereinbarung sind von dieser Regelung die Arbeitnehmer mit Teilzeitarbeit ausgenommen, deren einzelvertraglich vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit unterhalb von 20 Stunden liegt.

- 4.3 Für einzelne Arbeitnehmer kann durch Einzelvereinbarung unter Beachtung von Ziff. 1.1 Satz 2 die Jahresarbeitszeit bis auf 2340 Stunden erhöht werden. Bei der Vereinbarung einer solchen Arbeitszeit hat der Arbeitnehmer Anspruch auf ein entsprechendes Entgelt. Die vereinbarte Arbeitszeit kann auf Wunsch des Arbeitnehmers oder des Arbeitgebers mit einer Ankündigungsfrist von drei Monaten geändert werden, es sei denn, sie wird einvernehmlich früher geändert. Das Arbeitsentgelt wird entsprechend angepaßt.

Das Entgelt für Zeiten über 2080 Stunden kann auch einem Langzeitkonto gemäß Ziff. 3 zugeführt werden.

5. Für einzelne Arbeitnehmer oder Gruppen von Arbeitnehmern, in deren Jahresarbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft fällt, kann unter Beachtung von Ziff. 1.1 Satz 2 eine Jahresarbeitszeit bis zu 3.120 Stunden vereinbart werden. Für diese Arbeitnehmer kann die tägliche Arbeitszeit auch ohne Ausgleich über 10 Stunden hinaus betragen. Die gesetzlichen Ruhezeiten sind zu beachten.

Anmerkung:

Arbeitsbereitschaft erfordert die Anwesenheit des Arbeitnehmers am Arbeitsplatz.

6. Wenn es die betrieblichen Verhältnisse erfordern, kann nach Vereinbarung mit dem Betriebsrat für den Betrieb, für Betriebsabteilungen oder Gruppen von Arbeitnehmern Kurzarbeit nach einer Ankündigungsfrist von 2 Wochen eingeführt werden, ohne daß es einer Kündigung des Arbeitsverhältnisses bedarf.
7. In Betrieben, in denen kein Betriebsrat besteht, können Einzelvereinbarungen an die Stelle von Betriebsvereinbarungen treten.
8. Arbeitnehmer, deren einzelvertraglich vereinbarte Jahresarbeitszeit unterhalb der Jahresarbeitszeit gemäß Ziff. 1.1 oder unterhalb der gemäß Ziff. 2 ermittelten wöchentlichen Arbeitszeit liegt, sind Teilzeitarbeitnehmer. Dieses gilt nicht für Arbeitszeiten gemäß Ziff. 4 und 4.1.

## **§ 4**

### **Urlaub**

1. Urlaubsdauer

- 1.1 Die Dauer des Jahresurlaubs beträgt im ersten Beschäftigungsjahr 20 Arbeitstage/24 Werkstage, im zweiten 25 Arbeitstage/30 Werkstage und ab drittem Beschäftigungsjahr 30 Arbeitstage/36 Werkstage, wenn die wöchentliche Arbeitszeit des Arbeitnehmers auf 5 Arbeitstage/6 Werkstage je Kalenderwoche verteilt ist.

Auf Antrag des Arbeitnehmers kann zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer vereinbart werden, daß bis zu 10 Urlaubstage (bei Urlaub nach Werktagen 12 Urlaubstage) abgegolten oder einem Langzeitkonto gemäß § 3 Ziff. 3 gutgeschrieben werden. Dieses gilt nur für Urlaubstage, die über dem gesetzlichen Urlaub (20 Arbeitstage/24 Werkstage) liegen. Eine solche Vereinbarung kann jeweils nur für ein Kalenderjahr abgeschlossen werden.

- 1.2 Bei Jugendlichen bemißt sich der Jahresurlaub nach dem Jugendarbeitsschutzgesetz, soweit dieser den tariflichen Urlaub übersteigt.

2. Das Urlaubsentgelt ist zum üblichen Entgeltzahlungstermin auszuführen.
3. Kann der Urlaub wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses ganz oder teilweise nicht mehr gewährt werden, so ist er abzugelten.

