

## **Tarifvergleich iGZ, BZA und AMP**

Stand: 10.07.2006

<b>Tarifvertrag</b>	<b>Regelungsbereich</b>
	<b>I. Altersvorsorge</b>
iGZ/DGB	Keine Öffnungsklausel vorhanden
BZA/DGB	Entgeltumwandlungsklausel: Bis zu 4 % der jeweiligen Beitragsbemessungsgrenze
AMP/CGZP	Öffnungsklausel für zusätzliche Tarifverträge vorhanden; Möglichkeit der Entgeltumwandlung festgeschrieben.
	<b>II. Anrechnung von Beschäftigungszeiten</b>
iGZ/DGB	Stichtag Entgelttarifvertrag: 01.01.2003 Stichtag Manteltarifvertrag: 01.01.2002
BZA/DGB	Stichtag Manteltarifvertrag: 01.01.2002 Kein Stichtag im Entgelttarifvertrag
AMP/CGZP	Besitzstandswahrung für alte MVZ-/INZ-Mitarbeiter
	<b>III. Arbeitszeiten</b>
iGZ/DGB	Variable Monatsarbeitszeit bei 20/21/22/23 Arbeitstagen Alternativ: durchschnittliche Monatsarbeitszeit 151,67 Stunden
BZA/DGB	Wie bei iGZ/DGB
AMP/CGZP	wahlweise: Jahres-, durchschnittliche Monats-, oder Wochenarbeitszeit; alternativ: Monatsarbeitszeit bei 20/21/22/23 Arbeitstagen
	<b>IV. Arbeitszeitkonten</b>
iGZ/DGB	müssen eingerichtet werden; Höchstgrenze Guthabenstunden: 150 Stunden; Höchstgrenze Minusstunden: 21 Stunden;
BZA/DGB	Bis 150 Stunden ohne Insolvenzversicherung Bis 200 Stunden mit Insolvenzversicherung Bis 230 Stunden bei saisonalen Schwankungen Keine Begrenzung im Minusbereich
AMP/CGZP	<u>können</u> geführt werden; falls hiervon Gebrauch gemacht wird: Höchstgrenze Guthabenstunden: 250 Stunden; Höchstgrenze Minusstunden: 100 Stunden; Dispositionsrecht beim Arbeitgeber bis zur 150. Plusstunde Wahlrecht des Mitarbeiters ab 151. Plusstunde
	<b>V. Ausschlussfristen</b>
iGZ/DGB	1 Monat nach Fälligkeit ggü Vertragspartner geltend machen, 1 Monat später gerichtlich (zweistufig)
BZA/DGB	Wie bei AMP/CGZP
AMP/CGZP	Einstufig: 2 Monate ab Fälligkeit
	<b>VI. Befristung</b>
iGZ/DGB	Keine Abweichung zu TzBfG

BZA/DGB	Befristung ohne Sachgrund: höchstens 2 Jahre, höchstens 4 Verlängerungen.
AMP/CGZP	Befristung ohne Sachgrund: höchstens 3 Jahre, höchstens 4 Verlängerungen
	<b>VI. Unproduktive Zeiten</b>
	<b>1. Urlaub</b>
iGZ/DGB	Bis 6 Monate: BurlG Im 1. Jahr: 24 Arbeitstage Im 2. Jahr: 25 Arbeitstage Im 3. Jahr: 26 Arbeitstage Im 4. Jahr: 28 Arbeitstage Ab dem 5. Jahr: 30 Arbeitstage „Zwöftelungsprinzip“ Urlaubsentgelt: BurlG
BZA/DGB	Wie bei iGZ/DGB
AMP/CGZP	Bis 6 Monate: BurlG Ab 7. Monat bis 1 Jahr: 24 Arbeitstage Bis 3 Kalenderjahre: 25 Arbeitstage Ab dann: 26 Arbeitstage Urlaubsentgelt: Auf der Basis der tariflichen Arbeitszeit; alternativ: arbeitsvertragliche Mindestarbeitszeit „Zwöftelungsprinzip“
	<b>2. Krankheit</b>
iGZ/DGB	Entgeltfortzahlungsgesetz
BZA/DGB	Entgeltfortzahlungsgesetz
AMP/CGZP	Tarifliche Mindestarbeitszeit + tarifliches Entgelt ohne Zuschläge
	<b>VII. Entgeltbereiche</b>
iGZ/DGB	Aufteilung nach „Alten Bundesländern“ und „Neuen Bundesländern einschl. Berlin“, wobei das Einsatzortprinzip gilt
BZA/DGB	Wie bei iGZ/DGB, Berlin nun einheitlich nach Osttarif
AMP/CGZP	Aufteilung nach „Alten Bundesländern“ und „Neuen Bundesländern einschl. Berlin“; wie zuvor Sitz des Verleihers entscheidend.
	<b>VIII. Jahressonderzahlung</b>
iGZ/DGB	Ab dem 2. Jahr: 150 € Im 3. und 4. Jahr: 200 € Ab dem 5. Jahr: 300 €
BZA/DGB	Ab dem 2. Jahr: 150 € Im 3. und 4. Jahr: 200 € Ab dem 5. Jahr: 300 €  Ab 01.06.2006: Sonderzahlung schon ab 6 Monaten!
AMP/CGZP	Keine Regelung.
	<b>IX. Jubiläumzahlung</b>
iGZ/DGB	Keine Jubiläumzahlungen
BZA/DGB	Keine Jubiläumzahlungen

