

Laufzeit: 1.1.1991 - 31.12.1995

M A N T E L T A R I F V E R T R A G

AVE vom 8.9. 1992
ab 10. Juli 1992
PAZ Nr. 189 vom 8.10. 1992

Zwischen

dem Bundesverband Deutscher Wach- und Sicherheits-
unternehmen e.V., Landesgruppe Hessen

u n d

der Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr,
Bezirksverwaltung Hessen

wird nachfolgender Manteltarifvertrag abgeschlossen:

§ 1

Geltungsbereich

Dieser Tarifvertrag gilt

- räumlich: Für das Gebiet des Landes Hessen.
- fachlich: Für alle Unternehmen, die Geld-, Wert- und Sicherheits-
transporte durchführen.
- persönlich: Für alle in diesen Unternehmen beschäftigten ge-
werblichen Arbeitnehmer, ausgenommen Aushilfs-
kräfte im Rahmen der Pauschalsteuer.

§ 2

Arbeitszeit

1. Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit - ausschließlich der Pausen -
beträgt von Montag - Freitag 40 Stunden. Für Sicherheits-Ferntransporte
gelten die Arbeitszeiten der EWG-Verordnung Nr. 3820/85.
2. Soweit es die betrieblichen Verhältnisse erfordern, kann unter Einbeziehung
des Samstages die wöchentliche Arbeitszeit auf 48 Stunden ausgedehnt werden.
3. Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit einschließlich der Pausen
richten sich - in Übereinstimmung mit dem Betriebsverfassungsgesetz
(§ 87 Abs. 1) und der Arbeitszeitordnung - nach den betrieblichen Er-
fordernissen.

§ 3

Zeitzuschläge

1. Mehrarbeit ist die über die regelmäßige monatliche Arbeitszeit hinaus geleistete Arbeit. Sie ist grundsätzlich auf dringende Fälle zu beschränken und soll durch Freizeit innerhalb von einem Monat nach dem Ereignis abgegolten werden, soweit dies die betrieblichen Belange zulassen. Ist Freizeitausgleich aus betrieblichen Gründen nicht möglich, ist die Mehrarbeit zu vergüten. Der Mehrarbeitszuschlag ist in jedem Fall zu vergüten.

Mehrarbeit muß ausdrücklich angeordnet sein.

2. Folgende Zuschläge sind zu zahlen:

- | | |
|---|---------------|
| a) Für Mehrarbeit ab der ersten Stunde über die nach Ziff. 1 bezahlte Monatsarbeitszeit | 25 v.H./Std. |
| b) Für Nachtarbeit bei der Durchführung von Sicherheitstransporten - mit Ausnahme der Kurierdienste - (als Nachtarbeit gilt die Arbeitszeit, die in der Zeit von 20.00 Uhr bis 6.00 Uhr geleistet wird) | 25 v.H./Std. |
| c) Für Sonntagsarbeit von 0.00 Uhr - 24.00 Uhr | 50 v.H./Std. |
| d) Für Arbeit an gesetzlichen Feiertagen von 0.00 Uhr - 24.00 Uhr | 100 v.H./Std. |
| e) Für Arbeit am 24. und 31. Dezember ab 14.00 Uhr | 100 v.H./Std. |

Beim Zusammentreffen mehrerer Zuschläge ist nur ein Zuschlag, und zwar der höhere zu zahlen. Ausgenommen hiervon bleiben Zuschläge nach Ziff. 2a).

Berechnung des Zuschlages ist der tatsächliche Stundenlohn zugrunde zu legen.

Erhält der Arbeitnehmer eine mindestens 6 %ige übertarifliche Stundenlohnvergütung, so ist der Mehrarbeitszuschlag erst ab der 208. Stunde gemäß 2 a) zu zahlen.

§ 4

Löhne

1. Die Löhne werden durch gesonderten Tarifvertrag geregelt.
2. Die Lohnzahlung erfolgt spätestens zum 10. des Folgemonats, die Zahlung der Zuschläge am letzten Arbeitstag des Folgemonats. Alle Lohnansprüche des laufenden Monats sind spätestens am letzten Werktag des Folgemonats zu erfüllen.

Bei Neueinstellung erhält der Arbeitnehmer im ersten Beschäftigungsmonat eine Abschlagszahlung am letzten Werktag des laufenden Monats in Höhe von 75 % des zu erwartenden Einkommens.

3. Dem Arbeitnehmer ist eine Abrechnung zu erteilen, aus der das Brutto-Arbeitsentgelt, seine Zusammensetzung und Errechnung sowie sämtliche Abzüge und etwaige Abschlagszahlungen ersichtlich sind.

