

Laufzeit: 01.07.2022 – 31.08.2024

gültig ab 01.07.2022

erstmalig kündbar zum 31.08.2024

MANTELTARIFVERTRAG

für Geld- und Wertdienste in der Bundesrepublik Deutschland
vom 16.05.2022

gültig mit Wirkung ab **01.07.2022**

Zwischen

der Bundesvereinigung Deutscher Geld- und Wertdienste e. V. (BDGW),
Am Weidenring 56, 61352 Bad Homburg

- einerseits -

und der

Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft, ver.di, Bundesvorstand
Paula-Thiede-Ufer 10, 10179 Berlin

- andererseits -

wird folgender Bundesmanteltarifvertrag für Geld- und Wertdienste abgeschlossen:

Präambel

Mit Inkrafttreten dieses Tarifvertrages werden grundsätzlich die bis dahin geltenden manteltariflichen Regelungen in den verschiedenen Bundesländern in einem Bundesmanteltarifvertrag zusammengefasst, rechtssicherer mit gesetzlichen Bestimmungen verknüpft und eine einheitliche Berechnungsgrundlage für bestimmte Ansprüche geschaffen. Zudem sind die bis dahin geltenden, länderspezifischen Regelungen in diesem Tarifvertrag unter Berücksichtigung der Mantelrahmentarifregelungen aus dem MRTV, abgeschlossen zwischen ver.di und dem BDSW am 01.12.2006 und die Regelungen aus der Rahmenvereinbarung für Geld- und Wertdienste, abgeschlossen zwischen ver.di und der BDGW am 11.11.2013 zusammengeführt und aufgezählt worden.

§ 1 Geltungsbereich

Dieser Tarifvertrag gilt

- räumlich:** für die Bundesrepublik Deutschland,
- fachlich:** für alle Betriebe bzw. selbstständigen Betriebsabteilungen, die Geld- und Wertdienste in der Geldbearbeitung und/oder als Geld- und Werttransporte durchführen,
- persönlich:** für alle in diesen Bereichen tätigen gewerblichen Arbeitnehmer und für die im Transport und in der Geld- und Wertbearbeitung operativ tätigen betrieblichen Angestellten (wie Einsatzleiter, Schichtleiter, Disponenten).

Alle personenbezogenen Begriffe in diesem Vertrag gelten für alle Geschlechter gleichermaßen.

§ 2 Besitzstandsfortschreibung und Arbeitsortprinzip

1. Mit dem Inkrafttreten dieses Bundesmanteltarifvertrages gelten ausschließlich die in dieser Tarifvereinbarung genannten Tarifregelungen einschließlich der unter den einzelnen Paragraphen aufgeführten regionalen Besonderheiten. Die Bestimmungen dieses Bundesmanteltarifvertrages sind Mindestregelungen und unabdingbar. Werden betrieblich über diesen Bundesmanteltarifvertrag hinausgehend günstigere Regelungen, unabhängig der Rechtsgrundlage, gewährt, so dürfen diese aus Anlass des Inkrafttretens dieses Bundesmanteltarifvertrages nicht außer Kraft gesetzt werden. Für Arbeitnehmer günstigere Abweichungen von diesen Mindestregelungen sind auch zukünftig zulässig, ebenfalls gleich auf welcher Rechtsgrundlage beruhend. Soweit einschlägig, gelten für kaufmännische und technische Angestellte die bisherigen regionalen Ländertarifverträge weiter und werden nicht von diesem Tarifvertrag ersetzt.
2. Die Tarifvertragsparteien sind sich einig, dass der Ort der Erbringung der Arbeitsleistung für die mobile Dienstleistung im Tarifsinne für inländische Unternehmen der Ort ist, an dem die Arbeit aufgenommen und beendet wird.
3. Die Tarifvertragsparteien sind sich einig, dass für die stationäre Dienstleistung in der Geldbearbeitung Ort der Erbringung der Arbeitsleistung der Ort ist, an dem die Arbeit im Geldbearbeitungszentrum aufgenommen und beendet wird.

§ 3 Fahrtkosten

Die Erstattung von Fahrtkosten für die Nutzung des privaten Fahrzeuges auf Veranlassung des Arbeitgebers zur Durchführung von Dienstangelegenheiten oder für die Nutzung des privaten Fahrzeuges zwischen Wohnung und Arbeitsstätte auf Wunsch des Arbeitgebers richtet sich nach den jeweils gültigen Sätzen der gesetzlichen Bestimmungen des Einkommensteuergesetzes (EstG) und der Lohnsteuer-Richtlinien (LStR), derzeit 30 Cent/km bis zum 20. Kilometer und 35 Cent ab dem 21. Kilometer.

§ 4 Arbeitsverhältnis / Kündigungsfristen

1. Das Arbeitsverhältnis wird durch Abschluss eines von beiden Seiten rechtsverbindlich unterschriebenen Arbeitsvertrages begründet.

Nur für die Tarifregion Berlin-Brandenburg:

Bei der Einstellung ist ein schriftlicher Arbeitsvertrag zu schließen, welchem dieser Tarifvertrag zugrunde liegt.

Alle vereinbarten, nicht im Tarifvertrag oder im Gesetz geregelten wesentlichen Beschäftigungsbedingungen müssen schriftlich niedergelegt werden, ansonsten reicht der Verweis auf die jeweils gültigen tariflichen und gesetzlichen Normen.

- 1.1 Besondere regionale Regelungen zu Betriebszugehörigkeitszeiten

Nur für Tarifregion Bayern und nur für Kündigungsfristen:

Als Betriebszugehörigkeit wird die Zeit gerechnet, die der Arbeitnehmer zusammenhängend bei ein und demselben Arbeitgeber zugebracht hat. Zeiten der Betriebszugehörigkeit, die bei einem anderen Arbeitgeber erbracht wurden, werden voll angerechnet, wenn der Arbeitnehmer unmittelbar von einem Arbeitgeber in einen anderen Betrieb, der den tarifvertraglichen Bestimmungen des Bewachungsgewerbes in Bayern unterliegt, wechselt. Die Anrechnung dieser Betriebszugehörigkeitszeiten gilt auch im Sinne des § 1 Kündigungsschutzgesetzes für Arbeitnehmer bei militärischen Einrichtungen.

Scheidet ein Arbeitnehmer infolge Rente auf Zeit, Aus- oder Fortbildung oder Kündigung durch den Arbeitgeber (soweit nicht Gründe zu einer außerordentlichen Kündigung vorliegen) aus dem Arbeitsverhältnis aus, so wird bei Wiedereinstellung durch denselben Arbeitgeber die Zeit seiner früheren Betriebszugehörigkeit angerechnet, sofern die Unterbrechung nicht mehr als zwölf Monate betragen hat.

Nur für die Tarifregion Bremen:

Als Betriebszugehörigkeit gilt die Zeit, die ein Arbeitnehmer bei demselben Arbeitgeber beschäftigt ist.

Arbeitnehmern, die unverschuldet ihr Arbeitsverhältnis unterbrechen, wird bei einer Wiedereinstellung die frühere Zeit der Betriebszugehörigkeit voll angerechnet, sofern sie nicht länger als ein Jahr zurückliegt.

Abweichend von Absatz 2 dieser Regelung gilt für Bremen die in § 15 dieses Tarifvertrages genannte Betriebszugehörigkeit ausschließlich für die tatsächliche Zugehörigkeit im jeweiligen Unternehmen.

Nur für die Tarifregion Hamburg:

Als Betriebszugehörigkeit gilt die Zeit, die ein Arbeitnehmer bei demselben Arbeitgeber ununterbrochen beschäftigt ist. Sie beginnt ab 1. des Monats, in dem das Arbeitsverhältnis vor dem 1. des jeweiligen Monats bestanden hat.

Arbeitnehmern, die unverschuldet das Arbeitsverhältnis unterbrechen, wird bei einer Wiedereinstellung binnen eines Jahres die frühere Zeit als Betriebszugehörigkeit voll angerechnet.

Nur für die Tarifregion Niedersachsen:

Als Betriebszugehörigkeit gilt die Zeit, die ein Arbeitnehmer bei demselben Arbeitgeber ununterbrochen beschäftigt ist. Sie beginnt am 1. des Monats, in dem das Arbeitsverhältnis vor dem 1. des jeweiligen Monats bestanden hat.

Arbeitnehmern, die unverschuldet das Arbeitsverhältnis unterbrechen, wird bei einer Wiedereinstellung binnen eines Jahres die frühere Zeit als Betriebszugehörigkeit voll angerechnet.

Die in Absatz 1 und 2 dieser Regelung für Niedersachsen geregelte Dauer der Betriebszugehörigkeit ist für alle tarifvertraglichen und gesetzlichen Ansprüche und Bedingungen anzuwenden.

Abweichend von Absatz 3 dieser Regelung für Niedersachsen zählt für die in § 15 dieses Tarifvertrages für Niedersachsen genannte Betriebszugehörigkeit ausschließlich die tatsächliche Zugehörigkeit im jeweiligen Unternehmen.

Nur für die Tarifregion Schleswig-Holstein:

Als Betriebszugehörigkeit im Sinne dieses Manteltarifvertrages gilt die Zeit, die ein Arbeitnehmer bei demselben Arbeitgeber beschäftigt ist. Sie beginnt am Ersten des Monats, in dem das Arbeitsverhältnis vor dem 15. des jeweiligen Monats bestanden hat.

Arbeitnehmern, die unverschuldet ihr Arbeitsverhältnis unterbrechen, wird bei einer Wiedereinstellung die frühere Zeit der Betriebszugehörigkeit vollständig angerechnet, sofern sie nicht länger als 6 Monate zurückliegt.

Die in Absatz 1 und 2 dieser Regelung für Schleswig-Holstein geregelte Dauer der Betriebszugehörigkeit ist für alle tarifvertraglichen und gesetzlichen Ansprüche und Bedingungen anzuwenden.

2. Das Arbeitsverhältnis endet:

- 2.1. durch schriftliche Kündigung,
- 2.2. mit Ablauf der vereinbarten Zeit oder mit Erreichung des vereinbarten Zwecks,
- 2.3. bei Eintritt der vollen und unbefristeten Erwerbsunfähigkeit mit Ablauf des Monats, in dem der Rentenbescheid dem Arbeitnehmer zugestellt wird,
- 2.4. auf Grund der Inanspruchnahme des vorgezogenen Altersruhegeldes,
- 2.5. mit Ablauf des Kalendermonats, in dem das gesetzlich festgelegte Alter zum Erreichen der Regelaltersgrenze erreicht wird.

3. Das Arbeitsverhältnis kann ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist unter Beachtung der gesetzlichen Bestimmungen mit sofortiger Wirkung aus wichtigem Grund gemäß § 626 Abs. 1 BGB beendet werden. Ein wichtiger Grund kann grundsätzlich vorliegen,
- wenn die Erlaubnisbehörde die Beschäftigung des Arbeitnehmers wegen Nichterfüllung der gewerberechtlichen Zugangsvoraussetzungen untersagt und bei Entzug der Waffenerlaubnis durch die zuständige Waffenbehörde,
 - bei Vertragsschlussverschulden (Einstellungsbetrug) durch Falschauskunft auf zulässige Fragen bei der Einstellung, die für das Arbeitsverhältnis von Bedeutung sind, z. B. Vorstrafen, Vorzeigen falscher oder verfälschter Urkunden
- Der Rechtsweg für die Überprüfung der Kündigung aus wichtigem Grund bleibt hiervon unberührt.
4. Es kann eine Probezeit bis zu 6 Monaten vereinbart werden. Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis mit einer Frist von 2 Tagen gekündigt werden.
5. Im 1. und 2. Jahr des Beschäftigungsverhältnisses kann das Arbeitsverhältnis mit einer Frist von 14 Kalendertagen zum Schichtende gekündigt werden. Ab dem dritten Jahr des Beschäftigungsverhältnisses gelten die gesetzlichen Bestimmungen.
6. Die kalendermäßige Befristung eines Arbeitsvertrages ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes ist entsprechend der gesetzlichen Bestimmungen zulässig. Befristete Arbeitsverträge unterliegen der ordentlichen Kündigungsmöglichkeit. Die genannten Kündigungsfristen gelten entsprechend.

Nur für die Tarifregion Hamburg:

Der Arbeitnehmer hat bei Ausscheiden Anspruch auf ein qualifiziertes Zeugnis. Anspruch auf ein Zwischenzeugnis hat er nur bei begründetem Anlass. Die Arbeitspapiere sind bis zum 15. des Folgemonats auszuhändigen.

