

# RAHMENTARIFVERTRAG FÜR GELD- UND WERTDIENSTE

- Tarifregion Ost einschließlich Berlin -

vom 05. November 2007

Zwischen der Bundesvereinigung Deutscher Geld- und Wertdienste e. V.,  
Bad Homburg,

- einerseits -

und der

Gewerkschaft Öffentlicher Dienst und Dienstleistungen (GÖD), Bundesverband,

- andererseits -

wird folgender **Rahmentarifvertrag für Geld- und Wertdienste** für die Tarifregion Ost einschließlich Berlin abgeschlossen:

## § 1 Geltungsbereich

Dieser Tarifvertrag gilt:

- räumlich** für die Bundesländer Berlin, Brandenburg, Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen, Sachsen-Anhalt und Thüringen
- fachlich** für alle Betriebe, die Geld- und Werttransporte und Geldbearbeitungsdienste durchführen;
- persönlich** für alle Arbeitnehmer, die im räumlichen Geltungsbereich dieses Tarifvertrages eingesetzt werden.

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

## § 2 Arbeitsverhältnis / Kündigungsfristen

1. Das Arbeitsverhältnis ist schriftlich abzuschließen. Dem Arbeitnehmer ist eine Ausfertigung spätestens 14 Tage nach Arbeitsaufnahme auszuhändigen. Nebenabreden bedürfen der Schriftform.
2. Für Arbeitnehmer im Geltungsbereich dieses Tarifvertrags gelten für das Arbeitsvertragsverhältnis die Bestimmungen für Geld- und Wertdienste der jeweils gültigen berufsgenossenschaftlichen Vorschriften, die Sicherheitsvorschriften und die allgemeine Dienstanweisung der Bundesvereinigung Deutscher Geld- und Wertdienste e. V. (BDGW) in den jeweils gültigen Fassungen sowie die unternehmensspezifische Dienstanweisung.
3. Das Arbeitsverhältnis endet:
  - a) durch schriftliche Kündigung
  - b) bei kalendermäßig befristetem Arbeitsvertrag mit Ablauf der vereinbarten Zeit
  - c) durch Auflösung in beiderseitigem Einvernehmen (Aufhebungsvertrag)
  - d) bei befristeter oder unbefristeter Erwerbsunfähigkeit
  - e) bei Ausscheiden aufgrund der Inanspruchnahme der flexiblen Altersgrenze.
  - f) mit Ablauf des Monats, in dem der Arbeitnehmer das für ihn maßgebliche gesetzliche Rentenalter erreicht hat, es sei denn, zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber ist eine Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses vereinbart worden.
  - g) auf Grund der Inanspruchnahme eines vorgezogenen Altersruhegeldes
  - h) mit dem Ende des dem Arbeitsverhältnis zugrunde liegenden Dienstleistungsauftrages, wenn der Dienstleistungsauftrag einen Auftraggeber beschränkt ist. Bezüglich der Mitteilungspflichten des Arbeitgebers über die Zweckerreichung bleibt § 15 Teilzeit- und Befristungsgesetz unberührt.
4. Das Arbeitsverhältnis kann aus wichtigem Grund ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist unter Beachtung der gesetzlichen Bestimmungen mit sofortiger Wirkung gemäß § 626 Absatz 1 BGB gelöst werden. Dies gilt beispielsweise,
  - bei schwerwiegenden Verstößen gegen Sicherheitsbestimmungen,
  - wenn die Erlaubnisbehörde die Beschäftigung untersagt,
  - wenn der Arbeitnehmer vorsätzlich falsche Angaben bei der Einstellung gemacht hat.
5. Die ersten 6 Monate des Arbeitsverhältnisses gelten als Probezeit. Während dieser Zeit kann das Arbeitsverhältnis mit einer Frist von 2 Tagen gelöst werden.

6. Während der ersten 2 Jahre des Beschäftigungsverhältnisses kann das Arbeitsverhältnis mit einer Frist von 14 Tagen zum Wochenschluss gekündigt werden.
7. Nach Ablauf der ersten beiden Jahre kann das Arbeitsverhältnis beiderseits unter Einhaltung folgender Fristen gekündigt werden:

| <b>Beschäftigungsdauer</b>     | <b>Kündigungsfrist</b>    |
|--------------------------------|---------------------------|
| ab 3. Jahr bis 5. Jahr .....   | 4 Wochen zum Monatsende   |
| ab 6. Jahr bis 10. Jahr .....  | 6 Wochen zum Monatsende   |
| ab 11. Jahr bis 17. Jahr ..... | 12 Wochen zum Monatsende  |
| ab 18. Jahr .....              | 18 Wochen zum Monatsende. |

Längere Kündigungsfristen können einzelvertraglich vereinbart werden.

8. Der Arbeitnehmer hat bei Ausscheiden auf Anforderung Anspruch auf ein qualifiziertes Zeugnis. Anspruch auf ein Zwischenzeugnis hat er nur bei begründetem Anlass im Falle des Wechsels des direkten Vorgesetzten oder für Bewerbungszwecke.

