

MANTELTARIFVERTRAG

Zwischen der

Tarifgemeinschaft Christliche Gewerkschaften Zeitarbeit und PSA,

Obentrautstraße 57, 10963 Berlin

- nachfolgend CGZP -

und der

Interessengemeinschaft Nordbayerischer Zeitarbeitunternehmen e.V.,

Gleißbühlstraße 7, 90402 Nürnberg

- nachfolgend INZ genannt -

wird auf der Grundlage der zur Zeit bestehenden gesetzlichen Regelungen folgender Tarifvertrag abgeschlossen:

§ 1 Geltungsbereich

1.1. Räumlicher Geltungsbereich

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

1.2. Fachlicher Geltungsbereich

Dieser Tarifvertrag gilt fachlich für alle Unternehmen, Betriebe, Betriebsabteilungen, Hilfs- und/oder Nebenbetriebe, die Dienstleistungen in der Arbeitnehmerüberlassung erbringen.

1.3. Persönlicher Geltungsbereich

Der Tarifvertrag gilt persönlich für alle weiblichen und männlichen Arbeitnehmer, soweit sie nicht leitende Angestellte im Sinne des Betriebsverfassungsgesetzes sind; Personaldisponenten sind außertarifliche Angestellte. Er gilt auch für alle Arbeitnehmer, in deren Arbeitsvertrag die Anwendung dieses Tarifvertrages ausdrücklich vereinbart ist. Die in diesem Tarifvertrag verwendete Bezeichnung „Arbeitnehmer“ umfasst weibliche und männliche Arbeitnehmer.

1.4. Organisatorischer Geltungsbereich

1.4.1. Dieser Tarifvertrag gilt auf Arbeitgeberseite für ordentliche Mitglieder 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.

1.4.2. Auf Arbeitnehmerseite gilt der Tarifvertrag für Mitglieder der Mitgliedsgewerkschaften der Tarifgemeinschaft Christlicher Gewerkschaften für Zeitarbeit und Personalserviceagenturen.

1.5. Vorrang und Günstigkeitsprinzip

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

1.5.2. 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.

1.5.3. Tarifliche Normen können dort, wo kein Betriebsrat besteht, gemäß vorstehender Ziffer 1.5.2. 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.

1.5.4. Besteht kein Betriebsrat, so sind Ergänzungen gemäß Ziff. 1.5.2. durch Einzelvereinbarung möglich.

§ 2 Beginn und Grundlagen des Arbeitsverhältnisses

2.1. Zustandekommen des Arbeitsvertrages

2.1.1. Der Arbeitgeber schließt mit dem Arbeitnehmer einen schriftlichen Arbeitsvertrag ab.

Erscheint der Arbeitnehmer am ersten Arbeitstag nicht und benachrichtigt den Arbeitgeber nicht unverzüglich über die Verhinderung am ersten Arbeitstag, so gilt der Arbeitsvertrag als nicht zustande gekommen.

2.1.2. Der Arbeitsvertrag gilt als rechtmäßig zustande gekommen, wenn der Arbeitnehmer der Benachrichtigungspflicht aus Gründen von höherer Gewalt nicht nachgekommen ist und dies unverzüglich nach Wegfall des Hinderungsgrundes nachholt.

2.2. Probezeit

2.2.1. Die Probezeit beträgt längstens sechs Monate. Zur Kündigung während der Probezeit gilt § 21 a.

2.2.2. Nach der Probezeit gelten die gesetzlichen Kündigungsfristen; nach der Probezeit können durch Einzelanstellungsverträge längere Kündigungsfristen für beide Seiten vereinbart werden.

2.3. Teilzeit und Befristung

Teilzeit- und befristete Arbeitsverhältnisse sind zulässig. Für befristete Arbeitsverhältnisse gelten die Regelungen des Teilzeit- und Befristungsgesetzes.

2.4. Versetzung

Der Arbeitnehmer wird auf Grund der Eigenart des Arbeitsverhältnisses üblicherweise an ständig wechselnden Arbeitsplätzen und Einsatzstellen beschäftigt. Die Zuweisung zu wechselnden Einsatzstellen durch den Arbeitgeber stellt daher keine betriebsverfassungsrechtliche Versetzung dar. Weder stellt die Rückkehr eines Arbeitnehmers in den Stammbetrieb zur Arbeitsleistung eine erneute Einstellung dar, noch ist die spätere Zuweisung an einen Kundenbetrieb eine Versetzung.

