

Zwischen

der Fa. Diehl Zeitarbeit, Erwitter Str. 34-36, 59557 Lippstadt

und der

**IG Metall B Bezirksleitung NRW B
Roßstr. 94, 40476 Düsseldorf**

wird folgender Manteltarifvertrag abgeschlossen:

§ 1 Geltungsbereich

Dieser Vertrag gilt für alle ArbeitnehmerInnen (Arbeiter und Angestellte) der Diehl Zeitarbeit am Standort Lippstadt, die Mitglied der Industriegewerkschaft Metall sind;
er gilt nicht für

- GeschäftsführerInnen, ProkuristInnen, GeschäftsstellenleiterInnen und VertriebsdisponentInnen
- Auszubildende
- Geringfügig Beschäftigte, deren Monatsverdienst unter den Grenzen der Sozialversicherungspflicht nach § 8 SGB IV liegt
- WerkstudentInnen mit befristeten Arbeitsverträgen
- SchülerpraktikantInnen

§ 2 Beginn des Arbeitsverhältnisses

1. Der Arbeitgeber hat dem/r ArbeitnehmerIn spätestens vor Aufnahme der Arbeit einen schriftlichen Arbeitsvertrag auszuhändigen.
2. Die Probezeit beträgt längstens sechs Monate. In der Probezeit beträgt die Kündigungsfrist während der ersten zwei Monate eine Woche, vom dritten bis sechsten Monat zwei Wochen.
3. Nach der Probezeit gilt die Gesetzliche Kündigungsfrist.

§ 3 Dauer und Verteilung der regelmäßigen Arbeitszeit

1. Die tägliche und wöchentliche Arbeitszeit des/r LeiharbeitnehmersIn richtet sich nach den jeweils gültigen tarifvertraglichen Regelungen zur Arbeitszeit, dem der Entleiher unterliegt.
2. Im Entleiherbetrieb vorhandene Betriebsvereinbarungen bzgl. der Verteilung und Lage der Arbeitszeit gelten auch für den/die LeiharbeitnehmerIn.
3. Wird ein/e LeiharbeitnehmerIn in einem Betrieb eingesetzt, der keiner Tarifbindung unterliegt, gilt als Höchstarbeitszeit die 40 - Std.-Woche; liegt die betriebliche Arbeitszeit darunter, gilt diese auch für den/die LeiharbeitnehmerIn.
4. Grundsätzlich gilt für den/die LeiharbeitnehmerIn die 5-Tage-Woche von Montag bis Freitag. Ausnahmen sind nur möglich, wenn sie entsprechend Abs.2 geregelt sind.
5. Für die in der internen Verwaltung Beschäftigten gilt die 39 - Std. - Woche. Lage und Verteilung der Arbeitszeit sind durch Betriebsvereinbarung zu regeln.
6. Werden beim Entleiher Arbeitszeitkonten zur besseren Händelung betrieblicher Arbeitszeitregime sowie zur individuellen Inanspruchnahme durch den/die LeiharbeitnehmerIn eingerichtet, bedarf dies dem Abschluß einer entsprechenden Betriebsvereinbarung. Ausgangspunkt für das Arbeitszeitkonto ist die 35 - Std. - Woche.
7. An Heiligabend und Sylvester endet die Arbeitszeit um 12.00 Uhr.

§ 4 Mehr-, Spät-, Nacht-, Sonntags- und Feiertagsarbeit

1. Mehrarbeit sind die über § 3 geregelte Arbeitszeit hinaus geleisteten Arbeitsstunden, hierunter fallen nicht die Arbeitsstunden die außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit zum Ausgleich ausgefallener Arbeitsstunden nachgearbeitet werden.
2. Beginn der Spät- und Nachtarbeit richtet sich nach den entsprechenden tarifvertraglichen Regelungen, denen der Entleiher unterliegt. Bei nicht tarifgebundenen Entleihern wird die Spätarbeit von 14.00 Uhr bis 22.00 Uhr, die Nachtarbeit von 22.00 bis 6.00 Uhr angesetzt.
3. Als Feiertage gelten alle gesetzlichen Feiertage.