Die Arbeitspapiere sind bis zum 15. des Folgemonats auszuhändigen.

9. Die kalendermäßige Befristung eines Arbeitsvertrages ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes ist bis zur Dauer von 42 Monaten zulässig. Bis zu dieser Gesamtdauer ist die höchstens viermalige Verlängerung eines kalendermäßig befristeten Arbeitsvertrages zulässig. Befristete Arbeitsverträge unterliegen der ordentlichen Kündigung. Die genannten Kündigungsfristen gelten entsprechend. Diese Regelung gilt nicht für befristete Arbeitsverhältnisse, die am 31. August 2005 bereits bestanden.
10. Der Arbeitnehmer hat keinen Anspruch auf eine bestimmte Tätigkeit/Arbeitsplatz. Er kann jederzeit mittels Direktionsrecht auf einen anderen als den gegenwärtig zugewiesenen Arbeitsplatz innerhalb des Unternehmens umgesetzt werden.
11. Die Entlohnung erfolgt auftragsabhängig und tätigkeitsbezogen. Mit Zuweisung einer neuen Tätigkeit/Einsatz im neuen Auftrag ist ab der ersten Stunde die dafür vorgesehene und tarifizierte Entlohnung zutreffend.

### **§ 3 Begriffsbestimmungen**

1. *Geld- und Werttransport*  
Sicherheitsmitarbeiter im Geld- und Wert- bzw. Sicherheitstransport ist, wer Geld, einschließlich Sorten, sowie sonstiger Valoren und/oder Wertsachen für Dritte transportiert.
2. *Geldbearbeitung*  
Sicherheitsmitarbeiter in der Geld- und Wertbearbeitung ist, wer Geld- und Wertsachen für Dritte bearbeitet.

## **§ 4 Arbeitszeit, Verteilzeitraum und Arbeitszeitkonten**

1. Die regelmäßige tägliche Arbeitszeit soll 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 werktäglich 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 regelmäßige tarifliche monatliche Arbeitszeit beträgt 173 Stunden. Sie gilt nicht für Teilzeitbeschäftigte und Arbeitnehmer mit Arbeitsbereitschaft im Sinne von Absatz 1.
3. Die regelmäßige tarifliche monatliche Arbeitszeit von 173 Stunden kann im Durchschnitt eines Verteilzeitraumes von 18 Monaten erreicht werden.
4. Der Arbeitgeber kann Arbeitszeitkonten einrichten. Etwaige Wertguthaben von mehr als 221 Std. sind gegen Insolvenz zu sichern.

## **§ 5 Arbeit auf Abruf**

In Abweichung von § 12 Teilzeit- und Befristungsgesetz wird für Arbeit auf Abruf Folgendes vereinbart:

Die Dauer der täglichen Arbeitszeit beträgt mindestens zwei aufeinander folgende Stunden, die der wöchentlichen Arbeitszeit insgesamt fünf Stunden. Die Vorankündigung beträgt 48 Stunden. Durch Einzelarbeitsvertrag kann hiervon auch zu Ungunsten des Arbeitnehmers abgewichen werden.

## **§ 6 Dienstbeginn**

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.

## **§ 7 Pausen**

1. Die in den Geld- und Wertdienstleistungen 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.
2. Für Kraftfahrer von Fahrzeugen mit mehr als 2,8 t zulässigem Gesamtgewicht gelten die gesetzlichen Bestimmungen in ihrer jeweils gültigen Fassung. Während der Lenkzeitenunterbrechungen darf die Pausenzeit in einem fahrenden Fahrzeug verbracht werden.

## § 8 Freizeit

1. Jeder beschäftigte Arbeitnehmer erhält für einen Dienst von 6 geleisteten Schichten bzw. 72 Stunden wöchentlich einen unbezahlten freien Tag (24 Stunden).
2. Die freien Tage sind grundsätzlich zu nehmen. Die Einteilung der in Frage kommenden freien Tage geschieht im Einvernehmen mit der Betriebsleitung bzw. Einsatzzentrale oder Vorgesetztem und dem Arbeitnehmer.
3. Abweichend von § 11 Abs. 3 Arbeitszeitgesetz ist für die Arbeit an einem auf einen Werktag fallenden Feiertag kein Ersatzruhetag zu gewähren.

## § 9 Arbeitnehmerüberlassung

Auf Arbeitnehmer, die einem Dritten (Entleiher) im Rahmen des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG) überlassen werden, finden die Bestimmungen dieses Rahmentarifvertrages in vollem Umfang Anwendung. Die Arbeitnehmer sind entsprechend der ausgeübten Tätigkeit in die jeweils tarifierte Lohngruppe des Entgelt- oder Lohn tarifvertrages des jeweiligen Bundeslandes für Geld- und Wertdienste einzugruppieren.

