



Landesverband des Hamburger Einzelhandels e.V.

**MANTELTARIFVERTRAG
FÜR DEN HAMBURGER EINZELHANDEL**

gültig ab 01. Januar 2007,

**in der aufgrund Ergänzungstarifvertrag
ab 01.07.2011 geltenden Fassung**

(Urlaubsregelungen gültig ab 01. Januar 2012)

Inhalt

§ 1	Geltungsbereich	Seite 03
§ 2	Arbeitsverhältnis	Seite 04
§ 3	Arbeitszeit.....	Seite 05
§ 4	Überstunden und Mehrarbeit	Seite 08
§ 5	Zuschläge	Seite 09
§ 6	Gehalts- und Lohnregelung	Seite 10
§ 7	Tarifliche Altersvorsorge.....	Seite 11
§ 7a	Vorsorgeleistung.....	Seite 16
§ 8	Vermögenswirksame Leistungen.....	Seite 17
§ 9	Ausbildungswesen	Seite 20
§ 10	Familie und Beruf	Seite 21
§ 11	Urlaub	Seite 22
§ 12	Urlaubsgeld	Seite 25
§ 13	Tarifliche Sonderzuwendung	Seite 27
§ 14	Freistellung von der Arbeit aus besonders begründetem Anlass	Seite 28
§ 15	Arbeitsausfall	Seite 30
§ 16	Gehalts- und Lohnzahlungen im Sterbefall	Seite 31
§ 17	Kündigung und Beendigung	Seite 32
§ 18	Zeugnis	Seite 34
§ 19	Wettbewerbsverbot	Seite 34
§ 20	Kontrollen	Seite 34
§ 21	Verwirkung von Ansprüchen	Seite 34
§ 22	Tarifschiedsgericht	Seite 35
§ 23	Schlussbestimmungen	Seite 36
	Anlage zu § 7 Absatz 3 Ziffer 3.....	Seite 38

Vor jedem Paragraph steht ein kurzer Vorspann, der das Wichtigste nennt. Rechtsverbindlich ist aber nur der darunter befindliche Vertragstext.

§ 1 Geltungsbereich

Der Manteltarifvertrag gilt grundsätzlich für alle Beschäftigten im Hamburger Einzelhandel.

Dieser Tarifvertrag gilt

1. räumlich: für das Gebiet der Freien und Hansestadt Hamburg;
2. fachlich: für die Betriebe des Einzelhandels aller Branchen und Betriebsformen einschließlich ihrer Hilfs- und Nebenbetriebe, im Bereich des Buchhandels unter Einbezug des herstellenden Buchhandels; sowie für die rechtlich selbständigen Hauptverwaltungen, Dach- und Holdinggesellschaften von Einzelhandelsunternehmen.
3. persönlich:
 - für alle Beschäftigten *) einschließlich Teilzeitbeschäftigte;
 - für alle in Heimarbeit Tätigen;
 - für Auszubildende.

Ausgenommen sind:

- Vorstandsmitglieder, Geschäftsführer und andere gesetzliche Vertreter von juristischen Personen;
- Leitende Angestellte im Sinne des § 5 Abs. 3, Abs. 4 Betriebsverfassungsgesetz.

*) Beschäftigte im Sinne dieses Tarifvertrages sind abhängig beschäftigte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

§ 2 Arbeitsverhältnis

Zum Arbeitsverhältnis gehört ein schriftlicher Vertrag, der die Tätigkeit erklärt, sowie Gehalt, Eingruppierung und Kündigungsfrist nennt. Es werden geregelt:

- **die Anbahnung eines Arbeitsverhältnisses (Bewerbung u.ä.)**
- **die Probezeit**
- **Aushilfen**

1. Jeder Beschäftigte erhält grundsätzlich einen **schriftlichen Anstellungsvertrag** mit Angaben zu:

- Art und Umfang der Tätigkeit
- Höhe der regelmäßigen Bezüge
- Eingruppierung (Tätigkeitsgruppe und Berufs- bzw. Tätigkeitsjahre)
- vereinbarte Kündigungsfrist

2. **Schwerbehinderte** und andere gesetzlich Begünstigte müssen bei der Einstellung auf Befragen auf die Umstände hinweisen, aus denen sich die Begünstigung ergibt, sofern die betreffenden Umstände die Erfüllung der konkreten Arbeitspflichten ausschließen. Spätere Veränderungen sind dem Arbeitgeber mitzuteilen, sofern diese Veränderungen die Erfüllung der konkreten Arbeitspflichten ausschließen.

3. Verlangt der Arbeitgeber **persönliche Vorstellung der Bewerber**, muss er die notwendigen Kosten für Fahrt und Aufenthalt in angemessener Höhe vergüten.

4. Originale unter den **Bewerbungsunterlagen** sind den Bewerbern unverzüglich zurückzugeben.

5. Die Ziffern 1 bis 4 gelten auch für Arbeitsverhältnisse **zur Probe** oder **zur Aushilfe**.

6. Ein **Arbeitsverhältnis zur Aushilfe**, das über die Zeit von 3 Monaten hinaus fortgesetzt wird, gilt als Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit. Dies gilt nicht, wenn ein sachlicher Grund für eine weitergehende Befristung vorliegt. Für die Kündigungsfristen gilt § 17 Ziffer 4.

7. Eine **Probezeit** soll in der Regel drei Monate nicht überschreiten.
8. Bei betrieblichen **Weiterbildungsmaßnahmen** sind Teilzeitbeschäftigte zu berücksichtigen.
9. Bei der Besetzung **freier Arbeitsplätze** sollen geeignete **Teilzeitbeschäftigte** des Betriebes vorrangig berücksichtigt werden. Voraussetzungen sind:
 - eine gleiche Qualifikation;
 - der Wunsch der Beschäftigten, einen Vertrag mit höherer Stundenzahl bei unveränderter Lage der Arbeitszeit abzuschließen

§ 3 Arbeitszeit

Es werden geregelt:

- **die 37,5 Stundenwoche**
 - **die Voraussetzungen für längere Arbeitszeiten**
 - **die Fünf-Tage-Woche**
 - **die Samstagsarbeit**
 - **Arbeit nach 18.30 Uhr und die Ausnahmen hiervon**
 - **das Zuendebedienen**
 - **die Zeiterfassung**
1. Die regelmäßige Arbeitszeit beträgt **37,5 Stunden in der Woche** (ohne Pausen) oder 75 Stunden pro Doppelwoche. Durch Betriebsvereinbarung – oder durch Einzelarbeitsverträge in Betrieben ohne Betriebsrat – kann eine Wochen-Arbeitszeit von bis zu 40 Stunden vereinbart werden. Diese Zusatz-Arbeitsstunden sind zusätzlich, aber ohne Zuschläge zu vergüten. Sinngemäß gilt das auch für die Doppelwoche.
 2. Eine von Abs.1 **abweichende Einteilung der regelmäßigen Wochen-Arbeitszeit** ist zulässig, wenn die Wochenarbeitszeit (Abs. 1) im Durchschnitt eines Jahres nicht überschritten wird. In Betrieben mit Betriebsrat ist eine Betriebsvereinbarung darüber abzuschließen. Besteht kein Betriebsrat muss zwischen Arbeitgeber und Beschäftigten eine schriftliche Regelung getroffen werden. Zwingende Bestimmungen des Arbeitszeitgesetzes sind zu beachten.
 3. **Teilzeitbeschäftigte** sind Beschäftigte, deren vertragliche Arbeitszeit geringer ist als die tarifliche Wochen-Arbeitszeit (37,5 Stunden).

4. Grundsätze für die Einteilung der Arbeitszeit:

4.1 In der Regel soll

- die wöchentliche Arbeitszeit auf höchstens **fünf Tage pro Woche** verteilt werden;
- die tägliche Arbeitszeit so geplant werden, dass sie **drei Stunden nicht unterschreitet und zusammen liegt**.

Von dieser Regelung kann abgewichen werden, wenn dies auf Wunsch des Beschäftigten vereinbart wird oder wenn betriebliche Belange es erfordern. Betriebliche Belange sind: Schließ- und Wachdienst, Auffülltätigkeiten, Preisauszeichnung, Hausreinigung, Inventuren oder andere vergleichbare verkaufsunterstützende Tätigkeiten.

Die tägliche Arbeitszeit sowie die Pausen werden von der Betriebsleitung im Einvernehmen mit dem Betriebsrat festgesetzt. Pausen gelten nicht als Arbeitszeit.

4.2 In der Regel sollen Beschäftigte in Verkaufsstellen (vorbehaltlich einer weiterreichenden Einsatzbereitschaft) so eingesetzt werden, dass

- sie montags bis freitags **nicht häufiger als fünfmal pro Doppelwoche nach 18.30 Uhr** arbeiten;
- im Jahresdurchschnitt unter Anrechnung auf den Freistellungsanspruch gemäß § 17 Ladenschlussgesetz **jeder dritte Samstag arbeitsfrei** ist. Bei der Lage der freien Samstage ist § 17 Abs. 4 LadSchlG *) zu berücksichtigen.

Darüber hinaus gehende Arbeits- oder Freizeiten können über Arbeitszeit- bzw. Freizeitsysteme geregelt werden (z.B. Vier-Tage-Woche, superlange Wochenenden, Mehrschichtsysteme, feste Freizeittage, geregelte Arbeitszeitkonten usw.).

*) § 17 Abs. 4 LadSchlG: Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Verkaufsstellen können verlangen, in jedem Kalendermonat an einem Samstag von der Beschäftigung freigestellt zu werden.

5. In **Betrieben mit Betriebsrat** sind die sozialen Belange der Beschäftigten in Verkaufsstellen (ohne Hilfstätigkeiten, wie z. B. Schließ- und Wachdienst, Auffülltätigkeiten, Preisauszeichnung, Hausreinigung) durch Betriebsvereinbarungen nach § 87 Abs. I Nr. 1 BetrVG wie folgt zu regeln:

- a) Bei dringenden persönlichen Gründen sollen Beschäftigte auf deren Wunsch hin Montag bis Samstag von einem **Einsatz nach 18.30 Uhr** ganz oder teilweise ausgenommen werden, wenn dieser Einsatz für sie unzumutbar wäre.