§ 5 Zuschläge für Mehrarbeit

Der Zuschlag beträgt für:

- | | | |
|----|--|---------------------------|
| a) | die ersten beiden Mehrarbeitsstunden pro Tag | 25 v.H.des Std.-Entgelts |
| b) | von der dritten Mehrarbeitsstunde pro Tag | 50 v.H. des Std.-Entgelts |

§ 6 Zuschläge für Spät-, Nacht-, Sonntags- und Feiertagsarbeit

- | | | |
|----|---|----------------------------|
| a) | Spätarbeit | 15 v. H. des Eckentgelts |
| b) | Nachtarbeit | 25 v.H. des Eckentgelts |
| c) | Sonntagsarbeit | 70 v.H. des Std.-Entgelts |
| d) | Arbeit am 1. Jan., 1. Ostertag, 1. Mai,
1. Pfingsten, 1. Weihnachten | 150 v.H.des Std.Entgelts |
| e) | Arbeit an übrigen Feiertagen | 100 v.H. des Std.-Entgelts |
| f) | Spätarbeit am 24.12. von 17.00 bis 20.00 Uhr | 150 v.H. des Std.-Entgelts |
| h) | Nachtarbeit in der vom 1. Weihnachtstag und Neujahr
unmittelbar vorausgehenden Nacht | 150 v.H. des Std.-Entgelts |

§ 7 Freistellung von der Arbeit

In unmittelbarem Zusammenhang mit den nachstehenden Ereignissen ist dem/r ArbeitnehmerIn Freizeit ohne Anrechnung auf den Urlaub unter Weiterzahlung des regelmäßigen Arbeitsentgelts zu gewähren , und zwar:

- | | | |
|----|--|----------------------------------|
| a) | bei eigener Eheschließung | 2 Tage |
| b) | bei Niederkunft der Ehefrau | 2 Tage |
| c) | bei eigener Silberhochzeit | 1 Tag |
| d) | bei Tod des/r mit dem/r ArbeitnehmerIn
in häuslicher Gemeinschaft lebenden Ehegatten und Kinder | 3 Tage |
| e) | bei Tod von Eltern, Schwiegereltern, Kindern, Geschwistern,
Schwiegerkindern | 1 Tag |
| f) | bei Eheschließung von Kindern, Geschwistern und Eltern | 1 Tag |
| g) | bei Umzug des/r ArbeitnehmerIn mit eigener
Wohnungseinrichtung innerhalb von drei Jahren | 1 Tag |
| h) | bei Erstbezug einer Wohnung mit eigener Wohnungseinrichtung | 1 Tag |
| i) | erfolgt der Umzug auf Wunsch des Arbeitgebers | während der |
| | für | den Umzug
erforderlichen Zeit |
| j) | bei Erfüllung gesetzlich auferlegter Pflichten aus öffentlichen | |

Ehrenämtern

für die notwendige
ausfallende
Arbeitszeit

Soweit ein Erstattungsanspruch besteht, entfällt in dieser Höhe der Anspruch auf das Arbeitsentgelt.

- k) bei schwerer, mit Bettlägerigkeit verbundener Erkrankung des in häuslicher Gemeinschaft lebenden Ehegatten, wenn der Arzt bescheinigt, daß eine derartige vorliegt, die die Anwesenheit des/r ArbeitnehmerIn zur Sicherung der Pflege erforderlich macht und der/die ArbeitnehmerIn nachweist, daß eine andere Person die Pflege nicht übernehmen kann und in der häuslichen Gemeinschaft ein Kind lebt, das das 8. Lebensjahr noch nicht vollendet hat.
- bis zur Dauer
von 2 Tagen
im
Kalenderjahr