Wird der Arbeitnehmer aus wichtigem von ihm verschuldeten Grund, der eine Verletzung seiner Treuepflicht gegenüber dem Arbeitgeber darstellt, fristlos entlassen oder löst er das Arbeitsverhältnis vertragswidrig auf, so erhält er nur den ihm nach dem Bundesurlaubsgesetz zustehenden Urlaub. Der darüber hinausgehende tarifliche Urlaub entfällt. Ist in diesen Fällen für das laufende Jahr bereits Urlaub gewährt worden, so hat der Arbeitnehmer das zuviel gezahlte Urlaubsentgelt für die Zeit vom Ausscheiden bis zum Jahresende an den Arbeitgeber zurückzuzahlen.

4. Soweit in diesem Tarifvertrag nicht anders geregelt, finden die jeweils gültigen gesetzlichen Bestimmungen Anwendung.

## **§ 5**

### **Arbeitsverhinderung, Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall**

1. Arbeitsverhinderung
  - 1.1 Der Arbeitnehmer kann in folgenden Fällen Freistellung von der Erbringung der Arbeitsleistung in Anspruch nehmen:
    - 1.1.1 unter Fortzahlung des Entgelts:
      - a) eigene Eheschließung 1 Tag
      - b) Entbindung Ehefrau/Lebensgefährtin 1 Tag
      - c) bei Todesfällen von Eltern 1 Tag
      - d) bei Todesfällen innerhalb der engeren Familie (Ehegatte/Lebensgefährtin und Kinder) 2 Tage
    - 1.1.2 unter Inanspruchnahme des Zeitkontos bis zu 2 Tagen
      - a) bei akuter schwerer Erkrankung des Ehegatten oder der Eltern
      - b) bei Wohnungswechsel des Arbeitnehmers mit eigenem Hausstand
      - c) bei Teilnahme an der Eheschließung der Eltern, Kinder und Geschwister
    - 1.1.3 Arbeitnehmer mit Anspruch auf unbezahlte Freistellung (§ 45 Abs. 3 SGB V) von der Arbeit zur Pflege erkrankter Kinder können auch über die Dauer dieses Anspruchs hinaus das Zeitkonto in Anspruch nehmen.
  - 1.2 Der Arbeitnehmer hat den Arbeitgeber vor Inanspruchnahme der Regelung gemäß Ziff. 2.1 - soweit vorhersehbar - rechtzeitig zu informieren.
  - 1.3 Ist ein Wohnungswechsel auf Verlangen des Arbeitgebers durchzuführen, so werden die notwendigen Umzugskosten bezahlt und die beim Umzug notwendige versäumte Arbeitszeit ausgeglichen.
  - 1.4 Damit ist § 616 BGB abgedungen.

- 1.5 Für die Dauer der Teilnahme an Sitzungen der Tarifkommission der vertragschließenden Gewerkschaft und an Tarifverhandlungen wird bezahlte Freistellung an bis zu 5 Tagen, in Ausnahmefällen an bis zu 10 Tagen im Kalenderjahr gewährt.
2. Die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall richtet sich nach den jeweils gültigen gesetzlichen Bestimmungen.
- 2.1 Arbeitnehmer erhalten nach

vierjähriger Betriebszugehörigkeit	für die Dauer eines Monats
sechsjähriger Betriebszugehörigkeit	für die Dauer von zwei Monaten
zehnjähriger Betriebszugehörigkeit	für die Dauer von drei Monaten

nach Ablauf des Anspruchs auf Entgeltfortzahlung gemäß Ziffer 2. als Unterstützung den Unterschied zwischen 100 % des Nettoverdienstes und dem Krankengeld.