Eine **Unzumutbarkeit** liegt regelmäßig vor,

- wenn die nach ärztlichem Attest erforderliche Betreuung und Pflege naher Angehöriger/Lebenspartner nicht gewährleistet wäre;
 - wenn glaubhaft gemacht wird, dass die Betreuung und die Beaufsichtigung ihrer Kinder vor Vollendung des 12. Lebensjahres nicht gewährleistet wäre;
 - für Auszubildende am Berufsschultag;
 - für jugendliche Auszubildende am Tag vor dem Berufsschultag, wenn der Unterricht vor 8.30 Uhr beginnt;
- b) Beschäftigte, die auf **öffentliche Verkehrsmittel** angewiesen sind und bei einem Geschäftsschluss um 20 Uhr ihren Wohnsitz nicht in zumutbarem Zeitraum erreichen können, sollen – in nötigem Umfang vor 20 Uhr – vom Arbeitseinsatz befreit werden.
- c) Beschäftigte, die aus **dringenden persönlichen Gründen** im **Einzelfall** nach 18.30 Uhr nicht eingesetzt werden können, sind von der Arbeitspflicht an diesem Abend zu befreien.
6. In **Betrieben ohne Betriebsrat** sind die sozialen Belange in Verkaufsstellen in Anlehnung an die Ziffern 5 a-c zu berücksichtigen, wobei einzelvertraglich abweichende Regelungen zulässig sind.
7. Bestehende abweichende Vereinbarungen bleiben unberührt.
8. Für das **Zuendebedienen und andere notwendige Abschlussarbeiten einzelner Beschäftigter** von bis zu 15 Minuten gilt folgendes:
- fallen diese Arbeiten regelmäßig an, werden sie vergütet, ggf. zuzüglich des Spätöffnungszuschlages nach § 5 Ziffer 3;
 - fallen sie nur ausnahmsweise an, werden sie nicht vergütet;
 - angeordnete Mehrarbeit ist ab Ablauf der regelmäßigen Arbeitszeit als solche zu vergüten;

maßgeblich für die Berechnung der 15 Minuten ist die angeordnete Tagesarbeitszeit.

9. Für Beschäftigte in Verkaufsstellen ist auf deren Verlangen die abgeforderte und geleistete **Arbeitszeit** inklusive der Zuschläge nachvollziehbar **zu erfassen**. Die Rechte des Betriebsrates auf Einbeziehung weiterer Beschäftigungsgruppen in die Zeiterfassung nach dem Betriebsverfassungsgesetz bleiben unberührt.

§ 4 Überstunden und Mehrarbeit

1. **Überstunden** sind alle Stunden, die über die im Arbeitsvertrag vereinbarte Arbeitszeit hinausgehen. **Mehrarbeit** sind alle Stunden, die über die nach § 3 Ziffern 1 bis 4 geltende Arbeitszeit hinausgehen und **40 Stunden in der Woche überschreiten**. Überstunden und Mehrarbeit müssen entweder angeordnet oder nachträglich genehmigt worden sein.
2. Überstunden und Mehrarbeit sind nur im Rahmen der Bestimmungen des Arbeitszeitgesetzes zulässig. Über die Notwendigkeit der Überstunden und der Mehrarbeit entscheidet die Betriebsleitung im **Einvernehmen mit dem Betriebsrat**, soweit es sich nicht um Einzelfälle handelt.
3. Überstunden und Mehrarbeit sind bei monatlicher Bezahlung mit **1/163 des Monatsgehaltes** (Basis 37,5 Stunden-Woche) zu vergüten. Mehrarbeitsstunden werden zusätzlich mit einem Zuschlag gem. § 5 Ziffer 1 vergütet.
4. Überstunden und Mehrarbeitsstunden können auch durch **Freizeit** ausgeglichen werden. Hierbei sollen die Wünsche der Beschäftigten nach Möglichkeit berücksichtigt werden.
5. Die Regelungen zur Mehrarbeit und ihrer Vergütung gelten nicht für **Reisende** und **Beschäftigte im Außendienst**, die neben Gehalt Provision beziehen und deren Tätigkeit in der Regel nicht an die für den Betrieb geltende Arbeitszeit gebunden ist.
6. **Teilzeitbeschäftigte**, die auf Veranlassung des Arbeitgebers in der Zeit vom 01.01. bis 30.09. eines Kalenderjahres in einem Zeitraum von 26 Kalenderwochen durchschnittlich 25 % oder mehr über die einzelvertraglich vereinbarte Arbeitszeit hinaus arbeiten, haben auf ihren Wunsch Anspruch auf einen Arbeitsvertrag, der ihre tatsächliche Arbeitszeit festschreibt.

Dies gilt nicht für die Beschäftigten, mit denen unterschiedliche Arbeitszeiten im Verlauf eines Kalenderjahres vereinbart sind (z. B. Jahresarbeitszeitvertrag). Bei der Berechnung der Arbeitszeit werden Vertretungen (z. B.

Urlaubs- und Krankheitsvertretungen) bis 6 Wochen nur mit der einzelvertraglich vereinbarten Arbeitszeit angerechnet. Teilzeitbeschäftigte müssen bei Vorliegen der tatsächlichen Voraussetzungen spätestens zum 30.11. eines Kalenderjahres erklären, ob sie eine höhere vertragliche Arbeitszeit wünschen. Danach eingehende Erklärungen werden nicht mehr berücksichtigt.

§ 5 Zuschläge

Die Höhe der Zuschläge richtet sich nach Dauer oder Lage der Arbeitszeit. Sie können durch Bezahlung oder Freizeit abgegolten werden.

1. **Mehrarbeit** ist mit einem **Zuschlag von 25 % pro Stunde** zu vergüten. Ab der 47. Wochenstunde beträgt der Zuschlag 50 % pro Stunde.
2. **Nachtarbeit und Sonntagsarbeit**, die von der Betriebsleitung im Einvernehmen mit dem Betriebsrat angeordnet wurden, sind mit einem Zuschlag von 50 % pro Stunde zu vergüten. Nachtarbeit ist die Zeit von 20.00 Uhr bis 06.00 Uhr. Beim regelmäßigen Zuendebedienen und für andere notwendige Abschlussarbeiten beginnt die Nachtarbeit um 20.15 Uhr.
3. Für **Spätöffnungsarbeit** (gilt nicht für Hilfstätigkeiten, wie z.B. Schließ- und Wachdienst, Auffülltätigkeit, Preisauszeichnung, Hausreinigung) erhalten Beschäftigte in Verkaufsstellen folgende Zuschläge:
 - ◆ Montags bis samstags ab 18.30 Uhr: 20 % pro Stunde 1)*
 - ◆ Die vier Advents-Samstage sind zuschlagsfrei. Betriebe, die nur an einem Samstag im Monat sowie den vier Advents-Samstagen über 14 Uhr hinaus öffnen, zahlen keine Samstags-Zuschläge. In Betrieben, die aufgrund von Ausnahmeregelungen des Ladenschlussgesetzes in der Fassung vom 15.05.2003 von § 3 des Hamburgischen Ladenöffnungsgesetzes vom 22.12.2006 abweichende Ladenschlusszeiten praktizieren dürfen, ist Arbeit an Samstagen ohne Samstagszuschlag zu vergüten.
4. **Arbeit an gesetzlichen Feiertagen** ist mit einem Zuschlag von 150 % pro Stunde zu vergüten.
5. **Wechselschichtarbeit**, bei der sich die Schichten turnusmäßig ablösen, wird bei **Nachtarbeit** mit einem 15-Prozent-Zuschlag pro Stunde vergütet. Für die Sonntags-Nachtschicht beträgt der Zuschlag 20 % pro Stunde.

6. Keinen Nachtarbeitszuschlag gibt es für
 - berufsübliche Nachtarbeit (z.B. bei Wächtern, Reinigungspersonal)
 - sowie für Beschäftigte, deren Normalarbeitszeit in die Nachtstunden fällt; Tätigkeiten, die im Zusammenhang mit der Geschäftsöffnung nach 20:00 Uhr anfallen, gelten nicht als Normalarbeitszeit während der Nacht.
7. Beim **Zusammentreffen mehrerer Zuschläge** ist nur der jeweils höhere Zuschlag zu vergüten.
8. Im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten sollen Zuschläge im laufenden Quartal, spätestens bis zum Ende des folgenden Quartals **in Freizeit ausgeglichen** werden. Auf Wunsch des Beschäftigten soll geprüft werden, ob ein Zeitausgleich in Form von ganzen freien Verfügungstagen erfolgen kann. Sofern der Beschäftigte dies wünscht, können bestehende Zeitguthaben im Einvernehmen mit dem Arbeitgeber in Geld abgegolten werden.
9. **Arbeit in Notfällen** (§ 14 Arbeitszeitgesetz) kann auch durch Freizeit ausgeglichen werden. Entstehende Fahrtkosten sind zu erstatten.

§ 6

Gehalts- und Lohnregelung

Grundsätze der Gehalts- und Lohnregelung, der Eingruppierung und Sonderfälle

1. Gehälter, Löhne und Ausbildungsvergütungen sind in gesonderten Tarifverträgen geregelt; die darin vereinbarten Entgelte sind Mindestsätze.
2. In den Gehalts- und Lohn tarifverträgen sind Beschäftigte in Gehalts- und Lohngruppen eingeteilt; ausschlaggebend für die Eingruppierung ist die jeweils tatsächlich verrichtete Tätigkeit. Dauert eine Beschäftigung in einer höheren Gruppe nicht länger als 6 Wochen, besteht kein Anspruch auf Bezahlung nach den Sätzen der höheren Gruppe.
3. Die Zeit für **Wehrpflicht oder Dienstverpflichtung**, die die Berufstätigkeit unterbricht, wird auf die Berufsjahre angerechnet. Für Elternurlaub gilt § 10 Abs. 3.
4. Beziehen Beschäftigte außer dem Festgehalt auch Provision, muss ihr Gesamteinkommen das tarifliche Monatsgehalt erreichen. Reisende erhalten entweder feste Spesensätze oder Vertrauensspesen oder einen Ersatz der tatsächlich entstandenen Spesen, die belegt werden müssen.

5. Der Stundenverdienst wird festgestellt, indem das vertragliche Monatsentgelt durch die vertraglichen Monatsstunden geteilt wird. Bei Vollbeschäftigung mit einer 37,5 Stunden-Woche wird das Monatsentgelt durch 163 geteilt, bei Teilzeitbeschäftigten entsprechend.

§ 7

Tarifliche Altersvorsorge

Beschäftigte erhalten auf Antrag eine jährliche Einmalzahlung als Arbeitgeberleistung (Vollzeitbeschäftigte: 300 Euro, Auszubildende: 150 Euro, Teilzeitbeschäftigte: anteilig), die nur zur persönlichen Altersvorsorge dient. Die Summe ist grundsätzlich am 30.11. fällig.