§ 8 Arbeitsverhinderung

1. Ist der/die ArbeitnehmerIn durch Krankheit oder sonstige unvorhersehbare Ereignisse an der Arbeitsleistung verhindert, so hat er/sie dem Arbeitgeber unverzüglich vor Beginn der Tagesarbeitszeit Mitteilung zu machen und dabei die Gründe und die voraussichtliche Dauer seiner/ihrer Verhinderung anzugeben. Ist die Verhinderung durch Krankheit verursacht, so ist unverzüglich, spätestens am Vormittag des dritten Kalendertages nach Beginn der Arbeitsunfähigkeit eine ärztliche Bescheinigung über die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer nachzureichen. Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als in der Bescheinigung angegeben, so ist der/die ArbeitnehmerIn verpflichtet, eine neue ärztliche Bescheinigung spätestens am Vormittag des letzten Arbeitsunfähigkeitstages vorzulegen. Solange der/die ArbeitnehmerIn die vorgenannten Bescheinigungen nicht vorlegt, ruht der Anspruch auf Weiterzahlung des Arbeitsentgelts. In allen übrigen Fällen, insbesondere bei Verhinderung durch eine Kur oder durch eine anschließende ärztlich verordnete Schonungszeit, gelten die gesetzlichen Anzeige- und Nachweispflichten. Vor Wiederaufnahme der Arbeit soll spätestens am Vormittag des letzten Arbeitsunfähigkeitstages dem Arbeitgeber über den Zeitpunkt der Wiederaufnahme der Arbeit Mitteilung gemacht werden.
2. Soweit dem/r ArbeitnehmerIn nicht nach gesetzlichen Bestimmungen ein Anspruch auf Weiterzahlung des Arbeitsentgelts zusteht, wird die unvermeidlich ausfallende Arbeitszeit bei amtsärztlich angeordneten Untersuchungen, Vorsorgeuntersuchungen sowie bei Arztbesuch anlässlich einer notwendigen Spezialuntersuchung weitergezahlt, sofern diese während der Arbeitszeit durchgeführt werden müssen und der Arzt dies bescheinigt.
3. Die Berechnungsbasis für die Lohnfortzahlung im Krankheitsfall richtet sich nach § 15.

§ 9 Ausfall von Arbeit

1. Muß die Arbeit aus Gründen ruhen, die der Arbeitgeber zu vertreten hat, garantiert dieser dem/r ArbeitnehmerIn für die ausgefallenen Arbeitsstunden das regelmäßige Arbeitsentgelt auf der Basis der 35 - Std. - Woche weiterzuzahlen.
2. Muß die Arbeit aus Gründen ruhen, die der Entleiher zu vertreten hat, hat der/die ArbeitnehmerIn den Arbeitgeber unverzüglich zu informieren. In diesem Falle ist der/die ArbeitnehmerIn verpflichtet, andere zumutbare Arbeiten auszuführen. In diesem Fall ist das regelmäßige Arbeitsentgelt weiterzuzahlen. Hat der Arbeitgeber keine zumutbare Arbeit, so garantiert dieser das regelmäßige Entgelt auf der Basis der 35 - Std. - Woche weiterzuzahlen.
3. Muß die Arbeit aus Gründen ruhen, die der/die ArbeitnehmerIn zu vertreten hat, entfällt die Bezahlung.
4. An Feiertagen erhält der/die ArbeitnehmerIn das Arbeitsentgelt, das er ohne Feiertag erhalten hätte (Lohnausfallprinzip).

