

Tarifvertrag START Zeitarbeit NRW GmbH (Leiharbeitnehmer)

Zwischen
START Zeitarbeit NRW , Beekstr. 38 - 42, 47051 Duisburg

einerseits
und der

ver.di - Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft e.V. (ver.di)
vertreten durch den
Landesbezirk Nordrhein-Westfalen

andererseits
wird der nachfolgende Tarifvertrag abgeschlossen:

§ 1 Geltungsbereich

Dieser Tarifvertrag gilt

- (1) räumlich: für das Land Nordrhein-Westfalen
- (2) persönlich: für alle Leiharbeitnehmer der START Zeitarbeit NRW GmbH
Leiharbeitnehmer sind alle Beschäftigten, die in der Regel Dritten (Entleihern) vorübergehend im Rahmen des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG) überlassen werden.
Die in diesem Tarifvertrag verwendeten männlichen Berufsbezeichnungen dienen ausschließlich der besseren Lesbarkeit. Gemeint ist immer aber auch die weibliche Form.

§ 2 Arbeitsvertrag

- (1) Der Arbeitsvertrag wird vor Beginn des Arbeitsverhältnisses schriftlich abgeschlossen. Dem Beschäftigten ist eine Ausfertigung in seiner Muttersprache auszuhändigen.
- (2) Nebenabreden sind nur wirksam, wenn sie schriftlich vereinbart worden sind.

§ 3 Probezeit

Die ersten sechs Monate gelten als Probezeit, es sei denn, daß im Arbeitsvertrag auf eine Probezeit verzichtet oder eine kürzere Probezeit vereinbart worden ist.

§ 4 Allgemeine Pflichten

Der Beschäftigte hat über Angelegenheiten, deren Geheimhaltung durch gesetzliche Vorschriften vorgesehen oder auf Weisung des Arbeitgebers und/oder Entleihers angeordnet ist, Verschwiegenheit zu bewahren. Dieses gilt nicht gegenüber den Gesellschaftern und dem Aufsichtsrat.

§ 5 Belohnung und Geschenke

- (1) Der Beschäftigte darf Belohnungen und Geschenke in Bezug auf seine berufliche Tätigkeit nur mit Zustimmung des Arbeitgebers/Entleihers annehmen.

- (2) Werden dem Beschäftigten Belohnungen oder Geschenke in Bezug auf seine berufliche Tätigkeit angeboten, so hat er dies dem Arbeitgeber/Entleiher unverzüglich und unaufgefordert mitzuteilen.

§ 6 Personalakten

- (1) Der Beschäftigte hat ein Recht auf Einsicht in seine vollständigen Personalakten. Er kann das Recht auf Einsicht auch durch einen hierzu schriftlich Bevollmächtigten ausüben. Die Vollmacht ist zu den Personalakten zu nehmen. Das Recht auf Akteneinsicht schließt das Recht ein, Kopien und/oder Abschriften aus den Personalakten zu fertigen.
- (2) Der Beschäftigte muß über Beschwerden und Behauptungen tatsächlicher Art, die für ihn ungünstig sind oder ihm nachteilig werden können, vor Aufnahme in seine Personalakte gehört werden.

§ 7 Arbeitszeit

- (1) Die regelmäßige Arbeitszeit des Leiharbeitnehmers wird der jeweiligen tariflichen oder betrieblichen Arbeitszeitregelung des Entleihers angepaßt.
- (2) Während der verleihfreien Zeit ist die Arbeitszeit des letzten Einsatzes laut Personalkarte zugrunde zu legen. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, während dieser Zeit täglich Kontakt mit der START Zeitarbeit NRW GmbH aufzunehmen.

§ 8 Überstunden

- (1) Überstunden sind die geleisteten Arbeitsstunden, die über die im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit für die Woche festgesetzten Arbeitszeit hinausgehen. Überstunden sind auf dringende Fälle zu beschränken. Soweit ihre Notwendigkeit voraussehbar ist, sind sie spätestens am Vortage anzusagen.
- (2) Bei der Überstundenberechnung sind die für jeden im Berechnungszeitraum liegenden Urlaubstag, Krankheitstag sowie für jeden sonstigen Tag einschließlich eines Wochenfeiertags, an dem der Beschäftigte von der Arbeit freigestellt war, die Stunden mitzuzählen, die der Beschäftigte ohne diese Ausfallgründe innerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit geleistet hätte.
- (3) Überstunden sind ausschließlich durch entsprechende Arbeitsbefreiung beim Verleiher auszugleichen. Für die Zeit, in der Überstunden ausgeglichen werden, wird die Vergütung fortgezahlt. Im übrigen gelten die Bestimmungen der Betriebsvereinbarung über Arbeitszeitkonten.
- (4) Während der Zeiten einer Tätigkeit bei einem Entleiher gelten die dortigen tariflichen Vorschriften, auch wenn sie zum Zeitpunkt des Beginns der Tätigkeit gekündigt sind.