§ 3 Dauer und Verteilung der regelmäßigen Arbeitszeit, Arbeitszeitkonto

3.1. Arbeitszeit

3.1.1. Die tägliche und wöchentliche Arbeitszeit des vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmers richtet sich nach einem Berechnungsschlüssel, der auf einer Jahresarbeitszeit von mindestens 1820 Stunden ohne Pausen basiert. Von diesem Jahresarbeitszeitvolumen werden Urlaubstage und gesetzliche Feiertage, die auf einen Arbeitstag entfallen, abgezogen. Das wöchentliche Arbeitszeitvolumen beträgt mindestens 35 Stunden.

3.1.2. Sollte in einem Betrieb, in dem der Arbeitnehmer beschäftigt ist, eine längere Wochenarbeitszeit gelten, so werden die zusätzlich zu der im Arbeitsvertrag vereinbarten Wochenarbeitszeit anfallenden Stunden auf einem Arbeitszeitkonto gemäß § 3.2. des MTV gutgeschrieben.

- 3.1.3. Im Kundenbetrieb vorhandene betriebliche Regelungen über die Wochenarbeitszeit und über Verteilung und Lage der Arbeitszeit gelten auch für den Arbeitnehmer.
- 3.1.4. Grundsätzlich gilt für den Arbeitnehmer die 5-Tage-Woche von Montag bis Freitag. Ausnahmen sind möglich, wenn sie entsprechend Ziffer 3.1.2 und 3.1.3. geregelt sind.
- 3.1.5. Für die Arbeitnehmer in der internen Verwaltung gilt die 40-Stunden-Woche. Lage und Verteilung der Arbeitszeit sind durch Vereinbarung im Betrieb zu regeln.
- 3.1.6. An Heiligabend und Silvester endet die Arbeitszeit um 14.00 Uhr; für Arbeiten darüber hinaus gilt die Zuschlagsregelung für Feiertage. Beide Tage können über das Arbeitszeitkonto als freie Tage entgolten werden.

3.2. Arbeitszeitkonten

- 3.2.1. Es werden Arbeitszeitkonten zur besseren Handhabung betrieblicher Arbeitszeitregelungen sowie zur individuellen Inanspruchnahme (wie Freizeitausgleich) durch den Arbeitnehmer eingerichtet. Über die Stunden aus § 3.1.2. hinaus können weitere Stunden auf dem Arbeitszeitkonto gutgeschrieben werden. Der Saldo des Arbeitszeitkontos ist der Entgeltabrechnung oder einem vergleichbaren Dokument zu entnehmen. Berechnungsgrundlage für Arbeitszeitkonten ist der Zeitraum von 52 Wochen. Für teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer gilt diese Regelung anteilig entsprechend ihres Bruchteiles.
- 3.2.2. Arbeitszeitkonten sollen vorrangig durch Freizeit ausgeglichen werden. Dafür steht dem Arbeitnehmer ab der 71. Guthabenstunde die Wahlmöglichkeit der Fortschreibung des Stundensaldos, Freizeitausgleich oder Auszahlung zu. Bis zur 70. Guthabenstunde besteht insbesondere zur Sicherung des Arbeitsplatzes in einsatzfreien Zeiten ein Dispositionsrecht des Arbeitgebers.
- 3.2.3. Die absolute Höchstgrenze der Guthabenstunden liegt bei 250 Stunden. Ein Negativsaldo von höchstens 100 Stunden ist auf Antrag des Arbeitnehmers möglich. Das Abgelten von Zeitguthaben ist nach den Grundsätzen der Urlaubsgewährung beim Arbeitgeber zu beantragen.
- 3.2.4. Ab der 53. Woche muss der Arbeitgeber in den ersten drei darauffolgenden Monaten gewährleisten, dass der Arbeitnehmer das Arbeitszeitkonto auf maximal 170 Guthabenstunden reduzieren kann. In den drei darauf folgenden Monaten muss eine Reduzierung auf maximal 100 Guthabenstunden ermöglicht werden oder der Arbeitnehmer kann für die über 100 Guthabenstunden hinausgehenden Stunden eine Bezahlung auf Basis des aktuellen Entgelts verlangen.
- 3.2.5. Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses können bis zu 70 Stunden aus dem Negativsaldo des Arbeitszeitkontos, sofern diese durch den Arbeitnehmer zu verantworten sind, bei der letzten Gehaltsrechnung in Abzug gebracht werden. Alle Stunden darüber hinaus trägt der Arbeitgeber.
- 3.2.6. Ein Stunden-/Zeitausgleich einschließlich der Vergütung erfolgt in einsatzfreien Zeiten über den Ausgleich des Zeitkontos, es sei denn es entsteht daraus ein Negativsaldo.

