

Bundes-Manteltarifvertrag (BMTV)

gültig ab 01. Januar 2009

Zwischen dem

Bundesverband der Deutschen Entsorgungswirtschaft e.V. (BDE)

einerseits und der

Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft e.V. (ver.di)

andererseits wird folgender Bundes-Manteltarifvertrag (BMTV) vereinbart:

§ 1 Geltungsbereich

1. räumlich: für das Gebiet der Bundesrepublik Deutschland. Soweit für die Länder Brandenburg, Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen, Sachsen-Anhalt und Thüringen etwas anderes gilt, wird im Text darauf hingewiesen.
2. fachlich: für alle Unternehmen, die Mitglied des Arbeitgeberverbandes BDE Bundesverband der Deutschen Entsorgungswirtschaft e.V. sind.
3. persönlich: für die in diesen Unternehmen beschäftigten tarifgebundenen Arbeitnehmer einschließlich der Auszubildenden.

§ 2 Arbeitsverträge, Nebenabreden

Arbeitsverträge - einschließlich aller Nebenabreden - sind schriftlich zu vereinbaren. Dabei sind die Bestimmungen des Nachweisgesetzes vom 20. Juli 1995 zu beachten.

§ 3 Betriebszugehörigkeit

- (1) Die Betriebszugehörigkeit beginnt mit dem Tage der Aufnahme der Arbeit.
- (2) Übernimmt ein Arbeitgeber einen Betrieb oder geschlossene Teile eines solchen von einem Arbeitgeber, der von diesem Tarifvertrag erfasst wird oder diesen oder einen anderen Tarifvertrag wesentlich gleichen Inhalts anwendet, so werden die bei diesem Betrieb bis zur Übernahme zurückgelegten Zeiten als Betriebszugehörigkeit angerechnet. Das gleiche gilt, wenn der Arbeitgeber bereits vor Abschluss dieses Tarifvertrages gewechselt hat. § 613a BGB bleibt unberührt.
- (3) Arbeitnehmern, die bei Übergabe der kommunalen Städtereinigung an den privaten Entsorgungsbetrieb von diesem übernommen werden, wird als Betriebszugehörigkeit im Sinne dieses Bundes-Manteltarifvertrages die Zeit angerechnet, die ihnen bis zur Übernahme vom öffentlichen Arbeitgeber als Beschäftigungszeit angerechnet worden war. § 613a BGB bleibt unberührt.
- (4) Frühere Betriebszugehörigkeit bei demselben Arbeitgeber wird angerechnet, wenn das frühere Beschäftigungsverhältnis ohne Verschulden des Arbeitnehmers beendet wurde. Das gilt nicht, wenn der Arbeitnehmer von sich aus das Arbeitsverhältnis gekündigt hat.

§ 4 Arbeitszeit

- (1) Die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit beträgt in einem Zeitraum von 12 Monaten ausschließlich der Pausen 37,5 Stunden und ab 01.07.2009 38 Stunden. In Brandenburg, Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen, Sachsen-Anhalt und Thüringen beträgt die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit 40 Stunden und ab 01.05.2010 39,5 Stunden. Gemäß § 7 Abs. 1 b) ArbZG wird in Abweichung von § 3 ArbZG der Ausgleichszeitraum auf 12 Monate verlängert. Arbeitgeber und Betriebsrat vereinbaren die Anwendung der durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit durch Betriebsvereinbarung.
- (2) Bei betrieblicher Mehrarbeit können Arbeitgeber und Betriebsrat abweichend von Absatz 1 Satz 1 in einer Betriebsvereinbarung eine wöchentliche Arbeitszeit zwischen 37,5 (ab 01.07.2009:38) und 48 Stunden im Tarifgebiet West und 40 (ab 01.05.2010: 39,5) bis 48 Stunden, in Brandenburg, Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen, Sachsen-Anhalt und Thüringen vereinbaren. Auch insoweit gelten die Sätze 2 und 3 des Absatzes 1. Aus der wöchentlichen Arbeitszeit errechnet sich die Monatsvergütung, die in jedem Monat gleichmäßig gezahlt wird. Die Vorschriften der Lenkzeitverordnung und des Arbeitszeitgesetzes bleiben unberührt.
- (3) Arbeitgeber und Betriebsrat haben sich darüber zu einigen, ob die über die vereinbarte durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit gemäß Absatz 2 hinausgehende Arbeitszeit bezahlt oder einem Arbeitszeitkonto zugeschrieben wird.

