

MANTELTARIFVERTRAG

für Zahnmedizinische Fachangestellte/ZahnarzthelferInnen
in Berlin, Hamburg, Hessen, Landesteil Westfalen-Lippe

zwischen

der Arbeitsgemeinschaft zur Regelung der Arbeitsbedingungen der
Zahnmedizinischen Fachangestellten/ZahnarzthelferInnen,
Rhonestraße 4, 60528 Frankfurt am Main

und

dem Verband medizinischer Fachberufe e.V., Bissenkamp 12 – 16, 44135 Dortmund

wird folgender Manteltarifvertrag für Zahnmedizinische Fachangestellte/ZahnarzthelferInnen geschlossen:

§ 1

Geltungsbereich und Begriffsbestimmungen

- (1)
 1. Räumlich:
 - a) Für die Länder Berlin, Hamburg und Hessen
 - b) Für den Landesteil Westfalen-Lippe
 2. Fachlich: Für Zahnarztpraxen
 3. Persönlich:
 - a) Für Zahnmedizinische Fachangestellte/ZahnarzthelferInnen¹ und Stomatologische Schwestern
 - b) Für Auszubildende
- (2)
 1. Zahnmedizinische Fachangestellte/ZahnarzthelferInnen im Sinne dieses Tarifvertrages sind die Angestellten, deren Tätigkeit dem Berufsbild der Zahnmedizinischen Fachangestellten/ZahnarzthelferIn entspricht und die die entsprechende Prüfung vor der Zahnärztekammer bestanden haben. Stomatologische Schwestern sind den Zahnmedizinischen Fachangestellten/ZahnarzthelferInnen gleichgestellt.
 2. Dieser Tarifvertrag gilt auch für die nach §§ 53 und 54 Berufsbildungsgesetz fortgebildeten Zahnmedizinischen Fachangestellten/ZahnarzthelferInnen und Stomatologischen Schwestern.

§ 2

Anwendungsbereich

1. Dieser Manteltarifvertrag bestimmt unmittelbar und zwingend den Inhalt aller Arbeitsverträge zwischen Mitgliedern der Arbeitsgemeinschaft zur Regelung der Arbeitsbedingungen der Zahnmedizinischen Fachangestellten/ZahnarzthelferInnen und Mitgliedern der tarifvertragschließenden Gewerkschaft.
2. Sind nicht beide Parteien (Arbeitnehmer und Arbeitgeber) des Arbeitsvertrages Mitglieder der Tarifvertragspartner, so gelten die tariflichen Bestimmungen, wenn im Arbeitsvertrag auf den Manteltarifvertrag in der jeweils gültigen Fassung Bezug genommen wird.

¹ Im nachfolgenden Text wird aus Gründen der Übersichtlichkeit die weibliche Form verwendet.

§ 3
Arbeitsvertrag

1. Der Arbeitsvertrag wird schriftlich abgeschlossen; der Angestellten ist eine Ausfertigung auszuhändigen.
2. Nebenabreden sind nur wirksam, wenn sie schriftlich vereinbart werden. Vereinbarungen im Arbeitsvertrag, die Bestimmungen des Manteltarifvertrages einschränken, sind unwirksam.
3. Für Auszubildende gelten die Vorschriften des Berufsbildungsgesetzes.

§ 4
Probezeit

1. Die ersten drei Monate der Beschäftigung gelten als Probezeit. Diese kann einvernehmlich bis zu weiteren drei Monaten verlängert werden.
2. Die Probezeit für Auszubildende richtet sich nach den Bestimmungen des Berufsbildungsgesetzes.
3. Die Probezeit entfällt, wenn die Angestellte in unmittelbarem Anschluss an ein erfolgreich abgeschlossenes Ausbildungsverhältnis in derselben Praxis eingestellt wird.

§ 5
Schweigepflicht

Die Angestellte ist zur Verschwiegenheit verpflichtet. Sie hat insbesondere alle Praxisvorgänge sowie den Personenkreis der Patienten und Vorgänge, die im Zusammenhang mit diesen stehen, geheim zu halten. Dies gilt auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses (§ 203 StGB).

§ 6
Arbeitsschutz

1. Die „Berufsgenossenschaftlichen Vorschriften für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit (BGV)“ und weitere entsprechende gesetzliche Regelungen in den jeweils gültigen Fassungen, sind zu beachten und einzuhalten.
2. Die Bestimmungen der Verordnungen gem. Ziff. 1 sind den Angestellten durch Aushang bekannt zu geben.