3.3. Langzeitarbeitszeitkonten

Es können individuell Langzeitarbeitszeitkonten zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer vereinbart werden. In diesem Falle muss durch den Arbeitgeber eine entsprechende Insolvenzversicherung nachgewiesen werden.

§ 4 Arbeit zu besonderen Zeiten

- 4.1. **Wechselschichtarbeit** ist die Arbeit nach einem Schichtplan (Dienstplan), der einen Ablauf der täglichen Arbeitszeit in regelmäßigen Wechselschichten vorsieht, bei denen der Arbeitnehmer durchschnittlich längstens nach Ablauf eines Monats erneut zur Nachtschicht (Nachtschichtfolge) herangezogen wird. Wechselschichten sind wechselnde Arbeitsschichten, in denen ununterbrochen bei Tag und Nacht, werktags, sonntags und feiertags gearbeitet wird.
- 4.2. **Schichtarbeit** ist die Arbeit nach einem Schichtplan (Dienstplan), welcher einen regelmäßigen Wechsel des Beginns der täglichen Arbeitszeit um mindestens zwei Stunden in Zeitabschnitten von längstens einem Monat vorsieht. Sie ist innerhalb einer Zeitspanne von mindestens 13 Stunden zu leisten. Zeitspanne ist die Zeit zwischen dem Beginn der frühesten und dem Ende der spätesten Schicht innerhalb von 24 Stunden.
- 4.3. **Nachtschichten** sind Arbeitsschichten, in denen die Nachtarbeit überwiegt.
- 4.4. **Arbeitsbereitschaft** ist die Zeit ohne Tätigkeit während der regelmäßigen Arbeitszeit mit einer Dauer von mindestens zehn Minuten.
- 4.5. **Bereitschaftsdienst** leistet der Arbeitnehmer, der sich auf Anordnung des Arbeitgebers außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an einer vom Arbeitgeber bestimmten Stelle aufhält, um im Bedarfsfall die Arbeit aufzunehmen.
- 4.6. **Rufbereitschaft** leistet der Arbeitnehmer, der sich auf Anordnung des Arbeitgebers außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an einer dem Arbeitgeber anzuzeigenden Stelle aufhält, um auf Abruf die Arbeit aufzunehmen. Rufbereitschaft wird nicht dadurch ausgeschlossen, dass der Arbeitnehmer vom Arbeitgeber mit einem Funktelefon oder einem vergleichbaren technischen Hilfsmittel ausgestattet ist. Der Arbeitgeber darf Rufbereitschaft nur anordnen, wenn erfahrungsgemäß lediglich in Ausnahmefällen Arbeit anfällt.
- 4.7. **Nachtarbeit** ist die Arbeit zwischen 22.00 Uhr und 6.00 Uhr.
- 4.8. **Überstunden** sind die auf Anordnung des Arbeitgebers geleisteten Arbeitsstunden, die über die im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit des Arbeitnehmers dienstplanmäßig festgesetzten Arbeitsstunden hinausgehen. Überstunden müssen grundsätzlich schriftlich angeordnet oder bestätigt werden.
- 4.9. Als **Sonntagsarbeit** wird die Zeit von Samstag 22.00 Uhr bis Sonntag 22.00 Uhr definiert.
- 4.10. Als **Feiertage** gelten alle gesetzlichen Feiertage. Zuschläge für Feiertage werden so gewährt, wie die Feiertagsregelung des jeweiligen Landes es vorsieht, in dem der Arbeitnehmer zum Zeitpunkt des Feiertages eingesetzt ist.