Soweit Zeitzuschläge gemäß § 8 Abs. 1 a) BMTV fällig werden, können auch diese nach der Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat mit $\frac{1}{4}$ Stunde pro anfallendem Zeitzuschlag auf das Arbeitszeitkonto gutgebucht werden.

- (4) Es besteht die Möglichkeit, durch Betriebsvereinbarungen Lebensarbeitszeitkonten einzurichten und Altersteilzeitregelungen abzuschließen. Soweit keine betriebliche Vereinbarung über ein Arbeitszeitkonto besteht, hat der Arbeitnehmer ein Wahlrecht, sich die Mehrarbeit durch Freizeit abgelten zu lassen oder Bezahlung zu wählen. Modelle zur Lebensarbeitszeit/Altersteilzeit/Arbeitszeitkonten werden von den Tarifvertragsparteien entwickelt.
- (5) Werden im Betrieb Altersteilzeit- oder Lebensarbeitszeitmodelle durchgeführt, so hat der Arbeitgeber mit dem Betriebsrat gem. § 7 a SGB IV Vorkehrungen zu treffen, dass im Falle der vorzeitigen Beendigung das Arbeitsverhältnis durch Insolvenz des Arbeitgebers alle bis zu diesem Zeitpunkt entstandenen Ansprüche einschließlich der darauf entfallenden Arbeitgeberanteile zur Sozialversicherung gesichert sind. Der Arbeitgeber weist gegenüber dem Betriebsrat jährlich die ausreichende Sicherung nach. Die Art der Sicherung kann betrieblich festgelegt werden.
- (6) Eine Verpflichtung der Arbeitnehmer zur Leistung von Mehrarbeit besteht nicht, es sei denn, dringende betriebliche Belange stehen dem entgegen.
- (7) Soweit die Verhältnisse des Betriebes es zulassen, wird an dem Tag vor dem 1. Weihnachtsfeiertag ab 12.00 Uhr und an den Tagen vor Neujahr, Ostersonntag und Pfingstsonntag ab 16.00 Uhr Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung der Vergütung gegeben. Dem Arbeitnehmer, dem diese Arbeitsbefreiung aus betrieblichen Gründen nicht gegeben werden kann, wird an einem anderen Tag entsprechende Freizeit unter Fortbezahlung der Vergütung gegeben. Ist dies auch nicht möglich, wird für die Arbeitsleistung ab 12.00 Uhr bzw. 16.00 Uhr ein Zuschlag nach § 8 Abs. 1 Buchst. b) BMTV gezahlt.

§ 5 Kurzarbeit

- (1) Wenn betriebliche Gründe es erfordern, z. B. zur Vermeidung von Entlassungen oder vorübergehenden Stilllegungen, kann der Arbeitgeber unter Beachtung des gesetzlichen Mitbestimmungsrechts des Betriebsrats eine kürzere als die regelmäßige Arbeitszeit einführen.
- (2) Zwischen der Bekanntgabe und der Einführung der gekürzten Arbeitszeit muss eine Frist von mindestens 14 Kalendertagen liegen.
- (3) Arbeitnehmer, deren Arbeitszeit über einen längeren Zeitraum als in drei zusammenhängenden Wochen verkürzt worden ist, können ihr Arbeitsverhältnis mit einer Frist von 14 Tagen zum Schluss eines Kalendermonats kündigen.
- (4) Wird einem Arbeitnehmer vor Einführung, bei Beginn oder während der Kurzarbeit gekündigt, so hat er für die Dauer der Kündigungsfrist Anspruch auf Verdienst, der der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit entspricht. Auf Verlangen muss die entsprechende Arbeitszeit geleistet werden. Der Anspruch mindert sich durch die Zahlung des Kurzarbeitergeldes durch das Arbeitsamt. Der Anspruch entfällt, wenn die Kündigung aus einem in der Person des Arbeitnehmers liegenden wichtigen Grund erfolgt.