§ 9 Arbeitsversäumnis

- (1) Der Beschäftigte darf nur mit vorheriger Zustimmung des Arbeitgebers und Entleihers der Arbeit fernbleiben. Kann die Zustimmung den Umständen nach nicht vorher eingeholt werden, ist sie unverzüglich zu beantragen.
- (2) Der Beschäftigte ist verpflichtet, dem Arbeitgeber/Entleiher die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich anzuzeigen. Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als drei Kalendertage, hat der Beschäftigte eine ärztliche Bescheinigung über die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer spätestens an dem darauf folgenden allgemeinen Arbeitstag

vorzulegen; er trägt die Kosten der Bescheinigung. Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als in der Bescheinigung angegeben, ist der Beschäftigte verpflichtet, unverzüglich eine neue Bescheinigung vorzulegen. Eine Bescheinigung des Trägers der gesetzlichen Krankenversicherung ersetzt die ärztliche Bescheinigung.

§ 10 Grundvergütung

- (1) Der Beschäftigte erhält während der vertraglichen Zeit der Tätigkeit bei einem Entleiher grundsätzlich Arbeitsentgelt nach den im Betrieb des Entleihers geltenden tariflichen Vorschriften. Dies gilt auch, wenn diese bei Beginn der Tätigkeit gekündigt sind.
- (2) Während der Probezeit von sechs Monaten erhalten Arbeitnehmer jeweils 95 % der im Betrieb des Entleihers geltenden tariflichen Entgeltsätze. Falls im Entleihbetrieb Einstiegtarife unter 95 % gelten, so kommen grundsätzlich diese zur Anwendung.
- (3) Während der verleihfreien Zeit erhält der Beschäftigte das Entgelt gem. § 13 Abs. 3.

§ 11 Zuschläge

Der Beschäftigte erhält neben seiner Grundvergütung für geleistete

- a) Überstunden,
- b) Nachtarbeit
- c) Samstagsarbeit
- d) Sonn- und Feiertagsarbeit,
- e) Oster-, Pfingst- und Weihnachtsfeiertage,
- f) Erschwernisse bei der Arbeit,
- g) Schicht- und Wechselschichtarbeit

Zuschläge nach den jeweils geltenden tariflichen Bestimmungen.

§ 12 Berechnung und Auszahlung der Vergütung

- (1) Die Vergütung ist für den Kalendermonat zu berechnen und bis zum 20. des Folgemonats für den Vormonat auf ein vom Beschäftigten eingerichtetes Girokonto im Inland zu bezahlen. Sie ist so rechtzeitig zu überweisen, daß der Beschäftigte am Zahltag darüber verfügen kann. Fällt der Zahltag auf einen Samstag, einen Wochenfeiertag oder einen Sonntag, gilt der jeweils davor liegende allgemeine Arbeitstag als Zahltag.
- (2) Besteht der Anspruch auf Vergütung, auf Urlaubsvergütung oder auf Krankenbezüge nicht für alle Tage eines Kalendermonats, wird nur der Teil gezahlt, der auf den Anspruchszeitraum entfällt. Besteht für einzelne Stunden kein Anspruch, wird für jede nicht geleistete Stunde die Vergütung um den auf eine Stunde entfallenden Anteil vermindert. Zur Ermittlung des auf eine Stunde entfallenden Anteils ist die Vergütung durch das 4,348-fache der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit zu teilen.
- (3) Dies gilt entsprechend, wenn sich im Laufe des Monats die Vergütung ändert.
- (4) Dem Beschäftigten ist eine Abrechnung auszuhändigen, in der die Beträge, aus denen sich die Vergütung zusammensetzt, und die Abzüge getrennt aufzuführen sind.