## § 10 Entgelte

1. Die Entlohnung / Vergütung richtet sich nach dem jeweils gültigen Entgelt- bzw. Lohn- oder Gehaltstarifvertrag der Länder.
2. Der Stundengrundlohn folgt den jeweils gültigen Bestimmungen des Entgelt- bzw. Lohn tarifvertrages des entsprechenden Bundeslandes und der darin festgelegten Tarifentwicklung bis einschließlich 1. Januar 2011 mit dem Ziel der Schaffung einer einheitlichen Lohnstruktur für die Tarifregion Ost.
3. Freiwillig gewährte übertarifliche Leistungen kann der Arbeitgeber mit Tarifentgeltsteigerungen verrechnen.

## § 11 Zuschläge

1. **Mehrarbeitszuschlag**
  - a) Für Arbeitnehmer entsprechend § 3 gilt jede ab der 221. Stunde im Monat hinaus angeordnete und geleistete Arbeitszeit als zuschlagpflichtige Mehrarbeit.
  - b) Ab der 221. Stunde im Monat ist ein Mehrarbeitszuschlag von 25 % auf den tariflichen Stundengrundlohn zu zahlen.

## **2. Feiertagszuschlag**

Für die Arbeit an allen gesetzlichen Feiertagen ist ein Feiertagszuschlag in Höhe von 100 % zum tariflichen Stundengrundlohn zu zahlen.

## **3. Sonntagsarbeit**

Für die Arbeit am Sonntag ist ein Sonntagszuschlag in Höhe von 30 % zum tariflichen Stundengrundlohn zu zahlen.

Der Sonntagszuschlag ist nicht neben einem Feiertagszuschlag zu zahlen.

## **4. Nachtarbeit**

Für die Arbeit in der Nacht zwischen 23:00 und 06:00 Uhr ist ein Nachtarbeitszuschlag in Höhe von 5 % zum tariflichen Stundengrundlohn zu zahlen.

## **5. Neuverhandlung bei gesetzlicher Änderung**

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 In-Kraft-Treten der Änderungen Verhandlungen aufzunehmen.

## **§ 12 Entgeltzahlung**

1. Die Abrechnung erfolgt monatlich ohne Abschlagszahlung. Die Lohnperiode ist der Kalendermonat. Die Abrechnung und Auszahlung erfolgt in der Regel unbar und ist grundsätzlich zum 15. des Folgemonats vorzunehmen. Günstigere betriebliche Regelungen bleiben hiervon unberührt.
2. Unterbricht der Arbeitnehmer pflichtwidrig den Dienst, so entfällt für alle zu diesem Dienst gehörenden Dienststunden sein Anspruch auf Lohn. Die Eigenart des Dienstes bringt es mit sich, dass die Arbeitnehmer zur Ableistung von Schichten, nicht einzelner Dienststunden, eingestellt werden und die Betriebsleitung normalerweise nur Interesse an einer korrekten Ableistung der ganzen Schicht, nicht aber einzelner Stunden derselben hat.
3. Bei Arbeitsunfähigkeit, Freistellung oder betrieblich veranlasster Aus- und Fortbildung entspricht die Höhe der Entgeltzahlung dem tariflich festgelegten Stundengrundlohn ohne tarifliche oder übertarifliche Zuschläge oder Zulagen. Bei Arbeitsunfähigkeit erfolgt die Berechnung der Fehlzeiten nach den Bestimmungen des § 13.

## **§ 13 Anzeige der Arbeitsverhinderung und Entgeltfortzahlung**

1. Die Arbeitsunfähigkeit ist dem Arbeitgeber unverzüglich anzuzeigen und vom ersten Tag an zu bescheinigen. Die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung muss spätestens am dritten Tag dem Arbeitgeber vorliegen. Auch eine Folgebescheinigung ist unverzüglich ab Kenntnis der Arbeitsunfähigkeit dem Arbeitgeber zu übermitteln.

2. Die Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit hat der Arbeitnehmer unverzüglich dem Arbeitgeber zur ordnungsgemäßen Diensterteilung anzuzeigen.
3. Die Fortzahlung des Arbeitsentgelts im Krankheitsfalle regelt sich nach dem Entgeltfortzahlungsgesetz in seiner jeweils geltenden Fassung.
4. Die Höhe der Entgeltzahlung bestimmt sich nach dem tariflichen Stundengrundlohn und orientiert sich an folgenden Grundsätzen:

Zur Berechnung des durchschnittlichen Arbeitsentgeltes wird gem. § 4 Entgeltfortzahlungsgesetz (EFZG) der Bruttogrundstundenlohn (ohne tarifliche oder außertarifliche Zulagen und/oder Zuschläge) der letzten 13 Wochen = 3 Monate = 90 Tage ( $13 \times 7 = 91/3 = 30,33$ , abgerundet auf  $30 \times 3 = 90$ ) vor Eintritt der Arbeitsunfähigkeit herangezogen. Nachfolgend genannte Berechnungsmodelle sind dabei zulässig:

**a) Methode nach Kalendertagen**

Bruttolohn/90 Tage x Kalendertage lt. ärztlicher Arbeitsunfähigkeit (Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung).