§ 6 Mehr-, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit

- (1) Mehrarbeit sind die auf Anordnung geleisteten Arbeitsstunden, die über die im Rahmen der regelmäßigen Wochenarbeitszeit (§ 4 dieses Vertrages) dienstplanmäßig oder betriebsüblich festgesetzten Arbeitsstunden hinausgehen.
- (2) Nachtarbeit ist die in der Zeit zwischen 20.00 Uhr und 5.00 Uhr geleistete Arbeit. Durch Betriebsvereinbarung kann diese Zeit um bis zu zwei Stunden vor- oder zurückverlegt werden.
- (3) Sonn- und Feiertagsarbeit ist die an Sonn- und gesetzlichen Feiertagen in der Zeit zwischen 0.00 Uhr und 24.00 Uhr geleistete Arbeit. Notwendige Mehr-, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit kann angeordnet werden, wenn die betrieblichen Verhältnisse es erfordern. Dabei sollen berechnete Wünsche des Arbeitnehmers berücksichtigt werden. Das gesetzliche Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates nach den Vorschriften des Betriebsverfassungsgesetzes bleibt unberührt.
- (4) Die durch gesetzliche Wochenfeiertage ausgefallene Arbeit wird auch außerhalb des Wochenzeitraumes vor- und/oder nachgearbeitet. Die so anfallende Mehrarbeit kann durch Freizeit abgegolten oder bezahlt werden. Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates nach den Vorschriften des Betriebsverfassungsgesetzes bleibt unberührt.
- (5) Wird Mehrarbeit geleistet, die sich nicht unmittelbar an die tägliche Arbeitszeit anschließt, wird die tatsächliche Arbeitszeit einschließlich der Wegezeit vergütet.
- (6) Die Arbeitszeit kann wöchentlich bis auf 48 Stunden nach Maßgabe des § 3 ArbZG ausgedehnt werden. Die in § 7 Abs. 1 Nr. 1 a) ArbZG vorgesehenen Abweichungen sind zugelassen. Diese Arbeitszeitverlängerung bedarf der Zustimmung des Betriebsrates.
- (7) Regelungen zur Schichtarbeit und über den Ausgleich für Schichtarbeit sind zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat zu vereinbaren

§ 7 Betrieblicher Gesundheits- und Arbeitsschutz

- (1) Arbeiten in der Abfall- und Entsorgungswirtschaft verpflichten Arbeitgeber und Arbeitnehmer in besonders hohem Maße zur Einhaltung aller einschlägigen Arbeitsschutz- und Sicherheitsvorschriften.
- (2) Neben den allgemeinen berufsgenossenschaftlichen Bestimmungen und den Rechten und Pflichten, die sich aus dem Betriebsverfassungsgesetz (insbesondere § 89) und dem Arbeitssicherheitsgesetz ergeben, hat der Arbeitgeber dafür Sorge zu tragen, dass das Personal mindestens im Turnus von einem Jahr über die zu beachtenden Gesetze, Verordnungen und Unfallverhütungsvorschriften unterrichtet wird, die für die Arbeitnehmer und die Ausführung der Arbeiten erforderlichen Schutzausrüstungen, Werkzeuge, Maschinen und Fahrzeuge im betriebssicheren Zustand zur Verfügung gestellt werden, Arbeits- und Schutzkleidung den Witterungsbedingungen entsprechend zur Verfügung gestellt, gereinigt und instand gesetzt wird. Näheres kann in Betriebsvereinbarungen geregelt werden.