Bei weiterer Inanspruchnahme von vermögenswirksamen Leistungen verringert sich der Altersvorsorgebetrag.

Zusätzlich zur Arbeitgeberleistung können Beschäftigte z.B. das Urlaubsgeld oder die Sonderzahlung für die betriebliche Altersvorsorge verwenden (Entgeltumwandlung).

A. ARBEITGEBERLEISTUNG

I. Altersvorsorgebetrag und dessen Voraussetzungen

1. Die Beschäftigten erhalten auf Antrag eine **jährliche Einmalzahlung**, die ausschließlich zur persönlichen, tariflichen Altersvorsorge (Altersvorsorgebetrag) verwendet wird.
2. Der Anspruch auf den Altersvorsorgebetrag entsteht erst nach **6 Kalendermonaten der Betriebs-/Unternehmenszugehörigkeit**. Der Anspruch entsteht ggf. anteilig.
3. Danach erhalten:
 - Vollzeitbeschäftigte einmal jährlich **300 Euro**;
 - Auszubildende einmal jährlich **150 Euro**;

- Teilzeitbeschäftigte einen Betrag, der sich nach dem Verhältnis ihrer tatsächlichen Arbeitszeit zur tariflichen Arbeitszeit errechnet. Bei schwankender Beschäftigungszeit wird die Arbeitszeit nach dem Durchschnitt der letzten zwölf Monate ermittelt. Bei kürzerer Betriebszugehörigkeit wird diese zugrunde gelegt.
4. Der Altersvorsorgebetrag wird anteilig für jeden Monat zu einem Zwölftel gezahlt, für den mindestens für 2 Wochen Anspruch auf Arbeitsentgelt besteht. Der Anspruch auf den Altersvorsorgebetrag entfällt während
 - des Wehr- bzw. Zivildienstes;
 - der Krankheitsdauer, wenn der Arbeitgeber nicht zur gesetzlichen Entgelt-Fortzahlung verpflichtet ist;
 - der unbezahlten Freistellung von der Arbeit;
 - der Elternzeit.
 5. **Am 30.11. eines jeden Jahres** wird der Altersvorsorgebetrag fällig; scheidet der Beschäftigte während des Jahres aus, wird der Betrag anteilig mit dem letzten Abrechnungsmonat fällig. Abweichende Vereinbarungen zur Fälligkeit sind durch freiwillige Betriebsvereinbarung oder Einzelarbeitsvertrag möglich.
 6. Wenn Beschäftigte **von einem anderen Arbeitgeber** oder von einem anderen zur Leistung Verpflichteten für den gleichen Zeitraum Altersvorsorgebeträge erhalten haben oder noch erhalten, ist der Anspruch auf den Altersvorsorgebetrag in Höhe der fremden Leistungen ausgeschlossen.
 7. Der Anspruch auf den Altersvorsorgebetrag endet mit Ablauf des Monats, in dem das Arbeitsverhältnis beendet wird. Wird das Arbeitsverhältnis durch Vertragsbruch oder durch eine begründete außerordentliche Kündigung beendet, so entfällt der Anspruch bereits für den Monat der Vertragsbeendigung.
 8. Soweit irgendwelche Ansprüche von der Höhe des Arbeitsentgelts abhängen, wird der Altersvorsorgebetrag nicht mitgerechnet.
 9. Der Altersvorsorgebetrag wird nicht unmittelbar an den Anspruchsberechtigten ausgezahlt. Der Anspruch ist unabdingbar. Er kann weder abgetreten noch verpfändet werden.
 10. Wenn der Beschäftigte pro Jahr mehr an Altersvorsorgebetrag erhalten hat, als ihm zusteht, gilt der Mehrbetrag als Vorschuss, der mit sonstigen Ansprüchen des Beschäftigten verrechnet wird oder von ihm zurückzuzahlen ist.

11. Alle Erklärungen oder Vereinbarungen sind schriftlich abzufassen.

II. Inanspruchnahme der tariflichen Altersvorsorge

Beschäftigte müssen einen schriftlichen Antrag stellen, um den Altersvorsorgebetrag beanspruchen zu können – dann gilt der Anspruch vom nächsten Monat an. Über den Anspruch informiert der Arbeitgeber die Beschäftigten – z. B. durch Aushang am Schwarzen Brett.

1. Der Altersvorsorgebetrag muss **schriftlich beantragt** werden.
2. Sofern die Voraussetzungen für den Anspruch vorliegen, wird er zum 1. des **Monats, der auf die Antragstellung folgt**, wirksam. Für jeden kommenden Monat des laufenden Jahres erwerben die Beschäftigten jeweils ein Zwölftel des Altersvorsorgebetrages. Voraussetzung ist ein ungekündigtes Beschäftigungsverhältnis.
3. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die Beschäftigten bei der Einstellung **auf deren Anspruch hinzuweisen** – durch Aushang am Schwarzen Brett oder andere geeignete Maßnahmen.
4. Die vom Arbeitgeber gemäß § 7 A I zu entrichtenden Beiträge kommen für eine **Inanspruchnahme nach § 10 a EStG** nicht in Betracht.
5. Im übrigen sind sämtliche **Steuern und Sozialabgaben**, die im Zusammenhang mit den Altersvorsorgebeträgen bei Beschäftigten anfallen, von den Beschäftigten zu tragen. Soweit entsprechende Abgaben beim Arbeitgeber anfallen, sind diese vom Arbeitgeber zu tragen. Bei einer pauschalen Versteuerung von Beiträgen an eine Direktversicherung oder Pensionskasse ist die Pauschalsteuer im Innenverhältnis zum Arbeitgeber von den Beschäftigten zu tragen.
6. Bisher vom Arbeitgeber freiwillig geleistete Aufwendungen zur Altersvorsorge können mit den Ansprüchen auf den Altersvorsorgebetrag gemäß § 7 A I verrechnet werden. Dies gilt nicht für die 177,39 Euro (Vollzeitbeschäftigte), die dem ursprünglichen Anspruch auf Vermögenswirksame Leistungen entsprechen.
7. Für Beschäftigte, die den Altersvorsorgebetrag in Anspruch nehmen, entfällt § 8 (Vermögenswirksame Leistungen) dieses Manteltarifvertrages mit Wirkung vom 1.1.2002.

8. Für den Fall, dass Beschäftigte **weiterhin Vermögenswirksame Leistungen gemäß § 8 in Anspruch nehmen wollen**, verringert sich der Altersvorsorgebetrag auf 122,71 Euro für Vollzeitbeschäftigte, anteilig für Teilzeitbeschäftigte bzw. auf 61,36 Euro für Auszubildende.
9. Beschäftigte, die bei Abschluss dieses Vertrages das 50. Lebensjahr vollendet haben, können beantragen, dass ihr Altersvorsorgebetrag in Höhe von monatlich 23,52 Euro (anteilig für Teilzeitbeschäftigte) **in Form von Vermögenswirksamen Leistungen (§ 8) verwendet wird** – ihre übrigen Vermögenswirksamen Leistungen eingeschlossen. Gleiches gilt für Beschäftigte, die bei Betriebseintritt das 50. Lebensjahr vollendet haben und noch keine tariflichen Ansprüche auf Altersvorsorge erworben haben.
10. Wenn die Beschäftigten mindestens einmal jährlich vom Altersvorsorgeträger einen Kontoauszug erhalten, dem entnommen werden kann, in welcher Höhe aus der bisher erworbenen Anwartschaft bei Erreichen der in der Versorgungsregelung vorgesehenen Altersgrenze ein Anspruch auf Altersvorsorge besteht und wie hoch bei einer Übertragung der Anwartschaft nach § 4 Abs. 3 BetrAVG der Übertragungswert ist, entfällt der Anspruch der Beschäftigten nach § 4 a BetrAVG.

III. Durchführungswege

Der Arbeitgeber bietet eine tarifliche Altersversorgung entsprechend dem Betriebsrentengesetz an, die eine lebenslange Altersrente, den Schutz der Hinterbliebenen sowie den Schutz bei Erwerbsminderung umfasst.

1. Auf Antrag (nach A II 1) bietet der Arbeitgeber den Beschäftigten eine tarifliche Altersversorgung nach dem Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung (Betriebsrentengesetz) an. Die Entscheidung über die **Art der angebotenen Altersversorgung** trifft der Arbeitgeber nach Beratung mit dem Betriebsrat.

Eine Direktversicherung, die die Voraussetzungen des § 3 Nr. 63 EStG nicht erfüllt, kann nur im Einvernehmen mit den Beschäftigten gewählt werden.

2. Das Angebot des Arbeitgebers umfasst eine **lebenslange Altersrente**, den **Schutz der Hinterbliebenen** sowie den **Schutz bei Erwerbsminderung**. Die Leistung muss mindestens dem Wert der eingezahlten Beiträge entsprechen. Die tarifliche Direktversicherungszusage muss den Beschäftigten ein unwiderrufliches Bezugsrecht im Versicherungsvertrag einräumen und

darf nicht beliehen werden. Bei der **Pensionskassenzusage** muss den Beschäftigten ein unmittelbarer Rechtsanspruch gegenüber der Pensionskasse eingeräumt werden. Dies gilt nicht für Altersvorsorgezusagen, die vor dem 21.06.2001 erteilt wurden.

Zum zwingenden Umfang des Arbeitgeberangebotes vergleiche auch die Protokollnotiz vom 03.01.2002 zu § 7 A Ziffer 4.2 (§ 7 A III Ziffer 2).

3. Hat der Arbeitgeber Beschäftigten 6 Monate nach Antragstellung keine Versorgungszusage entsprechend den Bedingungen von § 7 A unterbreitet, können Antragsteller **aus** überprüften und ausgewählten **Versorgungsträgern auswählen**. Diese sind in der **Anlage** zu diesem Tarifvertrag aufgeführt. Der Arbeitgeber ist dann verpflichtet, mit dem gewählten Träger der Altersvorsorge eine Vereinbarung zugunsten der Beschäftigten abzuschließen. Die Tarifvertragsparteien haben mit den aufgeführten Versorgungsträgern vereinbart, dass sie für diesen Fall nur eine Versorgungsleistung anbieten, die den Bedingungen dieses Tarifvertrages entspricht.

IV. Unverfallbarkeit und Abfindung

Versorgungszusagen dieses Tarifvertrages verfallen nicht.