§ 7
Arbeitszeit

1. Die regelmäßige Arbeitszeit beträgt ausschließlich der Pausen wöchentlich 39 Stunden. Dies gilt auch für Auszubildende.
2. Beginn und Ende der regelmäßigen Arbeitszeit richten sich nach den Erfordernissen der Praxis und sind im Arbeitsvertrag festzulegen. Änderungen sind rechtzeitig bekannt zu geben, in der Regel mit einer Frist von sechs Wochen.
3. Die wöchentliche Arbeitszeit ist in der Regel auf die einzelnen Werkzeuge so zu verteilen, dass in jeder Woche ein ganzer Tag oder zwei halbe Tage frei bleiben und dass die Nachmittage an Sonnabenden (ab 12.00 Uhr) frei bleiben.
4. Der Tag vor Weihnachten und der Tag vor Neujahr ist arbeitsfrei.
5. Soweit in besonderen Fällen eine Veränderung der regelmäßigen Arbeitszeit erforderlich ist, gelten die Bestimmungen des Arbeitszeitgesetzes.

ZÄK 15.2.2

6. Der Arbeitgeber ist berechtigt, die Angestellte an den Tagen, an denen er selbst zum Notfalldienst eingeteilt ist, auch außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit zu beschäftigen. Es besteht keine Verpflichtung der Angestellten, an freiwillig übernommenen, zusätzlichen Notdiensten teilzunehmen, sofern es sich dabei nicht um eine Vertretung wegen der Erkrankung eines anderen Zahnarztes oder vergleichbarer wichtiger Gründe handelt. Besteht für einen Arbeitgeber kein geregelter Notfalldienst, so findet diese Bestimmung sinngemäß Anwendung. Die Notfallpläne sind dem Praxispersonal zugänglich zu machen.

§ 8 Mehr-, Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeit

1. Als Mehrarbeit gilt die über die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit hinaus geleistete Arbeit (einschließlich der Notfalldienste), soweit innerhalb eines Zeitraumes von längstens drei Wochen keine entsprechende Freizeit gegeben wird.
2. Sonntagsarbeit ist die an Sonn- und gesetzlichen Feiertagen in der Zeit von 0.00 Uhr bis 24.00 Uhr geleistete Arbeit.
3. Als Nachtarbeit gilt die Arbeit, die in der Zeit von 20.00 Uhr bis 7.00 Uhr geleistet wird.
4. Die Höhe der Zuschläge für Mehr-, Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeit wird im Vergütungstarifvertrag festgelegt. Bei Mehrarbeit ist auch bei Abgeltung durch Freizeit ein entsprechender Zeitzuschlag zu gewähren.

§ 9 Arbeitsversäumnis

1. Persönliche Angelegenheiten hat die Angestellte unbeschadet der Bestimmungen des § 12 außerhalb der Arbeitszeit zu erledigen. Ein Fernbleiben von der Arbeit ist nur nach vorheriger Erlaubnis des Arbeitgebers gestattet. Kann diese Erlaubnis den Umständen nach vorher nicht eingeholt werden, so ist der Arbeitgeber so bald wie möglich über die Gründe des Fernbleibens zu unterrichten.
2. Arbeitsunfähigkeit wegen Krankheit ist unverzüglich anzuzeigen. Bei einer Arbeitsunfähigkeit von mehr als drei Kalendertagen hat die Angestellte spätestens an dem darauf folgenden Arbeitstag eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung einzureichen. Abweichend von Satz 2 kann der Arbeitgeber eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung bereits ab dem 1. Krankheitstag anfordern.
3. Angestellte, die am letzten Arbeitstag vor oder am ersten Arbeitstag nach Feiertagen unentschuldig der Arbeit fernbleiben, haben keinen Anspruch auf Bezahlung für die Feiertage.
4. Bleibt eine arbeitsfähige Angestellte ohne Erlaubnis aufgrund nicht vertraglicher oder gesetzlicher Rechte und Pflichten der Arbeit fern, so verliert sie für die Dauer des Fernbleibens den Anspruch auf Vergütung.

§ 10 Vergütung

1. Die Angestellte erhält eine Vergütung nach Maßgabe des jeweils geltenden Vergütungstarifvertrages.
2. Dasselbe gilt auch für Mehr-, Nacht-, Sonntags- und Feiertagsarbeit.
3. Das Gehalt richtet sich nach den Berufsjahren und den im Vergütungstarifvertrag definierten Tätigkeitsgruppen der Angestellten. Bei einem Wechsel in eine andere Tätigkeitsgruppe ergibt sich der Gehaltsanspruch aus der Gesamtsumme der Berufsjahre.