Nur für die Tarifregion Hessen:

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

§ 5 Begriffsbestimmungen

Sicherheitsmitarbeiter in Geld- und Wertdiensten

1. Sicherheitsmitarbeiter im Geld- und Werttransport (CIT) ist, wer Geld, einschließlich Sorten, sowie sonstiger Valoren für Dritte transportiert. Das schließt auch Sicherheitsmitarbeiter in Interventionsteams als Sicherer/Zufahrer im Rahmen einer 3-Mann-Logistik und die Störungsbeseitigung (Reparatur am Gerät) durch eigene Sicherheitsmitarbeiter der Betriebe des fachlichen Geltungsbereiches ein.
2. Sicherheitsmitarbeiter in der Geld- und Wertbearbeitung (Cash) ist, wer Geld- und Wertsachen für Dritte bearbeitet. Das schließt auch Sicherheitsmitarbeiter in der Annahme, Clearing sowie Tresor mit ein.
3. Sicherheitsmitarbeiter sind zudem die in den Geld- und Wertdiensten in der Geldbearbeitung und / oder im Geld- und Werttransport operativ tätigen betrieblichen Angestellten (wie Einsatzleiter, Schichtleiter und Disponenten).

§ 6 Allgemeine Bestimmungen

1. Der Dienst beginnt mit der Aufnahme der Tätigkeit gemäß Dienstanweisung oder der Übergabe der Arbeitsmittel und endet mit der Beendigung der Tätigkeit gemäß Dienstanweisung oder der Rückgabe der Arbeitsmittel.

Nur für die Tarifregion Berlin-Brandenburg:

Der vergütungspflichtige Dienst beginnt mit der Aufnahme der Tätigkeit gemäß Dienstanweisung oder der Übergabe der Arbeitsmittel (Ausrüstungsgegenstände) und endet mit der Beendigung der Tätigkeit gemäß Dienstanweisung oder mit der Rückgabe der Arbeitsmittel.

2. Betriebsrat und Arbeitgeber können im Einzelfall abweichend von dieser Regelung den Dienstbeginn und das Dienstende in einer Betriebsvereinbarung regeln.
3. Alle in den Sicherheitsdienstleistungen anfallenden Pausen können auf Kurzpausen von angemessener Dauer aufgeteilt werden. Ordnet der Arbeitgeber Kurzpausen von unter 15 Minuten an, so sind diese wie Arbeitszeit zu vergüten.

§ 7 Arbeitnehmerüberlassung

Auf Arbeitnehmer, die einem Dritten (Entleiher) im Rahmen des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG) überlassen werden, finden die Bestimmungen dieses Manteltarifvertrages in vollem Umfang Anwendung. Die Arbeitnehmer sind entsprechend der überwiegend ausgeübten Tätigkeit in die jeweils tarifierte Lohngruppe des jeweils gültigen Bundeslohntarifvertrages einzugruppieren. Diese Regelung zur Arbeitnehmerüberlassung gilt auch für Dienst- und Werkverträge.

§ 8 Arbeitszeit

1. Die regelmäßige tägliche Arbeitszeit darf 8 Stunden nicht überschreiten. Sie kann ohne Vorliegen von Arbeitsbereitschaft auf bis zu 10 Stunden verlängert werden, wenn innerhalb von 12 Kalendermonaten im Durchschnitt 8 Stunden täglich nicht überschritten werden. Darüber hinaus kann die Arbeitszeit auch ohne Ausgleich über 10 Stunden täglich verlängert werden, wenn in die Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft fällt.
2. Die tägliche Ruhezeit beträgt 11 Stunden.
3. Bei Kurzeinsätzen besteht ein Vergütungsanspruch von mindestens 4 Stunden. Diese Regelung gilt nicht für Arbeitnehmer mit Arbeitsverträgen, in denen eine kapazitätsorientierte und/oder variable Arbeitszeit vereinbart ist.
4. Die regelmäßige tarifliche monatliche Arbeitszeit für Vollzeitarbeitnehmer ist für 5 Tage an den Werktagen von Montag bis Samstag zu leisten und errechnet sich aus der entsprechenden Anzahl der Arbeitstage / Monat / Bundesland multipliziert x 8 Stunden pro Arbeitstag.
5. Zum Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer, die Arbeitszeiten über 8 Stunden täglich ohne Ausgleich leisten, gewährleistet der Arbeitgeber die Möglichkeit einer regelmäßigen arbeitsmedizinischen Betreuung. Die Kosten solcher Untersuchungen trägt der Arbeitgeber.
6. Bei Arbeit auf Abruf hat der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer die Lage seiner Arbeitszeit in der Regel mindestens zwei Tage im Voraus mitzuteilen.

§ 9 Freischicht-Dienstfreitage

Für Arbeit an Freischicht- und/oder Dienstfreitagen wird in den nachfolgend aufgeführten Tarifregionen, der aus der Tabelle ersichtliche Zuschlag pro Stunde tatsächlich geleisteter Arbeit gezahlt:

	Tarifregion Baden-Württemberg	Tarifregion Nordrhein-Westfalen	Tarifregion Niedersachsen
Höhe	50 % bei betrieblich angeordneter Sonderschicht und ab der 174. Stunde	50 % an Freischichttagen, soweit keine Freischicht in 6 Wo nachgewährt wird	35 % an Freischichttagen

§ 10 Fälligkeit der Entgelt- Gehaltsansprüche, Abrechnung, Zusendung

1. Die Abrechnung der Entgelte erfolgt monatlich. Die Entgeltperiode ist der Kalendermonat. Die Abrechnung und Auszahlung ist im Folgemonat bis spätestens zum 15. vorzunehmen. Die Auszahlung der Gehälter ist am jeweils Monatsletzten fällig. Günstigere Regelungen bleiben unberührt.
2. Dem Arbeitnehmer ist eine Abrechnung zu erteilen, aus der das Bruttoarbeitsentgelt, seine Zusammensetzung und Errechnung sowie sämtliche Abzüge und etwaige Abschlagszahlungen ersichtlich sind.
3. Die Zusendung der Abrechnung erfolgt an die zuletzt dem Arbeitgeber bekannt gegebene Adresse. Soweit die technischen Möglichkeiten beim Arbeitnehmer bestehen und er zustimmt, kann die Zusendung der Abrechnung auch in digitaler Form erfolgen.

§ 11 Berechnung Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall

Die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfalle richtet sich nach dem Entgeltfortzahlungsgesetz in seiner jeweils geltenden Fassung, sofern für die nachfolgend aufgeführten Tarifregionen nichts Abweichendes bestimmt ist oder für Arbeitnehmer nicht günstigere betriebliche, betriebs-/unternehmensbezogene oder individualvertragliche Regelungen (siehe § 2 Abs.1 dieses Tarifvertrages) gelten.

Nur für die Tarifregion Baden-Württemberg:

Das fortzuzahlende Arbeitsentgelt der Arbeitnehmer berechnet sich nach der für den Arbeitnehmer durchschnittlichen Arbeitszeit der letzten 6 Monate. Die Höhe der Entgeltfortzahlung errechnet sich aus 100 % des Stundengrundlohnes nach dem jeweils gültigen Bundeslohntarifvertrag zuzüglich der Lohnzulagen für Mehrarbeitsstunden und der Mehrarbeitszuschläge, Fahrtkosten sowie der außertariflichen Zulagen der letzten 6 Monate geteilt durch 130.

Das so ermittelte arbeitstägliche¹ Arbeitsentgelt bezogen auf eine 5-Tage-Woche wird mit den Tagen der Arbeitsunfähigkeit multipliziert.

Der Arbeitgeber kann für seinen Betrieb die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall auch nach dem Lohnausfallprinzip berechnen. Die Berechnungsgrundlage ist die im oben genannten Absatz 1 festgelegte regionale Tarifregelung für Baden-Württemberg.

¹ Ausgehend davon, dass an den Werktagen Montag bis Samstag entsprechend § 8 Abs.4 dieses Tarifvertrages an 5 vergütungspflichtigen Tagen in der Kalenderwoche gearbeitet werden muss und mit einem Krankheitstag einer dieser Arbeitstage abgedeckt ist. Bei einer Arbeitsunfähigkeit von 5 Tagen innerhalb einer Kalenderwoche sind daher die 5 nach § 8 Abs.4 dieses Tarifvertrages zu erbringenden Arbeitstage erfüllt.

Nur für die Tarifregion Bayern:

1. Bis zur Dauer von sechs Wochen wird das Arbeitsentgelt bezahlt. Das Arbeitsentgelt errechnet sich nach dem Bruttoverdienst, den der Arbeitnehmer in den letzten zwölf Abrechnungsmonaten vor Beginn der Krankheit erhalten hat. Einmalzahlungen, wie z. B. Jahressonderzahlung, Fahrkostenzuschüsse, Spesen und Jubiläumszuwendungen werden dem Bruttoarbeitsverdienst nicht hinzugerechnet. Das arbeitstägliche Krankenentgelt errechnet sich in der 5-Tage-Woche aus 1/260.

Für Arbeitnehmer, die weniger als zwölf Monate im Betrieb beschäftigt sind, werden zur Berechnung des Krankengeldes die Tage seit Einstellung (1. Tag der Arbeitsaufnahme) bis zum Tage der Arbeitsunfähigkeit zusammengezählt und der gesamte Bruttolohnbetrag dieses Zeitraumes durch die ermittelten Arbeitstage geteilt. Dieser somit errechnete Bruttolohnbetrag wird als arbeitstägliches Krankenentgelt bezogen auf eine 5-Tage-Woche bezahlt.

War der Arbeitnehmer im Berechnungszeitraum vom Betrieb abwesend, ohne dass dafür ein Lohnanspruch bestand, z. B. unbezahlter Urlaub, Teilnahme an Lehrgängen usw., verkürzt sich der Divisor um die Zahl der Tage, an denen kein Lohnanspruch bestand.

2. Beruht die Arbeitsunfähigkeit auf einem unverschuldeten Arbeitsunfall, so erhält der Arbeitnehmer ab der siebten bis einschließlich 13. Woche den Differenzbetrag als Krankengeldzuschuss zwischen den Nettoleistungen der Kranken- oder Unfallversicherung und dem errechneten Nettolohn gemäß Ziffer 1.
3. Ein von einem Sozialversicherungsträger angeordneter Kuraufenthalt steht einer durch Erkrankung verursachten Arbeitsunfähigkeit gleich, wenn eine entsprechende Bescheinigung vorgelegt wird.
4. Ist die Arbeitsunfähigkeit durch Verschulden Dritter, z. B. durch Verkehrsunfall eingetreten, so besteht gegenüber dem Betrieb Mitteilungspflicht wegen Geltendmachung von Schadenersatzansprüchen in Höhe des fortgezahlten Lohnes oder des Krankengeldzuschusses.
5. Im Übrigen gelten die gesetzlichen Bestimmungen.

Nur für die Tarifregion Bremen:

1. Die Fortzahlung des Arbeitsentgelts im Krankheitsfalle regelt sich nach dem Entgeltfortzahlungsgesetz in seiner jeweils geltenden Fassung.
2. Die Höhe der Entgeltzahlung beträgt 100 v.H. des jeweiligen tariflichen Stundengrundlohnes einschließlich Zuschlägen ohne außertarifliche Zuschläge und Zulagen.

Nur für die Tarifregion Hamburg:

1. Die Fortzahlung des Arbeitsentgeltes im Krankheitsfalle regelt sich nach dem Entgeltfortzahlungsgesetz in seiner jeweils geltenden Fassung.
2. Die Höhe der Entgeltzahlung beträgt 100 von 100 des jeweiligen tariflichen Stundengrundlohnes einschließlich Zuschläge ohne außertarifliche Zuschläge und Zulagen.

Nur für die Tarifregion Niedersachsen:

Der Anspruch auf Fortzahlung des Arbeitsentgeltes im Krankheitsfalle regelt sich nach dem Entgeltfortzahlungsgesetz mit folgender Abweichung zur Höhe des fortzuzahlenden Entgeltes:

- a) Die Höhe der Entgeltzahlung beträgt 100 von 100 des tariflichen Stundengrundlohns ohne jegliche tariflichen und außertariflichen Zuschläge und Zulagen.
- b) Das fortzuzahlende Arbeitsentgelt der Arbeitnehmer berechnet sich nach der für den Arbeitnehmer durchschnittlichen Arbeitszeit der letzten 3 Monate ohne Überstunden multipliziert mit dem tariflichen Stundengrundlohn ohne jegliche tariflichen und außertariflichen Zuschläge und Zulagen. Der so ermittelte Tageslohn wird mit den Arbeitstagen der Arbeitsunfähigkeit modifiziert.

Für Arbeitnehmer, deren ununterbrochene Beschäftigungszeit länger als 4 Wochen, aber weniger als 3 Monate, beträgt, wird die tatsächliche Beschäftigungszeit für die Berechnung der durchschnittlichen arbeitstäglichen² Arbeitszeit bezogen auf eine 5-Tage-Woche zugrunde gelegt.