§ 5 Zuschläge für Überstunden

- 5.1. Der Zuschlag beträgt je nach § 4.8. des MTV festgelegter Überstunde 25 % vom Stundenentgelt.
- 5.2. Bei Zusammentreffen von mehreren Zuschlägen aus §§ 5 und 6 ist nur der jeweils höchste Zuschlag zu zahlen. Ab Entgeltgruppe 6 werden die Zuschläge vom Eckentgelt berechnet.

§ 6 Zuschläge für Nacht-, Sonntags- und Feiertagsarbeit

- | | |
|--|--------------------------|
| 6.1. Nachtarbeit | 20 % vom Stundenentgelt |
| 6.2. Sonntagsarbeit | 50 % vom Stundenentgelt |
| 6.3. Arbeit an gesetzlichen Feiertagen | 50 % vom Stundenentgelt |
| 6.4. 1. Mai, an Oster- und Weihnachtsfeiertagen,
am Neujahrstag | 150 % vom Stundenentgelt |

§ 7 Freistellung von der Arbeit

In unmittelbarem Zusammenhang mit den nachstehenden Ereignissen ist dem Arbeitnehmer Freizeit ohne Anrechnung auf den Urlaub unter Weiterzahlung des regelmäßigen Arbeitsentgelts zu gewähren, und zwar:

- | | |
|---|--------|
| 7.1. bei eigener Eheschließung sowie leiblicher Kinder | 1 Tag |
| 7.2. bei Niederkunft der Ehefrau oder der in häuslicher Gemeinschaft lebenden Lebenspartnerin | 1 Tag |
| 7.3. bei Tod des/der mit dem Arbeitnehmer in häuslicher Gemeinschaft lebenden Ehegatten und Kinder | 2 Tage |
| 7.4. bei Tod von Eltern, Kindern, Geschwistern | 1 Tag |
| 7.5. erfolgt der Umzug auf Wunsch des Arbeitgebers während der für den Umzug erforderlichen Zeit, mindestens jedoch | 2 Tage |
| 7.6. bei Erfüllung gesetzlich auferlegter Pflichten aus öffentlichen Ehrenämtern für die notwendige ausfallende Arbeitszeit – soweit Erstattungsanspruch besteht, entfällt in dieser Höhe der Anspruch auf das Arbeitsentgelt. | |
| 7.7. bei schwerer, mit Bettlägerigkeit verbundener Erkrankung des in häuslicher Gemeinschaft lebenden Ehegatten, wenn der Arzt bescheinigt, dass eine derartige vorliegt, welche die Anwesenheit des Arbeitnehmers zur Sicherung der Pflege erforderlich macht und der Arbeitnehmer nachweist, dass eine andere Person die Pflege nicht übernehmen kann und in der häuslichen Gemeinschaft ein Kind lebt, welches das achte Lebensjahr noch nicht vollendet hat, und ein Anspruch gegenüber einer Krankenversicherung nicht besteht, bis zur Dauer von vier Tagen pro Kalenderjahr. | |

§ 8 Arbeitsverhinderung

Wegen der Besonderheit der zu erbringenden Dienstleistung bei den Kundenfirmen des Arbeitgebers obliegt dem Arbeitnehmer eine besondere Meldepflicht.