Die Zeit des gesetzlichen Erziehungsurlaubs/der gesetzlichen Elternzeit ist zur Hälfte auf die Berufsjahre anzurechnen.

4. Die monatliche Vergütung wird zum Monatsende gezahlt. Fällt der Zahltag auf einen Samstag, einen Sonn- oder Feiertag, so ist sie einen Tag vorher auszuzahlen.
5. Der Angestellten ist eine schriftliche monatliche Gehaltsabrechnung zur Verfügung zu stellen, aus welcher sich die Zusammensetzung des Gehaltes und der einzelnen Abzüge ergibt.

§ 11

Besondere Zuwendungen

1. Die Angestellte erhält spätestens zum 1. Dezember eines jeden Kalenderjahres eine besondere Zuwendung in Höhe des letzten vollen Monatsgehaltes. Unregelmäßige Zahlungen (für Mehr-, Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeit sowie für Arbeit am Tag vor Weihnachten und vor Neujahr) oder unregelmäßige Abzüge (z. B. wegen unbezahlten Urlaubs oder Krankheit) werden bei der Bemessung nicht berücksichtigt.
2. Hat das Arbeitsverhältnis nicht während des gesamten Kalenderjahres bestanden, so ermäßigt sich die besondere Zuwendung; für jeden angefangenen Monat des Arbeitsverhältnisses zu diesem Arbeitgeber ist ein Zwölftel der besonderen Zuwendung zu zahlen. Bei der Berechnung werden nur solche Monate gerechnet, in denen die Angestellte Entgelt oder während der Schutzfristen nach dem Mutterschutzgesetz Mutterschaftsgeld erhalten oder bei weiter bestehendem Arbeitsverhältnis ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall bestanden hat.
3. Bei Übernahme einer Auszubildenden in ein Angestelltenverhältnis ist aus den Bezügen für das gesamte Kalenderjahr das durchschnittliche Monatsgehalt zu ermitteln und bei der Berechnung der besonderen Zuwendungen zugrunde zu legen.
4. Der Zahlungsanspruch besteht nicht
 - a) bei berechtigter, arbeitgeberseitiger, fristloser Kündigung,
 - b) für die Zeit der gesetzlichen Elternzeit, es sei denn, die Angestellte übt während der gesetzlichen Elternzeit eine Teilzeitbeschäftigung gem. § 15 Abs. 4 Bundeserziehungsgeldgesetz aus. In diesem Fall (Teilzeitbeschäftigung während der gesetzlichen Elternzeit) verbleibt es bei den in Absatz 2 getroffenen Regelungen,
 - c) für die Dauer der Probezeit gem. § 4 (maximal 3 Monate), wenn das Arbeitsverhältnis innerhalb oder zum Ablauf der Probezeit beendet wird.
5. Der Arbeitgeber gewährt der Angestellten nach der Probezeit eine vermögenswirksame Leistung in Höhe von 30 EUR monatlich. Dies gilt auch für Auszubildende ab dem 2. Ausbildungsjahr.

Teilzeitbeschäftigte erhalten anteilige vermögenswirksame Leistungen, die sich nach dem Verhältnis ihrer vertraglichen Arbeitszeit zur tariflichen Arbeitszeit bemessen.

§ 11 a

Betriebliche Altersversorgung

Die betriebliche Altersversorgung wird in einem gesonderten Tarifvertrag geregelt. Die Zahnmedizinische Fachangestellte/Zahnarzthelferin und Stomatologische Schwester hat entsprechend dem Tarifvertrag zur betrieblichen Altersversorgung und Entgeltumwandlung sowohl die Möglichkeit zur Entgeltumwandlung als auch zur arbeitgeberfinanzierten Altersversorgung (Anschubfinanzierung).

Im Rahmen der Anschubfinanzierung erhalten:

- a) Vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmerinnen 20 EUR monatlich,
- b) Teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmerinnen mit einer vereinbarten Wochenarbeitszeit von 20 Stunden und mehr 20 EUR monatlich,

ZÄK 15.2.4

- c) Teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmerinnen mit einer vereinbarten Wochenarbeitszeit von weniger als 20 Stunden 10 EUR monatlich,
- d) Auszubildende nach der Probezeit 20 EUR monatlich.

Im Übrigen gelten die im Tarifvertrag zur betrieblichen Altersversorgung und Entgeltumwandlung getroffenen Regelungen.