**b) Methode nach Arbeitstagen (5 Tage Arbeitswoche Montag-Freitag)**

Bruttolohn/Arbeitstage lt. Kalendarium (Montag-Freitag) x Arbeitstage lt. Kalendarium (Montag-Freitag) im Zeitraum der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung.

**c) Methode nach Werktagen (6 Tage Arbeitswoche Montag – Samstag)**

Bruttolohn/Werktage lt. Kalendarium (Montag-Samstag) x Werktage lt. Kalendarium (Montag-Samstag) im Zeitraum der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung.

**d) Methode nach tatsächlich gearbeiteten Tagen lt. Dienst-/Schicht-/Routenplan**

Bruttolohn/tatsächlich gearbeitete Tage lt. Dienst-/Schicht-/Routenplan x tatsächlich zu arbeitenden Tagen lt. Dienst-/Schicht-/Routenplan im Zeitraum der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung.

5. Die Wahl der jeweiligen Berechnungsmethode und entsprechende Durchführungsbestimmungen können Betriebsrat und Arbeitgeber in einer Betriebsvereinbarung regeln. Ohne betriebliche Regelung bestimmt der Arbeitgeber die Berechnungsmethode einheitlich für sein(e) Unternehmensgruppe/Unternehmen.

## § 14 Urlaub und Urlaubsentgelt

1. Die Arbeitnehmer erhalten Erholungsurlaub nach den Bestimmungen des Bundesurlaubsgesetzes, soweit nicht abweichend davon nachstehend etwas anderes vereinbart ist.
2. Der Jahresurlaub beträgt 24 Werktagen. Er erhöht sich bei einer ununterbrochenen Unternehmenszugehörigkeit

|                     |     |              |
|---------------------|-----|--------------|
| nach 2 Jahren:..... | auf | 25 Werktagen |
| nach 4 Jahren:..... | auf | 26 Werktagen |
| nach 6 Jahren:..... | auf | 27 Werktagen |

Als Werktage gelten alle Kalendertage, die nicht Sonn- oder gesetzliche Feiertage sind.

3. Maßgebend für Ziffer 2. Satz 1 und 2 ist jeweils die Dauer der Unternehmenszugehörigkeit bei Beginn des Kalenderjahres.
4. Bei der Berechnung des Urlaubsanspruchs wird die Zeit einer früheren Unternehmenszugehörigkeit angerechnet, wenn sie nicht länger als ein Jahr zurückliegt.
5. 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.
6. Das Urlaubsentgelt bemisst sich nach dem durchschnittlichen Bruttoarbeitsverdienst der letzten 13 Wochen vor Beginn des Urlaubs mit Ausnahme des für Mehrarbeitsstunden gezahlten Bruttoarbeitsverdienstes.

Hat der Arbeitnehmer noch keine 13 Wochen gearbeitet, ist der gesamte Zeitraum vom Beginn des Arbeitsverhältnisses bis zum Urlaubsanfang zugrunde zu legen.

Für die Umrechnung aus dem Berechnungszeitraum ist zur Festlegung des Bruttotagesatzes pro Urlaubstag ein Teiler zu ermitteln, der alle Tage, an denen der Arbeitnehmer regelmäßig in der Woche zur Arbeit verpflichtet ist, berücksichtigt.

Hieraus ergeben sich für Arbeitnehmer folgende Teiler bei der Berechnung des Bruttotagesatzes pro Urlaubstag:

- 5 Tages-Woche: Bruttoverdienst letzte 13 Wochen x 5 Arbeitstage = 65
- 6 Tages-Woche: Bruttoverdienst letzte 13 Wochen x 6 Arbeitstage = 78

## § 15 Freistellung

1. Ungeachtet des Grundsatzes, dass Lohn nur für geleistete Arbeit gezahlt wird, ist der notwendig werdende Ausfall von Arbeitszeit ausschließlich in folgenden Fällen und im nachstehenden Umfang zu zahlen:
  - a) *für 1 Arbeitstag bei*
    - eigener Eheschließung sowie der Kinder und Stiefkinder
    - Niederkunft der Ehefrau
    - Eheschließung von Kindern oder Stiefkindern
    - eigener silberner oder goldener Hochzeit
  - b) *für 2 Arbeitstage bei*
    - Tod von Ehegatten
    - Tod von Eltern, Kindern, Geschwistern und Schwiegereltern



- Wohnungswechsel mit eigenem Hausstand bei Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses (1 x im Kalenderjahr)
- c) für die Teilnahme an Verhandlungen der Tarifparteien als Mitglied der Verhandlungskommission, sofern dazu die Einladung der Gewerkschaft bei dem Arbeitgeber vorliegt.
2. Der Anspruch auf Freistellung von der Arbeit unter Lohnfortzahlung muss im zeitlichen Zusammenhang mit dem Anlass stehen.
  3. 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.