- c) Bei Vorliegen von Dienstplänen kann der Arbeitgeber in seinem Betrieb die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall nach dem Lohnausfallprinzip ohne jegliche tariflichen und außertariflichen Zulagen und Zuschläge berechnen.
- d) Einmalzahlungen fallen nicht in diese Berechnung hinein.

² Ausgehend davon, dass an den Werktagen Montag bis Samstag entsprechend § 8 Abs.4 dieses Tarifvertrages an 5 vergütungspflichtigen Tagen in der Kalenderwoche gearbeitet werden muss und mit einem Krankheitstag einer dieser Arbeitstage abgedeckt ist. Bei einer Arbeitsunfähigkeit von 5 Tagen innerhalb einer Kalenderwoche sind daher die 5 nach § 8 Abs.4 dieses Tarifvertrages zu erbringenden Arbeitstage erfüllt.

§ 12 Zuschläge

1. Mehrarbeitszuschlag und Beginn

Für Arbeitnehmer, die unter den Geltungsbereich dieses Tarifvertrages fallen, ist jede, über die in der nachfolgenden Tabelle angegebenen Stundenanzahl hinaus ausdrücklich angeordnete und tatsächlich geleistete Arbeitszeit zuschlagspflichtige Mehrarbeit.¹

Der Mehrarbeitszuschlag beträgt 25 % auf den tariflichen Stundengrundlohn und ist in der jeweiligen dort genannten Tarifregion gemäß nachfolgender Tabelle zu zahlen:

	Tarifregion Baden-Württemberg, Hessen, Niedersachsen, Rheinland-Pfalz/Saarland Schleswig-Holstein	Tarifregion Bayern, Bremen	Tarifregion Hamburg, Nordrhein-Westfalen	Tarifregion Berlin, Brandenburg, Mecklenburg-Vorpommern Sachsen, Sachsen-Anhalt, Thüringen
Mehrarbeitszuschlag ab der	174. h	BAY: 188. h HB: 191. h	HH: 198. h NRW: 186. h	194. h B-BRA: 189. h

¹ nur für die Tarifregion Ba-Wü: Mehrarbeit soll innerhalb des Folgemonats durch Freizeitgewährung ausgeglichen werden.

2. Feiertagszuschlag

Für die Arbeit an allen gesetzlichen Feiertagen ist ein Feiertagszuschlag in Höhe von 100 % zum tariflichen Stundengrundlohn zu zahlen, sofern sich aus der nachfolgenden Tabelle nichts Abweichendes ergibt. Für die Arbeit am 24. und 31.12. des Jahres gilt grundsätzlich die Zuschlagszahlung ab 14 h, sofern sich aus der nachfolgenden Tabelle für dort aufgeführte Tarifregionen nichts Abweichendes ergibt.

	Tarifregion Baden-Württemberg Bayern	Tarifregion Bremen Hamburg Niedersachsen	Tarifregion Hessen (HN) Rheinland-Pfalz (RP) Saarland (SL) Nordrhein-Westfalen (NRW)	Tarifregion Berlin Brandenburg Mecklenburg-Vorpommern Sachsen (SN) Sachsen-Anhalt Thüringen Schleswig-Holstein (S-H)
Feiertagszuschlag für:				
1. Januar: Neujahr	+	+	+	+
6. Januar: Hlge. 3 Könige	+			
8. März: Frauentag				+ nur B
Karfreitag	+	+	+	+
Ostersonntag	+	+	+ nur RP, SL und HN	+ nur B-BRA
Ostermontag	+	+	+	+
1. Mai: Tag der Arbeit	+	+	+	+
Himmelfahrt	+	+	+	+
Pfingstsonntag	+	+	+ nur RP, SL und HN	+ nur B-BRA
Pfingstmontag	+	+	+	+
Fronleichnam	+		+	+ nur THÜ und SN best. Gem.*
8. Aug. Friedensfest	+ nur Augsburg (BAY)			
15. Aug. Mariä Himmelf.	+ nur BAY (kath. Gem.)		+ nur SL	
20. Sept. Weltkindertag				+ nur THÜ
3. Oktober	+	+	+	+
Ref. tg (R) / Allerheil. (A)	+ (A)	+ (R)	+ NRW, RP u. SL (A)	+ Tarifregion Ost und S-H (R)
Buß- und Betttag				+ nur SN
1. Weihnachtsfeiertag	+	+	+	+
2. Weihnachtsfeiertag	+	+	+	+
24. 12. und 31. 12.	+ nur B-W ab 12 h	+ ab 14 h	+ HN, NRW ab 14 h RP u. SL ab 16 h	+ nur B-BRA ab 14 h
Höhe:	B-W 100 % BAY 100 % von 06 - 20 h 77 % von 20 - 06 h	100 %	100 %	100 % S-H 75 %

Die Aufzählung der gesetzlichen Feiertage entspricht dem aktuellen Stand im Zeitpunkt des Abschlusses dieses Tarifvertrages. Sollten danach weitere Feiertage hinzukommen, finden auf diese ebenfalls die Regelungen der Ziffer 1. Anwendung.

* **SN best. Gem. = bestimmte Gemeinden in Sachsen:** In folgenden Gemeinden und Ortsteilen der heutigen Gemeindestrukturen ist gemäß der FronleichnamVO Sachsen vom 04.05.1993 Fronleichnam ein gesetzlicher Feiertag: Bautzen (nur Ortsteile Bolbritz und Salzenforst), Crostwitz, Göda (nur Ortsteil Prischwitz), Großdubrau (nur Ortsteil Sdier), Hoyerswerda (nur Ortsteil Dörghausen), Königswartha (alle Ortsteile außer Wartha), Nebelschütz, Neschwitz (nur Ortsteile Neschwitz und Saritsch), Panschwitz-Kuckau, Puschwitz, Rückelwitz, Radibor, Rabitz-Rosenthal, Wittichenau

3. Sonntagszuschlag

Für die Arbeit am Sonntag ist grundsätzlich ein Sonntagszuschlag in Höhe von 30 % zum tariflichen Stundengrundlohn zu zahlen, sofern sich aus der nachfolgenden Tabelle für dort aufgeführte Tarifregionen nichts Abweichendes ergibt.

	Tarifregion Baden-Württemberg	Tarifregion Bayern	Tarifregion Hessen Bremen Hamburg Niedersachsen Nordrhein-Westfalen Rheinland-Pfalz (RP) Saarland (SL)	Tarifregion Berlin Brandenburg, Mecklenburg-Vorpommern Sachsen, Sachsen-Anhalt, Thüringen
Sonntagszuschlag (BL) und Höhe, ab und ggf. in der Zeit von bis:	B-W 35 %	BAY 26 % von 6h-20h 3 % von 20h-6 h	HN, HB, HH, NDS, NRW 50 % RP und SL 25 %	Tarifregion Ost außer B-BRA: 30 % B-BRA: 35 %

4. Nachtarbeitszuschlag

Für die Arbeit in der Nacht ist ein Nachtarbeitszuschlag zum tariflichen Stundengrundlohn zu zahlen. Der Nachtarbeitszuschlag ist in der jeweiligen dort genannten Tarifregion gemäß nachfolgender Tabelle zu zahlen:

	Tarifregion Hessen Bayern	Tarifregion Rheinland-Pfalz Saarland Schleswig-Holstein	Tarifregion Baden-Württemberg Hamburg	Tarifregion Berlin Brandenburg Bremen Mecklenburg-Vorpommern Niedersachsen Nordrhein-Westfalen Sachsen Sachsen-Anhalt, Thüringen
Nachtarbeitszeit	20 h - 6 h	20 h - 6 h	20 h - 6 h	23 h - 6 h B-BRA und NRW: 22 h - 6 h
Zuschlagshöhe	HN: 25 % nur Geld- und Werttransport BAY: 23 %	10 %	15 %	Tarifregion Ost, HB, NDS: 10 % B-BRA: 15 % NRW: 10 %

Beim Zusammentreffen mehrere Zuschläge nach Ziffern 2. und 3. ist nur der jeweils höhere Zuschlag zu gewähren. Ausgenommen hiervon werden die Zuschläge nach Ziffern 1. und 4.

§ 13 Urlaub und Urlaubsentgelt

1. Grundurlaubsanspruch

Arbeitnehmer erhalten Erholungsurlaub nach den Bestimmungen des Bundesurlaubsgesetzes, soweit nachfolgend nichts Abweichendes für die dort genannten Tarifregionen vereinbart ist. Der unten angegebene Grundurlaubsanspruch hat die 5-Tage-Woche zum Gegenstand. Ursprünglich in den Ländern geregelte Urlaubstageansprüche mit einem 6- oder 7-Tage-Bezug wurden hier zur Vereinheitlichung der Berechnungsgrundlage auf eine 5-Tage-Woche umgerechnet. Die sich aus der Umrechnung ergebenden Bruchteile von Urlaubstagen wurden jeweils auf den nächstfolgenden vollen Urlaubstag aufgerundet.

	Tarifregion Baden-Württemberg Hamburg (HH)	Tarifregion Bayern (BAY) Hessen (HN)	Tarifregion Bremen (HB) Niedersachsen (NDS)	Tarifregion Nordrhein-Westfalen (NRW) Rheinland-Pfalz Saarland (RPS)	Tarifregion Berlin Brandenburg Mecklenburg- Vorpommern Sachsen Sachsen-Anhalt, Thüringen Schleswig-Holstein (S-H)
Urlaub	B-W 30 Urlaubstage	BAY 23 Urlaubstage	HB 26 Urlaubstage	NRW 22 Urlaubstage	Tarifregion Ost 22 Urlaubstage
	HH 20 Urlaubstage	HN 25 Urlaubstage	NDS 26 Urlaubstage	RPS 23 Urlaubstage	S-H 21 Urlaubstage

Für eine Kalender-Woche Urlaub bedarf es 5 Urlaubstage. Bei einer Urlaubsnahme von 5 Tagen innerhalb einer Kalenderwoche sind daher die 5 nach § 8 Abs.4 dieses Tarifvertrages zu erbringenden Arbeitstage erfüllt.

Nur für die Tarifregion Baden-Württemberg:

1. Jeder Arbeitnehmer hat (wenigstens) einmal im Kalenderjahr unter Weitergewährung seines Lohnes Anspruch auf Erholungsurlaub. Der erstmalige Anspruch entsteht nach einer Wartezeit von 3 Monaten. Das Urlaubsjahr ist das Kalenderjahr. Während des Urlaubs darf keine dem Urlaubszweck widersprechende Erwerbstätigkeit geleistet werden.
2. Für alle Arbeitnehmer, die am 01.04.1991 sieben Jahre beschäftigt waren, beträgt der Urlaubsanspruch 31 Urlaubstage. Für Arbeitnehmer, die am 01.04.1991 zehn Jahre Betriebszugehörigkeit innehatten, beträgt der Urlaub 32 Urlaubstage.
3. Neu eingetretene oder ausscheidende Arbeitnehmer erhalten nach einer Tätigkeit von weniger als 12 Monaten so viele Zwölftel des ihnen zustehenden Jahresurlaubs, wie sie Monate im laufenden Kalenderjahr beschäftigt waren. Ein Monat wird voll gerechnet, wenn mindestens die Hälfte des Dienstes im Beschäftigungsmonat abgeleistet ist. Bei einem früheren Arbeitgeber bereits erhaltener Urlaub wird angerechnet.
4. Die Einteilung des Urlaubs wird unter Berücksichtigung der Wünsche des Arbeitnehmers und der betrieblichen Erfordernisse vom Arbeitgeber im Einvernehmen mit dem Betriebsrat festgesetzt.

5. Durch nachgewiesene Erkrankung eines Arbeitnehmers während des Urlaubs gilt dieser als unterbrochen.

Nur für die Tarifregion Bayern:

1. Jeder Arbeitnehmer hat im Kalenderjahr Anspruch auf Urlaub unter Fortzahlung seiner Bezüge. Der Urlaub wird auf der Basis von vollen Arbeitstagen (00.00 Uhr – 24.00 Uhr) gewährt. Das Urlaubsjahr ist das Kalenderjahr.
2. Der Anspruch auf den Jahresurlaub entsteht erstmalig nach sechsmonatiger ununterbrochener Betriebszugehörigkeit. Diese Wartezeit ist auch bei Wiedereintritt in denselben Betrieb zu erfüllen.

Ist die Wartezeit von sechs Monaten im Urlaubsjahr noch nicht erfüllt, so wird der Urlaub für das laufende Urlaubsjahr anteilmäßig gewährt. Als voller Kalendermonat gilt auch der Kalendermonat, in dem das Beschäftigungsverhältnis vor dem 16. beginnt oder nach dem 15. endet. Bruchteile von Urlaubstagen, die mindestens einen halben Tag ergeben, sind auf volle Urlaubstage aufzurunden.