1. Versorgungszusagen auf tarifliche Altersvorsorge sind für Beschäftigte vertraglich **sofort unverfallbar** im Sinne des Betriebsrentengesetzes.
2. Die Beschäftigten bzw. ihre Hinterbliebenen können abweichend von § 3 BetrAVG vom Arbeitgeber schriftlich die Abfindung der Anwartschaft verlangen, wenn ihr monatlicher Wert zwei vom Hundert der monatlichen Bezugsgröße nicht übersteigt. Das Initiativrecht für die Abfindung der Anwartschaft liegt in diesem Fall ausschließlich bei den Beschäftigten und setzt eine schriftliche Erklärung voraus. Das Recht des Arbeitgebers zur Abfindung der Anwartschaft mit einem monatlichen Wert von bis zu eins vom Hundert der Bezugsgröße nach § 3 Abs. 2 BetrAVG wird durch diese Bestimmung nicht eingeschränkt.
3. Es gelten die Bestimmungen des Gesetzes zur betrieblichen Altersversorgung in der jeweils geltenden Fassung in Verbindung mit den jeweiligen Regelungen des Versorgungsträgers.
4. **Bereits bestehende Anwartschaften** auf betriebliche Altersversorgung werden von diesem Tarifvertrag nicht berührt und haben auf diesen keinen Einfluss.

B. ENTGELTUMWANDLUNG

Anspruch auf Entgeltumwandlung

1. Beschäftigte, die den Altersvorsorgebetrag gemäß § 7 A I ausgeschöpft haben, können weitere tarifliche Entgeltansprüche ganz oder teilweise durch Entgeltumwandlung (z.B. **Urlaubsgeld, Sonderzahlung**) für die betriebliche Altersvorsorge verwenden – und zwar bis zu einer Höhe von 4% der jeweils aktuellen Beitragsbemessungsgrenze in der Rentenversicherung der Arbeiter und Angestellten. Der Arbeitgeber bietet einen geeigneten Durchführungsweg an.

Die Beschäftigten sind bis auf Widerruf von Jahr zu Jahr an ihre Entscheidung gebunden.

Darüber hinaus können die Beschäftigten Aufwendungen, die der Arbeitgeber aus Anlass der Beendigung des Dienstverhältnisses leistet, im Wege der Entgeltumwandlung für zusätzliche Altersvorsorgeleistungen in einem vom Arbeitgeber angebotenen Durchführungsweg einsetzen.

Der Arbeitgeber fördert diese Umwandlung künftiger Entgeltansprüche, soweit er dadurch gemäß §§ 3 Nr. 63, 40 b EStG in Verbindung mit § 2 ArEV Beiträge an die Sozialversicherung spart, mit einer **Zusatzleistung von 10 %** des umgewandelten Betrages.

2. Über die Entgeltumwandlung nach Ziffer 1 hinaus hat der Arbeitgeber auf Wunsch der Beschäftigten die Möglichkeit anzubieten, durch Verwendung von Entgeltbestandteilen zugunsten einer Altersvorsorge die staatliche Förderung gemäß §§ 10 a, 82 Abs. 2 EStG („Riesterrente“) zu nutzen. Der Arbeitgeber zahlt den entsprechenden Betrag an den Versorgungsträger ein.

§ 7 a Vorsorgeleistung

Arbeitnehmer/innen im Verkauf erhalten ab dem 01.01.2009 bis zum 31.12.2010 eine Vorsorgeleistung in Höhe von € 150,00 pro Jahr (Teilzeit und unterjähriger Eintritt zeitanteilig, kein anteiliger Anspruch für Zeiten ohne Entgeltanspruch - § 7 A I Ziffer 3,3. Spiegelstrich, Ziffer 4 sowie Ziffer 7 des Manteltarifvertrages gelten entsprechend). Dieser Anspruch besteht nicht in Betrieben, die nur an einem Samstag im Monat sowie den 4 Advents-Samstagen über 14 Uhr hinaus öffnen.

Dieser Betrag kann grundsätzlich nur in den nachfolgend genannten Formen und nicht als Barlohn vom Arbeitnehmer beansprucht werden. Der Arbeitgeber kann wählen, in welcher der folgenden Formen er die Leistung erbringen will:

- ◆ Erhöhung des Arbeitgeberbeitrages zur Altersvorsorge nach § 7 A I Ziffer 3 Abs. 1, 1. Spiegelstrich um € 150,00 auf € 450,00. Entscheidet sich der Arbeitgeber für diese Leistungsform, so gelten die Regeln von § 7 des Manteltarifvertrages vom 12.09.2008 für den um € 150,00 erhöhten Arbeitgeberbeitrag entsprechend.
- ◆ Wertguthaben auf einem Langzeitkonto, soweit eine betriebliche Regelung besteht.

Auf Wunsch des Arbeitnehmers ist die Leistung in Form von Warengutscheinen zu erbringen.

Der Arbeitgeber teilt den Arbeitnehmern bis zum 31.10. des Vorjahres (erstmalig zum 31.10.2008) mit, ob er die Vorsorgeleistung als Arbeitgeberbeitrag Altersvorsorge oder als Wertguthaben in einem Langzeitkonto erbringen will. Will der Arbeitnehmer abweichend von den oben genannten Vorsorgeleistungen den Warengutschein erhalten, so hat er dies dem Arbeitgeber bis zum 30.11. des Vorjahres (erstmalig zum 30.11.2008) schriftlich mitzuteilen.

Bezüglich der Fälligkeit gilt § 7 A I, Ziff. 5 entsprechend.

Die Leistung ist unabhängig von der gewählten Leistungsform auf bisher erbrachte und zukünftig zu erbringende übertarifliche Leistungen voll anrechenbar.

§ 8

Vermögenswirksame Leistungen

Beschäftigte haben Anspruch auf Vermögenswirksame Leistungen. Wenn sie diese in Anspruch nehmen, verringert sich ihr Anspruch auf tarifliche Altersvorsorge (Arbeitgeberleistung, § 7)

I. Höhe der Vermögenswirksamen Leistungen und deren Voraussetzungen

1. Beschäftigte haben Anspruch auf Vermögenswirksame Leistungen entsprechend dem "Fünften Gesetz zur Förderung der Vermögensbildung der Arbeitnehmer" in der Fassung der Bekanntmachung vom 19.01.1989.

2. Der Anspruch auf Vermögenswirksame Leistungen entsteht erst nach **6 Kalendermonaten der Betriebs-/Unternehmenszugehörigkeit**.

3. Danach erhalten:

- Vollzeitbeschäftigte monatlich 13,29 €
(tarifliche Altersvorsorge verringert sich auf 122,71 € / Jahr)
- Auszubildende monatlich 6,65 €
(tarifliche Altersvorsorge verringert sich auf 61,36 € / Jahr)
- Teilzeitbeschäftigte einen Betrag, der sich nach den Verhältnis ihrer tatsächlichen Arbeitszeit zur tariflichen Arbeitszeit errechnet. Bei schwankender Beschäftigungszeit wird die Arbeitszeit nach dem Durchschnitt der letzten zwölf Monate ermittelt. Bei kürzerer Betriebszugehörigkeit wird diese zugrunde gelegt.

Vermögenswirksame Leistungen werden für jeden Monat gezahlt, für den mindestens für zwei Wochen Anspruch auf Arbeitsentgelt besteht. Der Anspruch auf Vermögenswirksame Leistungen entfällt während

- des Wehr- und Zivildienstes;
- der Schutzfristen des Mutterschutzgesetzes;
- Krankheiten, wenn der Arbeitgeber nicht zur Fortzahlung der Entgelte verpflichtet ist;
- unbezahlter Freistellung von der Arbeit;
- **der Elternzeit.**

4. Für die Zeit, in der Beschäftigte **von anderen Arbeitgebern oder von einem anderen zur Leistung verpflichteten** Vermögenswirksame Leistungen erhalten haben oder erhalten, ist dieser Anspruch ausgeschlossen; und zwar in der Höhe der bezogenen Leistungen.

5. Der Anspruch endet mit Ablauf des Monats, in dem das Arbeitsverhältnis beendet wird. Der Anspruch entfällt bereits für den Monat des Vertragsendes, wenn das Arbeitsverhältnis durch Vertragsbruch oder durch begründete außerordentliche Kündigung des Arbeitgebers beendet wird.

6. Die Beschäftigten sind verpflichtet, ihrem Arbeitgeber die Auflösung ihres Vertrages über vermögenswirksame Anlagen unverzüglich zu melden.

7. Die vermögenswirksamen Leistungen werden nicht direkt an den Anspruchsberechtigten ausgezahlt.

8. Die vermögenswirksamen Leistungen sind **in der Entgeltabrechnung gesondert auszuweisen**.
9. Gleichzeitig mit der monatlichen Entgeltzahlung sind auch die monatlichen vermögenswirksamen Leistungen fällig. Abweichende Betriebsvereinbarungen zur Fälligkeit sind möglich.

II. Anlagearten

Die Beschäftigten können sich entscheiden zwischen verschiedenen vermögenswirksamen Anlagen, wie sie im § 2 des 5. Vermögensbildungsgesetzes vorgesehen sind; sie müssen sich jedoch für mindestens ein Kalenderjahr auf eine Anlageart und ein Anlageinstitut festlegen. Dies ist dem Arbeitgeber mitzuteilen.

1. Die Beschäftigten können sich zwischen den im § 2 des 5. Vermögensbildungsgesetzes vorgesehenen **Arten für vermögenswirksame Anlagen** entscheiden. Sie können jedoch für jedes Kalenderjahr nur eine Anlageart und ein Anlageinstitut wählen; diese Entscheidung kann nur mit Zustimmung des Arbeitgebers geändert werden (dies gilt nicht bei Ablauf eines Vertrages nach dem 5. Vermögensbildungsgesetz).
2. Die Beschäftigten müssen dem Arbeitgeber nach dessen Aufforderung bis spätestens einen Monat vor Anspruchsbeginn die **Anlageart** und das **Anlageinstitut schriftlich** und **mit den erforderlichen Unterlagen mitteilen**.

Unterbleibt die Aufforderung, durch den Arbeitgeber dürfen den Beschäftigten daraus keine Nachteile entstehen. Unterrichten die Beschäftigten den Arbeitgeber nicht fristgerecht, so entfällt der Anspruch auf vermögenswirksame Leistungen für jeden angebrochenen Monat seit Fristablauf.

