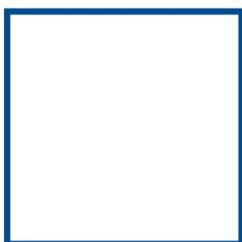


Einigung in Tarif- verhandlungen

Einigung bei den
Entgeltgruppen 3 bis 9



Entgelttarifvertrag

A

I. Einigung in den Tarifverhandlungen

Die aus dem Interessenverband Deutscher Zeitarbeitsunternehmen (iGZ) und dem Bundesarbeitgeberverband der Personaldienstleister (BAP) bestehende Verhandlungsgemeinschaft (VGZ) konnte nach langen Verhandlungen in den frühen Morgenstunden des 13.01.2023 eine Einigung mit der Tarifgemeinschaft Zeitarbeit des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB) zur Anpassung der Entgeltgruppen (EG) 3 bis 9 erreichen. Bereits im Juni 2022 waren die unteren Entgeltgruppen 1 bis 2b verhandelt worden.

Das Verhandlungsergebnis sieht eine Erklärungsfrist bis zum 22.02.2023 vor.

II. Neue Entgelte für die EG 3 bis 2b

Die Entgelte der Entgeltgruppen 3 bis 9 des Entgelttarifvertrags iGZ werden wie folgt vereinbart:

1. Entgelte bis 31.03.2023

Die Entgelttabellen vom 18.12.2019 werden für die EG 3 bis 9 ab dem 01.01.2023 bis zum 31.03.2023 wieder in Kraft gesetzt:

EG 3: 13,32 Euro

EG 4: 14,08 Euro

EG 5: 15,90 Euro

EG 6: 17,90 Euro

EG 7: 20,89 Euro

EG 8: 22,49 Euro

EG 9: 23,72 Euro

2. Erhöhung ab 01.04.2023

Die Tarifentgelte der EG 3 bis 9 werden ab dem 01.04.2023 wie folgt neu festgesetzt:

EG 3: 14,55 Euro

EG 4: 15,38 Euro

EG 5: 17,25 Euro

EG 6: 19,24 Euro

EG 7: 22,39 Euro

EG 8: 23,97 Euro

EG 9: 25,14 Euro

3. Erhöhung ab 01.01.2024

Die Tarifentgelte der EG 3 bis 9 werden ab dem 01.01.2024 wie folgt erhöht:

EG 3: 15,06 Euro

EG 4: 15,92 Euro

EG 5: 17,85 Euro

EG 6: 19,82 Euro

EG 7: 23,06 Euro

EG 8: 24,69 Euro

EG 9: 25,89 Euro

Die tarifvertraglichen Vereinbarungen der Entgelte der EG 3 bis 9 können ebenso wie die EG 1, EG 2a und EG 2b erstmalig mit einer Frist von sechs Monaten zum 31.03.2024 gekündigt werden.

Weitere Änderungen

B

II. Branchenzuschlagstarifverträge

Im Rahmen der Einigung wurde den Gewerkschaften für 2023 eingeräumt, die Branchenzuschlagstarifverträge mit einer verkürzten Frist zu kündigen.

I. Mehrarbeitszuschläge

§ 4.1.4. Manteltarifvertrag iGZ wird wie folgt neu eingefügt:

„Für das Erreichen des Schwellenwertes, ab dem gemäß § 4.1.2. und § 4.1.3. ein Anspruch auf Mehrarbeitszuschläge besteht, sind nicht nur die tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden, sondern auch genommene Urlaubsstunden zu berücksichtigen.“

Hintergrund der Anpassung ist die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zur Berücksichtigung von Urlaubsstunden bei der Berechnung von Mehrarbeitszuschlägen (Urteil vom 16.11.2022 – 10 AZR 210/19, zur [Pressemitteilung](#)).

Aufgrund unionsrechtlicher Vorgaben darf nicht mehr ausschließlich nur auf die geleisteten Stunden abgestellt werden. Andernfalls könnten nach Ansicht des EuGH ([Urteil](#) vom 13.01.2022 – C-514/20) Arbeitnehmende aufgrund dann womöglich nicht bestehenden Anspruchs auf Mehrarbeitszuschläge unzulässigerweise von der Urlaubsnahme abgehalten werden.

Weitere Informationen zum rechtlichen Hintergrund finden sich in der [iGZ-Mitgliederinfo 53/2022](#).