3. Kann der Urlaub wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses ganz oder teilweise nicht mehr gewährt werden, so ist er abzugelten.
4. Ein Urlaubsteil muss in der 5-Tage-Woche mindestens 10 aufeinander folgende Arbeitstage umfassen.

Die Übertragung eines nicht eingebrachten Urlaubsanspruches auf das nächste Kalenderjahr ist bis zum 31. März zulässig.

5. Erkrankt ein Arbeitnehmer während des Urlaubs, so werden die durch eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung nachgewiesenen Tage auf den Urlaub nicht angerechnet. Der Arbeitnehmer hat sich jedoch nach Ablauf seines Urlaubs oder falls die Krankheit länger dauert, nach Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit zunächst dem Arbeitgeber zur Arbeitsleistung zur Verfügung zu stellen. Der Antritt des Resturlaubs ist erneut festzulegen.
6. Auf den Jahresurlaub werden nicht angerechnet Kur- und Heilverfahren, die von einem Träger der Sozialversicherung verordnet werden, sowie die sich an die Kur unmittelbar anschließende Nachkur, wenn der Kurarzt diese Zeit zur Erreichung des Kurzweckes für erforderlich hält.

Diese Regelung gilt nicht für Badekuren (Kururlaub), für die der Sozialversicherungsträger nur Zuschüsse leistet und durch welche die übliche Gestaltung eines Erholungsurlaubes nicht erheblich beeinträchtigt wird.

7. Während des Urlaubs darf der Arbeitnehmer keine dem Urlaubszweck widersprechende Tätigkeit verrichten.
8. Schwerbehinderte haben in jedem Urlaubsjahr Anspruch auf den gesetzlichen Zusatzurlaub.

Nur für die Tarifregion Bremen:

1. Maßgebend ist jeweils die Dauer der Betriebszugehörigkeit bei Beginn des Kalenderjahres.
2. Im Ein- und Austrittsjahr wird Teilurlaub gewährt. Der Arbeitnehmer erhält für jeden Beschäftigungsmonat, in dem er beschäftigt war, einen Zwölftel des ihm zustehenden Jahresurlaubs innerhalb der Grenzen des Bundesurlaubsgesetzes.

Nur für die Tarifregion Hamburg:

Im Ein- und Austrittsjahr wird Teilurlaub gewährt. Der Arbeitnehmer erhält für jeden vollen Beschäftigungsmonat ein Zwölftel des ihm zustehenden Jahresurlaubs innerhalb der Grenzen des Bundesurlaubsgesetzes.

Nur für die Tarifregion Hessen:

1. Der Anspruch auf vollen Urlaub entsteht erstmalig nach einer ununterbrochenen Beschäftigungszeit von 6 Monaten (Wartezeit).
2. Im Eintritts- und Austrittsjahr hat der Arbeitnehmer auch so viele Zwölftel des zustehenden Urlaubsanspruchs, als er Monate beschäftigt war.

Ein Beschäftigungsmonat wird voll angerechnet, wenn der Arbeitnehmer mehr als 11 Arbeitstage innerhalb des Beschäftigungsmonats im Betrieb beschäftigt war. Der Anspruch auf Teilurlaub entfällt jedoch im Kalenderjahr, wenn der Arbeitnehmer weniger als einen Monat im Betrieb beschäftigt war. Im Übrigen wird bei einem Teilanspruch keine Wartezeit vorausgesetzt.

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.

3. Der Urlaub ist möglichst zusammenhängend zu nehmen. Kann der Urlaub nicht zusammenhängend gewährt oder genommen werden, so soll einer der Urlaubsteile mindestens 10 aufeinanderfolgende Arbeitstage umfassen. Davon kann abgewichen werden, wenn dringende betriebliche oder in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe dies erforderlich machen.

Nur für die Tarifregion Niedersachsen:

Im Ein- und Austrittsjahr wird Teilurlaub gewährt. Der Arbeitnehmer erhält für jeden vollen Beschäftigungsmonat 1/12 des ihm zustehenden Jahresurlaubs innerhalb der Grenzen des Bundesurlaubsgesetzes.

Nur für die Tarifregion NRW:

1. Neu eintretende und/oder ausscheidende Arbeitnehmer erhalten so viel Zwölftel des ihnen zustehenden Jahresurlaubs, wie sie volle Monate im laufenden Kalenderjahr beschäftigt waren. Die Zwölftelung erfolgt nur in den Grenzen des § 5 Bundesurlaubsgesetz.
2. Der Urlaub ist möglichst zusammenhängend unter weitergehender Berücksichtigung der Wünsche des Arbeitnehmers und der betrieblichen Belange zu gewähren.
3. Urlaub, der im laufenden Kalenderjahr nicht gewährt werden konnte, ist bis zum 31. März des folgenden Kalenderjahres nachzugewähren. Eine Urlaubsabgeltung ist nur zulässig, wenn beim Ausscheiden aus dem Betrieb der Urlaub nicht mehr gewährt werden kann.

Nur für die Tarifregion Rheinland-Pfalz und Saarland:

1. Neu eingetretene und/oder ausscheidende Arbeitnehmer erhalten so viele Zwölftel des ihnen zustehenden Jahresurlaubs, wie sie volle Monate im laufenden Kalenderjahr beschäftigt waren.
2. Die Einteilung des Urlaubs wird unter Berücksichtigung der Wünsche des Arbeitnehmers vom Arbeitgeber im Einvernehmen mit dem Betriebsrat festgesetzt. Der Urlaub ist nach Möglichkeit in der Zeit vom 1. April bis zum 31. Oktober jedes Jahres zu gewähren.
3. Die Betriebszugehörigkeitszeiten beziehen sich auf eine ununterbrochene Zugehörigkeit zum Sicherheitsgewerbe. Die Dauer des Urlaubs richtet sich nach den Beschäftigungsjahren. Maßgebend ist das Dienstalter, das der Arbeitnehmer während des Urlaubsjahres erreicht.

Nur für die Tarifregion Schleswig-Holstein:

Bei der Berechnung des Urlaubsanspruches wird die Zeit einer früheren Betriebszugehörigkeit nach § 4 Abs. 1 (nur für die Tarifregion Schleswig-Holstein) angerechnet.

Der Urlaubsanspruch kann erstmals geltend gemacht werden nach einer Beschäftigungszeit von 6 Monaten. Die im Laufe eines Kalenderjahres eingetretenen oder ausscheidenden Arbeitnehmer haben in diesem Kalenderjahr Anspruch auf so viel Zwölftel Jahresurlaub, wie sie volle Kalendermonate im Betrieb beschäftigt gewesen sind, mindestens jedoch den gesetzlichen Anspruch.

Nur für die Tarifregion Ost und Berlin-Brandenburg:

1. Bei der Berechnung des Urlaubsanspruchs wird die Zeit einer früheren Unternehmenszugehörigkeit angerechnet, wenn sie nicht länger als ein Jahr zurückliegt.
2. Im Ein- und Austrittsjahr wird Teilurlaub gewährt. Der Arbeitnehmer erhält für jeden vollen Beschäftigungsmonat 1/12 des ihm zustehenden Jahresurlaubs. Die gesetzlichen Regelungen über den Mindesturlaub und die Urlaubsabgeltung bleiben unberührt.

2. Urlaubsstaffel

Nach Erreichen der jeweiligen Betriebszugehörigkeitszeiten ist in der nachfolgenden Tabelle der jeweilige Gesamturlaubsanspruch des Arbeitnehmers im Kalenderjahr festgelegt; hieraus ergeben sich die folgenden Urlaubstaffelungen in nachgenannten Tarifregionen in der 5-Tage-Woche:

	Tarifregion Baden-Württemberg Hamburg	Tarifregion Bayern Hessen	Tarifregion Bremen Niedersachsen	Tarifregion Nordrhein-Westfalen (NRW) Rheinland-Pfalz Saarland (RPS)	Tarifregion Berlin Brandenburg Mecklenburg-Vorp. Sachsen Sachsen-Anhalt, Thüringen Schleswig-Holst. (S-H)
Betrzugehörigk	B-W Urlaubstage gesamt	BAY Urlaubstage gesamt	HB Urlaubstage gesamt	NRW Urlaubstage gesamt	Tarifreg. Ost Urlaubstage gesamt
von 1 Jahr	-	-	-	-	-
von 2 Jahren	-	-	27	24	23
von 3 Jahren	-	26	-	-	-
von 4 Jahren	-	-	28	25	24
von 5 Jahren	-	28	-	-	-
von 6 Jahren	-	-	29	27	25
von 7 Jahren	31	29	-	-	-
von 8 Jahren	-	-	30	29	-
von 9 Jahren	-	30	-	-	-
von 10 Jahren	32	-	-	30	-
Betrzugehörigk	HH Urlaubstage gesamt	HN Urlaubstage gesamt	NDS Urlaubstage gesamt	RPS Urlaubstage gesamt	S-H Urlaubstage gesamt
von 1 Jahr	-	27	-	-	-
von 2 Jahren	21	28	27	-	-
von 3 Jahren	24	29	-	25	24
von 4 Jahren	26	-	28	-	-
von 5 Jahren	27	-	-	-	-
von 6 Jahren	28	-	29	26	25
von 7 Jahren	29	-	-	-	-
von 8 Jahren	30	-	30	28	-
von 9 Jahren	31	-	-	-	-
von 10 Jahren	-	-	-	29	28

3. Berechnung Urlaubsentgelt

Für die Berechnung des Urlaubsentgelts gilt das Bundesurlaubsgesetz in seiner jeweils geltenden Fassung, soweit sich aus den nachfolgend aufgeführten Tarifregionen nichts Abweichendes ergibt oder Tarifregionen nicht erwähnt sind:

Bundesland	Urlabsentgeltzahlung - Berechnungsgrundlage
Baden-Württemberg	Bruttoverdienst der letzten 3 abgerechneten Monate vor Urlaubsantritt durch 65 geteilt. Dieser errechnete Betrag ergibt den Bruttotagesatz pro Urlaubstag und ist vor dem Urlaubsantritt auszuzahlen.
Bayern	1. Das Urlaubsentgelt errechnet sich nach dem Bruttoverdienst, den der Arbeitnehmer in den letzten 12 Abrechnungsmonaten vor Beginn des Urlaubs erhalten hat. Einmalzahlungen, wie z.B. Jahressonderzahlung, Fahrkostenzuschüsse, Spesen und Jubiläumszahlungen werden dem Bruttoarbeitsverdienst nicht zugerechnet. Das arbeitstägliche³ Urlaubsentgelt bezogen auf eine 5-Tage-Woche errechnet sich aus $1/260$. 2. Für Arbeitnehmer, die weniger als zwölf Monate im Betrieb beschäftigt sind, werden zur Berechnung des Urlaubsentgelts die Arbeitstage bezogen auf eine 5-Tage-Woche seit Einstellung (1. Tag der Arbeitsaufnahme) bis zum Tage des Urlaubsantritts oder bis zum Tage des Ausscheidens aus dem Betrieb zusammengezählt und der gesamte Bruttolohnbetrag dieses Zeitraumes durch die so ermittelten Arbeitstage geteilt. Dieser somit errechnete Bruttolohnbetrag wird bezogen auf eine 5-Tage-Woche als arbeitstägliches⁴ Urlaubsentgelt bezahlt. War der Arbeitnehmer im Berechnungszeitraum vom Betrieb abwesend, ohne dass dafür ein Lohnanspruch bestand, z.B. unbezahlter Urlaub, Teilnahme an Lehrgängen usw., verkürzt sich der Divisor um die Zahl der Tage, an denen kein Lohnanspruch bestand. Für Arbeitnehmer, die noch während der Kündigungsfrist ihren Urlaub ganz oder teilweise einbringen, gilt der letzte Arbeitstag vor Urlaubsantritt für die gesamte Bemessungsgrundlage des Urlaubsentgelts. Bei Verdiensterhöhungen, die während des Berechnungszeitraumes eintreten, ist von dem erhöhten Verdienst auszugehen. Verdienstkürzungen, die im Berechnungszeitraum infolge von Kurzarbeit, Arbeitsausfällen oder unverschuldeter Arbeitsversäumnis eintreten, bleiben für die Berechnung des Urlaubsentgeltes außer Betracht. 3. Das Urlaubsentgelt ist auf Verlangen des Arbeitnehmers vor Antritt des Urlaubs mittels Abschlagszahlung zu gewähren.
Bremen	Bruttoarbeitsverdienst letztes Kalenderjahr./ 260 ohne Einmalzahlungen wie Jahressonderzahlung als Urlaubs- und Weihnachtsgeld, Fahrgeld, Spesen.
Niedersachsen	Bruttoarbeitsverdienst letztes Kalenderjahr / 260 ohne Einmalzahlungen wie Jahressonderzahlung als Urlaubs- und Weihnachtsgeld, Fahrgeld, Spesen. In einer Betriebsvereinbarung kann eine andere Berechnungsmethode geregelt werden. Lohnkürzungen, die im Berechnungszeitraum infolge von Kurzarbeit, Arbeitsausfällen oder unverschuldeter Arbeitsversäumnis eintreten, bleiben bei der Entgeltberechnung außer Betracht. Der in Satz 1 genannte Teiler [260] ist nun entsprechend zu ändern. Für neu eingetretene Arbeitnehmer, deren Beschäftigungszeit weniger als ein Kalenderjahr beträgt, wird analog das tägliche Urlaubsentgelt aufgrund ihrer tatsächlichen Beschäftigungszeit im Verhältnis berechnet. Lohnerhöhungen im Urlaubsjahr sind zu berücksichtigen.
Hessen	Durchschnittsverdienst letzte 3 Monate
Nordrhein-Westfalen	Durchschnittsverdienst letzte 3 Monate einschließlich Mehrarbeit / 65; Zahlungen im Krankheitsfalle, die über Entgeltfortzahlungsanspruch hinausgehen, Gratifikationen, sonstige Einmalzahlungen, Aufwandsentschädigungen bleiben bei der Ermittlung des Gesamtbruttoverdienstes außer Ansatz. Die Vergütung für Mehrarbeit ist einzubeziehen. Arbeitstage, an denen der Arbeitnehmer ohne Entgeltfortzahlungsanspruch arbeitsunfähig erkrankt war, und Arbeitstage, die der Arbeitnehmer infolge Freistellung von der Arbeit (unbezahlter Urlaub) keinen Lohn erhalten hat, werden von der Teilungszahl 65 abgezogen, nicht dagegen pflichtwidrig versäumte Arbeitszeit. Im Übrigen gilt das Bundesurlaubsgesetz.
Rheinland-Pfalz/Saarland	Gesamtbruttoentgelt letzte 6 Monate / 130 bei 5 Tage Woche
Schleswig-Holstein	steuer- und sozialversicherungspflichtiger Lohn der letzten 13 Wochen
Tarifregion Ost mit Ausnahme Brandenburg Berlin-	Durchschnittsbruttoverdienst der letzten 3 Monate vor Beginn des Urlaubs
Hamburg	Bruttoarbeitsverdienst letztes Kalenderjahr / 260 ohne Einmalzahlungen wie Jahressonderzahlung als Urlaubs- und Weihnachtsgeld, Fahrgeld, Spesen. Lohnkürzungen, die im Berechnungszeitraum infolge von Kurzarbeit, Arbeitsausfällen oder unverschuldeter Arbeitsversäumnis eintreten, bleiben bei der Urlaubsentgeltberechnung außer Betracht. Der Teiler 260 ist dann entsprechend zu ändern.