## **6**

### **Beendigung des Arbeitsverhältnisses**

1. Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis in der ersten Woche täglich zum Ende des darauffolgenden Tages, danach mit einer Frist von zwei Wochen gekündigt werden.
2. Befristete Arbeitsverhältnisse enden mit Ablauf der vereinbarten Frist, ohne daß es einer Kündigung bedarf. Während der Befristung kann das Arbeitsverhältnis mit der gesetzlichen Kündigungsfrist gekündigt werden.
3. Ein Arbeitsverhältnis endet unabhängig von seiner Kündigung spätestens mit Ablauf des Monats, in dem der Arbeitnehmer das Lebensjahr vollendet, ab dem er gesetzliches Altersruhegeld (z.Z. 65. Lebensjahr) beanspruchen kann oder unbefristete Erwerbsunfähigkeitsrente bezieht. Abweichende einzelvertragliche Regelungen sind auf Wunsch des Arbeitnehmers zulässig.
4. Im übrigen gilt für die beiderseitige Kündigung § 622 BGB einschließlich der dort festgelegten Kündigungsfristen in der jeweils gültigen Fassung.

## **§ 7**

### **Entgeltraahmen- / Entgelttarifvertrag**

Für Entgelte und Entgeltraahmenregelungen gelten die hierfür abgeschlossenen Tarifverträge.

## **§ 8**

### **Fälligkeit und Erlöschen von Ansprüchen**

1. Das Arbeitsentgelt ist am Schluß eines Kalendermonats bzw. des Entgeltabrechnungszeitraumes, Provisionen, Vergütungen und Abgeltungen für Mehr-, Sonn-, Feiertags-, Nacht- und Schichtarbeit sind spätestens am Schluß des folgenden Monats fällig, in jedem Fall jedoch mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Für Provisionen kann ein anderer Fälligkeitszeitpunkt vereinbart werden.

2. Der Anspruch auf vorgenannte Vergütungen sowie alle sonstigen gegenseitigen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis sind binnen 3 Monate nach Fälligkeit dem anderen Vertragspartner gegenüber schriftlich geltend zu machen.

Eine Geltendmachung von Ansprüchen nach Ablauf dieser Fristen ist ausgeschlossen.

3. Die Ausschlußfristen zur Geltendmachung gelten nicht für Schadensersatzansprüche aufgrund von Verkehrsunfällen und/oder strafbarer Handlungen sowie für Ansprüche aus der betrieblichen Altersversorgung.

## **§ 9**

### **Schlichtung von Meinungsverschiedenheiten**

Zur Erledigung von Meinungsverschiedenheiten, die sich bei der Auslegung dieses Manteltarifvertrages ergeben, kann ein Tarifschiedsgericht angerufen werden, das aus je zwei Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertretern besteht. Die Vertreter werden von Fall zu Fall von den Vertragsparteien bestellt. Kommt eine Einigung nicht zustande, können die Tarifvertragsparteien einen unparteiischen Vorsitzenden hinzuziehen.

## **§ 10**

### **Besitzstandsklausel**

Bestehen bei Abschluß dieses Tarifvertrages aufgrund von Betriebsvereinbarungen und/oder schriftlicher Einzelabreden für Arbeitnehmer günstigere Vertragsbedingungen, werden diese durch diese Tarifvereinbarung nicht berührt.

## **§ 11**

### **Inkrafttreten und Laufzeit**

Dieser Tarifvertrag tritt am 1. Mai 2000 in Kraft und kann mit einer Frist von sechs Monaten zum Jahresschluß, erstmals zum 31. Dezember 2004, gekündigt werden.

Hamburg, den 5. April 2000

Bundesvereinigung Deutscher Dienstleistungsunternehmen  
Tarifgemeinschaft für die intermediäre Dienstleistungswirtschaft

DHV - Deutscher Handels- und Industrieangestellten-Verband

Christlicher Gewerkschaftsbund Deutschland

## Anhang zu § 3 (Arbeitszeit) des Manteltarifvertrages für Dienstleistungsunternehmen vom 5. April 2000

1. Für die gleichmäßige und ungleichmäßige Verteilung der Jahresarbeitszeit gelten die folgenden Grundsätze.
2. Die Umrechnung der Jahresarbeitszeit auf Wochenarbeitszeit bei gleichmäßiger Verteilung wird wie folgt vorgenommen:

$$\text{wöchentliche Arbeitszeit} = \frac{\text{JAZ}}{52}$$

3. Für im Kalenderjahr eintretende und/oder ausscheidende Mitarbeiter ermittelt sich die anteilige Jahresarbeitszeit bei Zugrundelegung einer gleichmäßigen Verteilung der Arbeitszeit nach folgender Formel:

$$\text{anteilige Jahresarbeitszeit} = \frac{\text{Anzahl der Arbeitstage, die der Mitarbeiter im Kalenderjahr im Betrieb beschäftigt ist} \times 8 \text{ Stunden}}{\text{JAZ}}$$