III. Anrechnung / Vorrang des Tarifvertrages

1. Der Arbeitgeber kann auf die tariflichen vermögenswirksamen Leistungen diejenigen Leistungen im Sinne des 5. Vermögensbildungsgesetzes anrechnen, die er in dem Jahr bereits aufgrund eines Einzelarbeitsvertrages oder einer Betriebsvereinbarung gezahlt hat oder zahlt. Wird der Arbeitgeber gesetzlich zur Zahlung vermögenswirksamer Leistungen verpflichtet, so enden die Vorschriften von § 8 mit Inkrafttreten des Gesetzes.

2. Die vermögenswirksamen Leistungen des Arbeitgebers sind unabdingbar. Sie können auch nicht in Einzelarbeitsverträgen oder Betriebsvereinbarungen durch andere Leistungen ersetzt oder abgegolten werden.

§ 9 Ausbildungswesen

Auszubildende erhalten bei Einstellung einen schriftlichen Vertrag. Für die Zeit der Berufsschule sind sie von der Arbeit ebenso freigestellt wie für die Zeit der Prüfungen. Auch Wegezeiten werden angerechnet. Wenn Arbeitgeber oder Auszubildende keine Übernahme nach der Ausbildung wünschen, müssen sie dies rechtzeitig vor Abschluss der Berufsausbildung mitteilen.

1. Bei Einstellung von Auszubildenden ist ein **schriftlicher Ausbildungsvertrag** abzuschließen.
2. **Jugendlichen und Auszubildenden wird die notwendige Zeit zum Besuch der Berufsschule gewährt. Die Unterrichtszeit in der Berufsschule einschließlich der Pausen wird auf die tarifliche Arbeitszeit angerechnet. Für die Wegezeit ist die tatsächliche Zeit anzurechnen, höchstens aber 45 Minuten. Darüber hinausgehende Wegezeiten können individuell geregelt werden. Die den Jugendlichen zustehende Tischzeit darf durch den Berufsschul-Besuch nicht beeinträchtigt werden. In Wochen mit Blockunterricht –mindestens 32 Unterrichtsstunden, auf 5 Tage verteilt– ist der Samstag arbeitsfrei.**
3. Auszubildende werden am Tag der mündlichen Abschlussprüfung sowie an einem Tag der schriftlichen **Prüfung** mit anschließender Arbeitspflicht **von der Arbeit freigestellt**. Zur Vorbereitung auf die Prüfungen sind die Freizeittage so zu legen, dass der Tag vor der Prüfung arbeitsfrei ist.
4. Will der Betrieb Auszubildende nach dem Berufsausbildungsverhältnis **nicht in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis übernehmen**, so hat er dies den Auszubildenden 4 Monate vor Ende der Berufsausbildung schriftlich mitzuteilen. Wollen Auszubildende **kein unbefristetes Arbeitsverhältnis eingehen**, müssen sie dies 11 Wochen vor Beendigung der Berufsausbildung dem Betrieb schriftlich mitteilen. Für die Berechnung der Fristen kommt es auf das im Ausbildungsvertrag festgelegte Ausbildungsende an.

5. Wird die **Abschlussprüfung nicht bestanden**, kann verlangt werden, das Ausbildungsverhältnis bis zur nächstmöglichen Wiederholungsprüfung, höchstens jedoch um ein Jahr, zu verlängern. Die bisherigen Vergütungen werden weiter gezahlt. Die Fristen der Ziffer 4 gelten auch hier.
6. Falls die **Abschlussprüfung nach dem im Vertrag festgelegten Ausbildungsende** erfolgt, gilt der Ausbildungsvertrag bis zur Abschlussprüfung.
7. Für einen **Arbeitseinsatz** von Auszubildenden **nach 18.30 Uhr** gilt § 3 Ziffer 5.

§ 10 Familie und Beruf

Zusätzlich zu den gesetzlichen Regelungen zur Elternzeit (Bundeserziehungsgeldgesetz) gilt folgendes: In Betrieben mit mindestens 100 Vollbeschäftigten haben Beschäftigte für zwei Jahre nach der Elternzeit u.a. folgende Ansprüche - Sie behalten Anspruch auf eine vergleichbare Tätigkeit, werden bei Urlaubsvertretungen besonders berücksichtigt, können an betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmen und werden bei der Besetzung von Teilzeitarbeitsplätzen bevorzugt berücksichtigt.

1. In Betrieben mit mindestens 100 Vollbeschäftigten (Teilzeitbeschäftigte werden auf Vollbeschäftigte umgerechnet) haben Beschäftigte,
 - die sich nach der Geburt ihres Kindes persönlich der Erziehung und Betreuung widmen,
 - keine andere Erwerbstätigkeit aufgenommen haben und,
 - nach der Elternzeit aus dem Betrieb ausgeschieden sind (§ 19 Bundeserziehungsgeldgesetz),
 für zwei Jahre nach Ende der Elternzeit Anspruch auf:
 - a) eine **bevorzugte Berücksichtigung bei Urlaubsvertretungen** und anderen befristeten Einsätzen. Die Arbeitszeitgestaltung soll auf die Möglichkeiten der Beschäftigten eingehen. Die Beschäftigten müssen ihren Anspruch unter Angabe von möglichen Einsatzzeiten rechtzeitig schriftlich geltend machen;
 - b) die Möglichkeit, an betrieblichen **Weiterbildungsprogrammen** teilzunehmen, um die fachliche Qualifikation zu erhalten oder wiederzuerlangen. Ein

Anspruch auf Vergütung oder Aufwandsersatz besteht nicht. Die Beschäftigten müssen ihren Weiterbildungsanspruch schriftlich geltend machen und sich über das Weiterbildungsangebot im Betrieb informieren;

- c) **Wiedereinstellung** auf einen mit der früheren Tätigkeit vergleichbaren Arbeitsplatz. Dies hat spätestens 6 Monate nach Zugang eines entsprechenden schriftlichen Antrages zu erfolgen. Der Wiedereinstellungsanspruch erlischt, wenn ein Arbeitsplatzangebot nicht unverzüglich, spätestens jedoch innerhalb von 10 Tagen angenommen wird.
2. **Freie Teilzeitarbeitsplätze** werden bei gleicher Eignung vorrangig mit Beschäftigten besetzt, die aus der Elternzeit zurückkehren.
3. Der Zeitraum vom Ende der Elternzeit bis zur Wiedereinstellung nach längstens zwei Jahren wird **auf die Berufs- bzw. Tätigkeitsjahre angerechnet**. Bei der Wiedereinstellung werden die erworbenen Anwartschaften aus der früheren Betriebszugehörigkeit angerechnet. Diese Ansprüche haben Beschäftigte, die bei Eintritt in die Elternzeit mindestens 4 Jahre Betriebszugehörigkeit aufweisen.

§ 11 Urlaub

A. Allgemeine Bestimmungen

Alle Beschäftigten haben Anspruch auf bezahlten Urlaub. Der Urlaubsanspruch besteht aus dem gesetzlichen und dem tariflichen Urlaub.

Während des Urlaubs darf erwerbsmäßig nicht gearbeitet werden. Krankheit gilt nicht als Urlaubszeit. Urlaubstage können bei besonderen Umständen übertragen werden.

1. Beschäftigte haben **jährlich Anspruch auf bezahlten Urlaub. Urlaubsjahr** ist das **Kalenderjahr**.
2. Der Urlaub dient der Erholung und Wiederherstellung der Arbeitskraft. Während des Urlaubs darf **keine Erwerbsarbeit** geleistet werden. Eine **Abgeltung (Auszahlung) des Urlaubs** ist nur möglich, wenn wegen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses Freizeit nicht mehr gewährt werden kann. Gekündigten Beschäftigten kann der Urlaub während der Kündigungsfrist erteilt werden.

3. **Krankheit im Urlaub** gilt nicht als Urlaubszeit, wenn die Arbeitsunfähigkeit ärztlich bescheinigt wird. Auch hier gilt § 15 Ziffer 1.
4. Beschäftigte können ihren Urlaubsanspruch für ein Kalenderjahr nur einmal geltend machen. **Beim Ausscheiden aus dem Betrieb** erhält der Beschäftigte einen Nachweis über bereits gewährten Urlaub, der dem neuen Arbeitgeber auf Verlangen vorzulegen ist.
5. Der **Urlaubs-Zeitpunkt** wird vom **Arbeitgeber im Einvernehmen mit dem Betriebsrat** festgelegt. Dabei sollen die Wünsche der Beschäftigten nach Möglichkeit berücksichtigt werden. Wird ein Urlaub aus betrieblichen Gründen unterbrochen oder abgebrochen, stehen den Beschäftigten zwei zusätzliche Kalenderwerkstage Urlaub zu.
6. Das **Urlaubsentgelt** bemisst sich nach dem Arbeitsverdienst, den die Beschäftigten in den letzten 12 abgerechneten Monaten vor Antritt des Urlaubs durchschnittlich verdient haben; bei kürzerer Betriebszugehörigkeit zählt diese Dauer. Abweichende Betriebsvereinbarungen zum Berechnungszeitraum sind erlaubt. Wird der Verdienst im Berechnungszeitraum oder während des Urlaubs nicht nur vorübergehend erhöht, muss diese Erhöhung zusätzlich berücksichtigt werden. Zum Arbeitsverdienst rechnen nicht: Weihnachtsgratifikationen, Jubiläumsgelder, Jahrestantiemen und sonstige einmalige Sonderzuwendungen. Haben Beschäftigte infolge Arbeitsmangels oder Krankheit die in ihrer Arbeitsstätte übliche Zahl von Arbeitsstunden nicht erreicht und war ihr Arbeitsentgelt infolgedessen vermindert, so ist das Arbeitsentgelt zugrunde zu legen, das sie ohne den Arbeitsausfall in der betriebsüblichen Arbeitszeit bezogen hätten.
7. Haben Beschäftigte **mehr Urlaub** erhalten **als** ihnen **zugestanden** hätte, so kann das dafür zuviel gezahlte Urlaubsentgelt in folgenden Fällen zurückgefordert werden:
 - wenn Beschäftigte wegen einer vorsätzlich begangenen, unerlaubten Handlung, die zur fristlosen Entlassung berechtigt, ausgeschieden sind;
 - wenn sie das Arbeitsverhältnis ohne gerechtfertigten Grund vorzeitig beendet haben.

Der gesetzliche Mindesturlaub bleibt bestehen.

8. Genommener Urlaub wird zuerst auf den gesetzlichen Urlaubsanspruch, dann auf den tariflichen Urlaubsanspruch angerechnet. Der tarifliche Urlaubsanspruch kann auf das Folgejahr übertragen werden und verfällt, wenn er nicht im Übertragungszeitrum bis zum 31.03. des Folgejahres genommen wird.