AMP/CGZP	mit Stichtagsreglung zum 01.01.2003; Höhe nicht benannt; MVZ/CGZP: 5 Jahre: 250 €, 10 Jahre: 500 €; 15 Jahre: 750 €; 20 Jahre 1000 €
	<b>X. Kündigungsfristen</b>
iGZ/DGB	bis 4 Wochen: 2 Arbeitstage bis Ablauf des 2. Beschäftigungsmonats: 1 Woche bis Ablauf des 6. Beschäftigungsmonats: 2 Wochen
BZA/DGB	Bis Ende 3 Monate: 1 Woche Danach Probezeit bis Ende 6 Monate: 2 Wochen Bei Neueinstellungen (mindestens 3 Monate stand AN nicht in Arbeitsverhältnis zum Arbeitgeber) innerhalb der ersten 2 Wochen: kann einzelvertraglich auf einen Tag abgekürzt werden.
AMP/CGZP	bis zwei Wochen: 1 Werktag bis Ende des ersten Beschäftigungsmonat: 2 Werktage während des zweiten Beschäftigungsmonats: 3 Werktage danach bis Ende dritten Beschäftigungsmonats: 1 Woche vom vierten bis sechsten Beschäftigungsmonat: 2 Wochen
	<b>XI. Laufzeiten</b>
iGZ/DGB	Entgelttarifvertrag: Gültigkeit vom 01.07.2006 bis zum 31.12.2007 für alle Entgeltgruppen (falls Mindestlohn wirksam) und für EG M und EG 1 bereits für 2008 (falls Mindestlohn wirksam), Laufzeit bis 31.12.2008 mit Kündigungsfrist von 6 Monaten Manteltarifvertrag: Bis 30.06.2006, zurzeit kündbar mit Frist von drei Monaten Entgeltrahmentarifvertrag: Bis 31.12.2008, kündbar mit Frist von sechs Monaten
BZA/DGB	Entgelttarifvertrag: 31.12.2008, kündbar mit Frist von sechs Monaten Manteltarifvertrag: 31.12.2008, kündbar mit einer Frist von sechs Monaten
AMP/CGZP	Entgelttarifvertrag: Vom 01.07.2006 bis zum 30.06.2008, kündbar mit einer Frist von 3 Monaten Manteltarifvertrag: 01.01.2005 - 31.12.2007 Entgeltrahmentarifvertrag: Bis 31.12.2009, kündbar mit einer Frist von 3 Monaten
	<b>XII. Tarifentwicklung</b>
iGZ/DGB	Nicht vorgesehen
BZA/DGB	Zum 01.07.2006: 2,5 %, zugleich aber Minderung der Erfahrungszuschläge (siehe Tarifvergleich Entgelte) Zum 01.01.2007: 2,5 % im Westen; Osten wird gesondert verhandelt  Verhandlung über Branchenzuschläge
AMP/CGZP	Zum 01.01.2007: Erhöhung um 3,0 % Für 2006: Keine Erhöhung.
	<b>XIII. Vermögenswirksame Leistungen Betriebliche Altersvorsorge</b>

