

Laufzeit: 01.10.2000 - 31.12.2005

AVE vom: ab

BAZ Nr. vom

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

für das Wach- und Sicherheitsgewerbe in Schleswig-Holstein vom 7. September 2000

Zwischen dem

Bundesverband Deutscher Wach- und Sicherheitsunternehmen e.V., Landesgruppe
Schleswig-Holstein, Kiel

- einerseits -

und der

Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr, Bezirksverwaltung Nord,
Lübeck,

- andererseits -

wird folgender Manteltarifvertrag abgeschlossen:

§ 1 Geltungsbereich

Dieser Tarifvertrag gilt:

räumlich: für das Land Schleswig-Holstein

fachlich: für alle Betriebe des Wach- und Sicherheitsgewerbes

persönlich: für alle in Schleswig-Holstein eingesetzten und beschäftigten
gewerblichen Arbeitnehmer

Alle Berufsbezeichnungen gelten sowohl für weibliche als auch für männliche
Arbeitnehmer.

§ 2 Beginn und Ende des Arbeitsverhältnisses

1. Das Arbeitsverhältnis ist schriftlich abzuschließen und beginnt mit dem im Arbeitsvertrag genannten Dienstantrittsdatum. Nebenabreden bedürfen der Schriftform.
2. Das Arbeitsverhältnis endet
 - a) durch schriftliche Kündigung,
 - b) nach Ablauf der vereinbarten Zeit,
 - c) durch Auflösung in beiderseitigem Einvernehmen (Aufhebungsvertrag),
 - d) bei Erwerbs- bzw. Berufsunfähigkeit,
 - e) bei Ausscheiden aufgrund der Inanspruchnahme der flexiblen Altersgrenze,
 - f) mit Ablauf des Monats, in dem der Arbeitnehmer das Rentenalter erreicht hat, es sei denn, zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber ist eine Fortsetzung oder eine Verkürzung des Arbeitsverhältnisses vereinbart worden,
 - g) bei bestimmten, gemäß Arbeitsvertrag zweckgebundenen Arbeitsverhältnissen, mit dem Ende des dem Arbeitsverhältnis zugrunde liegenden Dienstleistungsauftrages.
3. Das Arbeitsverhältnis kann ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist unter Beachtung der gesetzlichen Bestimmungen mit sofortiger Wirkung gelöst werden (§ 626 BGB), wenn ein wichtiger Grund vorliegt.
4. Die ersten 6 Monate des Arbeitsverhältnisses gelten als Probezeit. Während dieser Zeit kann das Arbeitsverhältnis mit einer Frist von 2 Tagen gelöst werden.
5. Während der ersten 2 Jahre des Beschäftigungsverhältnisses kann das Arbeitsverhältnis mit einer Frist von 14 Tagen gekündigt werden. Danach beträgt die Kündigungsfrist 28 Kalendertage (4 Wochen).
6. Der Arbeitnehmer hat bei Ausscheiden Anspruch auf ein qualifiziertes Zeugnis. Die Arbeitspapiere sind bis zum 30. des Folgemonats auszuhändigen. Eine gleichwertige Bescheinigung ist auf Wunsch zum Tag des Ausscheidens auszustellen.

§ 3 Betriebszugehörigkeit

1. Als Betriebszugehörigkeit gilt die Zeit, die ein Arbeitnehmer bei demselben Arbeitgeber beschäftigt ist. Sie beginnt am 1. des Monats, in dem das Arbeitsverhältnis vor dem 15. des jeweiligen Monats bestanden hat.
2. Arbeitnehmer, die unverschuldet ihr Arbeitsverhältnis unterbrechen, wird bei einer Wiedereinstellung die frühere Zeit der Betriebszugehörigkeit vollständig angerechnet, sofern sie nicht länger als 6 Monate zurückliegt.
3. Die in Ziffer 1. und 2, geregelte Dauer der Betriebszugehörigkeit ist für alle tarifvertraglichen und gesetzlichen Ansprüche und Bedingungen anzuwenden.

§ 4 Begriffsbestimmungen / Arbeitszeit

A. Revierdienst

1. Begriffsbestimmung

Der Arbeitgeber erhält den Auftrag, an einem oder mehreren Wachobjekten Kontrollen durchzuführen, ohne dass im Dienstleistungsvertrag vereinbart wird, dass der Arbeitnehmer während einer im Dienstleistungsvertrag festgelegten Arbeitszeit ausschließlich dem Auftraggeber zur Verfügung steht.