Die vorstehende tarifliche Regelung gilt nicht, wenn der Urlaub aufgrund eines Arbeitsunfalls, aus betrieblichen Gründen oder wegen Nichtgewährung durch den Arbeitgeber nicht genommen werden konnte. Es bleibt für diese Fälle bei den gesetzlichen Regelungen. Im Falle des Verfalls ist die Abgeltung des Urlaubsanspruchs ausgeschlossen.

B. Urlaubsdauer

Der Urlaub beträgt 36 Werktage. Er setzt sich zusammen aus dem gesetzlichen Urlaub in Höhe von 24 Werktagen und dem tariflichen Urlaub in Höhe von 12 Werktagen.

Für den Fall, dass der Gesetzgeber den gesetzlichen Urlaubsanspruch erhöhen sollte, vereinbaren die Tarifvertragsparteien, dass diese Erhöhung auf den hier gewährten tariflichen Anspruch angerechnet wird.

Für den Fall, dass der Gesetzgeber den gesetzlichen Urlaubsanspruch senken sollte, vereinbaren die Tarifvertragsparteien, dass diese Senkung zu einer entsprechenden Erhöhung des tariflichen Anspruches führt.

Die jugendlichen Beschäftigten erhalten unter Berücksichtigung von deren höherem gesetzlichen Urlaub ebenfalls insgesamt 36 Kalenderwerktage Urlaub, sodass der tarifliche Urlaubsanteil entsprechend geändert ist.

Genommener Urlaub wird zuerst auf den gesetzlichen, dann auf den tariflichen Urlaubsanspruch angerechnet.

1. **Schwerbehinderten** steht neben dem tariflichen Urlaub der gesetzliche Zusatzurlaub zu.
2. Der volle Urlaubsanspruch kann **erstmalig nach 6-monatiger, ununterbrochener Betriebszugehörigkeit** (Wartezeit) geltend gemacht werden.
3. Im **Einstellungs- und im Austrittsjahr** erhalten die Beschäftigten anteiligen Urlaub – ein Zwölftel für jeden vollen Beschäftigungsmonat. Bei Einstellung bis zum 15. des Monats zählt der Einstellungsmonat als voller Beschäftigungsmonat. Nach erfüllter Wartezeit darf der gesetzliche Mindesturlaub (nach Bundesurlaubsgesetz) nicht unterschritten werden.
4. **Bruchteile eines Urlaubstages** von mindestens einem halben Tag werden auf volle Tage aufgerundet.
5. Beim **Grundwehrdienst** ist das Arbeitsplatzschutzgesetz zu beachten. Der Arbeitgeber kann den Jahresurlaub für jeden vollen Kalendermonat des

Grundwehrdienstes um ein Zwölftel kürzen. Dem Beschäftigten steht sein Urlaub auf Verlangen vor dem Grundwehrdienst zu.

6. Der **Urlaubsanspruch erlischt** in folgenden Fällen:

- wenn das Arbeitsverhältnis wegen einer vorsätzlich begangenen unerlaubten Handlung der Beschäftigten, die zur fristlosen Entlassung berechtigt, ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist aufgelöst wird;
- wenn Beschäftigte ohne gerechtfertigten Grund das Arbeitsverhältnis vorzeitig beenden.

Der gesetzliche Mindesturlaub bleibt bestehen.

8. Der Urlaub für Jugendliche richtet sich im übrigen nach den Vorschriften des Jugendarbeitsschutzgesetzes.

§ 12 Urlaubsgeld

Neben dem Urlaubsentgelt (§ 11 A Ziffer 6) erhalten die Beschäftigten ein zusätzliches Urlaubsgeld. Dieses Urlaubsgeld beträgt 50 % des Entgeltes der Gehaltsgruppe 2 a) letztes Berufsjahr. Auszubildende erhalten 2/3, Teilzeitbeschäftigte anteilig. Der Anspruch entsteht nach 6-monatiger Wartezeit.

A. Anspruch auf Urlaubsgeld

1. Die Beschäftigten erhalten in Verbindung mit ihrem Urlaubsanspruch pro Urlaubsjahr ein Urlaubsgeld.

Dieser Anspruch kann erstmalig nach einer sechsmonatigen ununterbrochenen Zugehörigkeit zu demselben Betrieb geltend gemacht werden (Wartezeit).

2. Als Stichtag für die Betriebszugehörigkeit gilt der tatsächliche Eintritt in den Betrieb.

3. **Teilzeitkräfte** erhalten ihr Urlaubsgeld **antelig**. Die Berechnung erfolgt im Verhältnis ihrer tatsächlichen Arbeitszeit zur tariflichen Arbeitszeit. Für die Berechnung gilt § 11 A Ziffer 6 entsprechend.

B. Höhe des Urlaubsgeldes

1. Das Urlaubsgeld beträgt **50 %** des jeweiligen tariflichen Entgeltanspruchs des letzten Berufsjahres der Verkäufergruppe (**Gehaltstarifvertrag, Gruppe 2 a**).
2. Für Auszubildende und ihnen Gleichgestellte gelten jeweils 2/3 des Betrages nach Absatz 1.
3. Stichtag für die Höhe des Urlaubsgeldes ist jeweils der 1. Januar.

C. Berechnungsweise

1. Das Urlaubsgeld wird anteilig entsprechend dem Urlaubsanspruch gewährt. **Endet das Arbeitsverhältnis im Laufe des Urlaubsjahres**, so vermindert sich der Anspruch auf Urlaubsgeld um 1/12 für jeden vollen Monat, in dem das Arbeitsverhältnis nicht mehr besteht. Zuviel gezahltes Urlaubsgeld ist als Gehalts- bzw. Lohnvorschuss zurückzuzahlen.
2. Eine **Verpflichtung zur Rückzahlung** besteht **nicht**, wenn das Arbeitsverhältnis wegen Erreichung der Altersgrenze, Krankheit oder Tod der Beschäftigten oder durch Kündigung seitens des Arbeitgebers wegen innerbetrieblicher Rationalisierung endet. Von der Rückzahlungsverpflichtung sind ferner Beschäftigte befreit, die von ihrem Recht aus § 10 Abs.1 Mutterschutzgesetz Gebrauch machen.

D. Anrechnung freiwilliger betrieblicher Leistungen

Bisher gewährte betriebliche Leistungen, die im Zusammenhang mit dem Urlaub standen, können auf das Urlaubsgeld angerechnet werden.

E. Fälligkeit

1. Das Urlaubsgeld ist auf Verlangen **vor Urlaubsantritt** auszuzahlen. Es wird fällig, wenn den Beschäftigten mindestens die Hälfte ihres ihnen tariflich zustehenden Jahresurlaubs gewährt wird.
2. Ein anderer Zahlungstermin kann durch Betriebsvereinbarung oder Einzelvertrag bestimmt werden.

§ 13 Tarifliche Sonderzuwendung

Am 30. November erhalten Beschäftigte, die mindestens ein Jahr im Betrieb sind, eine Sonderzuwendung (z.B. „Weihnachtsgeld“). Sie beträgt 62,5 % des Tarifentgelts

A. Anspruch

1. Einen **Anspruch** auf die tarifliche Sonderzuwendung haben Beschäftigte - auch Auszubildende und ihnen Gleichgestellte -, die **am 1.12. eines Jahres dem Betrieb/Unternehmen mindestens 12 Monate ununterbrochen angehört** haben (Wartezeit).
2. **Ausscheidende Beschäftigte** haben nach der Wartezeit (Ziffer 1) Anspruch auf so viele Zwölftel der tariflichen Sonderzuwendung, wie sie im laufenden Kalenderjahr volle Monate im Betrieb/Unternehmen tätig waren. Dies gilt nicht, wenn sie wegen grob treuwidrigen Verhaltens ausscheiden (z.B. Diebstahl, Untreue, Unterschlagung, Vertragsbruch).
3. Der **Anspruch** auf tarifliche Sonderzuwendung **entfällt** während
 - des Wehr- und Ersatzdienstes
 - Krankheitsfällen (Ausnahme: Arbeitsunfälle), wenn der Arbeitgeber nicht zur gesetzlichen Entgeltfortzahlung verpflichtet ist
 - unbezahlter Freistellung von der Arbeit
 - der Elternzeit
4. Die Sonderzuwendung muss **spätestens zum 30.11.** des laufenden Jahres gezahlt werden.
5. Eventuell **zuviel gezahlte Beträge** sind als Vorschuss zurückzuzahlen.

B. Höhe

1. Die **tarifliche Sonderzuwendung** beträgt 62,5% des den Beschäftigten zustehenden Tarifentgelts nach ihrer tariflichen Eingruppierung; ausgenommen sind Vergütungen und Zuschläge für Mehr-, Nacht-, Spätöffnungs-, Sonn- und Feiertagsarbeit.

2. Grundlage für die Berechnung der Sonderzuwendung ist das **Tarifgehalt für den Monat der Auszahlung**. Scheidet ein Beschäftigter während eines Monats aus, so wird das Tarifgehalt des letzten abgerechneten vollen Monats zur Berechnungsgrundlage.
3. **Teilzeitbeschäftigte** erhalten eine **anteilige** Sonderzuwendung im Verhältnis ihrer tatsächlichen Arbeitszeit zur tariflichen Arbeitszeit im Durchschnitt der letzten 12 Monate.

C. Anrechnung

Im Kalenderjahr erbrachte Sonderleistungen des Arbeitgebers (z. B. Jahresabschlussvergütungen, Weihnachtsgeld, Gratifikationen, Jahresergebnisteilungen, Jahresprämien und ähnliche) **gelten als tarifliche Sonderzuwendungen**, soweit sie die Höhe der tariflichen Leistungen erreichen.

Das gilt auch, wenn die Sonderleistungen aufgrund von Betriebsvereinbarungen, Einzelvertrag oder betrieblicher Übung **vor** Inkrafttreten dieses Tarifvertrages vereinbart wurden, aber erst **nach** Inkrafttreten dieses Vertrages ausgezahlt werden. Als Sonderzuwendungen gelten nicht das tarifliche Urlaubsgeld sowie Zahlungen, deren Höhe durch die individuelle Leistung des Begünstigten bestimmt ist.

§ 14

Freistellung von der Arbeit aus besonders begründetem Anlass

Unterschiedliche Freistellungsansprüche entstehen z.B. bei Eheschließungen, Eintragungen von Lebenspartnerschaften oder Todesfällen, im Pflegefall oder als Mandatsträger der Gewerkschaft.