§ 12

Fortzahlung der Vergütung bei persönlicher Arbeitsverhinderung

1. In den nachstehenden Fällen wird gegen entsprechenden Nachweis Freistellung von der Arbeit unter Fortzahlung der Vergütung gewährt:
 - a) einen Arbeitstag
 - bei Niederkunft der Ehefrau/Lebensgefährtin eines Angestellten
 - bei Wohnungswechsel der Angestellten mit eigenem Hausstand (auch bei Gründung eines eigenen Hausstandes) und ungekündigtem Arbeitsverhältnis
 - b) zwei Arbeitstage
 - bei Eheschließung und silberner Hochzeit der Angestellten
 - bei Eheschließung eines Kindes (auch für ehelich erklärte, an Kindes Statt angenommene Kinder)
 - c) drei Arbeitstage
 - bei Todesfällen von Eltern, Kindern und Ehegatten oder Lebensgefährten der Angestellten
 - d) bis zu drei Arbeitstagen
 - bei Todesfällen von Geschwistern und Großeltern der Angestellten
 - einmal pro Jahr bei schwerer Erkrankung der mit der Angestellten in häuslicher Gemeinschaft lebenden Familienmitglieder oder des Lebensgefährten, sofern ein Arzt bescheinigt, dass die Anwesenheit der Angestellten zur vorläufigen Pflege erforderlich ist.
 - e) Mitglieder der Tarifkommission sind für die Tarifverhandlungen unter Fortzahlung der Bezüge von der Arbeit freizustellen. Gleiches gilt für die Arbeitnehmer-Vertreter im Berufsbildungsausschuss und für die Arbeitnehmer-Vertreter in den Prüfungsausschüssen der Kammer im Sinne des Berufsbildungsgesetzes, jeweils unter Berücksichtigung zeitlicher, betrieblicher Belange.
 - f) Abweichend von d) erhält die Angestellte bei Erkrankung ihrer Kinder bis zum 12. Lebensjahr pro Jahr/pro Kind für insgesamt fünf Arbeitstage den Differenzbetrag zwischen der Erstattung nach § 45 SGB V und ihrem vertraglich vereinbarten Gehalt durch den Arbeitgeber.

§ 13

Teilzeitarbeit

1. Nicht voll berufstätige Angestellte erhalten von dem Gehalt, das für vollberufstätige Angestellte festgelegt ist, den Teil, der dem Maß der mit ihnen vereinbarten Teilzeit entspricht, und zwar pro Stunde 1/169 des jeweiligen Monatsgehaltes. Das Monatsgehalt einer Teilzeitbeschäftigten ist dabei mit folgender Berechnungsformel festzustellen:

$$\frac{\text{Bruttogehalt einer Vollzeitkraft} \times \text{Arbeitsstunden der Teilzeitbeschäftigten pro Woche}}{169} \times 4,33$$

2. Beginn und Ende der regelmäßigen Arbeitszeit sind in dem schriftlichen Arbeitsvertrag aufzunehmen.

3. Gegen den Willen der Betroffenen darf keine Umwandlung von Vollzeit- auf Teilzeitarbeit oder Teilzeit- auf Vollzeitarbeit erfolgen.
4. Teilzeitkräfte erhalten den Urlaub gem. § 18 Ziff. 6 dieses Manteltarifvertrages.
5. Bei Teilzeitkräften, die nicht an jedem Werktag beschäftigt werden, ist die Anzahl der effektiven Urlaubstage unter Zugrundelegung folgender Berechnungsformel zu ermitteln:

$$\text{Urlaubsanspruch in effektiven Arbeitstagen} = \frac{\text{Tariflicher Urlaubsanspruch gem. § 18 Abs. 6 abzüglich vier Samstage} \times \text{Anzahl der regelmäßigen tatsächlichen Arbeitstage der Teilzeitbeschäftigten pro Woche}}{5}$$

Als Urlaubstage sind bei Zugrundelegung dieser Berechnungsformel nur die in den Urlaubszeitraum fallenden tatsächlichen Arbeitstage der Teilzeitbeschäftigten anzurechnen.

6. Bruchteile von Urlaubstagen, die mindestens einen halben Tag ergeben, sind auf volle Urlaubstage aufzurunden.
7. Die von Teilzeitkräften geleistete Mehrarbeit ist zu vergüten. Ein Überstundenzuschlag fällt erst dann an, wenn die Mehrarbeit über die tarifvertraglich vereinbarte Arbeitszeit für Vollzeitkräfte hinausgeht.