iGZ/DGB	Nicht vorgesehen.
BZA/DGB	Für Betriebliche Altersvorsorge: 13,30 €
AMP/CGZP	13,50 € ab dem siebten Beschäftigungsmonat
	<b>XIV. Zuschläge</b>
	<b>1. Mehrarbeit</b>
iGZ/DGB	Mehrarbeit ist die über regelmäßige monatliche Arbeitszeit hinausgehende Arbeitszeit; Zuschlagspflicht besteht für Zeiten, in denen über die Schwellenwerte aus § 4.1. bzw. über einen hieraus gebildeten durchschnittlichen Schwellenwert hinaus gearbeitet wird Zuschlag: 25 %
BZA/DGB	Überschreitung der tariflichen Arbeitszeit um mehr als 15 % Zuschlag: 25 %
AMP/CGZP	Mehrarbeit, wenn schriftlich angeordnet und bestätigt. Zuschlagspflicht, wenn 20 % der tariflichen Mindestarbeitszeit/ arbeitsvertraglich vereinbarte Mindestarbeitszeit überschritten wird; alternativ: Bezugnahme auf Arbeitszeitvolumen des Kundenbetriebes Zuschlag: 25 % Geringere Zuschläge für die Branchen: Wach- und Sicherheitsgewerbe, medizinische und pflegerische Branchen, Gastronomie, Film- und Fernsehproduktionen, Theater, Bühne <sup>1</sup>
	<b>2. Nachtarbeit</b>
iGZ/DGB	Zeitraum 23.00 bis 06.00 Uhr; mehr als 2 Stunden. Zuschlag: 25 % Regelmäßige Nachtarbeit, Zuschlag: 20 % Typische Nachtarbeit: kein Zuschlag
BZA/DGB	Zeitraum 23.00 bis 06.00 Uhr Zuschlag richtet sich nach Regelung im Entleihbetrieb, darf aber höchstens 25 % betragen
AMP/CGZP	Zuschlag: 20 %
	<b>3. Sonntagsarbeit</b>
iGZ/DGB	Zuschlag 50 % Bei regelmäßiger Sonntagsarbeit richtet sich Zuschlagshöhe nach Regelung im Entleihbetrieb
BZA/DGB	Zuschlag richtet sich nach Regelung im Entleihbetrieb, darf aber höchstens 50 % betragen
AMP/CGZP	Zuschlag: 50 %
	<b>4. Feiertagsarbeit</b>
iGZ/DGB	Zuschlag 100 % Bei regelmäßiger Feiertagsarbeit richtet sich Zuschlagshöhe nach Regelung im Entleihbetrieb
BZA/DGB	Zuschlag richtet sich nach Regelung im Entleihbetrieb, darf aber höchstens 100 % betragen
AMP/CGZP	Grundsätzlich 50 % 1. Mai, Ostersonntag, 1. Weihnachtsfeiertag, Neujahr: 100 %

<sup>1</sup> Siehe dazu im Einzelnen gesonderte Tabelle auf der folgenden Seite.

**AMP/CGZP-Manteltarifvertrag: Sonderregelung für Zuschläge in bestimmten Branchen**

<b>Branche</b>	<b>Mehrarbeitszuschlag</b>	<b>Nachzuschlag</b>	<b>Sonntagszuschlag</b>	<b>Feiertagszuschlag einschließlich der Feiertage nach Ziffer 5.4</b>
<b>Wach- und Sicherheits-gewerbe</b>	<b>10 %</b>	<b>10 %</b>	<b>25 %</b>	<b>25 %</b>
<b>Medizinische Und pflegerische Branchen</b>	<b>25 %</b>	<b>15 %</b>	<b>25 %</b>	<b>35 %</b>
<b>Gastronomie</b>	<b>10 %</b>	<b>15 %</b>	<b>entfallen</b>	<b>entfallen</b>
<b>Film- und Fernsehproduktionen, Theater, Bühne</b>	<b>25 %</b>	<b>entfallen</b>	<b>25 %</b>	<b>50 %</b>