## **§ 16 Freistellung von Betriebsratsmitgliedern**

1. Entsprechend BetrVerfG kann ab dem 501. im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer ein Betriebsratsmitglied für die Betriebsratstätigkeit von der Arbeit freigestellt werden.
2. Die Freistellung von Betriebsratsmitgliedern von der Arbeit für Ihre Betriebsratstätigkeit können Betriebsrat und Arbeitgeber in einer Betriebsvereinbarung regeln.

## **§ 17 Ausrüstung und Bekleidung**

1. Die für den Dienst erforderliche Ausrüstung und die erforderliche Berufskleidung sind dem Arbeitnehmer vom Arbeitgeber in ordentlichem 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 des Arbeitgebers nicht befugt.

2. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, die ihm übergebenen Ausrüstungs- und Bekleidungsstücke in Ordnung zu halten. Der Arbeitnehmer trägt die Kosten der Reinigung. 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 entstandenen Schaden zu ersetzen (Zeitwert).
4. Die Kosten für die Ausbildung an einer Schusswaffe trägt der Arbeitgeber.

## **§ 18 Aus- und/oder Fortbildungskosten**

1. Für die Rückzahlung der Aus- und Fortbildungskosten gelten grundsätzlich die betrieblichen Regelungen.
2. Bestehen solche betrieblichen Regelungen nicht, gilt Folgendes:
  - a) 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.
  - b) Unter den Voraussetzungen der Ziffer 2.a) hat der Arbeitnehmer die, ggf. einzelvertraglich vereinbarten und beim Unternehmen angefallenen Aus- und/oder Fortbildungskosten der letzten 12 Monate zurück zu zahlen. Der Rückforderungsanspruch verringert sich um je 1/12 für jeden Monat, den der Arbeitnehmer nach Abschluss der letzten Aus- und/oder Fortbildung im Unternehmen verbracht hat.

## **§ 19 Besitzstandsregelung**

Arbeitnehmer, die Besitzstände unmittelbar aus tariflichen Bestimmungen oder mittelbar aus z. B. betrieblicher Übung oder analoger Anwendung von Alttarifverträgen vor Inkrafttreten dieses Tarifvertrages herleiten, können für die Vergangenheit Rechte daraus grundsätzlich nur bis zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Tarifvertrages geltend machen.

## **§ 20 Ausschlussfristen**

1. Sämtliche gegenseitige Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis erlöschen beiderseitig 3 Monate nach Fälligkeit, von oder gegen ausgeschiedene Arbeitnehmer 1 Monat nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses, sofern sie nicht vorher detailliert (dem Grunde als auch der Höhe nach) schriftlich geltend gemacht worden sind.
2. Für die Fristwahrung gem. Ziffer 1 ist der Eingang des Anspruchsschreibens beim Arbeitgeber (für Entgeltforderungen auch bei der hierfür zuständigen Abrechnungsstelle des Arbeitgebers) maßgeblich. Nach Ablauf der Frist oder bei verspätetem Zugang des Anspruchsschreibens ist die Geltendmachung der in Ziffer 1 beschriebenen Ansprüche ausgeschlossen.
3. Alle durch den Arbeitgeber an die letzte vom Arbeitnehmer angegebene Anschrift versandte Schreiben (Anspruchsschreiben/ Entgeltabrechnungen/ Arbeitszeugnisse/Arbeitspapiere) gelten 3 Werktage nach deren Versand als zugegangen.
4. Lehnt die Gegenpartei den Anspruch ab oder erklärt sie sich nicht innerhalb von 2 Wochen nach der Geltendmachung des Anspruchs, so verfällt dieser,

wenn er nicht innerhalb von 1 Monat nach der Ablehnung oder dem Fristablauf gerichtlich geltend gemacht wird.

5. Von den vorgenannten Ausschlussfristenregelungen werden jedoch Schadensersatzansprüche nicht erfasst, die auf vorsätzlichen, grob fahrlässigen und/oder strafbaren Handlungen beruhen.

## **§ 21 Geltungsdauer**

1. Dieser Tarifvertrag tritt mit Wirkung vom 1. Januar 2008, für das Bundesland Sachsen mit Wirkung vom 1. Oktober 2010 in Kraft. Er kann mit einer Kündigungsfrist von 3 Monaten zum Quartalschluss gekündigt werden, jedoch erstmalig zum 31. Dezember 2012.
2. Mit In-Kraft-Treten dieses Rahmentarifvertrages treten die in der **Anlage 1** zu diesem Rahmentarifvertrag gelisteten Tarifverträge bzw. tarifvertragliche Bestimmungen zum Geld- und Wertdienstebereich nach einvernehmlicher Zustimmung dieser dort aufgeführten Tarifvertragesparteien für die unter dem Geltungsbereich dieses Rahmentarifvertrages aufgeführten Bundesländer außer Kraft.
3. Im Falle der ordentlichen Kündigung dieses Tarifvertrages verpflichten sich die Parteien, noch während der Kündigungsfrist Verhandlungen über einen neuen Manteltarifvertrag aufzunehmen.