§ 10 Grundsätze der Urlaubsgewährung

1. Urlaubsjahr ist das Beschäftigungsjahr. Der/die ArbeitnehmerIn hat in jedem Urlaubsjahr Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub nach Maßgabe der nachstehenden Bestimmungen.
2. Urlaub soll der Erholung dienen. Der/die ArbeitnehmerIn darf während des Urlaubs keine dem Urlaubszweck widersprechende Erwerbsarbeit übernehmen. Unter Beachtung des Satzes 1 soll bei einem Urlaubsanspruch von mindestens 15 Kalendertagen, bei Urlaubsteilung, ein Teil mindestens 10 aufeinanderfolgende Arbeitstage umfassen. Davon kann abgewichen werden, wenn das Interesse des/r ArbeitnehmerIn oder die Belange des Betriebes dies erforderlich machen.
3. Urlaubsanspruch wird ab Beginn des Arbeitsverhältnisses erworben. Urlaubsansprüche aus früheren Beschäftigungsverhältnissen werden nicht übernommen. Der Urlaubsanspruch entsteht für jeden vollen Beschäftigungsmonat. Grundsätzlich kann der Urlaub erstmalig nach sechs Monaten genommen werden.
4. Eine Abgeltung des Urlaubsanspruchs ist nur zulässig, wenn bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses noch Urlaubsansprüche bestehen.
5. Eine Rückvergütung für bereits genommenen Urlaub kann nicht verlangt werden.
6. Die Aufstellung allgemeiner Urlaubsgrundsätze (z.B. Betriebsurlaub) ist durch Betriebsvereinbarung festzulegen.
7. Die Rechtsnatur des Urlaubs schließt eine Vererblichkeit des Anspruchs im Todesfall des/r ArbeitnehmerIn aus. In diesem Fall wird eine soziale Beihilfe in entsprechender Höhe an den/die Anspruchsberechtigte/n gewährt. Näheres ist durch Betriebsvereinbarung zu regeln.

§ 11 Allgemeine Urlaubsbestimmungen

1. Der Zeitpunkt des Urlaubs richtet sich nach dem aufgestellten Urlaubsplan. Soweit kein Urlaubsplan besteht, wird der Urlaub im gegenseitigen Einvernehmen zwischen Arbeitgeber und Beschäftigten gewährt und genommen. Im Eintrittsjahr kann der Urlaub grundsätzlich frühestens nach sechs Monaten geltend gemacht werden.
2. Der/die ArbeitnehmerIn hat auf so viele Zwölftel des im zustehenden Urlaubs Anspruch, als er Monate bei ihm beschäftigt war. Der gesetzliche Urlaub ist gemäß der Bestimmungen des BurlG mindestens zu gewähren..
3. ArbeitnehmerInnen, die wegen Erhalts einer Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung aus dem Betrieb ausscheiden, haben unabhängig vom Termin des Ausscheidens Anspruch auf vollen Jahresurlaub, wenn sie im Austrittsjahr bis zum 31. März tatsächlich gearbeitet haben.
4. Erkrankt ein/e ArbeitnehmerIn während des Urlaubs, so werden die durch ein ärztliches Zeugnis nachgewiesenen Tage der Arbeitsunfähigkeit auf den Jahresurlaub nicht angerechnet.
5. Der Urlaubsanspruch ist innerhalb des Beschäftigungsjahres zu gewähren und zu nehmen. Wird der Urlaub aus betrieblichen Gründen oder persönlichen Gründen des/der ArbeitnehmerIn nicht gewährt oder genommen, wird er ins nächste Beschäftigungsjahr übertragen (Unverfallbarkeit). Er ist vorrangig vor dem neuen Urlaubsanspruch zu berücksichtigen.

§ 12 Urlaubsdauer¹

Der Urlaub des/r ArbeitnehmersIn beträgt 30 Arbeitstage. Abhängig von der Beschäftigungsdauer im Unternehmen können Garantietage angerechnet werden. Sie betragen:

Im ersten Beschäftigungsjahr	6 Arbeitstage
Ab dem zweiten Beschäftigungsjahr	5 Arbeitstage
Ab dem vierten Beschäftigungsjahr	4 Arbeitstage
Ab dem sechsten Beschäftigungsjahr	2 Arbeitstage

Die Grundsätze der Urlaubsgewährung nach § 10 sind zu berücksichtigen.

¹ Es besteht Einigkeit zwischen den Tarifvertragsparteien, daß die ' ' 12 und 13 dieses Vertrages nach einjähriger Geltungsdauer neu verhandelt werden.

§ 13 Zusätzliches Urlaubsgeld und zusätzliche Jahressonderzahlung

Das zusätzliche Urlaubsgeld und die zusätzliche Jahressonderzahlung richten sich nach der Beschäftigungsdauer im Unternehmen.