2. Arbeitszeit

Die regelmäßige tägliche Arbeitszeit soll 8 Stunden zuzüglich einer nach dem Arbeitszeitgesetz (ArbZG) zu gewährenden Pause nicht überschreiten. Die regelmäßige Arbeitszeit kann bis auf 10 Stunden täglich, wöchentlich auf 60 Stunden und monatlich auf 224 Stunden ausgedehnt werden. Die Ausdehnung der Arbeitszeit auf bis zu 10 Stunden täglich ist zulässig, wenn innerhalb von 12 Kalendermonaten im Durchschnitt 8 Stunden werktäglich nicht überschritten werden. Die regelmäßige Arbeitszeit kann bis auf 12 Stunden täglich, wöchentlich auf bis zu 72 Stunden und monatlich bis zu 240 Stunden ausgedehnt werden, wenn in die Arbeitszeit regelmäßig in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft fällt.

Ohne Ausgleich kann die Arbeitszeit auf bis zu 10 Stunden täglich an höchstens 60 Tagen im Jahr verlängert werden.

3. Beginn und Ende der Wachschichten bestimmt der Arbeitgeber. Er darf sie zeitlich so legen, dass sie von einem Kalendertag auf den anderen übergreifen. Bei solchen Wachschichten hat der Arbeitgeber jedoch Gewähr dafür zu leisten, dass der Arbeitnehmer eine halbstündige, nicht zur Arbeitszeit zählende Pause einlegen kann.
4. Die Gesamtdauer der Ruhepausen kann abweichend von § 4, Satz 2

Arbeitszeitgesetz (ArbZG) auf Kurzpausen von angemessener Dauer aufgeteilt werden.

5. Die Wachschicht beginnt und endet an dem vom Arbeitgeber festgelegten Ort.

B. Separatwachdienst

1. Begriffsbestimmung

Der Arbeitgeber erhält den Auftrag, für eine im Dienstleistungsvertrag festgelegte Arbeitszeit einen oder mehrere Arbeitnehmer ausschließlich für den Auftraggeber zur Verfügung zu stellen. Auf die Art und Zahl der im Dienstleistungsvertrag festgelegten Wachobjekte kommt es nicht an.

2. Arbeitszeit

Die regelmäßige tägliche Arbeitszeit beträgt 8 Stunden zuzüglich einer nach dem Arbeitszeitgesetz (ArbZG) zu gewährenden Pause. Die regelmäßige Arbeitszeit kann bis auf 10 Stunden täglich, wöchentlich auf 60 Stunden und monatlich auf 264 Stunden ausgedehnt werden. Die Ausdehnung der Arbeitszeit auf bis zu 10 Stunden täglich ist zulässig, wenn innerhalb von 12 Kalendermonaten im Durchschnitt 8 Stunden werktäglich nicht überschritten werden. Die regelmäßige Arbeitszeit kann bis auf 12 Stunden täglich, wöchentlich auf bis zu 72 Stunden und monatlich bis zu 264 Stunden ausgedehnt werden, wenn in die Arbeitszeit regelmäßig in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft fällt.

Ohne Ausgleich kann die Arbeitszeit auf bis zu 10 Stunden täglich an höchstens 60 Tagen im Jahr verlängert werden.

Die Gesamtdauer der Ruhepausen kann abweichend von § 4, Satz 2 Arbeitszeitgesetz (ArbZG) auf Kurzpausen von angemessener Dauer aufgeteilt werden.

C. Separatwachdienst bei militärischen Anlagen

1. Begriffsbestimmung

Beschäftigte in militärischen Objekten sind Arbeitnehmer, die in militärischen Anlagen Dienst verrichten und dem "Gesetz über die Anwendung und Durchführung des unmittelbaren Zwanges" unterliegen.

2. Arbeitszeit

In allen Fällen richtet sich die Arbeitszeit nach den betrieblichen Erfordernissen und kann bei Bedarf bis maximal zur Höchstarbeitszeit erhöht werden. Im Separatwachdienst bei der Bewachung militärischer Anlagen kann die Arbeitszeit im 24stündigen Schichtwechsel durchgeführt werden. Die 24-Stunden-Schicht kann dann durchgeführt werden, wenn mindestens eine Arbeitsbereitschaft von 50 % (12 Stunden) vorliegt. Innerhalb der Arbeitsbereitschaft muss eine Ruhezeit von 6 Stunden gewährleistet sein, davon mindestens 4 Stunden

zusammenhängend.