- 8.1. Daher ist der Arbeitnehmer verpflichtet, bei Arbeitsverhinderung seinen Arbeitgeber unverzüglich (spätestens bis 9.00 Uhr) am ersten Tag der Verhinderung zu benachrichtigen. Dauert eine Arbeitsunfähigkeit gegebenenfalls länger als in der Bescheinigung angegeben, so ist der Arbeitnehmer verpflichtet, diese mögliche Verlängerung spätestens am Vormittag des letzten Arbeitsunfähigkeitstages laut Bescheinigung mitzuteilen. Vor Ablauf des dritten Kalendertages ist dem Arbeitgeber eine ärztliche Bescheinigung (Nachweispflicht) der Arbeitsunfähigkeit sowie deren voraussichtliche Dauer vorzulegen. Der Arbeitgeber ist berechtigt, die Vorlage der ärztlichen Bescheinigung für den ersten Tag der Erkrankung zu verlangen.
- 8.2. Soweit dem Arbeitnehmer nicht nach gesetzlichen Bestimmungen ein Anspruch auf Weiterzahlung des Arbeitsentgelts zusteht, wird die unvermeidlich ausfallende Arbeitszeit bei amtsärztlich angeordneten Untersuchungen, Vorsorgeuntersuchungen sowie bei Arztbesuch anlässlich einer notwendigen Spezialuntersuchung weitergezahlt, sofern diese zwingend während der Arbeitszeit durchgeführt werden müssen und der Arzt dies bescheinigt.
- 8.3. Die Berechnungsbasis für die Entgeltzahlung im Krankheitsfall richtet sich nach § 12 des MTV.
- 8.4. Bei Wahrnehmung von Gerichtsterminen ist der Arbeitgeber von Entgeltfortzahlungspflichten befreit.
- 8.5. Jegliche Arbeitsbefreiung bedarf der vorherigen Zustimmung des Arbeitgebers.

§ 9 Grundsätze der Urlaubsgewährung

Für die Grundsätze der Urlaubsgewährung gilt das Bundesurlaubsgesetz.

§ 10 Allgemeine Urlaubsbestimmungen

- 10.1. Als Urlaubs- und Beschäftigungsjahr gilt das Kalenderjahr. Der Zeitpunkt des Urlaubs richtet sich nach dem aufgestellten Urlaubsplan. Soweit kein Urlaubsplan besteht, wird der Urlaub (auch einzelne Tage) im gegenseitigen Einvernehmen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer gewährt und genommen. Im Eintrittsjahr kann der Urlaub grundsätzlich frühestens nach sechs Monaten geltend gemacht werden.
- 10.2. Der Arbeitnehmer hat im Eintritts- und Austrittsjahr auf so viele Zwölftel des ihm zustehenden Urlaubs Anspruch, als er volle Monate beim Arbeitgeber beschäftigt war.
- 10.3. Erkrankt ein Arbeitnehmer während des Urlaubs, so werden die durch ein ärztliches Zeugnis nachgewiesenen Tage der Arbeitsunfähigkeit auf den Jahresurlaub nicht angerechnet.
- 10.4. Der Urlaubsanspruch erlischt nach Ablauf des Kalenderjahres, es sei denn, dass er zuvor erfolglos geltend gemacht wurde oder dass der Urlaub aus betrieblichen Gründen oder wegen Krankheit nicht genommen werden konnte. Der Arbeitgeber hat die Pflicht, hieraus entstehende Urlaubsansprüche

bis zum 31.3. des Folgejahres zu gewähren. Wenn diese durch den Arbeitnehmer nicht in Anspruch genommen werden, erlischt der Anspruch drei Monate nach Ablauf des Kalenderjahres. Wenn Urlaub wegen einer Langzeitarbeitsunfähigkeit nicht genommen werden konnte, auch nicht bis zum 31.3. des Folgejahres, verfällt der Anspruch.

§ 11 Urlaubsdauer

Die Urlaubsdauer des Arbeitnehmers richtet sich nach der Beschäftigungsdauer im Unternehmen. Sie beträgt bei einer 5-Tage-Woche bei einer Betriebszugehörigkeit

bis zu einem vollendeten Kalenderjahr 25 Arbeitstage

ab dann 27 Arbeitstage

Bei anderer Verteilung der Arbeitszeit in der Kalenderwoche erhöht oder vermindert sich der Urlaubsanspruch entsprechend. (Berechnungsformel: $0,2 \times \text{Anzahl der tatsächlichen Wochenarbeitstage} \times \text{Urlaubsanspruch}$)

§ 12 Berechnung des regelmäßigen Arbeitsentgelts bei Krankheit und Urlaub

Als Berechnungsgrundlage bei Krankheit gilt das Entgeltfortzahlungsgesetz und bei Urlaub das Bundesurlaubsgesetz in den jeweils gültigen Fassungen auf Basis des jeweiligen Grundlohnes.