§ 13 Entgeltfortzahlung

- (1) Dem Beschäftigten wird im Falle einer durch Unfall, durch Krankheit, durch nicht rechtswidrige Sterilisation oder durch Abbruch der Schwangerschaft verursachte Arbeitsunfähigkeit das Entgelt fortgezahlt, es sei denn, daß er sich den Unfall oder die Krankheit vorsätzlich oder grob fahrlässig zugezogen hat.
- (2) Entgeltfortzahlung wird für die Dauer von sechs Wochen gezahlt.
- (3) Als Entgeltfortzahlung erhält der Beschäftigte den durchschnittlichen Arbeitsverdienst, den er in den letzten drei Abrechnungszeiträumen (Monaten) erhalten hat, mit Ausnahme des zusätzlich für Überstunden gezahlten Arbeitsverdienstes.
- (4) Bezieht der Beschäftigte nach Ablauf der Zeit, für die ihm Entgeltfortzahlung zusteht, Krankengeld, so erhält er für die Dauer von längstens 26 Wochen einen Zuschuß des Arbeitgebers in der Höhe des Differenzbetrages des tatsächlich ausgezahlten und zur Verfügung stehenden Krankengeldes und des für den gleichen Zeitraum bisher zustehenden Nettoarbeitsentgeltes.

§ 14 Erholungsurlaub, Sonderurlaub

- (1) Der Beschäftigte erhält in jedem Urlaubsjahr Erholungsurlaub unter Fortzahlung der Vergütung (Urlaubsentgelt). Urlaubsjahr ist das Kalenderjahr.
Der tarifliche Erholungsurlaub des Beschäftigten, dessen regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit auf fünf Arbeitstage in der Woche verteilt ist, beträgt

a) bis zum vollendeten	30. Lebensjahr	26 Arbeitstage
b) bis zum vollendeten	40. Lebensjahr	27 Arbeitstage
c) nach vollendeten	40. Lebensjahr	28 Arbeitstage
- (2) Beginnt oder endet das Arbeitsverhältnis im Laufe des Urlaubjahres, so beträgt der Urlaubsanspruch ein Zwölftel für jeden vollen Beschäftigungsmonat. Scheidet der Beschäftigte wegen Berufsunfähigkeit oder Erwerbsunfähigkeit oder durch Erreichung der Altersgrenze aus dem Arbeitsverhältnis aus, so beträgt der Urlaubsanspruch sechs zwölftel, wenn das Arbeitsverhältnis in der ersten Hälfte, und zwölf Zwölftel, wenn das Arbeitsverhältnis in der zweiten Hälfte des Urlaubsjahres endet.
- (3) Maßgebend für die Berechnung der Urlaubsdauer ist das Lebensjahr, das der Beschäftigte im Laufe des Urlaubsjahres vollendet.
- (4) Der Urlaub soll grundsätzlich zusammenhängend gewährt werden. Er kann auf Wunsch des Beschäftigten nach Absprache mit dem jeweiligen Entleihbetrieb in zwei Teilen genommen werden, dabei muß jedoch ein Urlaubsteil so bemessen sein, daß der Beschäftigte mindestens drei volle Wochen von der Arbeit befreit ist. Der Beschäftigte kann nicht verpflichtet werden, Urlaub in verbleibenden Zeiten zu nehmen.
- (5) Als Urlaubsentgelt erhält der Beschäftigte das Entgelt gemäß § 13 Abs. 3.
- (6) Dem Beschäftigten ist für die Dauer eines von einem Träger der Sozialversicherung, von einem Träger der Tuberkulosehilfe oder von einem Beauftragten für die Durchführung der Tuberkulosehilfe, von einem Träger einer Altersversorgung einer öffentlichen Verwaltung oder von der Versorgungsbehörde verordneten Kur- oder Heilverfahrens Sonderurlaub unter Fortzahlung der Vergütung bis zur Höchstdauer von sechs Wochen zu gewähren.
- (7) Anspruch und Zahlung einer Urlaubsabgeltung richten sich nach den Bestimmungen des Bundesurlaubgesetzes.

§ 15 Urlaubsgeld

- (1) Der Beschäftigte hat in jedem Kalenderjahr einen Anspruch auf ein Urlaubsgeld. Der Anspruch entsteht rückwirkend mit der Vollendung des ersten Beschäftigungsmonats.
- (2) Das Urlaubsgeld beträgt je vollem Beschäftigungsmonat 26,00 €. Nach jeweils sechs vollendeten Beschäftigungsmonaten wird ein Betrag von 153,39 € ausgezahlt. Bei einem vorzeitigen Ausscheiden werden die bis zu diesem Zeitpunkt erworbenen Ansprüche auf Urlaubsgeld mit der Abschlusszahlung ausgezahlt.