Bruchteile von weniger als einer halben Stunde, werden abgerundet, Bruchteile von mindestens einer halben Stunde aufgerundet.

4. Für jeden Mitarbeiter ist ein Arbeitszeitkonto pro Jahresarbeitszeitjahr zu führen. Bei ungleichmäßiger Verteilung der Arbeitszeit beträgt der tarifliche Rahmen für die Schwankung des individuellen Arbeitszeitkontos +/- 260 Stunden bezogen auf die Jahresarbeitszeit. Wird das individuelle Arbeitszeitkonto um mehr als 260 Stunden überschritten, ist ab 261. Stunde ein Zuschlag von 25 % je Stunde in Zeit- oder Geldwert zu gewähren. Durch freiwillige Betriebsvereinbarung kann der tarifliche Rahmen für die Schwankung des individuellen Arbeitszeitkontos abweichend vereinbart werden.
  - 4.1 Zeitguthaben aus dem individuellen Arbeitszeitkonto, die zum Ende des Jahresarbeitszeitjahres bestehen, sind auszugleichen. Folgende Möglichkeiten, die auch kombiniert werden können, bestehen:
    - a) Grundsätzlich wird in Höhe des Zeitguthabens innerhalb von 6 Monaten Freizeit gewährt.
    - b) Arbeitgeber und Arbeitnehmer können sich darauf einigen, daß das Zeitguthaben ganz oder teilweise ausgezahlt wird. Berechnungsgrundlage ist das bei Ablauf des Arbeitszeitjahres regelmäßig gezahlte Arbeitsentgelt.
    - c) Das Zeitguthaben kann einvernehmlich auf ein Langzeitkonto gemäß § 3 Ziff. 3 des Manteltarifvertrages übertragen werden.
    - d) Ist das Zeitguthaben innerhalb der 6 Monate gemäß Buchstabe a) nicht ausgeglichen, erfolgt die Auszahlung oder Übertragung auf ein Langzeitkonto gemäß § 3 Ziff. 3 des Manteltarifvertrages.
  - 4.2 Zeitschulden aus den individuellen Arbeitszeitkonten, die zum Ende des Jahresarbeitszeitjahres bestehen, sind innerhalb von 6 Monaten durch Nachholen der nicht geleisteten Arbeitsstunden auszugleichen.

- a) Ist der Arbeitgeber ganz oder teilweise außerstande, dafür die Voraussetzungen zu schaffen, gelten noch bestehende Zeitschulden mit Ablauf des sechsmonatigen Ausgleichszeitraumes als ausgeglichen.
- b) Hat der Arbeitnehmer die Zeitschulden zu vertreten, so erfolgt ein Entgeltabzug ab dem siebten Monat. Der Geldwert der Zeitschulden gilt insoweit als Entgeltvoranschuß.

# **ENTGELTRAHMENTARIFVERTRAG FÜR DIENSTLEISTUNGSUNTERNEHMEN**

Zwischen der

Bundesvereinigung Deutscher Dienstleistungsunternehmen  
Tarifgemeinschaft für die intermediäre Dienstleistungswirtschaft

und dem

DHV - Deutscher Handels- und Industrieangestellten-Verband

sowie dem

Christlichen Gewerkschaftsbund Deutschlands

wird in Ausführung von § 7 des Manteltarifvertrages für Dienstleistungsunternehmen vom 5. April 2000 dieser Entgelttarifvertrag geschlossen:

## **Präambel**

Die Struktur des Dienstleistungsbereichs ist so vielgestaltig, daß die vielen unterschiedlichen Gegebenheiten nicht in einem Tarifvertrag erfaßt werden können. Dieser Entgelttarifvertrag regelt die Verfahren, mit denen der Entgelttarifvertrag an betriebliche oder branchenspezifische Realitäten angepaßt werden kann.

