

MANTELTARIFVERTRAG

Zwischen dem

Mercedarius e.V.,
Hefnersplatz 3
90402 Nürnberg

- nachfolgend Mercedarius genannt -

und

1. Tarifgemeinschaft Christlicher Gewerkschaften
für Zeitarbeit und Personalserviceagenturen (CGZP)
Obentrautstr. 57
10963 Berlin,

– nachfolgend "CGZP" genannt – ,
2. Christliche Gewerkschaft Metall
Jahnstraße 12
70597 Stuttgart,

– nachfolgend "CGM" genannt –,
3. DHV – Die Berufsgewerkschaft e.V.
Droopweg 31
20537 Hamburg,

– nachfolgend "DHV" genannt –,
4. Beschäftigtenverband Industrie, Gewerbe, Dienstleistung
Obere Kaiserwerther Straße 56
47249 Duisburg,

– nachfolgend "BIGD" genannt –,
5. Arbeitnehmerverband land- und ernährungswirtschaftlicher Berufe
Stöverskamp 4
27798 Hude

- nachfolgend „ALEB“ genannt -
6. medsonet. Die Gesundheitsgewerkschaft
Droopweg 31
20537 Hamburg

- nachfolgend „medsonet“ genannt –

wird auf der Grundlage der zurzeit 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 vorbehaltlich des Satzes 2 fachlich für alle Unternehmen, Betriebe, Betriebsabteilungen, Hilfs- und/oder Nebenbetriebe, die Dienstleistungen in der Arbeitnehmerüberlassung erbringen. Dieser Tarifvertrag findet keine Anwendung auf Zeitarbeiter, die vor Ablauf von sechs Monaten nach Beendigung eines Arbeitsverhältnisses auf dem bisherigen oder einem vergleichbaren Arbeitsplatz

- a) bei ihrem früheren Arbeitgeber,
- b) oder bei einem Kundenunternehmen, das mit dem früheren Arbeitgeber konzernrechtlich gem. §§ 15 ff Aktiengesetz verbunden ist,
- c) oder bei einem Kundenunternehmen, das mit dem überlassenden Unternehmen gem. §§ 15 ff Aktiengesetz konzernrechtlich verbunden ist

zu ungünstigeren Arbeitsbedingungen überlassen werden.

1.3 Persönlicher Geltungsbereich

Dieser Tarifvertrag gilt persönlich für alle Arbeitnehmer, soweit sie nicht leitende Angestellte im Sinne des Betriebsverfassungsgesetzes (BetrVG) sind; Personaldisponenten und Niederlassungsleiter sind außertarifliche Angestellte.

1.4 Organisatorischer Geltungsbereich

Dieser Tarifvertrag gilt auf Arbeitgeberseite für ordentliche Mitglieder der tarifvertragschließenden Partei, die Vollmacht zum Tarifabschluss erteilt haben. Auf Arbeitnehmerseite gilt der Tarifvertrag für Mitglieder der Mitgliedsgewerkschaften der Tarifgemeinschaft Christlicher Gewerkschaften für Zeitarbeit und Personalserviceagenturen, sowie der tarifvertragschließenden Gewerkschaften in ihren jeweiligen fachlichen Organisationsbereichen.

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. Derartige Vereinbarungen bedürfen der Zustimmung der tarifvertragsschließenden Parteien.

§ 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 Ziffer 20.1.

- 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

Teilzeitarbeitsverhältnisse und befristete Arbeitsverträge sind zulässig. Der Arbeitsvertrag kann abweichend von § 14 Absatz 2 Satz 1 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) bis zu einer Gesamtdauer von drei Jahren ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes befristet werden, soweit nicht gesetzlich eine längere sachgrundlose Befristung zulässig ist oder wird. Innerhalb dieser Zeitspanne kann der Arbeitsvertrag bis zu viermal verlängert werden. Auf die besonderen Bestimmungen für Existenzgründer im TzBfG wird hingewiesen.

2.4. Wechselnde Einsätze

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. 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 Ziffer 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.