§ 14 Krankenbezüge

1. Die Angestellte hat bei Arbeitsversäumnis infolge unverschuldeter, durch Krankheit oder Unfall verursachter Arbeitsunfähigkeit Anspruch auf Weiterzahlung der Vergütung bis zur Dauer von sechs Wochen.
2. Der Anspruch auf Entgeltfortzahlung nach Ziff. 1 entsteht erst nach vierwöchiger ununterbrochener Dauer des Beschäftigungsverhältnisses.

§ 15 Sachbezüge

Für besonders schmutzige Arbeiten sind der Angestellten Schutzbekleidungsstücke auf Kosten des Arbeitgebers zu stellen. Die sonstige Berufskleidung (mindestens eine Ausstattung pro Jahr) wird vom Arbeitgeber gestellt. Die Kosten der Reinigung gehen in jedem Falle zu Lasten des Arbeitgebers.

§ 16 Vergütungsregelung bei Schwangerschaft

Die Bestimmungen des Mutterschutzgesetzes finden entsprechend Anwendung.

§ 17 Fortzahlung der Vergütung beim Ableben einer Angestellten

Stirbt eine Angestellte nach mindestens einjähriger Beschäftigungsdauer, so wird das Gehalt für den Sterbemonat an die gesetzlichen Erben als Sterbegeld ausgezahlt.

ZÄK 15.2.6

§ 18 Urlaub

1. Die Angestellte hat in jedem Kalenderjahr Anspruch auf bezahlten Urlaub. Der Urlaub soll möglichst zusammenhängend gewährt werden. Bei der zeitlichen Festlegung des Urlaubs sind die Urlaubswünsche des Arbeitnehmers zu berücksichtigen, es sei denn, dass ihrer Berücksichtigung dringende betriebliche Belange oder Urlaubswünsche anderer Arbeitnehmerinnen, die unter sozialen Gesichtspunkten den Vorrang verdienen, entgegenstehen. Der Angestellten sind mindestens zwei Wochen Jahresurlaub unter Berücksichtigung eigener zeitlicher Wünsche zu gewähren. Wird daneben Praxisurlaub angeordnet, muss der Angestellten der genaue Termin spätestens sechs Monate vorher bekannt gegeben werden.
2. Der volle Urlaubsanspruch entsteht erstmalig nach sechsmonatiger Tätigkeit in derselben Praxis.
3. Beginnt oder endet das Beschäftigungsverhältnis im Laufe des Kalenderjahres, so beträgt der Urlaubsanspruch ein Zwölftel für jeden vollen Beschäftigungsmonat.
4. Bei Ausscheiden nach erfüllter Wartezeit gem. Ziff. 2 in der zweiten Hälfte des Kalenderjahres hat die Angestellte – ungeachtet der Zwölftelung – mindestens den Anspruch auf den gesetzlichen Urlaubsanspruch.
5. Bei Auszubildenden soll der Urlaub zusammenhängend und in der Zeit der Berufsschulferien erteilt und genommen werden.
6. Der Urlaub beträgt für die Angestellten

bis zum vollendeten 25. Lebensjahr	31 Werktage
bzw.	27 Arbeitstage
vom 26. bis zum vollendeten 35. Lebensjahr	33 Werktage
bzw.	29 Arbeitstage
vom 36. Lebensjahr an	36 Werktage
bzw.	32 Arbeitstage

Maßgebend für die Berechnung der Urlaubsdauer ist das Lebensjahr am 1. Juli eines jeden Jahres.
7. Werktage sind alle Kalendertage mit Ausnahme der Sonntage und gesetzlichen Feiertage. Arbeitstage sind alle Kalendertage mit Ausnahme der Samstage, Sonntage und gesetzlichen Feiertage.