- (3) Die Arbeitnehmer sind verpflichtet, die sicherheitstechnischen Vorschriften und die turnusmäßigen betrieblichen Belehrungen zu beachten. Sie sind ferner dazu verpflichtet, die ihnen vom Betrieb gestellten Schutzausrüstungen, Werkzeuge, Maschinen und Fahrzeuge zur Herstellung der Arbeitssicherheit zu verwenden und sich vor dem Einsatz von dem ordnungsgemäßen Zustand zu überzeugen.

Weitergehende Arbeitsschutzvorschriften der jeweiligen Auftraggeber sind vorrangig einzuhalten.

- (4) Arbeitnehmer, die sich über die Arbeitssicherheit zur Ausführung eines bestimmten Auftrages nicht ausreichend belehrt fühlen, haben das Recht und die Pflicht, dies dem betrieblich Verantwortlichen vor der Arbeitsaufnahme zu melden.
- (5) In den Betriebsstätten und festen Baustellen haben die allgemeinen und für die jeweilige Arbeit speziellen Unfallverhütungsvorschriften der Berufsgenossenschaft den Arbeitnehmern während der Arbeitszeit zugänglich zu sein.

§ 8 Zeitzuschläge

- (1) Die Zeitzuschläge betragen je Stunde

a) ab der 46. Wochenarbeitsstunde	25 v.H.
b) für die Arbeit an Sonntagen und gemäß § 4 Abs. 7	50 v.H.
c) für die Arbeit an gesetzlichen Feiertagen	100 v.H.
d) für regelmäßige Nachtarbeit	15 v.H.
e) für unregelmäßige Nachtarbeit	25 v.H.

- (2) Beim Zusammentreffen mehrerer Zeitzuschläge für eine Arbeitsleistung wird nur der jeweils höchste Zeitzuschlag gezahlt. Abweichend hiervon werden jedoch die Zeitzuschläge nach Abs. 1 Buchst. a) und d) neben den anderen Zeitzuschlägen gezahlt.
- (3) Der Berechnung der Zeitzuschläge ist die tarifliche Vergütung zugrunde zu legen.

§ 9 Erschwerniszuschläge

Für außergewöhnliche Arbeiten in der Sondermüllbeseitigung, die besonders gefährlich, gesundheitsschädlich oder ekelerregend sind, werden Erschwerniszuschläge im Rahmen der §§ 77 Abs. 3 und 88 Betriebsverfassungsgesetz gezahlt (Betriebsvereinbarung).

§ 10 Fortzahlung der Vergütung bei persönlicher Arbeitsverhinderung

(1) In den nachfolgend aufgeführten Fällen wird der Arbeitnehmer von der Arbeit unter Fortzahlung der Vergütung freigestellt:

1. zur Ausübung des Wahl- und Stimmrechts sowie zur Beteiligung an Wahlausschüssen;
2. zur Ausübung öffentlicher Ehrenämter;
3. zur Teilnahme an Wahlen der Organe der Sozialversicherung;
4. zur Wahrung amtlicher, insbesondere gerichtlicher oder polizeilicher Termine, wenn hierzu eine gesetzliche Verpflichtung besteht; ausgenommen ist die Teilnahme an Strafprozessen in eigener Sache, die zu einer Verurteilung des Arbeitnehmers führt;
5. zur Ablegung von Prüfungen im Rahmen der beruflichen Weiterbildung, soweit sie im betrieblichen Interessenbereich liegen.

Steht dem Arbeitnehmer ein Anspruch auf Gebühren oder auf Erstattung des Verdienstausfalles einem anderen gegenüber zu, so hat er diesen Anspruch geltend zu machen; die Gebühren und die erstatteten Beträge werden auf die Vergütung angerechnet; Aufwandsentschädigungen bleiben dabei außer Betracht.