## **§ 1**

Die Eingruppierungsgrundsätze regeln die einheitliche Anwendung des Tarifvertrages. Sie können nur durch die Tarifvertragsparteien verändert werden, soweit in den folgenden Paragraphen nichts anderes bestimmt ist.

## **§ 2**

Mit dem Beitritt eines Unternehmens zum Tarifvertrag findet der Entgelttarifvertrag unmittelbare Anwendung.

Davon abweichende Regelungen können durch ergänzende Tarifverträge oder durch Betriebsvereinbarungen auf betriebliche oder branchenspezifische Notwendigkeiten nach Maßgabe nachstehender Bestimmungen zugeschnitten werden:

## **§ 3**

Auf Tätigkeitsbeispiele wurde verzichtet. Diese können aufgrund der betrieblichen oder branchenspezifischen Gegebenheiten durch Tarifvertrag oder durch Betriebsvereinbarung fixiert werden.

## **§ 4**

Die Ausgestaltung der Entgeltgruppen nach besonderen Kriterien wie z.B. Verantwortung, Selbständigkeit, Flexibilität, soziale Kompetenz, Leistung, Berufs- oder Tätigkeitsjahre kann durch ergänzenden Tarifvertrag oder durch Betriebsvereinbarung erfolgen.

## **§ 5**

Die Entgelte sind für fünf Entgeltgruppen nach Jahreseinkommen festgelegt. Die Höhe der Mindestentgelte kann durch Tarifvertrag verändert werden.

Weitere Entgeltgruppen für besonders anspruchsvolle Tätigkeiten, die über die Entgeltgruppe fünf hinausgehen, bleiben Einzelvereinbarungen vorbehalten.

Die vereinbarten Entgelte sind Mindesteinkommen, die nicht unterschritten werden dürfen. Nicht eingeschlossen sind Leistungen wie z.B. vermögenswirksame Leistungen, leistungsbezogene Einkommensbestandteile aller Art, Sonderzahlungen, Erfolgsbeteiligungen, auch in Form von „stock-options“; diese können durch Tarifvertrag, Betriebsvereinbarung oder durch Einzelvereinbarung geregelt werden.

## **§ 6**

Eine Unterschreitung der Mindesteinkommen für Probezeiten oder befristete Aushilfsarbeitsverhältnissen von maximal 6 Monaten sowie zur Förderung der Einstellung von Langzeitarbeitslosen ist zulässig durch Betriebsvereinbarung mit Zustimmung der Tarifparteien.

## **§ 7**

Branchenübergreifende Unternehmen können für einzelne Betriebe entsprechend den strukturellen Gegebenheiten unterschiedliche Entgeltsätze durch Tarifverträge vereinbaren.

## **§ 8**

### **Inkrafttreten und Laufzeit**

Dieser Tarifvertrag tritt am 1. Mai 2000 in Kraft und kann mit einer Frist von sechs Monaten zum Jahresschluß, erstmals zum 31. Dezember 2004, gekündigt werden.

Hamburg, den 5. April 2000

Bundesvereinigung Deutscher Dienstleistungsunternehmen  
Tarifgemeinschaft für die intermediäre Dienstleistungswirtschaft

DHV - Deutscher Handels- und Industrieangestellten-Verband

Christlicher Gewerkschaftsbund Deutschland

## **ENTGELTTARIFVERTRAG FÜR DIENSTLEISTUNGSUNTERNEHMEN**

Zwischen dem

Bundesverband Deutscher Dienstleistungsunternehmen e.V.

und der

DHV – Die Berufsgewerkschaft

wird mit Wirkung ab 1.10.2012 wie folgt vereinbart:

Es gelten Präambel und Geltungsbereich § 1 Ziff. 1 bis Ziff. 5.3 des Manteltarifvertrages für Dienstleistungsunternehmen vom 5. April 2000 entsprechend.