In Fällen, in denen der Wachdienst weniger als 24, aber mehr als 12 Stunden beträgt, ist das Verhältnis zwischen Arbeitszeit, Arbeitsbereitschaft und Ruhezeit prozentual entsprechend anzuwenden.

Die Gesamtdauer der Ruhepausen kann abweichend von § 4, Satz 2 Arbeitszeitgesetz (ArbZG) auf Kurzpausen von angemessener Dauer aufgeteilt werden.

Als Arbeitsbereitschaft gelten nur Zeiten von mindestens 15 Minuten Dauer, die nicht durch Arbeit unterbrochen sind.

Die gesamte Arbeitszeit soll 72 Stunden wöchentlich und 312 Stunden monatlich nicht übersteigen.

3. Beginn und Ende der Wachschichten dürfen zeitlich so gelegt werden, dass sie von einem Kalendertag auf den anderen übergreifen.
4. Die Wachschicht beginnt und endet beim Wachobjekt.

D. Beschäftigungsanspruch

Arbeitnehmer haben keinen Anspruch darauf, gemäß den Arbeitszeiten unter A, B und C beschäftigt zu werden.

§ 5 Mehrarbeit, Zulagen und Zuschläge

1. Mehrarbeit und Mehrarbeitszuschlag

- a) Für die Arbeitnehmer des § 4 Abschnitt A Ziff. 2 MTV gilt jede über die 224. Stunde im Monat geleistete Arbeitsstunde als zuschlagspflichtige Mehrarbeit.
- b) Für die Arbeitnehmer des § 4 Abschnitt B Ziff. 2 MTV gilt jede über 264 Stunden im Monat hinaus geleistete Arbeitsstunde als zuschlagspflichtige Mehrarbeit.
- c) Für die unter a) und b) genannte Zeit ist ein Mehrarbeitszuschlag von 25 % auf den Stundengrundlohn zu zahlen.
- d) Abweichend von Abs. 1b) erhalten Arbeitnehmer bei der Bewachung von kerntechnischen Anlagen, die in der Lohngruppe des § 2 II. Ziff. 3.b) des Lohntarifvertrages eingruppiert sind, ab der 197. monatlichen Arbeitsstunde die Arbeitszeit als Mehrarbeitsstunde vergütet. Davon nicht betroffen sind Mitarbeiter, die nur für einen befristeten Zeitraum (Revision) oder auf Probe eingestellt sind.
- e) Abweichend von Abs. 1.b) erhalten Arbeitnehmer, die in den Lohngruppen § 2 II. Ziff. 4 des Lohntarifvertrages eingruppiert sind, in den Monaten mit 31 Kalendertagen erst die 325. Arbeitsstunde als Mehrarbeitsstunde vergütet.
- f) Nur angeordnete Mehrarbeit ist zu vergüten.

2. Sonntagszuschlag

Für Arbeit an Sonntagen wird ein Sonntagszuschlag von 25 % auf den Stundengrundlohn gezahlt.

3. Feiertagszuschlag

Für die Arbeit an allen gesetzlichen Feiertagen ist ein Feiertagszuschlag in Höhe von 75 % zum Stundengrundlohn zu zahlen. Fällt ein Feiertag auf einen Sonntag, wird nur der höhere Zuschlag gewährt.

4. Nachtarbeitszuschlag

Für Nacharbeit in der Zeit zwischen 20.00 und 06.00 Uhr wird dem Arbeitnehmer ein Nachtarbeitszuschlag in Höhe von 13,5 % auf den Stundengrundlohn gezahlt.

Anstelle eines Zuschlages für Nacharbeit kann auch ein entsprechender Freizeitausgleich vereinbart werden.

5. Zusammenfallen von Zuschlägen

Fallen Zuschläge unter § 4, Punkt 2. - 4. zusammen und wird kein Freizeitausgleich anstelle eines Nachtarbeitszuschlages vereinbart, gilt nachfolgende Regelung:

- An Feiertagen wird in der Zeit von 20:00 bis 06:00 Uhr ein Feiertagszuschlag in Höhe von 61,5 % gezahlt.
- An Sonntagen wird in der Zeit von 20:00 bis 06:00 Uhr ein Sonntagszuschlag von 11,5 % gezahlt.

Die unter Ziff. 2. bis 4. angeführten Zuschläge sind an die derzeit geltenden gesetzlichen Regelungen zur steuer- und abgabebefreiten Zuschlagszahlung gebunden. Bei Änderung der gesetzlichen Regelungen verpflichten sich die Tarifvertragsparteien, vor Inkrafttreten der Änderungen Verhandlungen aufzunehmen.