§ 16 Schutzkleidung

Dem Beschäftigten wird die erforderliche Schutzkleidung und -ausrüstung unentgeltlich vom Entleiher zur Verfügung gestellt. Der Grundsatz der Unentgeltlichkeit gilt ebenso für die Reinigung und/oder Ersatzbeschaffung von Schutzkleidung/-ausrüstung.

§ 17 Arbeitsbefreiung

- (1) Der Beschäftigte wird in den nachstehenden Fällen, soweit nicht die Angelegenheit außerhalb der Arbeitszeit, gegebenenfalls nach ihrer Verlegung, erledigt werden kann, unter Fortzahlung der Vergütung für die Dauer der unumgänglich notwendigen Abwesenheit von der Arbeit freigestellt:
 - a) zur Ausübung eines Wahl- und Stimmrechts und zur Beteiligung an Wahlausschüssen,
 - b) zur Ausübung öffentlicher Ehrenämter,
 - c) zur Teilnahme an den Wahlen der Organe der gesetzlichen Sozialversicherung und anderer öffentlicher Einrichtungen,
 - d) zur Wahrnehmung amtlicher, insbesondere gerichtlicher oder polizeilicher Termine, soweit sie nicht durch private Angelegenheiten des Beschäftigten veranlaßt sind,
 - e) bei Heranziehung zur Bestattung von Verstorbenen, soweit sich die Verpflichtung aus der Ortssatzung ergibt.
- (2) Der Beschäftigte wird vorbehaltlich der Sätze 2 bis 4 aus folgenden Anlässen in nachstehendem Ausmaß unter Fortsetzung der Vergütung von der Arbeit freigestellt:
 - a) Beim Umzug des Beschäftigten mit eigenem Hausstand
2 Arbeitstage,
 - b) bei der Eheschließung des Beschäftigten
2 Arbeitstage
 - c) bei der Niederkunft der mit dem Beschäftigten in häuslicher Gemeinschaft lebenden Ehegattin/Lebensgefährtin
2 Arbeitstage
 - d) beim Tode des Ehegatten oder dem/der mit dem Beschäftigten in häuslicher Gemeinschaft lebenden Lebenspartner/-in
4 Arbeitstage
 - e) beim Tode von Eltern, Großeltern, Schwiegereltern, Stiefeltern, Kindern oder Geschwistern, die mit dem Beschäftigten in demselben Haushalt gelebt haben
2 Arbeitstage
 - f) bei der Beisetzung einer in Buchst. e) genannten Person, die nicht mit dem Beschäftigten in demselben Haushalt gelebt haben
1 Arbeitstag

g) bei der Einsegnung, der Erstkommunion, bei einer entsprechenden religiösen oder weltanschaulichen Feier und bei der Eheschließung eines Kindes des Beschäftigten

1 Arbeitstag

h) bei der silbernen Hochzeit des Beschäftigten

1 Arbeitstag

i) bei schwerer Erkrankung

aa) des Ehegatten oder dem/der in häuslicher Gemeinschaft mit dem Beschäftigten lebenden Partner/-in,

bb) eines Kindes, das das 14. Lebensjahr noch nicht vollendet hat, wenn im laufenden Kalenderjahr kein Anspruch nach § 45 SGB V besteht oder bestanden hat,

cc) der im Haushalt des Beschäftigten lebenden Eltern oder Stiefeltern des Beschäftigten, wenn dieser die nach ärztlicher Bescheinigung unerlässliche Pflege des Erkrankten deshalb selbst übernehmen muß, weil eine andere Person für diesen Zweck nicht sofort zur Verfügung steht

bis zu 6 Kalendertagen im Kalenderjahr.

- Fällt in den Fällen der Buchstaben f) bis h) der Anlaß der Freistellung auf einen arbeitsfreien Tag, entfällt der Anspruch auf Freistellung.

- Fällt in den Fällen der Buchstaben b) bis e) der Anlaß der Freistellung auf einen arbeitsfreien Tag oder ist der dem Anlaß der Freistellung folgende Tag - im Falle des Buchstaben d) einer der drei folgenden Tage - arbeitsfreie, vermindert sich der Anspruch auf Freistellung um einen Arbeitstag.