1. Eine **Freistellung** von der Arbeit wird **-ohne Anrechnung auf den Jahresurlaub** und unter **Fortzahlung der Bezüge-** aus Anlass und in direktem zeitlichen Zusammenhang in folgenden Fällen gewährt:
ein Kalenderwerktag bei
 - Eheschließung oder Eintragung einer Lebenspartnerschaft der Kinder, Stief- und Pflegekinder, eines Elternteils
 - Niederkunft der Ehefrau oder der eingetragenen Lebenspartnerin
 - Wohnungswechsel, wenn erstmals ein eigener Hausstand gegründet wird

zwei Kalenderwerktage bei

- eigener Eheschließung oder Eintragung einer Lebenspartnerschaft
- eigener silberner Hochzeit
- Wohnungswechsel mit eigenem Hausstand
- Sterbefällen in der engeren Familie
(Eltern, Schwiegereltern, Geschwister)

drei Kalenderwerktage bei

- Tod des Ehegatten oder des eingetragenen Lebenspartners oder des in häuslicher eheähnlicher Gemeinschaft lebenden Lebenspartners,
 - Tod von Kindern, Stief- oder Pflegekindern
2. Beschäftigten, die bei der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft ver.di in einer satzungsmäßig festgelegten **Wahlfunktion als Mandatsträger** ehrenamtlich tätig sind, ist für die Teilnahme an gewerkschaftlichen Veranstaltungen eine bezahlte Freistellung von bis zu 6 Kalenderwerktagen pro Jahr zu gewähren. Dieser Anspruch ist teilbar. Die Teilnahme an Tarifverhandlungen oder Tarifkommissionssitzungen wird auf die 6 Kalenderwerktage nicht angerechnet.
 3. Beschäftigte erhalten **unbezahlte Freistellung** von der Arbeit, wenn die Voraussetzungen des § 45 SGB V* vorliegen.
 4. In Betrieben ab 20 Beschäftigten besteht ein Anspruch auf unbezahlte Freistellung von bis zu 4 zusammenhängenden Wochen im Kalenderjahr zur **häuslichen Betreuung pflegebedürftiger Ehepartner und eingetragener Lebenspartner, Eltern oder Kin-der**. Voraussetzungen sind:
 - ein ärztliches Attest, das das Erfordernis der Betreuung bestätigt;
 - die Tatsache, dass keine andere Person im Haushalt die Betreuung übernehmen kann.

Auf diesen Anspruch wird, sofern er die Kinder-Betreuung betrifft, § 14 Ziffer 3 angerechnet. Generell werden nach dem Pflegezeitgesetz zu gewährende Pflegezeiten angerechnet.

*) § 45 SGB V Absatz 1, Satz 1: Versicherte haben Anspruch auf Krankengeld, wenn es nach ärztlichem Zeugnis erforderlich ist, dass sie zur Beaufsichtigung, Betreuung oder Pflege ihres erkrankten und versicherten Kindes der Arbeit fernbleiben, eine andere in ihrem Haushalt lebende Person das Kind nicht beaufsichtigen, betreuen oder pflegen kann und das Kind das zwölfte Lebensjahr noch nicht vollendet hat oder behindert und auf Hilfe angewiesen ist

§ 45 SGB V Absatz 2: Anspruch auf Krankengeld nach Absatz 1 besteht in jedem Kalenderjahr für jedes Kind längstens für 10 Arbeitstage, für alleinerziehende Versicherte längstens für 20 Arbeitstage. Der Anspruch nach Satz 1 besteht für Versicherte für nicht mehr als 25 Arbeitstage, für alleinerziehende Versicherte für nicht mehr als 50 Arbeitstage je Kalenderjahr.

§ 15 Arbeitsausfall

Jedes Fehlen im Betrieb ist dem Arbeitgeber unverzüglich mitzuteilen. Bei Krankheit ist nach dem dritten Fehltag eine ärztliche Bescheinigung vorzulegen. Das Arbeitsentgelt wird bis zu sechs Wochen lang weiter gezahlt. Das gilt auch für Heilbehandlungen, nicht aber für „Badekuren“.

1. Jedes **Arbeitsversäumnis** ist dem Arbeitgeber unter Angabe der Gründe unverzüglich mitzuteilen. Im Krankheitsfall muss der Arbeitgeber über die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer **unverzüglich** informiert werden.

Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als 3 Kalendertage, haben die Beschäftigten eine ärztliche Bescheinigung über das Bestehen der Arbeitsunfähigkeit sowie deren voraussichtliche Dauer spätestens an dem darauffolgenden Arbeitstag vorzulegen. Der Arbeitgeber ist berechtigt, die ärztliche Bescheinigung früher zu verlangen.

Gibt es begründete Zweifel an der Arbeitsunfähigkeit, kann der Arbeitgeber -im Einvernehmen mit dem Betriebsrat- beantragen, den Medizinischen Dienst im Rahmen der gesetzlichen Voraussetzungen einzuschalten,

2. Im **unverschuldeten Krankheitsfall** ist dem Beschäftigten – unabhängig von der jeweiligen gesetzlichen Regelung – das Entgelt bzw. die **Vergütung** vom ersten Tag der Arbeitsunfähigkeit bis zur Dauer von **6 Wochen** weiter zu zahlen; nicht jedoch über die Dauer des Arbeitsverhältnisses hinaus (Ausnahme: § 8 Entgeltfortzahlungsgesetz). Eine An- bzw. Verrechnung von Krankheitstagen mit bestehenden Urlaubsansprüchen des laufenden und nächsten Kalenderjahres ist nicht zulässig.

Als fortzuzahlendes Entgelt gilt das regelmäßige monatliche Tarifentgelt bzw. das regelmäßige, arbeitsvertraglich geschuldete Entgelt, sofern dieses für die Beschäftigten günstiger ist. **Zusätzliche Einkünfte**, die beim Entgelt eingerechnet werden (z.B. Prämien, Provisionen, Mehrarbeitsvergütungen sowie Zuschläge für Abend-, Schicht-, Nacht-, Samstags-, Sonntags- und Feiertagsarbeit), sind -als Durchschnitt der letzten vollen 12 Monate- vor Krankheitsbeginn in die Berechnung des fortzuzahlenden Entgelts einzubeziehen. Nicht einzubeziehen sind Mehrarbeitszuschläge, Gratifikationen,

Jahrestantiemen und Sonderleistungen, sonstige auf einmaligen Anlässen beruhende Zahlungen sowie Leistungen für Aufwendungen der Beschäftigten, die während der Arbeitsunfähigkeit nicht entstehen.

3. Ziffer 2 gilt entsprechend bei Arbeitsverhinderung infolge von **Maßnahmen der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation** (§ 9 Entgeltfortzahlungsgesetz), die von einem Träger der Sozialversicherung verordnet wurden und im Anschluss an eine Krankenhausbehandlung oder vergleichbare ambulante Behandlung medizinisch notwendig sind. Das gleiche gilt für von einem Träger der Sozialversicherung verordnete Heilbehandlungen oder andere Maßnahmen zur Wiedergewinnung oder Erhöhung der Erwerbsfähigkeit. Solche Behandlungen und Maßnahmen sind dem Arbeitgeber unverzüglich nach ihrer Genehmigung mitzuteilen.

Sogenannte **Badekuren**, bei denen die Krankenkasse nur Zuschüsse zahlt, können im vollen Umfang auf den Erholungsurlaub angerechnet oder als unbezahlte Freizeit genommen werden.

§ 16

Gehalts- und Lohnzahlungen im Sterbefall

Stirbt ein Beschäftigter und hinterlässt unterhaltsberechtignte Angehörige / eingetragenen Lebenspartner, wird sein Entgelt unter bestimmten Umständen für einige Monate weitergezahlt.

1. Hinterlassen Beschäftigte einen **unterhaltsberechtignten Ehegatten bzw. eingetragenen Lebenspartner und/oder unterhaltsberechtignte Kinder unter 21 Jahren**, deren Berufsausbildung noch nicht beendet ist, werden Gehalt oder Lohn für den Sterbemonat und weitere Monate nach dieser Staffelung gezahlt:

Nach ununterbrochener Betriebszugehörigkeit

von 1 Jahr	1 Monat
von 3 Jahren	2 Monate
von 5 Jahren	3 Monate

darüber hinaus nach freier Vereinbarung

2. Bei einem **tödlichen Betriebsunfall** werden bereits im ersten Jahr der Betriebszugehörigkeit Gehalt und Lohn für den Sterbemonat und einen weiteren Monat gezahlt. Im übrigen gilt Ziffer 1.
3. Die Zahlung an eine der unterhaltsberechtignten Personen erfolgt mit befreiender Wirkung gegenüber allen Anspruchsberechtigten.

§ 17 Kündigung und Beendigung

Üblich ist eine beiderseitige Kündigungsfrist von 6 Wochen zum Monatsende. Daneben gibt es Sonderregelungen, vor allem für langjährige Beschäftigte. Auch bei Änderungskündigungen gibt es Sonderregelungen.

1. Ein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit, für das keine Kündigungsfrist vereinbart wurde, kann von beiden Seiten mit einer **Kündigungsfrist von 6 Wochen** zum Monatsende gekündigt werden.
2. Im Arbeitsvertrag können **andere** für beide Seiten gleiche **Kündigungsfristen** vereinbart werden, jedoch nicht unter einem Monat zum Monatsende.
3. **Für die Probezeit können abweichende Kündigungsfristen vereinbart werden:**
 - 2 Wochen bei einer Probezeit von bis zu 3 Monaten
 - 1 Monat zum Monatsende bei einer Probezeit von mehr als 3 Monaten
4. Mit **Aushilfen**, die vorübergehend bis zu drei Monaten beschäftigt werden, kann eine beiderseitige Kündigungsfrist von 1 Tag vereinbart werden. Dauert das Arbeitsverhältnis über 3 Monate, gelten die Fristen aus Ziffer 1 oder Ziffer 2.
5. Verlängerte Kündigungsfristen für Angestellte oder gewerblich Beschäftigte richten sich nach der gesetzlichen Vorschrift:

Bei einer Kündigung durch den Arbeitgeber **verlängert** *2) sich die **Kündigungsfrist** bei einer Beschäftigungsdauer von mindestens

5 Jahren auf	2 Monate zum Monatsende
8 Jahren auf	3 Monate zum Monatsende
10 Jahren auf	4 Monate zum Monatsende
12 Jahren auf	5 Monate zum Monatsende
15 Jahren auf	6 Monate zum Monatsende
20 Jahren auf	7 Monate zum Monatsende

6. Zu beachten sind die **Sonderbestimmungen** im Kündigungsschutz-, Mutterschutz-, Schwerbehinderten-, Arbeitsplatzschutz- und im Betriebsverfassungsgesetz.
7. Kündigungen müssen **schriftlich** erfolgen.