§ 5

Urlaub

1. Jeder Arbeitnehmer hat in jedem Jahr Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub. Das Urlaubsjahr ist das Kalenderjahr.
2. Der Anspruch auf vollen Urlaub entsteht erstmalig nach einer ununterbrochenen Beschäftigungszeit von 6 Monaten (Wartezeit).
3. Im Eintritts- und Austrittsjahr hat der Arbeitnehmer auf so viel Zwölftel des ihm zustehenden Urlaubs Anspruch, als er Monate beschäftigt war.

Ein Beschäftigungsmonat wird voll angerechnet, wenn der Arbeitnehmer mehr als 15 Kalendertage innerhalb dieses Beschäftigungsmonats im Betrieb beschäftigt war. Der Anspruch auf Teilurlaub entfällt jedoch im Eintrittsjahr, wenn der Arbeitnehmer weniger als einen Monat im Betrieb beschäftigt war. Im Übrigen wird bei dem Teilanspruch keine Wartezeit vorausgesetzt.

Bruchteile von Urlaubstagen, die mindestens einen halben Tag ergeben, sind auf volle Urlaubstage aufzurechnen.

Hat der Arbeitnehmer bereits Urlaub über den ihm zustehenden Umfang hinaus erhalten, so kann das dafür gezahlte Urlaubsentgelt nicht zurückgefordert werden.

Der Anspruch auf Urlaub besteht nicht, soweit dem Arbeitnehmer für das laufende Kalenderjahr bereits von einem früheren Arbeitgeber Urlaub gewährt worden ist.

4. Der Urlaub ist möglichst zusammenhängend zu nehmen. Kann der Urlaub nicht zusammenhängend gewährt oder genommen werden, so soll einer der Urlaubsteile mindestens zehn/zwölf aufeinanderfolgende Arbeitstage umfassen. Davon kann abgewichen werden, wenn dringende betriebliche oder in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe dies erforderlich machen.

5. Arbeitstage sind alle Kalendertage, an denen der Arbeitnehmer in regelmäßiger Arbeitszeit zu arbeiten hat.

Gesetzliche Feiertage, die in den Urlaub fallen, werden nicht als Urlaubstage gerechnet.

6. Das Urlaubsentgelt wird nach dem Durchschnittsverdienst der letzten drei Beschäftigungsmonate vor Urlaubsantritt berechnet.

7. Der Urlaub beträgt bei einer regelmäßigen 5-Tage-Woche 25 Arbeitstage, bei einer regelmäßigen 6-Tage-Woche 31 Arbeitstage.
27 Arbeitstage bzw. 32 Arbeitstage ab einem Jahr Betriebszugehörigkeit.
28 Arbeitstage bzw. 33 Arbeitstage ab zwei Jahren Betriebszugehörigkeit.
29 Arbeitstage bzw. 34 Arbeitstage ab drei Jahren Betriebszugehörigkeit.

8. Der Urlaub muß im laufenden Kalenderjahr gewährt und genommen werden. Eine Übertragung des Urlaubs auf das nächste Kalenderjahr ist nur statthaft, wenn dringende betriebliche oder dringende, in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe dies rechtfertigen. Im Falle der Übertragung muß der Urlaub in den ersten drei Monaten des folgenden Kalenderjahres gewährt und genommen werden. Ein im Eintrittsjahr entstehender Teilurlaub ist bei nicht erfüllter Wartezeit auf Verlangen des Arbeitnehmers auf das nächste Kalenderjahr zu übertragen.

9. Kann der Urlaub wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses ganz oder teilweise nicht mehr gewährt werden, so ist er abzugelten.

10. Kuren dürfen nicht auf den Erholungsurlaub angerechnet werden.

Bezahlte Freizeit

1. In den nachstehenden Fällen ist dem Arbeitnehmer Freizeit zu gewähren, ohne daß ein Abzug vom Lohn oder eine Anrechnung auf den Urlaub stattfinden darf:
 - a) Bei der Erfüllung staatsbürgerlicher Pflichten, denen sich der Arbeitnehmer kraft Gesetzes während der Arbeitszeit nicht entziehen kann, wird die Zeit bezahlt, die nachweislich für die Erledigung dieser Angelegenheiten benötigt wird. Die Vergütung entfällt in den Fällen, in denen der Arbeitnehmer Beschuldigter oder Partei ist.
 - b) Für ärztliche Untersuchungen, die von behördlichen Stellen durchgeführt werden oder aufgrund gesetzlicher Bestimmungen vorgenommen werden müssen.
 - c) Muß ein Arbeitnehmer während der Arbeitszeit wegen akut auftretender Erkrankung oder wegen eines Anfalles den Arzt aufsuchen, so erhält er seinen Lohn bzw. seinen Durchschnittsverdienst für die tatsächlich zur Erledigung dieser Angelegenheit benötigten Zeit weiter. Der Arbeitnehmer hat vor seinem Fortgang den Arbeitgeber zu verständigen.
 - d) Zur Teilnahme an Tarifverhandlungen.

2. Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf Freistellung unter Fortzahlung des Lohnes:

a) bei eigener Eheschließung	für 2 Tage,
b) bei Eheschließung seiner Kinder	für 1 Tag,
c) bei silberner Hochzeit	für 1 Tag,
d) bei Niederkunft der Ehefrau	für 2 Tage,
e) bei schwerer Erkrankung von zur Hausgemeinschaft gehörenden Familienmitgliedern, sofern der Arzt bescheinigt, daß die Anwesenheit des Arbeitnehmers zur vorläufigen Sicherung der Pflege erforderlich ist und nicht von der Krankenkasse vollständig/ teilweise übernommen wird.	bis zu 2 Tagen,

- | | |
|---|-------------|
| f) beim Tode des Ehegatten/Lebensgefährten,
eines Kindes | für 2 Tage, |
| g) bei Wohnungswechsel mit eigenem Hausstand,
im Kalenderjahr | für 2 Tage, |
| h) beim Arbeitsjubiläum anlässlich der 25-, 40-
oder 50-jährigen Betriebszugehörigkeit | für 2 Tage, |
| i) bei Tod eines Elternteiles | für 1 Tag. |

4. Der Lohn des Arbeitnehmers wird um einen der Arbeitsbefreiung entsprechenden Betrag gekürzt, wenn und soweit der Arbeitnehmer aus dem gleichen Anlaß, der die Arbeitsbefreiung begründet hat, gegen einen anderen einen gesetzlichen Anspruch auf Entschädigung für Verdienstaussfall hat oder wenn ihm von anderer Seite tatsächlich eine solche gewährt wird. Der Arbeitnehmer ist zur Inanspruchnahme einer solchen Vergütung und deren Offenlegung gegenüber dem Arbeitgeber verpflichtet, gegebenenfalls auch zur Abtretung von Ansprüchen gegenüber Dritten.

Eine Kürzung bzw. Aufrechnung kann auch dann vorgenommen werden, wenn und soweit der Arbeitnehmer eine unberechtigte Arbeitsbefreiung veranlaßt hat.

§ 7

Krankenbezüge

1. Der Arbeitnehmer, der durch Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit an der Arbeitsleistung verhindert ist, ist verpflichtet, dem Arbeitgeber die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich anzuzeigen und spätestens vor Ablauf des dritten Kalendertages nach Beginn der Arbeitsunfähigkeit eine ärztliche Bescheinigung über die Arbeitsunfähigkeit sowie deren voraussichtliche Dauer vorzulegen und unverzüglich eine Fortdauer der Arbeitsunfähigkeit dem Arbeitgeber bekanntzugeben.
2. In Krankheitsfällen und während eines ärztlich verordneten Heilverfahrens richtet sich die Lohnfortzahlung nach den gesetzlichen Bestimmungen.

§ 8

Sterbegeld

Stirbt ein Arbeitnehmer, so erhalten die Hinterbliebenen ein Sterbegeld in Höhe des zuletzt bezogenen Lohnes für einen Monat. Dieses Sterbegeld erhöht sich bei einer Betriebszugehörigkeit von 5 Jahren auf die Höhe des zuletzt bezogenen Lohnes für sechs Wochen. Bei tödlichen Betriebsunfällen wird das gleiche Sterbegeld ohne Wartezeit bezahlt.

Die Betriebszugehörigkeit bemißt sich nach der Dauer der ununterbrochenen Tätigkeit im gleichen Betrieb. Krankheit und sonstige unverschuldete Arbeitsverhinderung gelten nicht als Unterbrechung der Betriebszugehörigkeit.

Als Hinterbliebene gelten nahe Angehörige (Ehegatte, Eltern, Kinder) oder Personen, zu deren Lebensunterhalt der Verstorbene bis zu seinem Ableben beigetragen hat oder die die Bestattungskosten tragen.

Eine vom Arbeitgeber freiwillig gezahlte Sterbegeldversicherung wird angerechnet.