§ 18 Qualifizierung

Der Beschäftigte hat während verleihefreier Zeiten Anspruch auf und die Verpflichtung zur Teilnahme an arbeitsmarktlich notwendigen und für ihn geeigneten und zumutbaren Qualifizierungen, die durch den Arbeitgeber oder ein von ihm beauftragter Bildungsträger angeboten und durchgeführt werden. Die Feststellung, ob und welche Qualifizierungsmaßnahme im Sinne des Satzes 1 durchgeführt wird, kann nur im Einvernehmen mit dem Beschäftigten, dem zuständigen Arbeitsberater des Arbeitsamtes und unter Beteiligung des Betriebsrates erfolgen.

§ 19 Kündigung

- (1) Für das Recht zur Kündigung gelten die gesetzlichen Vorschriften mit Ausnahme des §622 Abs. 5 BGB.
- (2) Kündigungen - auch außerordentliche - bedürfen in jedem Fall der Schriftform. Kündigt der Arbeitgeber, so ist der Kündigungsgrund im Kündigungsschreiben anzugeben. Satz 2 gilt nicht für Kündigungen innerhalb der Probezeit.

§ 20 Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Vereinbarung

- (1) Das Arbeitsverhältnis kann im gegenseitigen Einvernehmen jederzeit beendet werden (Auflösungsvertrag), es sei denn, das dieser gegen Bestimmungen des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes - AÜG - verstoßen würde.

- (2) Der Beschäftigte ist verpflichtet, über alle Geschäftsangelegenheiten der START Zeitarbeit NRW absolute Verschwiegenheit zu bewahren.

§ 21 Zeugnisse und Arbeitsbescheinigungen

- (1) Bei Kündigung hat der Beschäftigte Anspruch auf unverzügliche Ausstellung eines vorläufigen Zeugnisses über Art und Dauer seiner Tätigkeit. Dieses Zeugnis ist bei der Beendigung des Arbeitsvertrages sofort gegen ein endgültiges Zeugnis umzutauschen, das sich auf Antrag auch auf Führung und Leistung erstrecken muß.
- (2) Der Beschäftigte kann auch während des Arbeitsverhältnisses ein Zeugnis verlangen.

§ 22 Ausschlußfristen

Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis verfallen, wenn sie nicht innerhalb einer Ausschlußfrist von drei Monaten nach Fälligkeit, im Falle der Beendigung des Arbeitsverhältnisses spätestens einen Monat nach Vertragsende, vom Beschäftigten oder vom Arbeitgeber schriftlich geltend gemacht werden. Für denselben Sachverhalt reicht die einmalige Geltendmachung des Anspruches aus, um die Ausschlußfrist auch für später fällig werdende Leistungen unwirksam zu machen. Werden Ansprüche innerhalb der genannten Frist geltend gemacht, aber seitens des Arbeitgebers bestritten, so ist innerhalb einer weiteren Frist von sechs Wochen für den Arbeitnehmer Klage geboten. Wird diese innerhalb der letztgenannten Frist nicht erhoben, so erlöschen die Ansprüche.

§ 23 Schlußbestimmungen

Über den Tarifvertrag hinausgehende, gesetzliche Bestimmungen, insbesondere die Bestimmungen des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes, bleiben unberührt.

§ 24 Inkrafttreten und Laufzeit

- (1) Der Tarifvertrag tritt grundsätzlich zum 01.01.1997 in Kraft. Die Paragraphen 10.2 und 12.1 treten zum 01.03.1997 in Kraft. § 10.3 tritt zum 01.01.1998 in Kraft.
- (2) Dieser Tarifvertrag kann von beiden Parteien mit einer Frist von drei Monaten zum Quartalsende schriftlich gekündigt werden. Im Falle der Kündigung gelten die Bestimmungen des Tarifvertrages weiter, bis ein neuer Tarifvertrag abgeschlossen worden ist. Dies gilt auch bei Kündigung von Teilen des Tarifvertrages.

Duisburg / Düsseldorf / Bochum, 06. Juni 2000

START Zeitarbeit NRW
- Der Geschäftsführer-

ver.di - Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft e.V. (ver.di)
Landesbezirksleitung Nordrhein-Westfalen