3.2. Arbeitszeitkonten

- 3.2.1. Zur besseren Handhabung betrieblicher Arbeitszeitregelungen sowie zur individuellen Inanspruchnahme (wie Freizeitausgleich) durch den Arbeitnehmer werden Arbeitszeitkonten eingerichtet. Über die Stunden aus Ziffer 3.1.2. hinaus können weitere Stunden auf dem Arbeitszeitkonto gutgeschrieben werden. Der Saldo des Arbeitszeitkontos ist monatlich 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. Auf das Arbeitszeitkonto werden Plus- und Minusstunden übertragen. Plusstunden sind die Arbeitsstunden, um die die tarifliche Mindestarbeitszeit bzw. die ggf. abweichende arbeitsvertragliche Arbeitszeit überschritten wurde. Minusstunden sind die Arbeitsstunden, um die die tarifliche Mindestarbeitszeit bzw. die ggf. abweichende arbeitsvertragliche Arbeitszeit unterschritten wurde.
- 3.2.3. Arbeitszeitkonten sollen vorrangig durch Freizeit ausgeglichen werden. Dafür steht dem Arbeitnehmer ab der 71. Plusstunde die Wahlmöglichkeit der Fortschreibung des Stundensaldos, Freizeitausgleich oder Auszahlung zu. Bis zur 70. Plusstunde besteht insbesondere zur Sicherung des Arbeitsplatzes in einsatzfreien Zeiten ein Dispositionsrecht des Arbeitgebers.
- 3.2.4. Die absolute Höchstgrenze der Plusstunden liegt bei 250 Stunden. Es sind auf Antrag des Arbeitnehmers höchstens 100 Minusstunden möglich. Das Abgelten von Zeitguthaben ist nach den Grundsätzen der Urlaubsgewährung beim Arbeitgeber zu beantragen.

- 3.2.5. Ab der 53. Woche muss der Arbeitgeber in den ersten drei darauffolgenden Monaten gewährleisten, dass der Arbeitnehmer das Arbeitszeitkonto auf maximal 170 Plusstunden reduzieren kann. In den drei darauf folgenden Monaten muss eine Reduzierung auf maximal 100 Plusstunden ermöglicht werden oder der Arbeitnehmer kann für die über 100 Plusstunden hinausgehenden Stunden eine Bezahlung auf Basis des aktuellen Entgelts verlangen.
- 3.2.6. Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses können bis zu 70 Minusstunden des Arbeitszeitkontos, sofern diese durch den Arbeitnehmer zu verantworten sind, bei der letzten Gehaltsrechnung in Abzug gebracht werden.
- 3.2.7. Ein Stunden-/Zeitausgleich einschließlich der Vergütung erfolgt in einsatzfreien Zeiten über den Ausgleich des Zeitkontos, es sei denn es entstehen daraus Minusstunden.

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 23.00 Uhr und 6.00 Uhr.

- 4.8. Als **Sonntagsarbeit** wird die Zeit von Sonntag 00.00 Uhr bis Sonntag 24.00 Uhr definiert.
- 4.9. Als **Feiertage** gelten alle gesetzlichen Feiertage. Es findet die gesetzliche Feiertagsregelung des jeweiligen Landes Anwendung, in dem der Arbeitnehmer zum Zeitpunkt des Feiertages eingesetzt ist.
- 4.10. **Mehrarbeit** sind die über die tarifliche Mindestarbeitszeit bzw. die ggf. abweichende arbeitsvertragliche Arbeitszeit hinaus geleisteten Stunden. Mehrarbeit muss grundsätzlich schriftlich angeordnet oder bestätigt werden. Diese Anforderung ist erfüllt, wenn die kundenbetriebliche Arbeitszeit die arbeitsvertragliche Arbeitszeit übersteigt oder der Kundenbetrieb die geleistete Mehrarbeit schriftlich angeordnet und den Stundennachweis abgezeichnet hat.

§ 5 Zuschläge für Mehrarbeit

- 5.1. Der Zuschlag beträgt je nach Ziffer 4.10. des MTV festgelegter Mehrarbeitsstunde 25 % vom Stundenentgelt.
- 5.2. Bei Zusammentreffen von mehreren Zuschlägen aus Ziffer 6 ist nur der jeweils höchste Zuschlag zu zahlen. Ab Entgeltgruppe 6 werden die Zuschläge vom Eckentgelt berechnet.