^{3 4} Ausgehend davon, dass an den Werktagen Montag bis Samstag entsprechend § 8 Abs. 4 dieses Tarifvertrages an 5 vergütungspflichtigen Tagen gearbeitet werden muss und mit einem Urlaubstag einer dieser Arbeitstage abgedeckt ist. Bei einer Urlaubsnahme von 5 Tagen innerhalb einer Kalenderwoche sind daher die 5 nach § 8 Abs.4 dieses Tarifvertrages zu erbringenden Arbeitstage erfüllt.

§ 14 Freistellung bei Arbeitsverhinderung

1. Anspruch auf Freistellung von der Arbeit bei Fortzahlung des Entgelts besteht für den Arbeitnehmer bei Vorliegen eines nachfolgend bestimmten Grundes in nachstehendem Umfang:
 - 1.2. bei eigener Eheschließung sowie der Kinder und Stiefkinder 1 Arbeitstag

nur für die Tarifregion Hessen:
bei eigener Eheschließung 2 Arbeitstage
 - 1.3. bei Geburt eines eigenen Kindes 1 Arbeitstag

nur für die Tarifregion Hessen: 2 Arbeitstage
 - 1.4. bei der eigenen silbernen oder goldenen Hochzeit 1 Arbeitstag
 - 1.5. bei eigenem Wohnungswechsel einmal pro Kalenderjahr bei Fortsetzung des Arbeitsvertrages 1 Arbeitstag

nur für die Tarifregion Hessen:
bei Wohnungswechsel mit eigenem Hausstand im Kalenderjahr 2 Arbeitstage
 - 1.6. beim Tod des Ehegatten oder des eingetragenen Lebenspartners, des Kindes, eines Eltern- oder Schwiegerelternteils, von Geschwistern 2 Arbeitstage
 - 1.7. **nur für die Tarifregion Hessen:**
bei schwerer Erkrankung von Familienmitgliedern des Hausstandes bis zu 2 Arbeitstage

bei Arbeitsjubiläen anlässlich der erreichten 25-, 40- oder 50jährigen Betriebszugehörigkeit 2 Arbeitstage
 - 1.8. Mitglieder der Tarfkommission haben Anspruch auf bezahlte Freistellung von der Arbeit für 10 Tage pro Kalenderjahr bei Teilnahme an Tarifverhandlungen und Tarfkommissionssitzungen über die Änderungen oder den Abschluss von Flächentarifverträgen mit dem Sozialpartner ver.di (Tarifregion Ost: unbegrenzt, soweit AN Mitglied der TK und Einladung der Gewerkschaft vorliegt). Darüber hinaus besteht ein Anspruch auf unbezahlte Freistellung.

Abweichende Regelungen zu Ziffer 1.8. gelten für die folgenden Tarifregionen:

Nur für die Tarifregion Baden-Württemberg:

Die Tarfkommissionsmitglieder haben einen Anspruch auf Freistellung für die Teilnahme an Tarfkommissionssitzungen und Tarifverhandlungen der Tarifvertragsparteien für die nachweisbar erforderliche Zeit.

Nur für die Tarifregion Bayern:

Den in verantwortlicher Stellung ehrenamtlich bei der vertragsschließenden Gewerkschaft tätigen Arbeitnehmern ist zur Teilnahme an Sitzungen, Tagungen und in Tarifangelegenheiten bezahlte Arbeitsbefreiung zu gewähren. Die Gesamtbeanspruchung darf nicht mehr als zwei Tage aufeinander folgend, im ganzen Jahr nicht mehr als fünf Arbeitstage, bei Manteltarifverhandlungen sechs Arbeitstage umfassen. Eine Anrechnung auf den Urlaub ist nicht zulässig.

Nur für die Tarifregion Berlin:

Mitglieder der Tarif- bzw. Verhandlungskommission erhalten am Tag der Tarifverhandlung eine bezahlte Freischicht gemäß dem Lohnausfallprinzip.

Nur für die Tarifregion Hessen:

Ein Arbeitsversäumnis unter Fortzahlung des Gehaltes bzw. des Lohnes liegt für die Dauer des unumgänglichen Fernbleibens vom Arbeitsplatz bei Teilnahme an Tarifverhandlungen und an Sitzungen der Tarifkommission am Tage der Tarifverhandlungen vor.

2. Die Freistellung von der Arbeit muss in unmittelbarem Zusammenhang mit dem Ereignis stehen. Der Anspruch kommt nur zur Entstehung, wenn ein vorheriger Antrag gestellt wird und die Freistellung in einen zeitlichen Bereich fällt, in dem der Arbeitnehmer tatsächlich gearbeitet hätte. Befindet sich der Arbeitnehmer im Urlaub, hat er Freizeit oder ist er arbeitsunfähig erkrankt, so scheidet eine Freistellung aus.
3. Werden Arbeitnehmer außerhalb ihrer Dienstzeit von einer Behörde oder von Gerichten zu Sachverhalten geladen, die unmittelbar mit ihrer dienstlichen Tätigkeit im Zusammenhang stehen und keine eigenen Rechtsangelegenheiten, insbesondere keine eigenen zivil- und / oder arbeitsrechtlichen Angelegenheiten betreffen, so erhalten sie, soweit keine Erstattung des Verdienstaufalles durch die Behörde erfolgt, den erforderlichen Zeitaufwand vergütet.
4. Arbeitnehmer, die aufgrund der Erkrankung eines Kindes (§ 45 SGB V) oder einer Betreuungsperson (§ 38 SGB V) die Kindesbetreuung übernehmen müssen, haben Anspruch auf unbezahlte Freistellung im gesetzlichen Rahmen. Dies gilt auch im Falle der Arbeitsbefreiung für die Stellensuche.

§ 15 Jahressonderzahlungen oder Anwesenheitsprämie

1. Urlaubsgeld

Zusätzlich zum Bruttojahresentgelt wird in folgenden Tarifregionen ein Urlaubsgeld gezahlt:

	Tarifregion Baden-Württemberg (B-W)	Tarifregion Bremen (HB) Niedersachsen (NDS) Hamburg (HH)
Höhe	11,76 € / Urlaubstag	HB nach 1. Jahr: 1 % v. Bruttojahreslohn NDS nach 1. Jahr: 1 % v. Bruttojahreslohn HH n. 1. Jahr: 1,25 % v. Bruttojahreslohn

Nur für die Tarifregion Baden-Württemberg:

Arbeitnehmer, die die regelmäßige Arbeitszeit eines Vollzeitbeschäftigten unterschreiten, wird das Urlaubsgeld entsprechend anteilig gezahlt.

Nur für die Tarifregion Bremen:

1. Arbeitnehmer mit einer Betriebszugehörigkeit von mehr als einem Jahr haben Anspruch auf Urlaubsgeld. Stichtag für die Berechnung der Betriebszugehörigkeit ist der 1. Juni. Die Höhe des Urlaubsgeldes beträgt 1 % des jeweiligen Bruttojahreslohnes. Die Auszahlung des Urlaubsgeldes erfolgt mit der Lohnzahlung für den Monat Juni.
2. Zum Bruttojahreslohn gehören alle Vergütungen mit Ausnahme einmaliger Zahlungen wie Urlaubs- und Weihnachtsgeld sowie Beträge, die als Kostenersatzung gezahlt werden, wie Fahrgeld und Spesen. Zugrunde gelegt für die Berechnung wird der Bruttojahreslohn des vorangegangenen Kalenderjahres.
3. Scheidet der Arbeitnehmer vor den Auszahlungsdaten aus, so besteht kein Anspruch auf Urlaubsgeld.
4. Arbeitnehmer, die tageweise aushilfsbeschäftigt werden, haben keinen Anspruch gemäß Ziffer 1. [Urlaubsgeld]. Ebenfalls haben keinen Anspruch Arbeitnehmer, die aus wichtigem Grund fristlos gekündigt worden sind.
5. Abweichende Zahlungstermine und höhere Zahlungsbeträge können betrieblich bestimmt werden.
6. Bereits ausgezahltes Urlaubsgeld kann nicht zurückgefordert werden.

Nur für die Tarifregion Hamburg:

1. Arbeitnehmer mit einer Betriebszugehörigkeit von mehr als einem Jahr haben Anspruch auf Urlaubsgeld. Stichtag für die Berechnung der Betriebszugehörigkeit ist der 1. Juni. Die Höhe des Urlaubsgeldes beträgt 1,25 % des jeweiligen Bruttojahreslohnes. Die Auszahlung des Urlaubsgeldes erfolgt mit der Lohnzahlung für den Monat Juni.
2. Zum Bruttojahreslohn gehören alle Vergütungen mit Ausnahme einmaliger Zahlungen wie Urlaubs- und Weihnachtsgeld sowie Beträge, die als Kostenerstattung gezahlt werden, wie Fahrgeld und Spesen. Zugrunde gelegt für die Berechnung wird der Bruttojahreslohn des vorangegangenen Kalenderjahres.
3. Scheidet der Arbeitnehmer vor den Auszahlungsdaten aus, so besteht kein Anspruch auf Urlaubsgeld.
4. Arbeitnehmer, die tageweise aushilfsbeschäftigt werden, haben keinen Anspruch gemäß Ziffer 1. [Urlaubsgeld]. Ebenfalls haben keinen Anspruch Arbeitnehmer, die aus wichtigem Grund fristlos gekündigt worden sind.
5. Abweichende Zahlungstermine und höhere Zahlungsbeträge können betrieblich bestimmt werden.

Nur für die Tarifregion Niedersachsen:

1. Arbeitnehmer mit einer Betriebszugehörigkeit von mehr als einem Jahr haben Anspruch auf Urlaubsgeld. Stichtag für die Berechnung der Betriebszugehörigkeit ist der 1. Juni. Die Höhe des Anspruchs beträgt 1 % des jeweiligen Bruttojahreslohns.

Die Auszahlung des Urlaubsgeldes erfolgt mit der Lohnzahlung für den Monat Juni.