(2) Außerdem besteht Anspruch auf bezahlte Freizeit:

1. bei plötzlicher Erkrankung, wenn nur ein Teil der täglichen Arbeitszeit versäumt wird,
2. bei Auftreten ansteckender Krankheiten in der Familie, sofern der Amtsarzt das Fernbleiben von der Arbeit anordnet,
3. bei ambulanter ärztlicher oder zahnärztlicher Behandlung, auch wenn Zahnersatz beschafft oder künstliche Glieder angepasst, wiederhergestellt oder erneuert werden, sofern die Behandlung oder Untersuchung während der Arbeitszeit unvermeidlich ist,
4. bei amts- oder kassenärztlich angeordneter Untersuchung oder Behandlung,
5. zur Abwehr von Feuer- oder Hochwassergefahr, die die Habe des Arbeitnehmers bedroht; für die Dauer der unumgänglichen Abwesenheit
6. bei Wohnungswechsel des Arbeitnehmers mit eigenem Hausstand einmal im Jahr 2 Tage,
7. bei Umzügen an einen anderen Ort, welche durch eine Versetzung notwendig wurden, für die hierzu erforderliche Zeit,
8. bei Eheschließung des Arbeitnehmers 2 Tage,
9. bei der silbernen Hochzeit 1 Tag,
10. bei Eheschließung eigener Kinder 1 Tag,
11. bei der Niederkunft der Ehefrau 2 Tage,
12. beim Tod des Ehegatten 3 Tage,

- | | |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------|--------|
| 13. beim Tod der Eltern, Stiefeltern, Kinder, Schwiegereltern,
Geschwister oder Großeltern | 1 Tag, |
| 14. beim Arbeitsjubiläum | 1 Tag. |
- (3) Arbeitsbefreiung ohne Fortzahlung der Vergütung wird gegeben als gewählter Vertreter an Tagungen oder Sitzungen der Bezirksvorstände, der Bezirksfachbereichsvorstände, der Landesbezirksvorstände, der Landesfachbereichsvorstände, der Bundesfachgruppenvorstände und Bundesfachbereichsvorstände sowie des Gewerkschaftsrates der vertragschließenden Gewerkschaft sowie für Ausbildungsmaßnahmen bei der Ausbildung zum Berufskraftfahrer. Im Übrigen gilt die Vereinbarung über die Kostenübernahme durch Arbeitgeber vom 01.08.2002.

Protokollnotiz zu § 10:

Die Tarifvertragsparteien sind sich darüber einig, dass die in § 616 BGB angesprochenen Tatbestände in der vorstehenden Vorschrift abschließend behandelt sind. Für das fortzuzahlende Entgelt gilt die Regelung des § 13.

§ 11 Krankenbezüge

- (1) Bei Arbeitsunfähigkeit im Falle der Krankheit gelten die gesetzlichen Regelungen über die Fortzahlung der Bezüge im Krankheitsfalle.
- (2) Ist der Arbeitnehmer infolge eines Arbeitsunfalles oder einer Berufskrankheit länger als sechs Wochen arbeitsunfähig, erhält er vom Beginn der siebten Woche der Arbeitsunfähigkeit an einen Krankengeldzuschuss in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen den tatsächlichen Barleistungen des Sozialversicherungsträgers und der um die gesetzlichen Abzüge verminderten Vergütung. Berechnungsgrundlage ist das Urlaubsentgelt. Der Krankengeldzuschuss wird gezahlt bei einem nicht vorsätzlich oder grob fahrlässig verursachten Arbeitsunfall oder einer Berufskrankheit im Sinne der SGB bis zum Ende der 26. Woche.
- (3) Ist die Arbeitsunfähigkeit durch einen von einem Dritten zu vertretenden Umstand herbeigeführt, hat der Arbeitnehmer seine Ansprüche gegen den Dritten nach Maßgabe der gesetzlichen Bestimmungen an den Arbeitgeber abzutreten oder ihm das Verfügungsrecht insoweit zu übertragen. Er hat ihm ferner unverzüglich die Umstände mitzuteilen, unter denen die Arbeitsunfähigkeit herbeigeführt worden ist. Diese Vereinbarung regelt weitergehende Ansprüche über das Entgeltfortzahlungsgesetz hinaus.