### **§ 1 Eingruppierungsgrundsätze**

Für die Eingruppierung der Arbeitnehmer in die Tarifgruppen ist ausschließlich die ausgeübte Tätigkeit maßgebend, nicht die Berufsbezeichnung oder eine bestimmte Berufsausbildung.

Übt ein Arbeitnehmer mehrere Tätigkeiten aus, die verschiedenen Entgeltgruppen zuzuordnen sind, so erfolgt die Eingruppierung nach der überwiegenden Tätigkeit.

Die Eingruppierung richtet sich nach den Tätigkeitsmerkmalen der einzelnen Tarifentgeltgruppen.

Die Art des Erwerbs und des Nachweises der für die Tätigkeit erforderlichen Fähigkeiten ist an keine bestimmten Bedingungen gebunden. Aus Titeln oder Berufsbezeichnungen können keine Entgeltansprüche abgeleitet werden.

Es werden Jahresentgelte als Mindestentgelte festgelegt, die sich zusammensetzen aus dem monatlichen Grundentgelt mal 12. Weitere Leistungen wie z.B. Urlaubs-, Weihnachtsgeld und ähnliches sind nicht berücksichtigt, ebenso nicht Boni, Prämien, leistungsbezogene Entgelte oder Zuschläge, vermögenswirksame Leistungen.

## § 2 Entgelttarifgruppen

E1	Ausführen von einfachen Tätigkeiten, für die keine Berufsvorbildung erforderlich ist.
E2	Ausführen von Tätigkeiten, die berufliche Grundkenntnisse erfordern oder die nach einer Einarbeitung ausgeführt werden können.
E3	Ausführen von Tätigkeiten, die eine abgeschlossene kaufmännische, technische oder sonstige Berufsausbildung oder vergleichbare Kenntnisse und Fähigkeiten erfordern.
E4	Ausführen von Tätigkeiten, die überwiegend selbständig ausgeführt werden und Kenntnisse und Fertigkeiten erfordern, die in der Regel durch eine abgeschlossene Berufsausbildung und mehrjähriger Erfahrung oder eine weitere berufliche Zusatzausbildung erworben werden.
E5	Ausführen von komplexen und schwierigen Tätigkeiten, für die eine Meister- oder Fachschulausbildung erforderlich ist, bei denen die Mitarbeiter disziplinarische Verantwortung für Personal- und Sachwerte zu tragen haben oder Ausführen von komplexen und schwierigen Tätigkeiten, die spezielle Fachkenntnisse erfordern.
E6	Ausführen von komplexen und schwierigen Tätigkeiten, die höhere Verantwortung und umfangreiche Spezialkenntnisse und volle Selbständigkeit erfordern oder für die ein qualifizierter Hochschulabschluss, aber keine Berufserfahrung, notwendig ist.
E7	Ausführen von sehr komplexen und schwierigen Tätigkeiten für Fachkräfte, für die ein qualifizierter Hochschulabschluss mit mehrjähriger Berufserfahrung notwendig ist.

## § 3

### Entgelttabelle ab 1.10.2012

***Die aktuell gültigen Entgeltsätze erhalten Sie als Mitglied unseres Verbandes über die Geschäftsstelle***

Diese Entgelttabelle gilt nur für Arbeitsverhältnisse, die am 1. Februar 2013 noch bestehen oder später beginnen. Für vor diesem Stichtag beendete Arbeitsverhältnisse sind die Entgelte gemäß dem Entgelttarifvertrag vom 1. Juli 2010 in der bis zum 30. September 2012 geltenden Fassung weiter anzuwenden.