§ 9

Bekleidung und Ausrüstung

1. Wird Ausrüstung, wie z. B. Dienstausweis, Waffenschein, Schulungsunterlagen und Dienstkleidung gestellt, bleiben sie Eigentum des Arbeitgeber.
2. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, die ihm in sauberem und tragfähigem Zustand übergebenen Kleidungs- und Ausrüstungsgegenstände nur im Dienst zu tragen und in Ordnung zu halten. Die Kosten der Reinigung für Lederbekleidung und die der notwendigen Reparaturen an der gesamten überlassenen Bekleidung trägt der Arbeitgeber.
3. Wer Kleidungsstücke oder Ausrüstungsgegenstände schuldhaft verliert oder beschädigt, hat dem Arbeitgeber den entstandenen Schaden zu ersetzen.

4. Bei Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis hat der Arbeitnehmer die ihm zur Verfügung gestellten Kleidungsstücke und Ausrüstungsgegenstände in sauberem, einwandfreiem und gereinigtem Zustand zurückzugeben.
5. Der Dienstausweis und der Waffenschein sind unverzüglich, d. h. ohne schuldhaftes Verzögern an den Arbeitgeber zurückzugehen.
Bei verspäteter oder bei Nichtabgabe wird eine Vertragsstrafe bis 500 DM erhoben. Die Geltendmachung eines weiteren Schadens bleibt hiervon unberührt.

§ 10

Sicherheitsanweisung

Der Arbeitnehmer hat die vom Unternehmen vorgegebenen Sicherheitsvorschriften/ Dienstanweisungen in allen Punkten einzuhalten.

§ 11

Haftpflicht- und Unfallversicherung

1. Der Arbeitgeber schließt entsprechend seiner gesetzlichen Verpflichtungen zu seinen Lasten für die Beschäftigten eine Haftpflichtversicherung ab.
2. Der Arbeitgeber schließt zu seinen Lasten eine Gruppenunfallversicherung für die Beschäftigten für den Invaliditätsfall mit DM 50.000,-- und für den Todesfall mit DM 25.000,-- ab.

§ 12

Unterricht

Der Arbeitgeber ist berechtigt, Unterricht anzuordnen und durchzuführen. Die Arbeitnehmer sind verpflichtet, am Unterricht teilzunehmen und erhalten hierfür die entsprechende Vergütung gemäß Lohnvertrag.

Die tarifvertraglichen bzw. gesetzlichen Arbeitszeitregelungen sind hierbei zu berücksichtigen. Mit der Unterrichtung verbundene Sachkosten werden vom Arbeitgeber getragen.

§ 13

Einstellung und Kündigung

1. Voraussetzung für die Einstellung sind - außer den üblichen Bewerbungsunterlagen -:

- a) das polizeiliche Führungszeugnis
 - b) die Möglichkeit des Erwerbs des Waffenscheines
 - c) Kreditauskünfte (wie z.B. SCHUFA).
 - d) ein ärztliches Attest über die uneingeschränkte physische und psychische Leistungsfähigkeit im Geldtransport, aber auf Anordnung des Arbeitgebers.
2. Einstellungen, Kündigungen und Versetzungen sind schriftlich vorzunehmen.
 3. Wird eine Probezeit vereinbart, die sechs Monate nicht überschreiten darf, kann das Arbeitsverhältnis mit einer Frist von einer Woche ohne Angabe von Gründen gekündigt werden.
 4. Die Kündigungsfrist nach Ablauf der Probezeit beträgt für beide Teile ein Monat zum Schluß eines Kalendermonats, sofern keine längeren Kündigungsfristen durch eine Zusatzvereinbarung einzelarbeitsvertraglich vereinbart werden.
 5. Das Arbeitsverhältnis kann ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist mit sofortiger Wirkung aufgelöst werden, wenn das Führungszeugnis oder sonstige Unterlagen (z.B. Kreditauskünfte, wie SCHUFA) für die laufende Überprüfung der vom Gesetzgeber vorgeschriebenen Zuverlässigkeit - auch nach Setzung einer angemessenen Nachfrist für den Nachweis der Beantragung - nicht fristgerecht beigebracht werden oder bei Erstüberprüfung die Erlaubnisbehörde die Beschäftigung des Arbeitnehmers untersagt oder Bedenken gegen die Beschäftigung hat. Die Frist zur Beibringung des Führungszeugnisses wird vom Betrieb vorgegeben; zu gewährende Nachfristen sollen mindestens drei Wochen betragen.
Das gleiche gilt bei Entziehung des Waffenscheines.