Protokollnotiz zu § 11:

Sollte das bisherige Entgeltfortzahlungsgesetz mit einer Kürzung des Entgelts bei Krankheit geändert werden, so sind die Tarifparteien bereit und verpflichtet, über die Behandlung sozialer Notfälle Gespräche zu führen. Die tarifliche Friedenspflicht bleibt hiervon unberührt.

§ 12 Jubiläumszuwendungen

Die Zuwendung beträgt bei einer Unternehmenszugehörigkeit von

25 Jahren	€ 614,00
40 Jahren	€ 1.227,00
50 Jahren	€ 1.227,00

Günstigere Regelungen können betrieblich vereinbart werden.

§ 13 Jahressonderzahlungen

- (1) Als jährliche Sonderzahlungen werden 100 %, in Brandenburg, Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen, Sachsen-Anhalt und Thüringen 75 % des Monatsentgelts bezahlt, das sich aus dem Durchschnitt des aufgrund der tariflichen Regelungen gezahlten Entgelts der letzten vorausgegangenen 13 Wochen errechnet.

Besteht das Arbeitsverhältnis nicht während des gesamten Kalenderjahres, so werden die Sonderzahlungen anteilig gekürzt. Der Zeitpunkt der Fälligkeit wird betrieblich geregelt.

- (2) Beschäftigte, die zum 01.01.2009 oder später neu in den Betrieb eingestellt werden, erhalten entgegen der Regelung des Abs. 1 60 % des Monatsentgelts als jährliche Sonderzahlung, das sich aus dem Durchschnitt des aufgrund der tariflichen Regelungen gezahlten Entgelts der letzten vorausgegangenen 13 Wochen errechnet.
- (3) Für ruhende Arbeitsverhältnisse (bei Wehrpflicht, Ersatzdienst, Erziehungsurlaub, unbezahltem Urlaub) besteht kein voller Anspruch auf die Jahressonderzahlungen. Der Anspruch wird bei teilweiser Tätigkeit insoweit gewölftelt und anteilig für die Monate gewährt, in denen ganz oder teilweise gearbeitet worden ist.
- (4) Günstigere Regelungen bis zu einem Aufstockungsbetrag von höchstens 100 % des durchschnittlichen Monatsentgeltes können durch die Betriebsparteien mittels Betriebsvereinbarung geregelt werden.

§ 14 Vermögenswirksame Leistungen, Altersvorsorge, Gehaltsumwandlung

- (1) Als vermögenswirksame Leistungen werden für jeden vollen Monat des Beschäftigungsverhältnisses € 20,00 gezahlt. Für Teilzeitbeschäftigte werden die Leistungen anteilmäßig gewährt.

- (2) Es besteht die Möglichkeit, tarifliche Ansprüche (z. B. Entgelte, Jahressonderzahlung, Zeitguthaben) in andere Leistungen (vorrangig zur betrieblichen Altersvorsorge) umzuwandeln, sofern der Arbeitgeber Umwandlungsmodelle anbietet. Näheres wird in einem Tarifvertrag und Betriebsvereinbarungen geregelt. Besteht kein Betriebsrat, so kann eine individuelle Vereinbarung getroffen werden.

Protokollnotiz zu § 14:

Das Wahlrecht zwischen den förderfähigen Durchführungswegen darf durch die tarifliche Regelung nicht eingeschränkt werden.

§ 15 Sterbegeld

- (1) Hinterlässt ein Arbeitnehmer einen unterhaltsberechtigten Ehegatten oder unterhaltsberechtigten Kinder, an Kindes Statt angenommene Kinder oder Stiefkinder, deren Berufsausbildung noch nicht abgeschlossen ist, so ist der regelmäßige Arbeitsverdienst für den Sterbemonat und nach mehr als dreijähriger Betriebszugehörigkeit bis zum Ende des folgenden Monats weiterzuzahlen.
- (2) Bei tödlichen Arbeitsunfällen ist unabhängig von der Dauer der Betriebszugehörigkeit der Arbeitsverdienst für den Sterbemonat und für zwei weitere Monate fortzuzahlen.
- (3) Leistungen aus Unterstützungseinrichtungen, die der Arbeitgeber allein finanziert, können angerechnet werden.
- (4) Bei mehreren Anspruchsberechtigten kann der Arbeitgeber mit befreiender Wirkung an einen der Anspruchsberechtigten zahlen.
- (5) Das Sterbegeld wird in einer Summe ausgezahlt.