Das zusätzliche Urlaubsgeld beträgt: 400,00 DM

Die zusätzliche Jahressonderzahlung (Weihnachtsgeld) beträgt:

nach sechs Monaten	10 %
nach zwölf Monaten	30 %
nach 24 Monaten	40 %
nach 36 Monaten	50 %

des jeweiligen monatlichen Bruttoentgeltes. Die Berechnung wird gemäss § 15 vorgenommen.

Die Ansprüche auf das zusätzliche Urlaubsgeld und die Jahressonderzahlung entstehen nach sechs monatiger Beschäftigungsdauer. Die Regelungen der §§ 10 und 11 sind zu beachten.

§ 14 Auszahlungszeitpunkte für zusätzliches Urlaubsgeld und Jahressonderzahlung

1. Die Jahressonderzahlung wird im November d.J. zu den jeweiligen Auszahlungszeitpunkten gemeinsam mit Lohn und Gehalt ausgezahlt. Anspruchsberechtigt ist, wer am 01. November d.J. in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis steht und dem Unternehmen mindestens sechs Monate angehört. ArbeitnehmerInnen, die aufgrund des Erreichens der gesetzlichen Altersgrenze aus dem Betrieb ausscheiden, haben den vollen Anspruch auf die Jahressonderzahlung, wenn sie bis mindestens den 31.3.d.J. im Unternehmen beschäftigt waren. Das Gleiche gilt für ArbeitnehmerInnen, die aufgrund des Bezugs einer Erwerbsunfähigkeitsrente aus dem Unternehmen ausgeschieden sind.
2. Das zusätzliche Urlaubsgeld wird in Verbindung des gewährten und genommenen Urlaubs gewährt. Das anteilige Urlaubsgeld wird mit der Monatsabrechnung zum 15. des Folgemonats ausgezahlt. Bei mindestens zehn Urlaubstagen hat der/die ArbeitnehmerIn Anspruch auf einen Vorschuß. Anspruchsberechtigt ist, wer dem Unternehmen mindestens sechs Monate angehört.

§ 15 Berechnung des regelmäßigen Arbeitsentgelts bei Krankheit und Urlaub

Als Berechnungsgrundlage bei Krankheit und Urlaub hinsichtlich der Entgelthöhe wird das durchschnittliche Stundenentgelt in den letzten drei abgerechneten Monaten (Gesamtverdienst einschließlich aller Zuschläge, jedoch ohne einmalige Zuwendungen sowie Leistungen, die Aufwendungsersatz darstellen, z.B. Auslösungen, soweit sie nicht Arbeitsentgelt sind, geteilt durch die Zahl der bezahlten Arbeitsstunden) zugrunde gelegt. Die Anzahl der bei Urlaub und Krankheit zu vergütenden Stunden wird auf der Grundlage der im Einsatzbetrieb geltenden tariflichen Arbeitszeit gemäß § 3. Abs. 1, bzw. der Arbeitszeit gemäß § 3 Abs.3, bzw. § 3 Abs. 4 der letzten drei Monate ermittelt.

§ 16 Vermögenswirksame Leistungen

1. Der Arbeitgeber erbringt im Rahmen dieses Tarifvertrages vermögenswirksame Leistungen nach Maßgabe der Bestimmungen des `Fünften Gesetzes zur Förderung der Vermögensbildung der ArbeitnehmerA in der Fassung vom 25. März 1997.
2. Die vermögenswirksame Leistung beträgt monatlich für jede/n ArbeitnehmerIn 52,00 DM.