§ 6 Zuschläge und Zulagen

- 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, am Ostersonntag, am 1. Weihnachtsfeiertag und am Neujahrstag 100 % vom Stundenentgelt
- 6.5. Abweichend von den Regelungen gemäß der vorstehenden Ziffern 6.1 bis 6.4 gelten bei der Überlassung von Arbeitnehmern in die nachfolgend aufgeführten Branchen folgende Zuschläge:

Branche	Mehrarbeitszuschlag	Nachtzuschlag	Sonntagszuschlag	Feiertagszuschlag einschl. der Feiertage nach Ziffer 6.4
Wach- und Sicherheitsgewerbe	10 %	10 %	25 %	25 %
Medizinische und Pflegerische Branchen	25 %	15 %	25 %	35 %
Gastronomie	10 %	15 %	entfallen	entfallen

- 6.6. Erschwerniszulage 10 % vom Stundenentgelt

Als erschwert gelten Arbeiten, die unter hohen körperlichen Belastungen oder besonders starken Umgebungseinflüssen auszuführen sind, die über die normalen Erschwernisse hinausgehen.

§ 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 der leiblichen 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 und 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,
- 7.8. amtsärztlich angeordnete Untersuchungen, Vorsorgeuntersuchungen sowie der Arztbesuch anlässlich einer notwendigen Spezialuntersuchung, sofern diese zwingend während der Arbeitszeit durchgeführt werden müssen und der Arzt dies bescheinigt und soweit der Arbeitnehmer keinen Anspruch auf Entgeltfortzahlung nach den gesetzlichen Bestimmungen hat, für die Dauer der unvermeidlich ausfallenden Arbeitszeit;
- 7.9. für Mitglieder von Tarifkommissionen längstens 3 Tage.

§ 8 Arbeitsverhinderung

- 8.1. Wegen der Besonderheit der zu erbringenden Dienstleistung bei den Kundenfirmen des Arbeitgebers obliegt dem Arbeitnehmer eine besondere Meldepflicht. 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. Bei Wahrnehmung von Gerichtsterminen ist der Arbeitgeber von Entgeltfortzahlungspflichten befreit.
- 8.3. 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. Erkrankt ein Arbeitnehmer während des Urlaubs, so werden die durch ein ärztliches Zeugnis nachgewiesenen Tage der Arbeitsunfähigkeit auf den Jahresurlaub nicht angerechnet.
- 10.3. 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

- 11.1. Die Urlaubsdauer des Arbeitnehmers richtet sich nach der Beschäftigungsdauer im Unternehmen. Sie beträgt bei einer 5-Tage-Woche bei einer Betriebszugehörigkeit
im ersten Kalenderjahr 25 Arbeitstage
ab dann 27 Arbeitstage

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

- 11.2. Der Arbeitnehmer hat im Eintritts- und Austrittsjahr auf so viele Zwölftel des Jahresurlaubs Anspruch, als er volle Monate beim Arbeitgeber betriebszugehörig war. § 5 Abs. 1 c Bundesurlaubsgesetz bleibt davon unberührt.

§ 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.

§ 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 nachgeholte Arbeitszeit stellt keine zuschlagspflichtige Mehrarbeit dar.
- 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 Jubiläumszahlungen

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

2 Jahre	100 EURO	5 Jahre	250 EURO
10 Jahre	500 EURO	15 Jahre	750 EURO
20 Jahre	1000 EURO		

Die Auszahlung erfolgt mit der darauffolgenden Lohnabrechnung.

Jubiläumszahlungen für eine Betriebszugehörigkeit von 2 Jahren werden für alle Beschäftigungsverhältnisse ausgezahlt, die nach dem 01. Januar 2011 neu eingestellt werden.

§ 16 Leistungen im Sterbefall eines Arbeitnehmers an Hinterbliebene

Hinterlässt ein Arbeitnehmer einen unterhaltsberechtigten Ehegatten oder unterhaltsberechtigte 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.

§ 17 Ersatz von Aufwendungen

Zusätzliche erstattungsfähige Aufwendungen des Arbeitnehmers gem. § 670 BGB werden auf arbeitsvertraglicher Ebene geregelt.

§ 18 Sonstige Bestimmungen

- 18.1. Das monatliche Entgelt wird grundsätzlich bargeldlos auf ein vom Arbeitnehmer zu benennendes Konto gezahlt; die Fälligkeit wird arbeitsvertraglich geregelt.
- 18.2. 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.
- 18.3. 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.
- 18.4. Die Rechte des Betriebsrates nach §§ 80 Abs. 2, 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG bleiben unberührt.