§ 6 Freizeit

1. Jeder ständig beschäftigte Arbeitnehmer erhält für einen Dienst von 6 (sechs) geleisteten Wachschichten einen unbezahlten freien Tag (24 Stunden).
2. Bei durchgehendem 24-stündigem Schichtwechsel ist nach jeder Schicht ein freier Tag von gleicher Dauer zu gewähren. Außerdem erhält der im 24stündigen Schichtwechsel eingesetzte Arbeitnehmer jeden Monat einen der betreffenden Schichtdauer entsprechenden zusätzlichen unbezahlten freien Tag.
3. Die freien Tag sind grundsätzlich zu nehmen. Die Einteilung der in Frage kommenden freien Tage geschieht im Einvernehmen mit dem Arbeitgeber bzw. der Wachinspektion. Die Wünsche des Arbeitnehmers sind möglichst zu berücksichtigen.
4. Abweichend von § 11 Abs. 3 Arbeitszeitgesetz ist für die Arbeit an einem auf einen Werktag fallenden Feiertag kein Ersatzruhetag zu gewähren.

§ 7 Lohnzahlung

1. Die Löhne richten sich nach dem jeweils gültigen Lohntarifvertrag.
2. Die Abrechnung erfolgt monatlich ohne Abschlagszahlung. Die Lohnperiode ist der Kalendermonat. Die Abrechnung und Auszahlung erfolgt in der Regel unbar und ist grundsätzlich bis zum 15. des Folgemonats vorzunehmen. Günstigere betriebliche Regelungen bleiben hiervon unberührt.

3. Sonn- und Feiertage gelten lohntechnisch als Werkstage, soweit nicht im Lohntarifvertrag eine andere Regelung getroffen ist.
4. Ausbildung in militärischen Objekten ist nach der Grundausbildung wie Arbeitszeit zu vergüten.
5. Die Höhe der Entgeltfortzahlung bestimmt sich nach den jeweils geltenden gesetzlichen Bestimmungen.

§ 8 Jahressonderzahlung

1. Bei der Jahressonderzahlung handelt es sich um eine Anwesenheitsprämie für tatsächlich geleistete Arbeitstage, die sich auf einen festgelegten Zeitraum, nämlich jeweils vom 01.11. eines jeden Kalenderjahres bis zum 31. 10. des jeweils folgenden Kalenderjahres bezieht.
2. Als Abgeltung für eine Jahressonderzahlung wird dem Arbeitnehmer ein Betrag von DM 0,20 je geleistete Stunde gutgeschrieben. Diese Zulage wird vom Arbeitgeber einer Rücklage zugeführt und für den Zeitraum der vorhergehenden 12 Monate jeweils mit der November-Abrechnung im Dezember ausgezahlt.

Durch Vereinbarung kann über den Zeitpunkt der Auszahlung eine anderweitige Regelung getroffen werden.

3. Der Anspruch auf die Zulage besteht vor allem nicht,
 - wenn der Arbeitnehmer während oder zum Ende der Probezeit aus dem Betrieb wieder ausscheidet,
 - wenn der Arbeitnehmer tageweise aushilfs- oder teilzeitbeschäftigt wird,
 - wenn der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis mit dem Arbeitnehmer aus einem wichtigen Grund kündigt, den der Arbeitnehmer verschuldet hat.
4. Abweichende betriebliche Vereinbarungen sind möglich.

§ 9 Urlaub

1. Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf die Gewährung von Erholungsurlaub nach den jeweils gültigen Bestimmungen des Bundesurlaubsgesetzes, soweit nachstehend nichts anderes vereinbart ist. Der Urlaub dient der Erhaltung der Arbeitskraft. Während des Urlaubs darf der Arbeitnehmer keine dem Urlaubszweck widersprechende Erwerbstätigkeit leisten.
- 2.a) Der volle Jahresurlaub beträgt nach Erfüllung der Voraussetzungen für den Urlaubsanspruch 25 Werkstage.

Er erhöht sich bei einer ununterbrochenen Betriebszugehörigkeit

von 3 Jahren:	auf 28 Werkstage
ab dem 6. Jahr:	auf 30 Werkstage
ab dem 10. Jahr:	auf 33 Werkstage.

Maßgebend ist jeweils die Dauer der Betriebszugehörigkeit bei Beginn des Kalenderjahres.