3. Teilzeitbeschäftigte haben Anspruch auf eine anteilige Leistung, die sich aus dem Verhältnis der vertraglichen zur tariflichen Arbeitszeit ergibt.
4. Die vermögenswirksame Leistung wird für jeden vollen Kalendermonat gezahlt, in dem der/die ArbeitnehmerIn im Unternehmen beschäftigt war.
5. Der Anspruch auf vermögenswirksame Leistungen entsteht erstmals mit Beginn des 7. Kalendermonats einer ununterbrochenen Zugehörigkeit im Unternehmen.
6. Der/die ArbeitnehmerIn kann zwischen den in § 2 des fünften Vermögensbildungsgesetzes vorgesehenen Arten frei wählen. Das Wahlrecht zwischen einer vermögensbildenden Anlage und einer Barauszahlung ist jedoch ausgeschlossen.
7. Durch Betriebsvereinbarung kann den Beschäftigten die Möglichkeit eröffnet werden, abweichend von Ziffer 6 andere Anlageformen zu wählen, die der langfristigen Vermögensbildung zur Alterssicherung dienen. In dieser Betriebsvereinbarung sind die Einzelheiten der Ausgestaltung zu regeln, auch die Höhe der aus diesem Tarifvertrag einzusetzenden Beträge.
8. Der Arbeitgeber eröffnet dem/der Beschäftigten die Möglichkeit von der Direktversicherung Gebrauch zu machen.

§ 17 Jubiläumszahlungen

Beschäftigte, die dem Unternehmen ununterbrochen angehören, erhalten nach folgenden Zeiträumen der Betriebszugehörigkeit folgende Jubiläumszahlungen:

5 Jahre	500,00 DM
10 Jahre	1.000,00 DM
15 Jahre	1.500,00 DM
20 Jahre	2.000,00 DM
25 Jahre	2.500,00 DM
30 Jahre	ein Monatsentgelt

§ 18 Leistungen im Sterbefall eines/r ArbeitnehmersIn an Hinterbliebene

1. Hinterläßt ein/e ArbeitnehmerIn einen unterhaltsberechtigten Ehegatten oder unterhaltsberechtignte Kinder unter 18 Jahre, deren Berufsausbildung noch nicht abgeschlossen ist, so ist das regelmäßige Arbeitsentgelt für den Sterbemonat nach mehr als einjähriger Betriebszugehörigkeit bis zum Ende des Folgemonats weiterzuzahlen.
2. Bei tödlichen Arbeitsunfällen ist unabhängig von der Dauer der Betriebszugehörigkeit das Arbeitsentgelt für den Sterbemonat und zwei weitere Monate weiterzuzahlen, ebenso die im Sterbejahr anfallenden Sonderleistungen, wie Sonderzahlung und Urlaubsgeld.

§ 19 Erschwerniszulagen²

Grundsätzlich gilt für Erschwerniszulagen, die im Entleiherbetrieb aufgrund von tariflichen Regelungen gezahlt werden, daß diese auch dem/r LeiharbeiterIn zustehen. Es obliegt den Betriebsparteien, Erschwerniszulagen abweichend von tarifvertraglichen Regelungen in einer Betriebsvereinbarung festzulegen. Diese Betriebsvereinbarungen sind den Tarifvertragsparteien zur Kenntnis zu geben.

² Es besteht Einigkeit zwischen den Tarifvertragsparteien, daß § 19 nach einjähriger Geltungsdauer auf seine Praktikabilität überprüft wird.

§ 20 Qualifizierungsanspruch

Um den ArbeitnehmerInnen die Chance zu eröffnen, ihre Qualifikation zu sichern und auszubauen, wird den ArbeitnehmerInnen die Möglichkeit geboten, sich auf Kosten der Firma fortzubilden. Der Arbeitgeber stellt für Qualifizierungsmaßnahmen 1 % des jährlichen Umsatzes zur Verfügung. Welche Massnahmen und welche ArbeitnehmerInnen gefördert werden, ist durch Betriebsvereinbarung zu regeln.

§ 21 Sonstige Bestimmungen

1. Das monatliche Entgelt wird grundsätzlich bargeldlos auf ein vom/von der ArbeitnehmerIn zu benennendes Konto gezahlt
2. Auf Wunsch ist dem/r ArbeitnehmerIn ein Zwischenzeugnis auszustellen. Das Zeugnis hat Auskunft über die ausgeübte Tätigkeit zu geben und sich auf Wunsch auf Führung und Leistung zu erstrecken.
3. Beurteilungen über Führung und Leistung, die zu den Personalakten genommen werden, sind dem/r ArbeitnehmerIn zur Kenntnis zu geben. Der/die ArbeitnehmerIn ist auf seine Rechte nach den §§ 83 und 84 BetrVG hinzuweisen.
4. Werden personenbezogene Daten gemäß Bundesdatenschutzgesetz (BDSG) gespeichert, verarbeitet oder weitergegeben, so ist dies dem/r ArbeitnehmerIn in geeigneter Form bekannt zu machen. Der/die Arbeitnehmer hat darüber hinaus das Recht, Auskunft über seine Daten nach § 26 Abs.1 bis 4 BDSG vom 27.01.77 zu bekommen.
5. Die Rechte des Betriebsrates nach §§ 80 Abs. 2, 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG bleiben unberührt.