Der Arbeitgeber kann die Erhöhung für die Monate Oktober 2012 bis Januar 2013 wahlweise auch in Form eines Einmalbetrages gewähren, zahlbar mit der Entgeltabrechnung für Februar 2013. Der Einmalbetrag entspricht 0,25 % des bisherigen tariflichen Jahresentgelts (gemäß ETV in der bis zum 30. September 2012 geltenden Fassung) für jeden Monat des Bestehens des Arbeitsverhältnisses in diesem Zeitraum (maximal also  $4 \times 0,25 \% = 1,0 \%$ ). Teilzeitbeschäftigte erhalten den Einmalbetrag anteilig entsprechend Ihrer regelmäßigen Arbeitszeit.

Für die Zeit seit Oktober 2012 bereits erfolgte Entgelterhöhungen auf betrieblicher Ebene können mit der Tarifierhöhung bzw. dem Einmalbetrag verrechnet werden.

### **Entgelttabelle ab 1.12.2013**

***Die aktuell gültigen Entgeltsätze erhalten Sie als Mitglied unseres Verbandes über die Geschäftsstelle***

### **§ 4 Ausbildungsvergütungen**

Auszubildende erhalten ab dem 1. Oktober 2012:

- im 1. Ausbildungsjahr monatlich € 577,00
- im 2. Ausbildungsjahr monatlich € 628,00
- im 3. Ausbildungsjahr monatlich € 721,00

Auszubildende erhalten ab dem 1. Dezember 2013:

- im 1. Ausbildungsjahr monatlich € 586,00
- im 2. Ausbildungsjahr monatlich € 637,00
- im 3. Ausbildungsjahr monatlich € 732,00

### **§ 5 Besitzstandsklausel**

Bestehen bei Abschluss dieses Tarifvertrages aufgrund von Betriebsvereinbarungen und/oder schriftlichen Einzelabreden für Arbeitnehmer günstigere Vertragsbestimmungen, werden diese durch den Abschluss dieses Tarifvertrages nicht berührt.

### **§ 6 Inkrafttreten und Kündigung**

Dieser Tarifvertrag tritt am 1. Oktober 2012 in Kraft und kann mit einer Frist von 3 Monaten, erstmals zum 31. Dezember 2013, gekündigt werden.

Berlin, den 16. Januar 2013

Bundesverband Deutscher Dienstleistungsunternehmen e.V.

.....  
Olaf Junge

DHV – Die Berufsgewerkschaft e.V.

.....  
Gunter Smits

.....  
Hans-Joachim Bondzio

# Tarifvertrag zur Förderung der Altersteilzeit

zwischen der  
Bundesvereinigung Deutscher Dienstleistungsunternehmen e.V.  
Tarifgemeinschaft für die intermediäre Dienstleistungswirtschaft

und der  
Tarifgemeinschaft Zeitarbeitsunternehmen im BVD –  
Bundesvereinigung Deutscher Dienstleistungsunternehmen e.V.

einerseits

und dem  
DHV – Deutscher Handels- und Industrieangestellten-Verband

sowie dem  
Christlichen Gewerkschaftsbund Deutschlands

und der  
Tarifgemeinschaft Christliche Gewerkschaften Zeitarbeit und PSA (CGZP)

andererseits

**gültig ab 1.1.2006**

Nachdruck und Vervielfältigung - auch auszugsweise - verboten

wird folgender Tarifvertrag zur Förderung der Altersteilzeit abgeschlossen:

## **Präambel**

Mit diesem Tarifvertrag wollen die Tarifvertragsparteien einen Beitrag zur Entspannung der von hoher Arbeitslosigkeit gekennzeichneten Arbeitsmarktlage leisten. Durch ein früheres Ausscheiden älterer Arbeitnehmer/innen unter sozial vertretbaren Bedingungen sollen neue Beschäftigungsmöglichkeiten geschaffen, die Berufschancen junger Menschen und/oder Arbeitsloser verbessert und die vorhandenen Arbeitsplätze sicherer gemacht werden. Es soll die Möglichkeit eröffnet werden, auch im sogenannten Blockmodell die Arbeitszeit auf einen Gesamtzeitraum von bis zu sechs Jahren zu verteilen.

## **§ 1 Geltungsbereich**

### **1. Örtlicher Geltungsbereich**

Der Tarifvertrag zur Förderung der Altersteilzeit erstreckt sich räumlich auf das Gebiet der Bundesrepublik Deutschland.