§ 16 Urlaub

- (1) Das Urlaubsjahr ist das Kalenderjahr.
- (2) Der Erholungsurlaub beträgt 30 Arbeitstage.
- (3) Beschäftigte, die zum 01.01.2009 oder später in den Betrieb neu eingestellt werden, erhalten im 1. Beschäftigungsjahr 25 Tage Erholungsurlaub.

Der Anspruch erhöht sich im

2. Beschäftigungsjahr auf	26 Arbeitstage
3. Beschäftigungsjahr auf	27 Arbeitstage
4. Beschäftigungsjahr auf	28 Arbeitstage
5. Beschäftigungsjahr auf	29 Arbeitstage.

Ab dem 6. Beschäftigungsjahr beträgt der Erholungsurlaub 30 Tage nach § 16 Abs. 2 Satz. 2.

Erfolgt der Eintritt in den Betrieb im 1. Halbjahr eines Kalenderjahres (bis 30.06.), wird der Urlaub des 2. Beschäftigungsjahres bereits im folgenden Kalenderjahr gewährt. Erfolgt der Eintritt in den Betrieb im 2. Halbjahr (ab 01.07.), entsteht der Anspruch auf den Urlaub für das 2. Beschäftigungsjahr erst ab 01.01. des übernächsten Urlaubsjahres. Die weiteren Stufen werden ab dem darauf folgenden Kalenderjahr verwirklicht.

Die Regelungen des Jugendarbeitsschutzgesetzes bleiben unberührt.

- (4) Als Arbeitstage werden fünf Werktage je Woche zugrunde gelegt, auch wenn an vier oder sechs Werktagen regelmäßig gearbeitet wird.
- (5) Im ersten Urlaubsjahr sowie in dem Jahr, in dem das Arbeitsverhältnis beendet wird, hat der Arbeitnehmer Anspruch auf je ein Zwölftel des vollen Jahresurlaubs für jeden vollen Beschäftigungsmonat. Mindestregelungen im Bundesurlaubsgesetz finden Beachtung.
- (6) Der Urlaubsanspruch entsteht erstmalig nach einer Beschäftigungszeit von sechs Monaten, bei Jugendlichen von drei Monaten.
- (7) Auf Wunsch des Arbeitnehmers wird das Urlaubsentgelt vor Beginn des Urlaubs gezahlt.
- (8) Das Urlaubsentgelt bemisst sich nach dem Durchschnitt des Entgeltanspruchs der letzten 13 Wochen vor Antritt des Urlaubs.
- (9) Eine Abgeltung des Urlaubs ist nur zulässig, wenn bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses noch Urlaubsansprüche bestehen.
- (10) Geht der Arbeitnehmer während des Erholungsurlaubs einer dem Erholungszweck widersprechenden Erwerbstätigkeit nach, so entfällt der Anspruch auf Urlaubsentgelt. Bereits ausgezahltes Urlaubsentgelt ist zu erstatten.

Protokollnotiz zu § 16:

Die Tarifvertragsparteien sind sich darüber einig, dass auch unabhängig von der Laufzeit des Bundes-Manteltarifvertrages über die Frage des Zusatzurlaubs verhandelt werden kann, wenn die Gewerkschaft ver.di nachweist, dass Arbeitnehmer unter erheblichen gesundheitlichen Gefahren arbeiten müssen.

§ 17 Kündigungsvorschriften

- (1) Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis jederzeit beiderseits unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von drei Tagen aufgekündigt werden. Als Probezeit gilt der erste Beschäftigungsmonat. Davon abweichend können im Arbeitsvertrag eine längere Probezeit bis maximal sechs Monate und eine längere Kündigungsfrist vereinbart werden.
- (2) Im Übrigen gelten die gesetzlichen Kündigungsvorschriften.