§ 13 Brückentage / Betriebsruhe

13.1. Um dem Arbeitnehmer in Verbindung mit Feiertagen und Wochenenden (sogenannte Brückentage) eine längere zusammenhängende Freizeit zu gewähren, können Arbeitstage vor oder im Anschluss an Feiertage festgelegt werden, an denen nicht gearbeitet wird; vor- oder nachgeholt Arbeitszeit sind keine Überstunden.

13.2. Für einen zusammenhängenden Zeitraum - von höchstens 21 Kalendertagen - kann Betriebsruhe vereinbart werden. Dazu benötigte Zeit kann

a) entsprechend der Regelung für Brückentage

b) vom Arbeitszeitkonto

c) vom Jahresurlaub übertragen werden.

Für die zeitliche Lage der Betriebsruhe sind nach Möglichkeit die Wünsche der Arbeitnehmer zu berücksichtigen. Hierzu können Betriebsvereinbarungen geschlossen werden.

§ 14 Vermögenswirksame Leistungen

- 14.1. Der Arbeitgeber erbringt im Rahmen dieses Tarifvertrages vermögenswirksame Leistungen nach Maßgabe der Bestimmungen des „fünften Gesetzes zur Förderung der Vermögensbildung der Arbeitnehmer“ in der jeweils aktuellen Fassung.
- 14.2. Die vermögenswirksame Leistung beträgt monatlich für jeden anspruchsberechtigten Arbeitnehmer 13,50 Euro.
- 14.3. Teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer haben Anspruch auf eine anteilige Leistung, die sich aus dem Verhältnis der vertraglichen zur tariflichen Arbeitszeit ergibt.
- 14.4. Die vermögenswirksame Leistung wird für jeden vollen Kalendermonat gezahlt, in dem der Arbeitnehmer im Unternehmen beschäftigt ist.
- 14.5. Der Arbeitnehmer kann zwischen den in § 2 des fünften Vermögensbildungsgesetzes vorgesehenen Arten frei wählen. Das Wahlrecht zwischen einer vermögensbildenden Anlage und einer Barauszahlung ist jedoch ausgeschlossen.

§ 15 Betriebliche Altersversorgung

Über die gesetzliche Regelung hinaus können die Tarifvertragsparteien zusätzliche Tarifverträge zur betrieblichen Altersversorgung abschließen.

§ 16 Jubiläumszahlungen

Arbeitnehmer die dem Unternehmen ununterbrochen angehören, erhalten nach folgenden Zeiträumen der Betriebszugehörigkeit folgende Jubiläumszahlungen, soweit das Arbeitsverhältnis am Stichtag ungekündigt ist.

5 Jahre	250 EURO	15 Jahre	750 EURO
10 Jahre	500 EURO	20 Jahre	1000 EURO

Die Auszahlung erfolgt mit der darauffolgenden Lohnabrechnung.

§ 17 Leistungen im Sterbefall eines Arbeitnehmers an Hinterbliebene

Hinterlässt ein Arbeitnehmer einen unterhaltsberechtigten Ehegatten oder unterhaltsberechtigten Kinder, deren Berufsausbildung noch nicht abgeschlossen ist, so ist das regelmäßige Arbeitsentgelt für den Sterbemonat nach mehr als einjähriger Betriebszugehörigkeit bis zum Ende des Folgemonats weiter zu zahlen.

§ 18 Erschwerniszulage

Für Arbeiten die unter hohen körperlichen Belastungen oder besonders starken Umgebungseinflüssen auszuführen sind, die über die normalen Erschwernisse erheblich hinausgehen, wird für jede derartige Arbeitsstunde ein Zuschlag von 6% der jeweiligen Entgeltgruppe des Entgelttarifvertrages gezahlt, sofern dieses mit dem Kundenbetrieb ausdrücklich vereinbart ist.