Dresden, 5. November 2007

**Bundesvereinigung Deutscher Geld- und Wertdienste e. V.,  
Bad Homburg**

Hans-Jürgen Kröger  
(Vorsitzender)

**Gewerkschaft Öffentlicher Dienst und Dienstleistungen, Bundesverband**

*Schneider*  
(Tarifbeauftragter)

*Hänsel*  
(Bundesvorstand)

## **Anlage 1**

### **zum Rahmentarifvertrag für Geld- und Wertdienste, Tarifregion Ost vom 05. November 2007**

#### **Außer-Kraft-Treten von Tarifverträgen bzw. tariflichen Bestimmungen gemäß § 20 Ziffer 2. Rahmentarifvertrag**

Die folgenden unter dem jeweiligen Bundesland aufgeführten Tarifverträge bzw. tariflichen Bestimmungen für Geld- und Wertdienste sind unter Verzicht auf Einhaltung der hierfür maßgeblichen Kündigungsfristen nach einvernehmlicher Zustimmung der Tarifvertragsparteien dieser Tarifverträge für Geld- und Wertdienstunternehmen und deren Beschäftigte bzw. für Sicherheitsunternehmen mit selbstständigen Betriebs- oder Unternehmerteilen im Geschäftsbereich Geld und Wert und/oder unselbstständigen Geschäftsbereichen Geld und Wert und die dort Beschäftigten wie folgt außer Kraft getreten bzw. treten zum angeführten Zeitpunkt außer Kraft:

#### **Mecklenburg-Vorpommern**

1. Tarifvertrag für das Wach- und Sicherheitsgewerbe in Mecklenburg-Vorpommern vom 22.08.2005 mit Wirkung zum 01.01.2008
2. 1. Protokollnotiz zum Tarifvertrag für das Wach- und Sicherheitsgewerbe in Mecklenburg-Vorpommern vom 22.08.2005 mit Wirkung zum 01.01.2008
3. 2. Protokollnotiz zum Tarifvertrag für das Wach- und Sicherheitsgewerbe in Mecklenburg-Vorpommern vom 22.08.2005 mit Wirkung zum 01.01.2008
4. 3. Protokollnotiz zum Tarifvertrag für das Wach- und Sicherheitsgewerbe in Mecklenburg-Vorpommern vom 22.08.2005 mit Wirkung zum 01.01.2008
5. 4. Protokollnotiz zum Tarifvertrag für das Wach- und Sicherheitsgewerbe in Mecklenburg-Vorpommern vom 22.08.2005 mit Wirkung zum 01.01.2008

#### **Sachsen**

1. Manteltarifvertrag für das Wach- und Sicherheitsgewerbe im Freistaat Sachsen vom 28.12.2005 mit Wirkung zum 1. Oktober 2010 unter Verzicht auf Einhaltung der Kündigungsfristen gem. § 17 Ziff. 1 dieses Manteltarifvertrages
2. Entgelttarifvertrag für das Wach- und Sicherheitsgewerbe im Freistaat Sachsen vom 21.05.2007 mit Wirkung zum 1. Januar 2008 unter Verzicht auf Einhaltung der Kündigungsfrist gem. § 11 Ziff. 4 dieses Entgelttarifvertrages nebst Anhänge Werkfeuerwehr, Unbedenklichkeit, Arbeitnehmerüberlassung, jeweils vom 21.05.2007

3. Tarifvertrag über Betriebliche Altersvorsorge für das Wach- und Sicherheitsgewerbe im Freistaat Sachsen vom 13.10.2003 mit Wirkung zum 01.01.2008

### **Sachsen-Anhalt**

1. Tarifvertrag für das Wach- und Sicherheitsgewerbe in Sachsen-Anhalt vom 29.03.2006 nebst Anlage 1 a) mit Wirkung zum 01.01.2008
2. Protokollnotiz zum Tarifvertrag für das Wach- und Sicherheitsgewerbe in Sachsen-Anhalt vom 29.03.2006 mit Wirkung zum 01.01.2008

### **Thüringen**

1. Manteltarifvertrag für das Wach- und Sicherheitsgewerbe im Freistaat Thüringen vom 23.11.2006 mit Wirkung zum 01.01.2008
2. Protokollnotiz zum Manteltarifvertrag für das Wach- und Sicherheitsgewerbe im Freistaat Thüringen „Betriebliche Altersvorsorge“ vom 23.11.2006 mit Wirkung zum 01.01.2008
3. Protokollnotiz zum Manteltarifvertrag für das Wach- und Sicherheitsgewerbe im Freistaat Thüringen „Öffnungsklausel bei veränderten wirtschaftlichen Situationen“ vom 23.11.2006 mit Wirkung zum 01.01.2008
4. Protokollnotiz Geld und Wert zum Manteltarifvertrag für das Wach- und Sicherheitsgewerbe im Freistaat Thüringen vom 06.06.2007 mit Wirkung zum 01.01.2008
5. Entgelttarifvertrag für das Wach- und Sicherheitsgewerbe im Freistaat Thüringen vom 23.11.2006 mit Wirkung zum 01.07.2008
6. Anhang zum Entgelttarifvertrag für das Wach- und Sicherheitsgewerbe im Freistaat Thüringen „Tarifvertrag“ vom 23.11.2006 mit Wirkung zum 01.01.2008