2. Zum Bruttojahreslohn gehören alle Vergütungen mit Ausnahme einmaliger Zahlungen wie Urlaubs- und Weihnachtsgeld sowie Beträge, die als Kostenerstattung gezahlt werden, z.B. Fahrgeld und Spesen.

Zu Grunde gelegt für die Berechnung wird der Bruttojahreslohn des vorangegangenen Kalenderjahres (tatsächlicher Verdienst des Vorjahres iVm. § 4 Ziffer 1.1. dieses Tarifvertrages, „Nur für die Tarifregion Niedersachsen“, Absatz 3).

3. Scheidet der Arbeitnehmer vor den Auszahlungsdaten aus, so besteht kein Anspruch auf Urlaubsgeld.
4. Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis während oder mit Ablauf von 3 Monaten endet sowie Arbeitnehmer, die tageweise aushilfsbeschäftigt werden, haben keinen Anspruch gemäß Ziffer 1. [Urlaubsgeld].
5. Abweichende Zahlungstermine und höhere Zahlungsbeträge können in einer Betriebsvereinbarung bestimmt werden.

2. Weihnachtsgeld / Jahressonderzahlung

Zusätzlich zum Bruttojahresentgelt wird in folgenden Tarifregionen ein Weihnachtsgeld bzw. eine Jahressonderzahlung gezahlt:

	Tarifregion Baden- Württemberg (B-W)	Tarifregion Bayern (BAY)	Tarifregion Bremen (HB) Niedersachsen (NDS) Hamburg (HH)	Tarifregion Rheinland-Pfalz Saarland (RPS)
Höhe nach BL	B-W 250 € nach 1. Jahr	BAY JSZ in 3 Stufen v. Monatsgrundlohn ohne Zeitzuschläge: nach 5 J: 20 % nach 8 J: 30 % nach 10 J: 40 %	HB nach 1. Jahr: 1,5 % v. Bruttojahreslohn NDS ab 2. Jahr BZG: 1,0 % ab 3.-6. Jahr BZG: 2,0 % nach 6. Jahr BZG: 3,0 % v. jew. Bruttojahreslohn HH n. 1. Jahr: 1,25 % v. Bruttojahreslohn	RPS 102,26 € (nach § 11 Ziffer 2. Rahmenvereinbarung vom 11.11.2013 gilt: Diese Altregelung zum Weihnachtsgeld in Höhe von 102,26 € gilt anstelle der Anwesenheitsprämie ausschließlich für AN, die bis 30.09.2014 von dem Wahlrecht für die Anwesenheitsprämie nicht Gebrauch gemacht haben. Neueingestellte erhalten im ersten Jahr ihrer Anstellung die Altregelung zum Weihnachtsgeld und ab dem 2. Jahr ihrer Anstellung die Anwesenheitsprämie gem. Ziffer 15.3 dieses Tarifvertrages.

Nur für die Tarifregion Baden-Württemberg

1. Teilzeitbeschäftigte erhalten eine anteilige Zahlung, gerechnet auf Basis der durchschnittlichen Monatsarbeitsstunden von Januar bis Oktober des betreffenden Jahres.
2. Die Auszahlung des Weihnachtsgeldes / der Jahressonderzahlung erfolgt mit der Lohnzahlung für den Monat November.

Nur für die Tarifregion Bayern:

1. Die Arbeitnehmer erhalten
 - a) nach einer ununterbrochenen Betriebszugehörigkeit von fünf Jahren 20 %
 - b) nach einer ununterbrochenen Betriebszugehörigkeit von acht Jahren 30 %
 - c) nach einer ununterbrochenen Betriebszugehörigkeit von zehn Jahren 40 %

des tariflichen Monatsgrundlohnes als Jahressonderzahlung mit der Oktoberabrechnung. Der tarifliche Monatsgrundlohn errechnet sich nach der jeweiligen monatlichen Regelarbeitszeit ohne Zeitzuschläge. Berechnungsbasis ist der tarifliche Grundlohn für den Kalendermonat Oktober. Dies gilt auch, wenn für den Arbeitnehmer z. B. wegen Erkrankung kein tatsächlicher Lohnanspruch bestand.

2. Maßgebend für die prozentuale Höhe der Jahressonderzahlung ist die Vollendung der Betriebszugehörigkeit am Stichtag 31.10. eines Kalenderjahres.
3. Die während eines Kalenderjahres ausscheidenden Arbeitnehmer erhalten die Jahressonderzahlung anteilmäßig gezwölftelt nur dann, wenn dem Ausscheiden folgende Kriterien zugrunde liegen:
 - a) Erreichung der Altersgrenze,
 - b) bei Inanspruchnahme der flexiblen Altersgrenze,
 - c) bei Berufs- oder Erwerbsunfähigkeit,
 - d) bei Kündigung durch den Arbeitgeber, sofern die Gründe nicht im Verhalten des Arbeitnehmers liegen.

Bei fristloser Auflösung des Arbeitsverhältnisses besteht kein Anspruch.

4. Teilzeitbeschäftigte erhalten die Jahressonderzahlung entsprechend ihrer vereinbarten Beschäftigungsstunden anteilmäßig. Ergibt sich im Durchschnitt des Berechnungszeitraumes (November – Oktober) eine höhere Stundenzahl als im Arbeitsvertrag vereinbart, so ist von der höheren Stundenzahl auszugehen.

Nur für die Tarifregion Bremen:

1. Arbeitnehmer mit einer Betriebszugehörigkeit von mehr als einem Jahr haben Anspruch auf Weihnachtsgeld. Stichtag zur Festlegung der Betriebszugehörigkeit ist der 1. November. Im Kalenderjahr des Eintritts in den Betrieb besteht kein Anspruch auf Weihnachtsgeld. Die Höhe des Weihnachtsgeldes beträgt 1,5 % des jeweiligen Bruttojahreslohnes. Die Auszahlung des Weihnachtsgeldes erfolgt mit der Lohnzahlung für den Monat November.
2. Zum Bruttojahreslohn gehören alle Vergütungen mit Ausnahme einmaliger Zahlungen wie Urlaubs- und Weihnachtsgeld sowie Beträge, die als Kostenerstattung gezahlt werden, wie Fahrgeld und Spesen. Zugrunde gelegt für die Berechnung wird der Bruttojahreslohn des vorangegangenen Kalenderjahres (tatsächlicher Verdienst des Vorjahres).
3. Scheidet der Arbeitnehmer vor den Auszahlungsdaten aus, so besteht kein Anspruch auf Weihnachtsgeld.
4. Arbeitnehmer, die tageweise aushilfsbeschäftigt werden, haben keinen Anspruch gemäß Ziffer 2. [Weihnachtsgeld]. Ebenfalls haben keinen Anspruch Arbeitnehmer, die aus wichtigem Grund fristlos gekündigt worden sind.
5. Abweichende Zahlungstermine und höhere Zahlungsbeträge können betrieblich bestimmt werden.
6. Bereits ausgezahltes Weihnachtsgeld kann nicht zurückgefordert werden.

Nur für die Tarifregion Hamburg:

1. Arbeitnehmer mit einer Betriebszugehörigkeit von mehr als einem Jahr haben Anspruch auf Weihnachtsgeld. Stichtag zur Festlegung der Betriebszugehörigkeit ist der 1. November. Im Kalenderjahr des Eintritts in den Betrieb besteht kein Anspruch auf Weihnachtsgeld. Die Höhe des Weihnachtsgeldes beträgt 1,25 % des jeweiligen Bruttojahreslohnes. Die Auszahlung des Weihnachtsgeldes erfolgt mit der Lohnzahlung für den Monat November.
2. Zum Bruttojahreslohn gehören alle Vergütungen mit Ausnahme einmaliger Zahlungen wie Urlaubs- und Weihnachtsgeld sowie Beträge, die als Kostenerstattung gezahlt werden, wie Fahrgeld und Spesen.
3. Zugrunde gelegt für die Berechnung wird der Bruttojahreslohn des vorangegangenen Kalenderjahres.
4. Scheidet der Arbeitnehmer vor den Auszahlungsdaten aus, so besteht kein Anspruch auf Weihnachtsgeld.
5. Arbeitnehmer, die tageweise aushilfsbeschäftigt werden, haben keinen Anspruch gemäß Ziffer 1. Ebenfalls haben keinen Anspruch Arbeitnehmer, die aus wichtigem Grund fristlos gekündigt worden sind.
6. Abweichende Zahlungstermine und höhere Zahlungsbeträge können betrieblich bestimmt werden.

Nur für die Tarifregion Niedersachsen:

1. Arbeitnehmer mit einer Betriebszugehörigkeit von mehr als einem Jahr haben Anspruch auf Weihnachtsgeld. Stichtag zur Festlegung der Betriebszugehörigkeit ist der 1. November. Im Kalenderjahr des Eintritts in den Betrieb besteht kein Anspruch auf Weihnachtsgeld.
2. Die Höhe des Weihnachtsgeldes beträgt:

ab dem 2. Jahr der Betriebszugehörigkeit	1,0 %
im 3. bis 6. Jahr der Betriebszugehörigkeit	2,0 %
nach Vollendung des 6. Jahres der Betriebszugehörigkeit	3,0 %

des jeweiligen Bruttojahreslohnes.
3. Die Auszahlung des Weihnachtsgeldes erfolgt mit der Lohnzahlung für den Monat November.
4. Zum Bruttojahreslohn gehören alle Vergütungen mit Ausnahme einmaliger Zahlungen wie Urlaubs- und Weihnachtsgeld sowie Beträge, die als Kostenerstattung gezahlt werden, z. B. Fahrgeld und Spesen.
5. Zu Grunde gelegt für die Berechnung wird der Bruttojahreslohn des vorangegangenen Kalenderjahres (tatsächlicher Verdienst des Vorjahres iVm. § 4 Ziffer 1.1. dieses Tarifvertrages, „Nur für die Tarifregion Niedersachsen“, Absatz 3).

6. Scheidet der Arbeitnehmer vor den Auszahlungsdaten aus, so besteht kein Anspruch auf Weihnachtsgeld.
7. Arbeitnehmer, die tageweise aushilfsbeschäftigt werden, haben keinen Anspruch gemäß Ziffer 1.
8. Abweichende Zahlungstermine und höhere Zahlungsbeträge können in einer Betriebsvereinbarung bestimmt werden.

Nur für die Tarifregion Rheinland-Pfalz und Saarland:

1. Teilzeitbeschäftigte erhalten das Weihnachtsgeld anteilig.
2. Geringfügig Beschäftigte haben keinen Anspruch.
3. Die Auszahlung des Weihnachtsgeldes erfolgt mit der Auszahlung des Novemberentgeltes. Eine Rückzahlungsforderung ist ausgeschlossen.

3. Anwesenheitsprämie

Zusätzlich zum Bruttojahresentgelt wird in folgenden Tarifregionen anstelle eines Weihnachtsgeldes oder Jahressonderzahlung eine Anwesenheitsprämie gezahlt:

	Tarifregion NRW Schleswig-Holstein Tarifregion Ost Hessen (soweit keine günstigere Regelung vorhanden) RPS B-BRA
Inhalte	• Anspruch erst ab vollendeten 1. Jahr ununterbrochener Betriebszugehörigkeit • Anwesenheitsprämie pro tatsächlich geleistete Stunde: • Höhe: 0,20 €; abweichend hiervon nur für Berlin-Brandenburg 0,30 € • Abrechnung mit Monat November des Jahres • Auszahlung als Einmalzahlung • bei unterjährigem Ausscheiden: Auszahlung des bis dahin gutgeschriebenen Betrages • keine Anwesenheitsprämie, wenn Kündigung des Arbeitnehmers durch Arbeitgeber aus wichtigem Grund erfolgt, den der Arbeitnehmer zu vertreten hat

§ 16 Gesundheitsförderung

Die Regelungen zur Gesundheitsförderung finden Anwendung

nur für die Tarifregion für Berlin-Brandenburg:

In Ergänzung des § 8 Ziffer 5. dieses Tarifvertrages unterbreitet der Arbeitgeber den Arbeitnehmern betriebliche Angebote für weitere Maßnahmen zur Gesundheitsförderung.