§ 19 Sonstige Bestimmungen

- 19.1. Das monatliche Entgelt wird grundsätzlich bargeldlos auf ein vom Arbeitnehmer zu benennendes Konto gezahlt; die Fälligkeit wird arbeitsvertraglich geregelt.
- 19.2. Auf Wunsch ist dem Arbeitnehmer ein Zwischenzeugnis auszustellen. Das Zeugnis hat Auskunft über die ausgeübte Tätigkeit zu geben und sich auf Wunsch auf Führung und Leistung zu erstrecken.
- 19.3. Beurteilungen über Führung und Leistung, die zu den Personalakten genommen werden, sind dem Arbeitnehmer zur Kenntnis zu geben. Der Arbeitnehmer ist auf seine Rechte nach den §§ 83 und 84 BetrVG hinzuweisen.
- 19.4. Werden personenbezogene Daten gemäß Bundesdatenschutzgesetz (BDSG) gespeichert, verarbeitet oder weitergegeben, so ist dies dem Arbeitnehmer in geeigneter Form bekannt zu machen. Der Arbeitnehmer hat darüber hinaus das Recht, Auskunft über seine Daten nach § 26 Abs. 1 bis 4 BDSG vom 27.01.77 zu bekommen.
- 19.5. Die Rechte des Betriebsrates nach §§ 80 Abs. 2, 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG bleiben unberührt.

§ 20 Geltendmachung und Ausschluss von Ansprüchen aus dem Arbeitsverhältnis

- 20.1. Ein Verzicht auf entstandene Rechte ist nur in einem von den Vertragsparteien gebilligten Vergleich zulässig. Die Verwirkung von tariflichen Rechten ist ausgeschlossen.
- 20.2. Beide Parteien können sämtliche Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis nur schriftlich innerhalb einer Ausschlussfrist von einem Monat ab Fälligkeit geltend machen.
- 20.3. Ansprüche die nicht innerhalb dieser Frist geltend gemacht werden sind ausgeschlossen, es sei denn, dass der Anspruchsberechtigte trotz Anwendung aller ihm nach Lage der Umstände zuzumutender Sorgfalt verhindert war, diese Fristen einzuhalten. Diese Ausschlussfrist gilt nicht für Ansprüche, die auf eine unerlaubte Handlung gestützt werden.
- 20.4. Lehnt die Gegenpartei den Anspruch ab oder erklärt sie sich nicht innerhalb von vier Wochen nach der Geltendmachung des Anspruches, so verfällt dieser, wenn er nicht innerhalb von drei Wochen nach der Ablehnung oder dem Fristablauf gerichtlich geltend gemacht wird.

§ 21 Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Das Arbeitsverhältnis kann mit folgenden Fristen gekündigt werden:

- a) In der Probezeit beträgt die Kündigungsfrist während der ersten zwei Wochen ein Werktag, danach bis Ende des zweiten Monats eine Woche, vom dritten bis sechsten Monat zwei Wochen.
- b) Nach der Probezeit gelten für beide Seiten die gesetzlichen Kündigungsfristen (Ausnahmeregelung nach § 2).
- c) Befristete Arbeitsverhältnisse enden mit Ablauf der vereinbarten Frist, ohne dass es einer Kündigung bedarf. Während der Befristung kann der Arbeitsvertrag entsprechend Absatz a und b gekündigt werden.
- d) Eine wiederholte, auch befristete Einstellung ist jederzeit zulässig; in diesem Fall werden vorhergehende Beschäftigungszeiten inklusive Kündigungsfristen anerkannt; dieses gilt nicht, sofern die Unterbrechung der Arbeitsverhältnisse länger als sechs Kalendermonate gedauert hat.
- e) Das Recht zur außerordentlichen Kündigung nach den gesetzlichen Vorschriften bleibt unberührt.
- f) Sollte der Arbeitnehmer aus einem von ihm zu vertretenden Grund (z. B. Führerscheinentzug) nicht mehr in der Lage sein seine Arbeit weiter fortzusetzen, so hat der Arbeitgeber das Recht, den Arbeitsvertrag mit sofortiger Wirkung zu beenden; unabhängig davon ist der Arbeitgeber verpflichtet zu prüfen, ob dem Arbeitnehmer eine andere Beschäftigung angeboten werden kann.
- g) Unentschuldigtes Fehlen, Verstoß gegen die Meldepflicht oder wiederholte Unpünktlichkeit bei Arbeitsaufnahme und/oder Arbeitsende sowie Zuwiderhandlungen gegen die unter § 8 Ziffer 1 und 5 genannten Pflichten berechtigen den Arbeitgeber unter den Voraussetzungen des § 626 BGB nach vorheriger Abmahnung zur fristlosen Kündigung.