Je Kalenderjahr dürfen nur vier Samstage als Werktage angerechnet werden.
8. Schwerbehinderte erhalten den ihnen gesetzlich zustehenden Zusatzurlaub.
9. Ein auf Kosten der Sozialversicherung oder aus öffentlichen Mitteln durchgeführter Kuraufenthalt darf nicht auf den Jahresurlaub angerechnet werden.
10. Erkrankt die Angestellte während des Urlaubs, so hat sie ihrem Arbeitgeber unter Vorlage einer ärztlichen Bescheinigung Mitteilung über die Arbeitsunfähigkeit zu machen. Der Urlaub wird dann unterbrochen. Nach Wiederherstellung ist der Rest des Urlaubs je nach Vereinbarung sofort oder zu einem späteren Zeitpunkt zu gewähren.
11. Der Angestellten ist bei Ausscheiden aus der Praxis eine Bescheinigung darüber auszustellen, ob und in welcher Höhe im laufenden Kalenderjahr Urlaub erteilt wurde. Die Angestellte ist verpflichtet, diese Bescheinigung bei der Einstellung vorzulegen.
12. Konnte der Urlaub wegen Arbeitsunfähigkeit oder aus betrieblichen Gründen bis Ende des Jahres nicht angetreten werden, so ist er innerhalb der nächsten drei Monate zu gewähren und zu nehmen.

§ 19
Beendigung des Arbeitsverhältnisses

1. Während der vereinbarten Probezeit, längstens für die Dauer von sechs Monaten, kann das Arbeitsverhältnis beiderseitig mit einer Frist von zwei Wochen gekündigt werden.
2. Das Arbeitsverhältnis kann mit einer Kündigungsfrist von vier Wochen zum Fünfzehnten oder zum Ende eines Kalendermonats gekündigt werden.
3. Für eine Kündigung durch den Arbeitgeber beträgt die Kündigungsfrist, wenn das Arbeitsverhältnis
 - 2 Jahre bestanden hat, 2 Monate zum Ende eines Kalendermonats
 - 5 Jahre bestanden hat, 3 Monate zum Ende eines Kalendermonats
 - 8 Jahre bestanden hat, 4 Monate zum Ende eines Kalendermonats
 - 10 Jahre bestanden hat, 5 Monate zum Ende eines Kalendermonats
 - 12 Jahre und länger bestanden hat, 6 Monate zum Ende eines Kalendermonats

Die Berechnung der Beschäftigungsdauer beginnt mit Abschluss der Berufsausbildung.

4. Die fristlose Kündigung kann nur aus einem wichtigen Grund erfolgen und ist unter Beachtung der gesetzlichen Vorschriften durchzuführen.
5. Die Kündigung bedarf der Schriftform. Die weitergehenden Bestimmungen des Kündigungsschutzes bleiben unberührt.
6. Nach erfolgter Kündigung hat der Arbeitgeber unter Fortzahlung der Vergütung auf Verlangen der Angestellten angemessene Zeit zum Aufsuchen eines anderen Beschäftigungsverhältnisses zu gewähren, wobei den Praxisgegebenheiten Rechnung zu tragen ist.

§ 20
Zeugnis

1. Die Angestellte hat nach Kündigung des Arbeitsverhältnisses Anspruch auf Aushändigung eines vorläufigen Zeugnisses, das bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses gegen ein endgültiges Zeugnis umzutauschen ist.
2. Die Angestellte ist berechtigt, während des Arbeitsverhältnisses ein Zwischenzeugnis zu verlangen.
3. Das Zeugnis muss Auskunft geben über Art und Dauer der Tätigkeit. Es ist auf Verlangen auf Leistung und Führung im Dienst zu erstrecken.

§ 21
Ausschlussfristen

Gegenseitige Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis sind innerhalb einer Ausschlussfrist von sechs Monaten seit Entstehen schriftlich geltend zu machen.

§ 22
Wahrung des Besitzstandes

Für Angestellte, die beim Inkrafttreten dieses Manteltarifvertrages günstigere Arbeits- und Vergütungsbedingungen hatten, bleiben diese weiter in Kraft.

§ 23
Jugendliche

Für Jugendliche gelten die Bestimmungen des Jugendarbeitsschutzgesetzes, soweit sich hieraus günstigere Bedingungen ergeben.

§ 24
Verzicht auf Tarifbezüge

Die Angestellte kann auf geringfügige Ansprüche aus dem Tarifvertrag verzichten. Ein derartiger Verzicht ist vom Arbeitnehmer dem Arbeitgeber schriftlich auszusprechen; bei Minderjährigen ist die schriftliche Zustimmung des gesetzlichen Vertreters erforderlich.

§ 25
Inkrafttreten und Gültigkeitsdauer

1. Dieser Manteltarifvertrag tritt am 01. Juli 2007 in Kraft und gilt bis zum 30. Juni 2009.
2. Der Manteltarifvertrag verlängert sich um je ein Jahr, wenn er nicht drei Monate vor Ablauf der Zeit gem. Ziff. 1 schriftlich gekündigt wird.

Frankfurt/Dortmund, 20. April 2007