§ 17 (Gruppen-)Unfallversicherung, Hinterbliebenenversorgung

1. Haftpflicht- und/ oder (Gruppen-) Unfallversicherung

- a) Die Regelungen aus dieser Ziffer 1.a) finden Anwendung **nur für die Tarifregion Berlin-Brandenburg:**

Gruppenunfallversicherung:

Die Arbeitgeber verpflichten sich in der vorgenannten Tarifregion zum Abschluss einer Gruppenunfallversicherung für ihre im Geltungsbereich tätigen Arbeitnehmer mit folgenden maximalen Höchstversicherungssummen für die nachfolgenden Risikobereiche:

- Invalidität: 3faches Jahresgehalt, max. 350 T €
- Todesfall: 3faches Jahresgehalt, max. 350 T €
- Bergungskosten: 30.000 €
- Kosmetische OP's: 30.000 €
- Sofortleistungen: 30.000 €
- Gäste/Besucher i. Todesfall: 10.000 €
- Gäste/Besucher bei Invalidität: 50.000 €

Die näheren Einzelheiten zum Gruppenunfallversicherungsvertrag, insbesondere zur Prämienhöhe pro Arbeitnehmer pro Monat und /oder Jahr werden vom Arbeitgeber mit dem jeweiligen Versicherer festgelegt. Vertragspartner der jeweiligen Versicherung ist das Unternehmen.

Der Arbeitgeber hat dem Arbeitnehmer auf Anforderung den dieser Tarifregelung zugrunde liegenden Gruppenunfallversicherungsvertrag zur Einsichtnahme zugänglich zu machen.

- b) **nur für die nachfolgend genannten Tarifregionen** (in der Tabelle der Übersichtlichkeit wegen mit Listung der Regelung für Berlin-Brandenburg gemäß lit. a)):

Haftpflicht und Gruppenunfallversicherung:

	Tarifregion Rheinland-Pfalz Saarland	Tarifregion Hessen	Tarifregion Berlin-Brandenburg
Haftpflichtversicherung	Nein	Ja Abschluss durch Arbeitgeber für die Arbeitnehmer	Nein
(Gruppen-)Unfallversicherung	Abschluss durch Arbeitgeber für Arbeitnehmer im Geld- und Werttransport wie folgt:	Abschluss durch Arbeitgeber für die Arbeitnehmer wie folgt:	Abschluss durch Arbeitgeber für die Arbeitnehmer
Versicherungssummen:			
- Invalidität	76.693,78 €	25.564,59 €	3faches Jahresgehalt, max. 350 T €
- Todesfall	38.346,89 €	12.782,29 €	3faches Jahresgehalt, max. 350 T €
- Bergungskosten	511,29 €	Nein	30.000 €
- Kosmetische OP's			30.000 €
- Sofortleistungen			30.000 €
- Gäste/Besucher i. Todesfall			10.000 €
- Gäste/Besucher bei Invalidität			50.000 €

2. Entschädigungsleistung bei Traumatisierungen / physischen und psychischen Verletzungen nach Drittschadenereignissen

Die Regelungen aus dieser Ziffer 2. finden Anwendung **nur für die Tarifregion Berlin-Brandenburg**:

Der Arbeitnehmer erhält eine Zahlung in Höhe von 3 Bruttomonatsgehältern, wenn er seine Tätigkeit nach fachärztlicher Feststellung der Erkrankung aufgrund physischer oder psychischer Verletzungen oder Traumatisierungen nicht mehr ausüben kann, die sich in Ausübung des Dienstes aus Drittschadenereignissen wegen versuchten oder vollendeten Verbrechensstraftatbeständen gemäß Strafgesetzbuch, Besonderer Teil, des 16. Abschnitts - Straftaten gegen das Leben, des 17. Abschnitts - Straftaten gegen die körperliche Unversehrtheit, des 18. Abschnitts - Straftaten gegen die persönliche Freiheit oder des 20. Abschnitts - Straftaten wegen Raub und Erpressung ergeben haben.

Für diese Entschädigungsleistung ist das Bruttomonatsgehalt vor Eintritt des Drittschadenereignisses maßgeblich. Sie ist mit der ersten auf den Tag der ärztlichen Feststellungen folgenden Lohn- bzw. Gehaltsabrechnung zu zahlen

3. Hinterbliebenenversorgung (Sterbegeld)

Die Regelungen zu dieser Ziffer 3. finden Anwendung

a) nur für die Tarifregion Berlin-Brandenburg wie folgt:

Bei Todesfällen in Ausübung des Dienstes des Arbeitnehmers durch Drittschadenereignisse entsprechend vorgenannter Ziffer 2., von außen eingetretenen Ereignissen oder Unfällen erhalten die Hinterbliebenen des Arbeitnehmers eine Hinterbliebenenversorgung (Sterbegeld) in Höhe von 6 Bruttomonatsgehältern. Natürliche Todesfälle sind von dieser Regelung ausdrücklich ausgenommen.

Für die Hinterbliebenenversorgung (Sterbegeld) ist das Bruttomonatsgehalt vor Eintritt des Todesfalles maßgeblich. Sie ist mit der ersten auf den Tag des Todesfalles folgenden Lohn- bzw. Gehaltsabrechnung zu zahlen.

Die Erbberechtigung des/der Hinterbliebenen ist dem Unternehmen durch Erbberechtigungsschein des jeweils zuständigen Amtsgerichts nachzuweisen.

b) nur für die nachfolgend genannten Tarifregionen (in der Tabelle der Übersichtlichkeit wegen zusätzlich mit Listung der Regelung für Berlin-Brandenburg gemäß lit.a)):

	Tarifregion Rheinland-Pfalz Saarland	Tarifregion Hessen	Tarifregion Baden-Württemberg Bayern Nordrhein-Westfalen	Tarifregion Bremen Hamburg Niedersachsen	Tarifregion Berlin Brandenburg
im Sterbefall	-	1 Monatsentgelt	B-W 1 durchschnittlicher Monatslohn	HB und NDS nach 1 J: Lohn 1 Wo nach 3 J: Lohn 2 Wo nach 5 J: Lohn 4 Wo nach 10 J: Lohn 5 Wo nach 15 J: Lohn 7 Wo	6 Bruttomonatsgehälter bei Drittschadenereignissen entsprechend vorgenannter Ziffer 2. / von außen eingetretenen Ereignissen / Unfällen
nach 3 Jahren BZG nach 5 Jahren BZG nach 9 Jahren BZG	1 Monatsentgelt - 2 Monatsentgelte jeweils als Zuschuss zu Beerdigungskosten	6 Wo-Monatsentgelt	NRW nach 10 Jahren: 1,5 Monatseinkommen; i.Ü. im Ermessen des AG nach Anhörung BR	HH nach 3 J: Lohn 2 Wo nach 5 J: Lohn 4 Wo	
Betriebs-, Arbeits- und Wegeunfälle	2 Monatsentgelte nach Sterbemonat	6-Wo-Monatsentgelt im Sterbefall ohne Wartezeit Eine vom Arbeitgeber freiwillig gezahlte Sterbegeldversicherung wird angerechnet.	NRW 1 Monatslohn, soweit keine Versicherung eintritt BAY 1 Monatsgrundlohn ohne Zeitzuschläge	HB und HH 4-Wochen-Lohn, soweit keine Versicherung eintritt NDS 6 Wochen-Lohn, soweit keine Versicherung eintritt	

Nur für die Tarifregion Baden-Württemberg:

Die unterhaltsberechtigten Angehörigen eines Arbeitnehmers haben bei dessen Tod Anspruch auf Weiterzahlung eines durchschnittlichen Monatslohns.

Nur für die Tarifregion Bayern:

1. Bei Tod infolge unverschuldeten Arbeitsunfalls erhalten die unterhaltsberechtigten Hinterbliebenen einen Monatsgrundlohn über den Sterbemonat hinaus. Der tarifliche Monatsgrundlohn errechnet sich nach den im Arbeitsvertrag vereinbarten Stunden ohne Zeitzuschläge.
2. Wurden an den Verstorbenen Bezüge über den Sterbetag hinaus bereits bezahlt, so werden diese auf das Sterbegeld angerechnet.
3. Die Zahlung des Sterbegeldes an einen der Hinterbliebenen bringt den Anspruch der übrigen zum Erlöschen. Steuern und sonstige Abgaben werden vom Sterbegeldempfänger getragen.

Nur für die Tarifregion Bremen:

In Sterbefällen von Arbeitnehmern ist denjenigen Hinterbliebenen, die mit dem Verstorbenen im gemeinsamen Haushalt gelebt haben,

- nach 1-jähriger Betriebszugehörigkeit der Lohn von einer Woche,
- nach 3-jähriger Betriebszugehörigkeit der Lohn von zwei Wochen,
- nach 5-jähriger Betriebszugehörigkeit der Lohn von vier Wochen,
- nach 10-jähriger Betriebszugehörigkeit der Lohn von fünf Wochen
- nach 15-jähriger Betriebszugehörigkeit der Lohn von sieben Wochen

zu gewähren.

Unabhängig von der Dauer der Betriebszugehörigkeit erhalten bei einem tödlichen Betriebsunfall die Hinterbliebenen mindestens ein Sterbegeld in Höhe von 4 Wochenlöhnen. Dies gilt nicht, wenn durch eine betriebliche Versicherung dieses Sterbegeld gesichert ist und mindestens in gleicher Höhe an die Hinterbliebenen ausgezahlt wird. Sterbegeld ist sofort fällig. Der Arbeitgeber kann gegebenenfalls von den Hinterbliebenen eine Erklärung über die Abtretung eines gegen die Versicherungsgesellschaft gerichteten Anspruchs auf Gewährung von Sterbegeld verlangen.

Nur für die Tarifregion Hamburg:

In Sterbefällen von Arbeitnehmern ist den Hinterbliebenen, die mit dem Verstorbenen im gemeinsamen Haushalt gelebt haben,

- nach 3 -jähriger Betriebszugehörigkeit der durchschnittliche Bruttolohn von zwei Wochen,
- nach 5 -jähriger Betriebszugehörigkeit der durchschnittliche Bruttolohn von vier Wochen,

zu gewähren.

Unabhängig von der Dauer der Betriebszugehörigkeit erhalten bei einem tödlichen Betriebsunfall die Hinterbliebenen mindestens ein Sterbegeld in Höhe von 4 Wochenlöhnen. Dies gilt nicht, wenn durch eine betriebliche Versicherung dieses Sterbegeld gesichert ist und mindestens in gleicher Höhe an die Hinterbliebenen ausgezahlt wird. Sterbegeld ist sofort fällig. Der Arbeitgeber kann gegebenenfalls von den Hinterbliebenen eine Erklärung über die Abtretung eines gegen die Versicherungsgesellschaft gerichteten Anspruchs auf Gewährung von Sterbegeld verlangen.

Nur für die Tarifregion Hessen:

Stirbt ein Arbeitnehmer, so erhalten die Hinterbliebenen ein Sterbegeld in Höhe des zuletzt bezogenen Lohnes für jeden Monat. Dieses Sterbegeld erhöht sich bei einer Betriebszugehörigkeit von 5 Jahren auf die Höhe des zuletzt bezogenen Lohnes für 6 Wochen.

Bei tödlichen Betriebsunfällen ist das in der Tabelle zu § 17 Ziffer 3. b) dieses Tarifvertrages für Hessen genannte Sterbegeld für 6 Wochen ohne Wartezeit zu zahlen.

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.

Nur für die Tarifregion Niedersachsen:

In Sterbefällen von Arbeitnehmern ist denjenigen Hinterbliebenen, die mit dem Verstorbenen im gemeinsamen Haushalt gelebt haben,

- nach 1-jähriger Betriebszugehörigkeit der durchschnittliche Bruttolohn von einer Woche,
- nach 3-jähriger Betriebszugehörigkeit der durchschnittliche Bruttolohn von zwei Wochen,
- nach 5-jähriger Betriebszugehörigkeit der durchschnittliche Bruttolohn von vier Wochen,
- nach 10-jähriger Betriebszugehörigkeit der durchschnittliche Bruttolohn von fünf Wochen,
- nach 15-jähriger Betriebszugehörigkeit der durchschnittliche Bruttolohn von sieben Wochen,

zu gewähren.

Unabhängig von der Dauer der Betriebszugehörigkeit erhalten bei einem tödlichen Betriebsunfall die Hinterbliebenen mindestens ein Sterbegeld in Höhe des durchschnittlichen Bruttolohnes von sechs Wochen. Das gilt nicht, wenn durch eine betriebliche Versicherung dieses Sterbegeld gesichert ist und mindestens in gleicher Höhe an die Hinterbliebenen ausgezahlt wird. Das Sterbegeld ist sofort fällig. Der Arbeitgeber kann gegebenenfalls von den Hinterbliebenen eine Erklärung über die Abtretung eines gegen die Versicherungsgesellschaft gerichteten Anspruchs auf Gewährung von Sterbegeld verlangen.

§ 18 Jubiläumszuwendung

Aus Anlass eines Arbeitsjubiläums werden in den nachfolgend genannten Tarifregionen die dort angegebenen Zuwendungen gewährt:

a) nur für die Tarifregion Berlin-Brandenburg:

Aus Anlass des Arbeitsjubiläums erhält der Arbeitnehmer nach Vollendung der jeweiligen Betriebszugehörigkeitszeiten eine Einmalzahlung gemäß unten stehender Tabelle nach lit.b).