Dresden, 5. November 2007

**Bundesvereinigung Deutscher Geld- und Wertdienste e. V.,  
Bad Homburg**

Hans-Jürgen Kröger  
(Vorsitzender)

**Gewerkschaft Öffentlicher Dienst und Dienstleistungen, Bundesverband**

Schneider  
(Tarifbeauftragter)

Hänsel  
(Bundesvorstand)

## Anlage 2 a

### **PROTOKOLLNOTIZ ZUM AUßER-KRAFT-TRETEN**

#### **eines Tarifvertrages / der tarifvertraglichen Bestimmung des Bundeslandes Mecklenburg-Vorpommern**

**vom 5. November 2007**

Der Bundesverband Deutscher Wach- und Sicherheitsunternehmen e. V. (BDWS), Landesgruppe Mecklenburg-Vorpommern und die Gewerkschaft Öffentliche Dienste und Dienstleistungen (GÖD) erklären unter Verzicht auf Einhaltung der hierfür maßgeblichen Kündigungsfristen übereinstimmend,

1. den Tarifvertrag für das Wach- und Sicherheitsgewerbe in Mecklenburg-Vorpommern vom 22.08.2005
2. die Protokollnotiz zum Tarifvertrag für das Wach- und Sicherheitsgewerbe in Mecklenburg-Vorpommern vom 22.08.2005
3. die Protokollnotiz zum Tarifvertrag für das Wach- und Sicherheitsgewerbe in Mecklenburg-Vorpommern vom 22.08.2005
4. die Protokollnotiz zum Tarifvertrag für das Wach- und Sicherheitsgewerbe in Mecklenburg-Vorpommern vom 22.08.2005
5. die Protokollnotiz zum Tarifvertrag für das Wach- und Sicherheitsgewerbe in Mecklenburg-Vorpommern vom 22.08.2005

jeweils durch die o.g. Tarifvertragsparteien geschlossen, für Geld- und Wertdienstunternehmen und deren Beschäftigte bzw. für Sicherheitsunternehmen mit selbstständigen Betriebs- oder Unternehmensteilen im Geschäftsbereich Geld und Wert und/oder unselbstständigen Geschäftsbereichen Geld und Wert und die dort Beschäftigten mit Wirkung zum 01.01.2008 außer Kraft zu setzen. Eine Nachwirkung ist damit ausgeschlossen.

Dresden, 5. November 2007

Bundesverband Deutscher Wach-  
und Sicherheitsunternehmen  
Wirtschafts- und  
Arbeitgeberverband e. V. (BDWS),  
Landesgruppe  
Mecklenburg-Vorpommern

Gewerkschaft Öffentlicher Dienst und  
Dienstleistungen (GÖD), Bundesverband

Jörg-Peter Althaus  
- Vorsitzender -

Schneider

Hänsel

## Anlage 2 b

### **PROTOKOLLNOTIZ ZUM AUßER-KRAFT-TRETEN**

#### **eines Tarifvertrages / der tarifvertraglichen Bestimmung des Freistaates Sachsen**

**vom 5. November 2007**

Der Bundesverband Deutscher Wach- und Sicherheitsunternehmen e. V. (BDWS), Landesgruppe Sachsen und die Gewerkschaft Öffentliche Dienste und Dienstleistungen (GÖD) erklären unter Verzicht auf Einhaltung der hierfür maßgeblichen Kündigungsfristen übereinstimmend,

1. den Manteltarifvertrag für das Wach- und Sicherheitsgewerbe im Freistaat Sachsen vom 28.12.2005 mit Wirkung zum 1. Oktober 2010
2. den Entgelttarifvertrag für das Wach- und Sicherheitsgewerbe im Freistaat Sachsen vom 21.05.2007 mit Wirkung zum 1. Januar 2008 nebst Anhänge Werkfeuerwehr, Unbedenklichkeit, Arbeitnehmerüberlassung, jeweils vom 21.05.2007
3. den Tarifvertrag über Betriebliche Altersvorsorge für das Wach- und Sicherheitsgewerbe im Freistaat Sachsen vom 13.10.2003 mit Wirkung zum 01.01.2008

jeweils durch die o.g. Tarifvertragsparteien geschlossen, für Geld- und Wertdienstunternehmen und deren Beschäftigte bzw. für Sicherheitsunternehmen mit selbstständigen Betriebs- oder Unternehmensteilen im Geschäftsbereich Geld und Wert und/oder unselbstständigen Geschäftsbereichen Geld und Wert und die dort Beschäftigten zu den in den Ziffern 1. – 3. genannten Zeitpunkten außer Kraft zu setzen. Eine Nachwirkung ist damit ausgeschlossen.