§ 18 Besondere Kündigungsvorschriften

- (1) In Betrieben mit in der Regel mindestens 15 wahlberechtigten Arbeitnehmern (im Sinne des Betriebsverfassungsgesetzes) kann einem Arbeitnehmer nach Vollendung des 55. Lebensjahres und nach einer ununterbrochenen Betriebszugehörigkeit von mindestens 10 Jahren bis zur Bewilligung einer Altersrente bzw. einer vollen Erwerbsminderungsrente das Beschäftigungsverhältnis nur noch aus wichtigem Grunde gekündigt werden.
- (2) Die Ausnahme für Betriebe mit in der Regel weniger als 15 wahlberechtigten Arbeitnehmern gilt nur dann, wenn Umsetzungsmöglichkeiten innerhalb des Unternehmens nicht bestehen.
- (3) Bei Betriebsstilllegung ist die ordentliche Kündigung zum Zeitpunkt der endgültigen Betriebsschließung zulässig.
- (4) Abs. 1 und 2 gelten nicht bei Änderungskündigungen zum Zwecke innerbetrieblicher Umgruppierungen oder Versetzung. Dabei ist jedoch mindestens die Vergütung der zuletzt innegehabten Vergütungsgruppe fortzuzahlen.
- (5) Die gesetzlichen Vorschriften über fristlose Kündigungen bleiben unberührt.
- (6) Das Arbeitsverhältnis endet, ohne dass es einer besonderen Kündigung bedarf, spätestens mit Ablauf des Monats, in dem
 - a) der Arbeitnehmer das gesetzliche Renteneintrittsalter (Rentenbezug ohne Abschläge) erreicht,
 - b) dem Arbeitnehmer eine volle Erwerbsminderungsrente (Berufsunfähigkeitsrente/Erwerbsunfähigkeitsrente) auf Dauer zuerkannt wird.
- (7) Wird dem Arbeitnehmer eine teilweise Erwerbsminderungsrente zuerkannt, hat der Arbeitgeber in Unternehmen mit mehr als 15 wahlberechtigten Arbeitnehmern im Sinne des Betriebsverfassungsgesetzes zu prüfen, ob eine Weiterbeschäftigung an anderer Stelle des Unternehmens möglich ist.

§ 19 Ausschlussfristen

Alle Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis müssen innerhalb einer Frist von drei Monaten nach Fälligkeit schriftlich geltend gemacht werden. Ansprüche, die nicht innerhalb dieser Frist geltend gemacht worden sind, sind verwirkt. Diese Regelung gilt sowohl für Ansprüche des Arbeitnehmers als auch für Ansprüche des Arbeitgebers.

§ 20 Vertragsdauer, Kündigung

Der Tarifvertrag tritt am 01. Januar 2009 in Kraft und kann mit einer Frist von einem Monat zum Monatsende schriftlich, erstmals zum 31. Dezember 2012, gekündigt werden.

Berlin, den 15.12.2008

Für den BDE Bundesverband der Deutschen Entsorgungswirtschaft e.V.



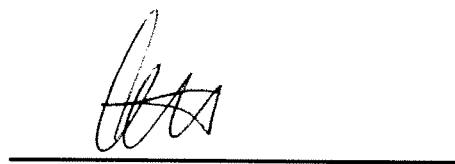
Oliver Gross
Vizepräsident



Matthias Raith
Hauptgeschäftsführer

Für die Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft e.V. (ver.di)

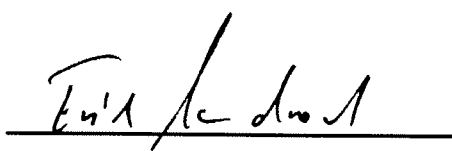
- Bundesvorstand -



Erhard Ott
Mitglied des Bundesvorstand



Ellen Paschke
Mitglied des Bundesvorstandes



Erich Mendroch
Verhandlungsführer