- b) Im Separatwachdienst bei der Bewachung militärischer Anlagen beträgt abweichend von 2.a) der Jahresurlaub ohne Erhöhung durch Betriebszugehörigkeit 29 Werkstage.
3. Bei der Berechnung des Urlaubsanspruchs wird die Zeit einer früheren Betriebszugehörigkeit gem. § 3 MTV angerechnet.
4. Für Schwerbehinderte im Sinne des Schwerbehindertengesetzes gilt darüber hinaus die gesetzliche Regelung.
5. Der Urlaubsanspruch kann erstmals geltend gemacht werden nach einer Beschäftigungszeit von 6 Monaten. Die im Laufe eines Kalenderjahrs eintretenden oder ausscheidenden Arbeitnehmer haben in diesem Kalenderjahr Anspruch auf soviel Zwölftel Jahresurlaub, wie sie volle Monate im Betrieb beschäftigt gewesen sind.
6. Die Urlaubsvergütung wird gem. BUrg wie folgt berechnet:

Der steuer- und versicherungspflichtige Lohn der zuletzt abgerechneten 13 Wochen (3 Monate) wird durch 78 geteilt. Der sich ergebende Betrag ist die Vergütung für einen Urlaubstag.

§ 10 Freistellung

1. Der Arbeitnehmer hat in den folgenden Fällen einen Anspruch auf Freistellung von der Arbeit ohne Anrechnung auf den Urlaub und unter Fortzahlung des Lohnes:
 - a) für 2 Arbeitstage / 2 Schichten bzw. 1 Doppelschicht (24 Stunden) bei:
 - Tod von Ehegatten, Kindern, Eltern
 - eigener Hochzeit
 - eigener silberner Hochzeit
 - Niederkunft der Ehefrau
 - b) für 1 Arbeitstag / 1 Schicht bei :
 - Tod der Geschwister, Schwiegereltern oder Stiefeltern
 - Eheschließung von Kindern oder Stiefkindern
 - Wohnungswechsel mit eigenem Hausstand, jedoch nur einmal im Kalenderjahr.

Die Freistellung muss in unmittelbarem Zusammenhang mit dem Ereignis stehen und kann nicht dem Urlaubsanspruch verknüpft, d. h. vorangesetzt oder angehängt werden.

§ 11 Ausrüstung und Bekleidung

1. Die für den Dienst erforderlichen Ausrüstungsgegenstände und die erforderliche Berufskleidung (z. B. Rock/Kleid, Mütze, Hemd, Hose, Mantel bzw. Regenumhang) werden vom Arbeitgeber leihweise zur Verfügung gestellt und bleiben sein Eigentum. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, die ihm in sauberen und tragfähigem Zustand übergebenen Ausrüstungs- und Bekleidungsstücke in Ordnung zu halten.
2. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, diese Sachen im Dienst zu gebrauchen. Zum Gebrauch außer Dienst ist er ohne ausdrückliche Genehmigung des Arbeitgebers nicht befugt.
3. Arbeitnehmer sind verpflichtet, ihre sichtbare Privatkleidung (Schuhe, Strümpfe, Schal) während des Dienstes auf die Uniform abzustimmen und eine Krawatte (Binder) zu tragen. Im Stundenlohn ist ein Ausgleich für das Tragen der Privatkleidung und für die Instandhaltung und die Reinigung der Privatkleidung und der Uniform enthalten I.ü. übernimmt der Arbeitgeber bis auf Widerruf die Kosten für größere Reparaturen, soweit er sie genehmigt hat.
4. Wer Kleidungs- und Ausrüstungsstücke verliert oder schuldhaft beschädigt, hat dem Arbeitgeber den entstandenen Schaden zu ersetzen.

5. Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses sind die Sachen unaufgefordert und gereinigt an den Arbeitgeber zurückzugeben.

§ 12 Futter- und Pflegegeld für Hunde

1. Für einen eigenen Hund, den der Arbeitnehmer auf Wunsch des Arbeitgebers regelmäßig im Dienst einsetzt, hat er einen Anspruch auf Futter- und Pflegegeld und auf Abgeltung der Hundesteuer von DM 3,50 pro Wachschicht.
2. Für einen betriebseigenen Diensthund, den der Arbeitnehmer auf Wunsch des Arbeitgebers in Pflege nimmt, hat er einen Anspruch auf Futter- und Pflegegeld von DM 3,-- pro Wachschicht.
3. Die Haftpflichtversicherung übernimmt in den Fällen der Ziff. 1. und 2. der Arbeitgeber.
4. Ausgebildete Hundeführer haben keinen Anspruch auf ein Pflegegeld, sobald die Zulage nach den Bestimmungen des Lohntarifvertrages gezahlt wird. Futter oder Futtergeld wird in diesem Fall vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellt.