### **2. Fachlicher Geltungsbereich**

Dieser Tarifvertrag gilt fachlich für alle Unternehmen, Betriebe, Betriebsabteilungen, Hilfs- und/oder Nebenbetriebe, die Dienstleistungen jedweder Art erbringen, unabhängig davon, ob der Unternehmenszweck ausschließlich das Erbringen von Dienstleistungen ist, sowie für alle Unternehmen, Betriebe, Betriebsabteilungen, Hilfs- und/oder Nebenbetriebe, die Dienstleistungen in der Arbeitnehmerüberlassung erbringen – Zeit- arbeitsunternehmen.

### **3. Persönlicher Geltungsbereich**

Der Tarifvertrag zur Förderung der Altersteilzeit gilt für alle Arbeitnehmer/innen im Sinne von § 2 Abs. 1 Altersteilzeitgesetz.

## **§ 2 Altersteilzeitgesetz**

Altersteilzeitarbeitsverhältnisse werden auf der Grundlage der Bestimmungen des Altersteilzeitgesetzes in seiner jeweiligen Fassung durchgeführt.

## **§ 3 Dauer und Ende des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses**

1. Sieht die Vereinbarung über die Altersteilzeit unterschiedliche wöchentliche Arbeitszeiten oder eine unterschiedliche Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit vor, etwa im sogenannten Blockmodell, so kann der Verteilzeitraum gemäß § 2 Absatz 2 Satz 1 Nr.1 Altersteilzeitgesetz auf bis zu sechs Jahre ausgedehnt werden.
2. Das Altersteilzeitarbeitsverhältnis endet mit Ablauf des Kalendermonats vor dem Kalendermonat, für den der/die Arbeitnehmer/in eine Rente wegen Alters, eine Knappschaftsausgleichsleistung, eine ähnliche Leistung öffentlich-rechtlicher Art oder, wenn er/sie von der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Rentenversicherung befreit ist, eine vergleichbare Leistung einer Versicherungs- oder Versorgungseinrichtung oder eines Versicherungsunternehmens beanspruchen kann; dies gilt nicht für Renten, die vor der für den/die Arbeitnehmer/in maßgebenden Rentenaltersgrenze in Anspruch genommen werden können.

Es endet ferner mit Ablauf des Kalendermonats, in dem der/die Arbeitnehmer/in die Altersteilzeit beendet, spätestens jedoch, wenn er/sie das 65. Lebensjahr vollendet hat.

## **§ 4 Inkrafttreten und Laufzeit**

1. Dieser Tarifvertrag tritt am 1.1.2006 in Kraft.

2. Dieser Tarifvertrag kann mit einer Frist von drei Monaten, frühestens zum 31. Dezember 2008, gekündigt werden. Für Arbeitnehmer/innen, die bis zu diesem Zeitpunkt in Altersteilzeitarbeit eingetreten sind, gelten die tariflichen Bestimmungen weiter.
3. Sollten sich während der Laufzeit dieses Tarifvertrages wesentliche gesetzliche Regelungen verändern, die diesen Tarifvertrag beeinflussen, gilt ein Sonderkündigungsrecht von drei Monaten.
4. Die Kündigung kann sich auch auf einzelne Bestimmungen beschränken. Ist eine Kündigung einzelner Bestimmungen gemäß Ziffern 2 oder 3 erfolgt, so können nach Ablauf der Kündigungsfrist weitere Bestimmungen auch ohne Einhaltung der Kündigungsfrist gekündigt werden.

Köln/Hamburg, den 15. Januar 2006

Bundesvereinigung Deutscher  
Dienstleistungsunternehmen e.V.

DHV – Deutscher Handels- u. Industrie-  
angestellten-Verband

Tarifgemeinschaft Zeitarbeitsunternehmen  
in der BVD e.V.

Christlicher Gewerkschaftsbund Deutschlands

Tarifgemeinschaft Christliche  
Gewerkschaften Zeitarbeit und PSA