§ 19 Geltendmachung und Ausschluss von Ansprüchen aus dem Arbeitsverhältnis

- 19.1. Ein Verzicht auf entstandene Rechte ist nur in einem von den Vertragsparteien gebilligten Vergleich zulässig. Die Verwirkung von tariflichen Rechten ist ausgeschlossen.
- 19.2. Beide Parteien können sämtliche Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis nur schriftlich innerhalb einer Ausschlussfrist von drei Monaten ab Fälligkeit geltend machen.
- 19.3. 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.
- 19.4. Lehnt die Gegenpartei den Anspruch ab oder erklärt sie sich nicht innerhalb von einem Monat nach der Geltendmachung des Anspruches, so verfällt dieser, wenn er nicht innerhalb von einem Monat nach der Ablehnung oder dem Fristablauf gerichtlich geltend gemacht wird.

§ 20 Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Das Arbeitsverhältnis kann mit folgenden Fristen gekündigt werden:

- 20.1. In der Probezeit beträgt die Kündigungsfrist während der ersten zwei Wochen zwei Werktage, danach bis Ende des zweiten Monats eine Woche, vom dritten bis sechsten Monat zwei Wochen.
- 20.2. Nach der Probezeit gelten für beide Seiten die gesetzlichen Kündigungsfristen, es sei den es sind längere Kündigungsfristen gem. Ziffer 2.2.2. arbeitsvertraglich vereinbart.
- 20.3. Befristete Arbeitsverhältnisse enden mit Ablauf der vereinbarten Frist, ohne dass es einer Kündigung bedarf. Während der Befristung kann der Arbeitsvertrag entsprechend Ziffer 20.1. und 20.2. gekündigt werden.
- 20.4. 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. Eine erneute Probezeit entfällt.

§ 21 Übernahme von Auszubildenden

- 21.1. 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.
- 21.2. Von der Verpflichtung nach Ziffer 21.1. kann abgewichen werden, wenn das Angebot eines Arbeitsverhältnisses wegen akuter Beschäftigungsprobleme nicht möglich ist.

§ 22 Schlichtung von Meinungsverschiedenheiten

- 22.1. 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.
- 22.2. Die Schlichtungsstelle besteht aus je zwei Vertretern der Arbeitgeber und aller Gewerkschaften zusammen. Sie bestimmen darüber hinaus einvernehmlich einen unparteiischen Vorsitzenden.
- 22.3. 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.
- 22.4. 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 je zwei Vertretern der Arbeitgeber und aller Gewerkschaften zusammen bestehen. Diese einigen sich auf eine/n neutrale/n Vorsitzende/n. Die Einigungsstelle regelt den Streitfall verbindlich.
- 22.5. Sofern kein Betriebsrat besteht, tritt an dessen Stelle die Tarifvertragspartei.

§ 23 Schlichtungsverfahren bei Tarifverhandlungen

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

§ 24 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.

§ 25 Tarifkollisionsklausel

Wenn und soweit eine Mitgliedsgewerkschaft der CGZP abweichende tarifvertragliche Regelungen mit Mercedarius vereinbart, kommen im Falle einer Tarifkonkurrenz im jeweiligen Arbeitsverhältnis die zwischen Mercedarius und der Mitgliedsgewerkschaft vereinbarten abweichenden tarifvertraglichen Regelungen zur Anwendung.

§ 26 Inkrafttreten und Kündigung

Dieser Tarifvertrag tritt zum 01.01.2010 in Kraft. Er kann mit dreimonatiger Frist, erstmalig zum 31.12.2014 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.

Nürnberg, den 04.11.2010

Mercedarius e.V.

Tarifgemeinschaft Christlicher
Gewerkschaften für Zeitarbeit und
Personalserviceagenturen (CGZP)

Christliche Gewerkschaft Metall
(CGM)

DHV – Die Berufsgewerkschaft e.V.

Beschäftigtenverband Industrie,
Gewerbe, Dienstleistung (BIGD)

Arbeitnehmerverband land- und
ernährungswirtschaftlicher Berufe (ALEB)

medsonet.
Die Gesundheitsgewerkschaft