Die Einmalzahlung ist spätestens mit der ersten auf den Tag des Jubiläums folgenden Lohn- bzw. Gehaltsabrechnung zu zahlen. Zuschläge gleich welcher Art bleiben außer Ansatz.

Als ununterbrochene Betriebszugehörigkeitszeiten werden auch Zeiten anerkannt, die vor einem Betriebsübergang nach § 613 a BGB zustande gekommen sind; die Betriebszugehörigkeitszeiten früherer Geld- und Wertarbeitgeber werden hiermit voll angerechnet.

b) für die nachfolgend genannten Tarifregionen einschließlich der Listung für Berlin-Brandenburg:

	Tarifregion Bayern	Tarifregion Rheinland-Pfalz Saarland	Tarifregion Berlin Brandenburg (jeweils nach ununterbrochener Betriebszugehörigkeit in Jahren gemäß Spalte 1)
nach 10 Jahren nach 15 Jahren nach 20 Jahren nach 25 Jahren nach 30 Jahren nach 40 Jahren	Zuwendung + Urlaubstage 310 € + 5 Urlaubstage 6 Urlaubstage 8 Urlaubstage 615 € 1230 €	204,52 € 511,29 € 766,94 €	150 € wahlweise in Gutscheinen 500 € 1.000 € 1.500 € 2.000 €

Die vorgenannten Jubiläumszuwendungen werden einmalig im jeweiligen Jubiläumsjahr gewährt.

Nur für die Tarifregion Bayern:

Scheidet ein Arbeitnehmer vor Erreichen der 40-jährigen Betriebszugehörigkeit wegen Inanspruchnahme einer Rente vorzeitig dauerhaft aus dem Betrieb aus, so ist ihm die Jubiläumszuwendung für 40-jährige Betriebszugehörigkeit zu gewähren, sofern der Arbeitnehmer bereits 35 Betriebszugehörigkeitsjahre erbracht hat.

§ 19 Ausrüstung und Bekleidung

1. Die für den Dienst erforderliche Ausrüstung und die erforderliche Dienstkleidung sind dem Arbeitnehmer vom Arbeitgeber in ordnungsgemäßem Zustand unentgeltlich zur Verfügung zu stellen. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, diese Sachen im Dienst zu gebrauchen. Zum Gebrauch außer Dienst ist er ohne ausdrückliche Genehmigung der Betriebsleitung nicht befugt.
2. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, die ihm übergebenen Ausrüstungs- und Bekleidungsstücke in Ordnung zu halten. Die Kosten für notwendige Reparaturen trägt der Arbeitgeber, wenn die Reparatur mit seiner Genehmigung vorgenommen wurde.
3. Wer Kleidungs- und Ausrüstungsstücke verliert oder schuldhaft beschädigt, hat dem Arbeitgeber den nachgewiesen entstandenen Schaden (Zeitwert) zu ersetzen.

§ 20 Unterricht

1. Für Schulungsmaßnahmen, die der Aus- und Fortbildung dienen und außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit stattfinden, sind die Stundenlöhne des jeweils geltenden Lohntarifvertrages zu vergüten, einschließlich eventuell anfallender Lohnzuschläge, sofern der Arbeitgeber diese Schulungen aus dienstlichen Gründen verlangt. Abweichende betriebliche Regelungen bleiben davon unberührt.

Nur für die Tarifregion Hessen:

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

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

2. Die Kosten für das Unterrichtungsverfahren und die Sachkundeprüfung gemäß § 34a Gewerbeordnung trägt der Arbeitnehmer.
3. Der Arbeitnehmer ist zur Rückzahlung der Aus- und Fortbildungskosten verpflichtet, wenn er das Arbeitsverhältnis kündigt oder wenn ihm seitens des Arbeitgebers aus wichtigem Grund gekündigt wird. Satz 1 gilt nicht für betriebsbedingte Kündigungen.
4. Unter den Voraussetzungen der Ziffer 3 hat der Arbeitnehmer die, ggf. einzelvertraglich vereinbarten und beim Unternehmen angefallenen Aus- und/oder Fortbildungskosten der letzten 12 Monate zurückzuzahlen. Der Rückforderungsanspruch verringert sich um je 1/12 für jeden Monat, den der Arbeitnehmer nach der letzten Aus- und/oder Fortbildung im Unternehmen verbracht hat.
5. Die Kosten für die Erteilung eines Waffenscheins trägt der Arbeitgeber.

§ 21 Ausschlussfristen

1. Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis entfallen, wenn sie nicht innerhalb einer Ausschlussfrist von drei Monaten nach Fälligkeit gegenüber der anderen Vertragspartei schriftlich geltend gemacht werden.
2. Lehnt die Gegenpartei die Ansprüche schriftlich ab, sind die Ansprüche innerhalb einer weiteren Ausschlussfrist von drei Monaten ab Zugang der schriftlichen Ablehnung gerichtlich geltend zu machen.
3. Von dieser Ausschlussfrist werden jedoch Schadensersatzansprüche, die auf vorsätzlichen oder grob fahrlässigen Handlungen beruhen sowie der Anspruch auf den gesetzlichen Mindestlohn nicht erfasst; über den gesetzlichen Mindestlohn hinausgehende Ansprüche unterliegen den o. g. tarifvertraglichen Ausschlussfristen.

§ 22 Allgemeinverbindlichkeit

Die Allgemeinverbindlicherklärung dieses Tarifvertrages soll durch gemeinsamen Antrag der Tarifvertragsparteien erwirkt werden.

§ 23 In-Kraft-Treten und Vertragsdauer

1. Dieser Manteltarifvertrag tritt mit Wirkung vom 01. Juli 2022 in Kraft und hat eine Mindestlaufzeit bis 31. August 2024.
2. Er kann mit einer Kündigungsfrist von 3 Monaten zum Ende eines Kalendermonats schriftlich gekündigt werden, jedoch erstmals zum 31. August 2024.
3. Dieser Manteltarifvertrag setzt für Unternehmen und Beschäftigte gemäß dem Geltungsbereich dieses Manteltarifvertrages die vormals über § 2 Ziffer 1. der Rahmenvereinbarung vom 11. November 2013 für den Geld- und Wertbereich in Bezug genommenen Tarifverträge, namentlich den Mantelrahmentarifvertrag vom 1. Dezember 2006 für das Wach- und Sicherheitsgewerbe für die Bundesrepublik Deutschland einschließlich seiner 1., 2. und 3. Protokollnotiz jeweils vom 1. Dezember 2006 und den Anhang zum Mantelrahmentarifvertrag vom 1. Dezember 2006 sowie die Protokollnotiz - Geld- und Wertdienste vom 27. Dezember 2011 zum Mantelrahmentarifvertrag vom 1. Dezember 2006, die Rahmenvereinbarung vom 11. November 2013 einschließlich Anlage 1 „Abschließendes Verhandlungsergebnis zwischen BDGW und ver.di Bund anlässlich der 6. Tarifverhandlungsrunde am 11. November 2013 in Fulda“ vom 11.11.2013 sowie Protokollnotiz 1 zur Rahmenvereinbarung für Geld- und Wertdienste vom 11. November 2013 und die Sondermantelvereinbarungen für Berlin/Brandenburg und deren Anhang jeweils vom 25. Januar 2016 und die Anlage zu Ziffer 9., lit. a) des Anhangs vom 07. Dezember 2016 außer Kraft.
4. Außer Kraft gesetzt werden zudem für Unternehmen und Beschäftigte gemäß dem Geltungsbereich dieses Manteltarifvertrages die vormals über § 2 Ziffer 1. der Rahmenvereinbarung vom 11. November 2013 für den Geld- und Wertbereich in Bezug genommenen folgenden länderregionalen Tarifverträge:

für die Tarifregion Bayern:

- der Manteltarifvertrag Nr. 10 für die gewerblichen Arbeitnehmer des Wach- und Sicherheitsgewerbes in Bayern vom 01. August 2006 (MTV Nr. 10) einschließlich aller bis zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Manteltarifvertrages mit dem MTV Nr. 10 verknüpften Lohn- und Tarifverträge für das Wach- und Sicherheitsgewerbe in Bayern sowie die Protokollnotiz zum MTV Nr. 10 und LTV Nr. 28 vom 01. August 2006 für die gewerblichen Arbeitnehmer des Wach- und Sicherheitsgewerbes in Bayern und die Protokollnotiz Geld- und Wertdienste zum MTV Nr. 10 vom 01. April 2007 für die gewerblichen Arbeitnehmer des Wach- und Sicherheitsgewerbes in Bayern

für die Tarifregion Baden-Württemberg:

- der Mantelergänzungstarifvertrag für die gewerblichen Arbeitnehmer des Wach- und Sicherheitsgewerbes in Baden-Württemberg vom 9. Februar 2006

für die Tarifregion Bremen:

- der Manteltarifvertrag für das Wach- und Sicherheitsgewerbe im Lande Bremen vom 13. Dezember 2006

für die Tarifregion Hamburg:

- der Manteltarifvertrag für das Wach- und Sicherheitsgewerbe in Hamburg vom 18. August 2006

für die Tarifregion Hessen:

- der Manteltarifvertrag Geld- und Wert vom 1. Dezember 1990 für Unternehmen, die Geld-, Wert- und Sicherheitstransporte durchführen

für die Tarifregion Niedersachsen:

- den Manteltarifvertrag für das Wach- und Sicherheitsgewerbe im Lande Niedersachsen vom 10. Oktober 2005 einschließlich der 1. und 2. Protokollnotiz jeweils vom 10. Oktober 2005 und der Protokollnotiz vom 10. Oktober 2005 zum Manteltarifvertrag für das Wach- und Sicherheitsgewerbe im Lande Niedersachsen vom 01.06.1997 bis 30.04.2001

für die Tarifregion Nordrhein-Westfalen:

- den Manteltarifvertrag für das Wach- und Sicherheitsgewerbe in Nordrhein-Westfalen vom 8. Dezember 2005 einschließlich der Protokollnotiz vom 8. Dezember 2005 zum Manteltarifvertrag vom 8.12.2005 und zum Lohntarifvertrag vom 12.04.2005 für das Wach- und Sicherheitsgewerbe in Nordrhein-Westfalen, der Protokollnotiz vom 11. Mai 2006 zum Manteltarifvertrag für das Wach- und Sicherheitsgewerbe in Nordrhein-Westfalen vom 8. Dezember 2005, der Protokollnotiz vom 5. April 2013 zum Manteltarifvertrag vom 08.12.2005
- der Tarifvertrag zur Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall für das Wach- und Sicherheitsgewerbe in Nordrhein-Westfalen vom 13. November 1997

für die Tarifregion Rheinland-Pfalz und Saarland:

- den Mantelergänzungstarifvertrag für gewerbliche Arbeitnehmer für das Wach- und Sicherheitsgewerbe in den Ländern Rheinland-Pfalz und Saarland vom 27. Juni 2006

für die Tarifregion Schleswig-Holstein:

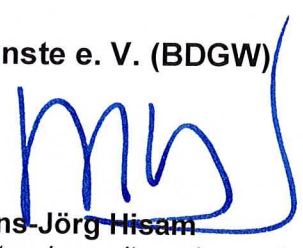
- der Manteltarifvertrag für das Wach- und Sicherheitsgewerbe in Schleswig-Holstein vom 7. Oktober 2005

5. Abweichend von § 23 Ziffer 3. und 4. werden vom Außerkrafttreten mit Wirkung zum 1. Juli 2022 ausgenommen die bis 30. Juni 2022 geltenden länderregionalen Tarifbestimmungen zum Grundurlaubsanspruch, zur Urlaubsstaffel, zum Sonderurlaub bei Jubiläum und zur Berechnung des Urlaubsentgelts; diese treten erst mit Ablauf des Kalenderjahres am 31. Dezember 2022 außer Kraft. Mit Wirkung zum 01. Januar 2023 erfolgt die Umrechnung auf eine 5-Tage-Woche und es treten zu diesem Zeitpunkt die Bestimmungen der §§ 13 und 18 lit. b) (Jubiläumsurlaub für die Tarifregion Bayern) dieses Manteltarifvertrages in Kraft.

Bundesvereinigung Deutscher Geld- und Wertdienste e. V. (BDGW)



Michael Mewes
(Vorstandsvorsitzender BDGW)



Hans-Jörg Hisam
(stv. Vorstandsvorsitzender und
Verhandlungsführer BDGW)

Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di), Bundesvorstand



Christine Behle
(Mitglied des ver.di-Bundesvorstands und
Bundesfachbereichsleiterin)



Sonja Austermühle
(Bundesfachgruppenleiterin
und ver.di-Verhandlungsführerin)