§ 22 Übernahme von Auszubildenden

- 22.1. Die Auszubildenden im Unternehmen werden nach erfolgreichem Abschluss ihrer Ausbildung auf eigenen Wunsch für mindestens zwölf Monate übernommen und bekommen vom Arbeitgeber einen Arbeitsplatz angeboten, sofern nicht personenbedingte Gründe entgegenstehen.
- 22.2. Von der Verpflichtung nach Ziffer 22.1. kann abgewichen werden, wenn das Angebot eines Arbeitsverhältnisses wegen akuter Beschäftigungsprobleme nicht möglich ist oder das Unternehmen über seinen Bedarf hinaus Ausbildungsverträge abgeschlossen hat.

§ 23 Schlichtung von Meinungsverschiedenheiten

- 23.1. Die Tarifvertragsparteien vereinbaren die Errichtung einer Schlichtungsstelle mit der Zielsetzung, dass alle Streitigkeiten aus diesem Tarifvertrag durch die Schlichtungsstelle auf Antrag einer der beteiligten Parteien beigelegt werden. Sie kann als ständige Schlichtungsstelle oder nach Bedarf eingerichtet werden. Verhandlungen und Beschlussfassungen können auch im schriftlichen Umlaufverfahren erfolgen.

- 23.2. Die Schlichtungsstelle besteht aus je zwei Vertretern der vertragsschließenden Parteien. Sie bestimmen darüber hinaus einvernehmlich einen unparteiischen Vorsitzenden.
- 23.3. Die Schlichtungsstelle fasst ihre Beschlüsse mit einfacher Mehrheit. Bei Stimmgleichheit entscheidet die Stimme des Vorsitzenden. Die Beschlüsse sind bindend für die streitenden Tarifvertragsparteien. Abhängig von den zu behandelnden Streitigkeiten kann die Schlichtungsstelle beratenden Beistand heranziehen.
- 23.4. In den Fällen, wo dieser Vertrag eine Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat vorsieht und eine solche nicht zustande kommt, wird eine Einigungsstelle gebildet, die aus jeweils zwei Vertretern der Vertragsparteien bestehen. Diese einigen sich auf eine/n neutrale/n Vorsitzende/n. Die Einigungsstelle regelt den Streitfall verbindlich.
- 23.5. Sofern kein Betriebsrat besteht, tritt an dessen Stelle die Tarifvertragspartei.

§ 24 Schlichtungsverfahren bei Tarifverhandlungen

Für die Schlichtung bei Tarifverhandlungen gilt Anlage Nr. 1 zum MTV.

§ 25 Änderung rechtlicher Grundlagen

Im Falle gravierender Veränderungen von Gesetzen und Verordnungen, die zum Abschluss dieses Tarifvertrages geführt haben, verpflichten sich die Tarifvertragsparteien unverzüglich für tarifvertragliche Regelungen zu sorgen, die der neuen Gesetzeslage entsprechen.

§ 26 Inkrafttreten und Kündigung

Dieser Tarifvertrag tritt zum 01.03.2003 in Kraft. Er kann mit dreimonatiger Frist, erstmalig zum 28.02.2006, gekündigt werden. Im gegenseitigen Einvernehmen der Tarifvertragsparteien können Ergänzungen jederzeit vorgenommen werden.

§ 27 Salvatorische Klausel

Sollten einzelne Bestimmungen dieses Tarifvertrages, gleich aus welchem Grund, unwirksam sein oder werden, berührt dies die übrigen Bestimmungen nicht; für diesen Fall verpflichten sich die Tarifvertragsparteien zu entsprechenden Neuverhandlungen der unwirksamen Bestimmungen.

Berlin/Nürnberg, den 24.02.2003

**Tarifgemeinschaft Christlicher
Gewerkschaften Zeitarbeit**

**Interessengemeinschaft Nordbayerischer
Zeitarbeitunternehmen e.V.**

.....
Gunter Smits

.....
Vorstand: Norbert Grünwald

.....
Detlef Lutz

.....
Tarifkommission: Rainer Hilbert