Dresden, 5. November 2007

Bundesverband Deutscher Wach- und Sicherheitsunternehmen  
Wirtschafts- und  
Arbeitgeberverband e. V. (BDWS),  
Landesgruppe Sachsen

Gewerkschaft Öffentlicher Dienst und  
Dienstleistungen (GÖD), Bundesverband

Harald Meßner  
- Vorsitzender -

Schneider

Hänsel

## **Anlage 2 c**

### **PROTOKOLLNOTIZ ZUM AUßER-KRAFT-TRETEN**

#### **eines Tarifvertrages / der tarifvertraglichen Bestimmung des Freistaates Sachsen-Anhalt**

**vom 5. November 2007**

Der Bundesverband Deutscher Wach- und Sicherheitsunternehmen e. V. (BDWS), Landesgruppe Sachsen-Anhalt und die Gewerkschaft Öffentliche Dienste und Dienstleistungen (GÖD) erklären unter Verzicht auf Einhaltung der hierfür maßgeblichen Kündigungsfristen übereinstimmend,

1. den Tarifvertrag für das Wach- und Sicherheitsgewerbe in Sachsen-Anhalt vom 29.03.2006 nebst Anlage 1 a)
2. die Protokollnotiz zum Tarifvertrag für das Wach- und Sicherheitsgewerbe in Sachsen-Anhalt vom 29.03.2006

jeweils durch die o. g. Tarifvertragsparteien geschlossen, für Geld- und Wertdienstunternehmen und deren Beschäftigte bzw. für Sicherheitsunternehmen mit selbstständigen Betriebs- oder Unternehmensteilen im Geschäftsbereich Geld und Wert und/oder unselbstständigen Geschäftsbereichen Geld und Wert und die dort Beschäftigten mit Wirkung zum 01.01.2008 außer Kraft zu setzen. Eine Nachwirkung ist damit ausgeschlossen.

Dresden, 5. November 2007

Bundesverband Deutscher Wach-  
und Sicherheitsunternehmen  
Wirtschafts- und  
Arbeitgeberverband e. V. (BDWS),  
Landesgruppe Sachsen-Anhalt

Gewerkschaft Öffentlicher Dienst und  
Dienstleistungen (GÖD), Bundesverband

Jochen Frank  
- Vorsitzender -

Schneider

Hänsel



## Anlage 2 d

### **PROTOKOLLNOTIZ ZUM AUßER-KRAFT-TRETEN**

#### **eines Tarifvertrages / der tarifvertraglichen Bestimmung des Freistaates Thüringen**

**vom 5. November 2007**

Der Bundesverband Deutscher Wach- und Sicherheitsunternehmen e. V. (BDWS), Landesgruppe Thüringen und die Gewerkschaft Öffentliche Dienste und Dienstleistungen (GÖD) erklären unter Verzicht auf Einhaltung der hierfür maßgeblichen Kündigungsfristen übereinstimmend,

1. den Manteltarifvertrag für das Wach- und Sicherheitsgewerbe im Freistaat Thüringen vom 23.11.2006 mit Wirkung zum 01.01.2008
2. die Protokollnotiz zum Manteltarifvertrag für das Wach- und Sicherheitsgewerbe im Freistaat Thüringen „Betriebliche Altersvorsorge“ vom 23.11.2006 mit Wirkung zum 01.01.2008
3. die Protokollnotiz zum Manteltarifvertrag für das Wach- und Sicherheitsgewerbe im Freistaat Thüringen „Öffnungsklausel bei veränderten wirtschaftlichen Situationen“ vom 23.11.2006 mit Wirkung zum 01.01.2008
4. die Protokollnotiz Geld und Wert zum Manteltarifvertrag für das Wach- und Sicherheitsgewerbe im Freistaat Thüringen vom 06.06.2007 mit Wirkung zum 01.01.2008
5. den Entgelttarifvertrag für das Wach- und Sicherheitsgewerbe im Freistaat Thüringen vom 23.11.2006 mit Wirkung zum 01.07.2008
6. den Anhang zum Entgelttarifvertrag für das Wach- und Sicherheitsgewerbe im Freistaat Thüringen „Tarifvertrag“ vom 23.11.2006

jeweils durch die o. g. Tarifvertragsparteien geschlossen, für Geld- und Wertdienstunternehmen und deren Beschäftigte bzw. für Sicherheitsunternehmen mit selbstständigen Betriebs- oder Unternehmensteilen im Geschäftsbereich Geld und Wert und/oder unselbstständigen Geschäftsbereichen Geld und Wert und die dort Beschäftigten zu den in den Ziffern 1. – 6. genannten Zeitpunkten außer Kraft zu setzen. Eine Nachwirkung ist damit ausgeschlossen.

Dresden, 5. November 2007

Bundesverband Deutscher Wach-  
und Sicherheitsunternehmen  
Wirtschafts- und  
Arbeitgeberverband e. V. (BDWS),  
Landesgruppe Thüringen

Gewerkschaft Öffentlicher Dienst und  
Dienstleistungen (GÖD), Bundesverband

Karl Rohrberg  
- Vorsitzender -

Schneider

Hänsel