§ 22 Geltendmachung und Ausschluß von Ansprüchen aus dem Arbeitsverhältnis

1. Ein Verzicht auf entstandene Rechte ist nur in einem von den Vertragsparteien gebilligten Vergleich zulässig. Die Verwirkung von tariflichen Rechten ist ausgeschlossen.
2. Der/die ArbeitnehmerIn hat das Recht, Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis innerhalb folgender Fristen geltend zu machen:
 - a) Ansprüche auf Zuschläge für Mehr-, Spät-, Nacht-, Sonntags- und Feiertagsarbeit innerhalb von zwei Monaten nach Erhalt der Abrechnung.
 - b) Alle übrigen Ansprüche innerhalb von drei Monaten nach ihrer Fälligkeit.
3. Ansprüche, die nicht innerhalb dieser Fristen geltend gemacht werden, sind ausgeschlossen, es sei denn, daß der/die Anspruchsberechtigte trotz Anwendung aller ihm/r nach Lage der Umstände zuzumutender Sorgfalt verhindert war, diese Fristen einzuhalten.
- 40 Bleibt die Geltendmachung erfolglos, so tritt der Ausschluß nicht ein. Vielmehr gilt dann die zweijährige Verjährungsfrist des § 196 Abs.1 Nr.9 BGB. Sie beginnt mit dem Schluß des Kalenderjahres, in dem der Anspruch entstanden ist.

§ 23 Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Das Arbeitsverhältnis kann mit folgenden Fristen gekündigt werden:

- a0 innerhalb der Probezeit im ersten und zweiten Monat mit eine Woche, vom dritten bis sechsten Monat mit zwei Wochen
- b0 nach der Probezeit gelten die gesetzlichen Kündigungsfristen.

§ 24 Verfahren bei Streitfällen und Auslegungsschwierigkeiten

- 10 Bei Meinungsverschiedenheiten aus diesem Vertrag sind die Tarifvertragsparteien hinzuzuziehen, mit der Zielsetzung die Meinungsverschiedenheit beizulegen. Erfolgt keine Einigung, steht der Rechtsweg offen.
- 20 In den Fällen, wo dieser Vertrag eine Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat vorsieht und eine solche nicht zustande kommt, wird eine Einigungsstelle gebildet, die aus jeweils zwei Vertretern der Vertragsparteien bestehen. Diese einigen sich auf eine/n neutrale/n Vorsitzende/n. Die Einigungsstelle regelt den Streitfall verbindlich.

§ 25 Schlußbestimmungen

Günstigere betriebliche Regelungen können im Rahmen der Bestimmungen dieses Vertrages abgeschlossen werden.

Über den Tarifvertrag hinausgehende gesetzliche Bestimmungen, insbesondere des Arbeitnehmer-Überlassungsgesetzes, bleiben unberührt.

§ 26 Inkrafttreten und Kündigung

Dieser Tarifvertrag tritt zum 1. Mai 2001 in Kraft. Er kann mit Ausnahme der §§ 12,13 und 19 mit dreimonatiger Frist, erstmalig zum 31.12. 2003 gekündigt werden. Bezüglich der §§ 12,13 und 19 vereinbaren die Vertragsparteien ab Januar 2002 erneut zu verhandeln und das Ergebnis in diesen Tarifvertrag einzufügen.

Lippstadt/Düsseldorf, den 02. 04. 2001

.....

.....

.....

Diehl- Zeitarbeit

.....

IG Metall
- Bezirksleitung NRW -