§ 14

Arbeitspapiere und Zeugnis

Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses sind dem Arbeitnehmer die Arbeitspapiere zur Verfügung zu stellen. Außerdem ist ihm ein Zeugnis über Art und Dauer der Beschäftigung auszustellen. Es hat sich auf sein Verlangen auf Leistung und Führung zu erstrecken.

§ 15

Erlöschen von Ansprüchen

Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis sind wie folgt schriftlich geltend zu machen:

1. Ansprüche auf Zuschläge aller Art, spätestens innerhalb eines Monats nach Abrechnung der Lohnperiode, bei der sie hätten abgerechnet werden müssen.
2. Alle übrigen beiderseitigen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis innerhalb von drei Monaten nach ihrer Fälligkeit.
3. Die in Ziffer 1 und 2 genannten Ansprüche erlöschen, wenn die dort genannten Fristen nicht eingehalten werden.

§ 16

Wahrung des Besitzstandes

Günstigere Regelungen werden durch den Abschluß dieses Manteltarifvertrages nicht berührt.

§ 17

Geltungsdauer

1. Dieser Manteltarifvertrag tritt am 01. Januar 1991 in Kraft. Er kann mit einer Frist von sechs Wochen jeweils zum Ende eines Kalendervierteljahres, frühestens jedoch zum 31. Dezember 1995, schriftlich gekündigt werden.
2. Bis zum Abschluß eines neuen Manteltarifvertrages bleiben die Bestimmungen des gekündigten Tarifvertrages vollinhaltlich in Kraft.

Frankfurt, den 01.12.1990

.....
Bundesverband Deutscher Wach- und
Sicherheitsunternehmen e.V.,
Landesgruppe Hessen

.....
Gewerkschaft Öffentliche Dienste,
Transport und Verkehr,
Bezirksverwaltung Hessen

Niederlassung Frankfurt

21.06.01

In der Betriebsvereinbarung vom 26.03.2001 wurde beschlossen, dass der Manteltarifvertrag zwischen dem Bundesverband Deutscher Wach- und Sicherheitsunternehmen e. V. Landesgruppe Hessen und der Gewerkschaft Öffentlicher Dienste, Transport und Verkehr vom 01.12.1990 für die Arbeitnehmer der NL Frankfurt zur Anwendung gebracht wird.

Urlaubs- und Weihnachtsgeld

In dem Manteltarifvertrag lt. Betriebsvereinbarung werden keine Aussagen über die Zahlungen des Urlaubs- und Weihnachtsgeldes getroffen. Demzufolge haben die Arbeitnehmer der NL keinen Anspruch mehr auf diese Zahlungen. (In dem Ordner der Tarifverträge sind keine vorher abgeschlossenen MTV für Hessen vorhanden.)

Zur Zeit erfolgt die Zahlung gemäß des MTV für das Wach- und Sicherheitsgewerbe des Landes Hessen vom 31.08.1998.

Urlaubsgeld nach § 15 Absatz 1 - 2: In Höhe DM 12,00 für jeden Urlaubstag (16,80 DM pro Tag bei 5 Arbeitstagen je Woche)

Weihnachtsgeld nach § 16 Absatz 1 - 5: Berechnung erfolgt auf Grundlage des durchschnittlichen Bruttoarbeitsentgeltes der letzten 12 Abrechnungsmonate (ohne Einmalzahlungen) unter Anwendung der Prozentsätze bei einer ununterbrochenen Betriebszugehörigkeit

von mehr als 1 bis zu 5 Jahren	15%
von mehr als 5 bis zu 10 Jahren	25%
von mehr als 10 Jahren	40%

Das Volumen des Weihnachtsgeldes verringert sich je Fehltag um 2,5 % und entfällt ganz ab dem 40. Fehltag. Fehltage sind: Tage der Arbeitsunfähigkeit (ausgeschlossen bei einem Arbeitsunfall), unentschuldigtes Fernbleiben von der Arbeit und Freistellung von der Arbeit ohne Entgeltfortzahlung.

Vermögenswirksame Leistungen

In dem Manteltarifvertrag lt. Betriebsvereinbarung ist die Zahlung von VWL-Arbeitgeberleistungen ebenfalls nicht verankert.

Zur Zeit erfolgt auch hier die Zahlung gemäß des MTV für das Wach- und Sicherheitsgewerbe des Landes Hessen vom 31.08.1998.

§ 18 Absatz 1 und 2: Arbeitnehmer erhalten ab dem 13. Monat der Betriebszugehörigkeit einen Zuschuss in Höhe DM 28,00 zur Vermögensbildung. (teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer erhalten den Zuschuss anteilig auf Basis der einzelvertraglichen Arbeitszeit zur regelmäßigen tariflichen Arbeitszeit)