§ 13 Unterrichtungs- /Aus- und/oder Fortbildungskosten

1. Übernimmt der Arbeitgeber die Kosten des Unterrichtungsverfahrens, ist der Arbeitnehmer zur Rückzahlung der Kosten für das Unterrichtungsverfahren verpflichtet, wenn er das Arbeitsverhältnis kündigt oder wenn er seitens des Arbeitgebers aus wichtigem Grund gekündigt wird. Satz 1 gilt nicht für betriebsbedingte Kündigungen.

Für jeden Monat der Beschäftigung nach dem Ende der Unterrichtung werden ein Sechstel der Rückzahlungsbeiträge erlassen.

2. Scheidet der Arbeitnehmer aus den gleichen Gründen der Ziffer 1, Absatz 2 aus dem Unternehmen aus, hat er 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.

Von der Regelung in Ziffer 2. unberührt bleibt die objektspezifische Ausbildung der Arbeitnehmer während der Arbeitszeit, zu deren Teilnahme die Arbeitnehmer verpflichtet sind.

§ 14 Ausschlussfrist

Alle beiderseitigen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis und solche, die mit dem Arbeitsverhältnis in Verbindung stehen, verfallen, wenn sie nicht innerhalb von 3 Monaten nach Zusendung der Entgeltsabrechnung, bei der sie hätten abgerechnet werden müssen, gegenüber der anderen Partei detailliert schriftlich erhoben werden. Die Zusendung der Entgeltsabrechnung kann an die letzte vom Arbeitnehmer angegebene Anschrift erfolgen. Nach Ablauf dieser Frist ist ein Geltendmachen von Ansprüchen ausgeschlossen.

§ 15 Geltungsdauer des Tarifvertrages

1. Dieser Manteltarifvertrag tritt mit Wirkung vom 1. Oktober 2000 in Kraft. Er kann mit einer Kündigungsfrist von 3 Monaten zum Quartalsschluss gekündigt werden, jedoch erstmalig zum 31. Dezember 2005.
2. Mit Wirksamwerden dieses Manteltarifvertrages tritt der Manteltarifvertrag vom 19. Dezember 1995 außer Kraft.

Kiel, den 7. September 2000

Bundesverband Deutscher Wach
und Sicherheitsunternehmen e.V.
Landesgruppe Schleswig-Holstein

Gewerkschaft Öffentliche
Dienste, Transport und Verkehr
Bezirksverwaltung Nord

Protokollnotiz zum Manteltarifvertrag Schleswig-Holstein vom 7. September 2000

Kündigung des Arbeitsverhältnisses aus wichtigem Grund

Das Arbeitsverhältnis kann ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist unter Beachtung der gesetzlichen Bestimmungen mit sofortiger Wirkung gelöst werden (§ 626 BGB), wenn ein wichtiger Grund vorliegt. Als wichtiger Grund im Sinne von § 2 Ziffer 3. MTV wird insbesondere angesehen,

- wenn die Erlaubnisbehörde die Beschäftigung untersagt,
- wenn der Arbeitnehmer vorsätzlich falsche Angaben gemacht hat.

Arbeitszeit

Während der Laufzeit des Tarifvertrages kann über Arbeitszeitregelungen verhandelt werden.

Entgeltfortzahlung bei pflichtwidriger Unterbrechung der Wachschicht

Unterbricht der Arbeitnehmer pflichtwidrig die Wachschicht, so entfällt für alle zu dieser Schicht gehörenden Dienststunden sein Anspruch auf Lohn. Die Eigenart des Dienstes bringt es mit sich, dass die Arbeitnehmer zur Ableistung von Schichten, nicht einzelner Stunden, eingestellt werden und der Arbeitgeber normalerweise nur Interesse an einer korrekten Ableistung der ganzen Schicht, nicht aber einzelner Stunden derselben hat.

Kiel, den 7. September 2000

Bundesverband Deutscher Wach- und Sicherheitsunternehmen e. V.
Landesgruppe Schleswig-Holstein

Gewerkschaft öffentliche Dienste
Transport und Verkehr
Bezirk Nord