8. Ein **zeitlich befristetes Arbeitsverhältnis** bedarf keiner Kündigung, sondern endet mit Fristablauf.
9. Das Arbeitsverhältnis endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf, spätestens mit Ablauf des Monats, in dem der Beschäftigte das gesetzlich festgelegte Alter zum Erreichen der Regelaltersrente vollendet hat oder zudem seine dauerhafte volle Erwerbsminderung durch Rentenbescheid festgestellt wird.
10. Wenn Beschäftigte es wünschen, ist ihnen in der Kündigungsfrist sowie vor Ablauf eines Zeit-Arbeitsverhältnisses **angemessene Zeit** zu gewähren, um
 - ihrer **Meldepflicht** bei der Agentur für Arbeit nachzukommen und
 - aktiv nach einer **Beschäftigung zu suchen**.

Gehalt- oder Lohnabzug erfolgt nicht.

11. Bei **Änderungskündigungen** (wegen alters- oder gesundheitsbedingter Leistungsminderung), durch die **über 55jährige** Beschäftigte mit **über 20jähriger Betriebszugehörigkeit** tariflich zurückgestuft werden, erhalten diese 24 Monate lang als Verdienstsicherung eine monatliche Ausgleichszahlung in Höhe der Differenz zwischen altem und neuem Tarifgehalt.

Außertarifliche Zulagen fallen nicht unter diesen Verdienstaussgleich.

Ein Anspruch auf Ausgleichszahlung besteht nicht,

- wenn ein Anspruch auf Altersruhegeld bzw. vorgezogenes Altersruhegeld aus der gesetzlichen Rentenversicherung besteht;
- Rente wegen Erwerbs- oder Berufsunfähigkeit oder Ansprüche gegen Drittschädiger geltend gemacht werden können und der Anspruch erfüllt wird.

Erhalten Beschäftigte aus demselben Anlass, der zur Erwerbsminderung geführt hat, anderweitige Zahlungen, so sind sie verpflichtet, die Zahlungen und deren Veränderung dem Arbeitgeber anzuzeigen. Solche Zahlungen werden auf die Ausgleichszahlungen angerechnet. Die Beschäftigten sind verpflichtet, ihre Ansprüche auf andere Zahlungen vorrangig geltend zu machen.

§ 18 Zeugnis

Die Beschäftigten haben Anspruch auf ein Zeugnis.

1. Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses bekommen Beschäftigte ein **Zeugnis**, das die ausgeübte **Tätigkeit** beschreibt und auf Wunsch auch **Führung und Leistung** beurteilt.
2. Bei Bedarf haben Beschäftigte Anspruch auf ein **Zwischenzeugnis**, das den gleichen Anforderungen entsprechen muss. Das Zwischenzeugnis kann zurück verlangt werden, wenn das Zeugnis ausgehändigt worden ist.

§ 19 Wettbewerbsverbot

Eine Beschäftigung in einem anderen Betrieb ist nur mit der Erlaubnis des Arbeitgebers möglich.

1. Eine nachhaltige Erwerbstätigkeit der Beschäftigten für einen anderen gewerblichen Betrieb ist nur mit ausdrücklicher **Genehmigung** des Arbeitgebers zulässig.
2. Vereinbarungen, die Beschäftigte für die Zeit **nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses** in ihrer gewerblichen Tätigkeit beschränken, sind unzulässig, soweit sie über die gesetzlichen Bestimmungen hinausgehen.

§ 20 Kontrollen

Bei begründetem Anlass kann der Arbeitgeber im Einvernehmen mit dem Betriebsrat geeignete Kontrollen vornehmen.

§ 21 Verwirkung von Ansprüchen

Wer seine Ansprüche nicht rechtzeitig anmeldet, muss damit rechnen, dass sie verfallen. Die Fristen reichen von 2 Monaten bis zu sechs Monaten.

1. Folgende Ausschlussfristen gelten für Ansprüche aus dem bestehenden Arbeitsverhältnis:

- **spätestens 2 Monate** nach Fälligkeit müssen Ansprüche auf **Bezahlung** von Mehrarbeits-, Spätöffnungs-, Nachtarbeits-, Sonntags- und Feiertagsstunden schriftlich geltend gemacht sein.
 - **spätestens 3 Monate** nach Ablauf des Kalenderjahres müssen Forderungen auf rückständigen **Urlaub** und Urlaubsgeld schriftlich geltend gemacht sein.
 - **spätestens 6 Monate** nach Fälligkeit müssen Ansprüche aus **Eingruppierung** oder Einstufung in eine andere Gehalts- und Lohngruppe geltend gemacht sein. Das gilt auch für **alle sonstigen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis** einschließlich der Ansprüche auf den jährlichen Altersvorsorgebetrag.
2. Wird das **Arbeitsverhältnis aufgelöst**, müssen sämtliche Ansprüche aus diesem Arbeitsverhältnis **spätestens 2 Monate** nach der Auflösung – und rückwirkend nur für die Dauer der in Ziffer 1 genannten Ausschlussfristen – schriftlich geltend gemacht sein.
 3. Ansprüche, die nach Ablauf dieser Fristen erhoben werden, gelten als verwirkt, wenn § 23 Ziffer 8 erfüllt ist, oder die **geltenden Tarife** den Beschäftigten **bekannt** waren.
 4. Diese Ausschlussfristen gelten nicht für Ansprüche aus **strafbarer Handlung**.

§ 22 Tarfschiedsgericht

Beim Streit über die Auslegung von Tarifverträgen kann ein 6köpfiges Schiedsgericht entscheiden.

1. Zur Lösung von Streitfällen, die bei Anwendung oder Auslegung von Tarifverträgen dieser Tarifvertragsparteien auftreten, kann ein Tarfschiedsgericht gebildet werden.
2. Dieses Gericht besteht aus je 3 Beisitzern der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite, die von den Tarifvertragsparteien bestellt werden. Der Vorsitzende wird von den Beisitzern aus ihrem Kreis gewählt. Personen, die am fraglichen Streitfall beteiligt sind, können nicht Beisitzer sein.
3. **Kann das Schiedsgericht sich über den Streitfall nicht einigen, kann es un-ter Vorsitz einer unparteiischen Person erneut zusammentreten. Wenn man sich auf diese nicht einigen kann, soll sie vom Präsidenten des Arbeitsge-richtes Hamburg bestellt werden.**

4. Entscheidungen des Schiedsgerichtes sind für die Tarifvertragsparteien bindend.
5. Kosten werden von den Tarifvertragsparteien hälftig getragen.

§ 23 Schlussbestimmungen

Wann tritt dieser Manteltarif in Kraft, wann darf er gekündigt werden, welche Rechte gelten weiter?

1. Dieser Manteltarifvertrag (MTV) tritt am **01. 01. 2007 in Kraft**.
2. Damit tritt der Manteltarifvertrag vom 24.03.2006 zum **31.12.2006 außer Kraft**.
3. Jede Vertragspartei kann diesen MTV mit einer Frist von 6 Monaten kündigen.*

* Dieser Ergänzungstarifvertrag vom 22.06.2011 (AGG-konforme Regelungen und neue Urlaubsregelung, kann mit einer Frist von 3 Monaten zum Monatsende gekündigt werden.

4. § 7 (tarifliche Altersvorsorge) kann abweichend davon mit einer Frist von 6 Monaten gekündigt werden. Die Kündigung muss schriftlich erfolgen. Bei wesentlichen Änderungen der Gesetze zur betrieblichen Altersversorgung -das gilt auch für steuer- und sozialversicherungsrechtliche Bestimmungen- können die Regelungen zur tariflichen Altersvorsorge mit einer Frist von 3 Monaten zum Monatsende ganz oder teilweise gekündigt werden. Die Parteien verpflichten sich, unverzüglich nach der Kündigung die Verhandlungen aufzunehmen.
5. Sollte das Ladenschlussgesetz erneut geändert werden, gilt für beide Seiten ein Sonderkündigungsrecht mit einer Frist von 2 Monaten für die Regelungen, die die Arbeitszeit betreffen (§§ 3-5).
6. Die Rechtsnormen **des alten MTV gelten weiter**, bis ein neuer Manteltarifvertrag in Kraft tritt.
7. **Günstigere Bedingungen aus geltenden Arbeitsverträgen** dürfen aus Anlass des Inkrafttretens dieses Manteltarifvertrages **nicht zu Ungunsten** der Beschäftigten **verändert** werden.

8. Allen Beschäftigten ist eine Kopie der Tarifverträge **auszuhändigen** oder im Betrieb **zugänglich zu machen**.
9. **Für den Fall, dass in einem anderen Tarifgebiet mit demselben fachlichen Geltungsbereich ein Rationalisierungsschutz-Abkommen abgeschlossen wird, verabreden die Tarifvertragsparteien, baldmöglichst – während der Laufzeit dieses MTV – in Verhandlungen über Ergänzungen dieses Vertrages einzutreten.**

Hamburg, den 12.09.2008

Landesverband des Hamburger Einzelhandels e.V.

Berndfried Dornseifer

Wolfgang Linnekogel

Heinrich Grüter

Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft ver.di, Landesbezirk Hamburg

Ulrich Meinecke

Brigitte Nienhaus

Ergänzungstarifvertrag 22.06.2011 zum Manteltarifvertrag vom 12.09.2008

Landesverband des Hamburger Einzelhandels e.V.

Berndfried Dornseifer

Wolfgang Linnekogel

Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft ver.di, Landesbezirk Hamburg

Agnes Schreieder

Arno Peukes

Jürgen Gehring

Anlage zu § 7 A III Ziffer 3**Allianz
Lebensversicherungs-AG**

Reinsburgstraße 19, 70178 Stuttgart

Ansprechpartner:
Klaus Wilhelm und Anke Theiß
Telefon 0711 / 663-5015Durchführungswege:

- Direktversicherung
bei der Allianz Lebensversicherungs-AG
- Pensionskasse
bei der Allianz Pensionskasse AG

Tarife

1. Allianz Invest alpha-Balance
(fondsgebundener Tarif)
StRF1G im Tarifbereich F
2. Allianz Klassik
(klassischer Tarif)
StRS1 im Tarifbereich F

**Hamburger Pensionskasse
von 1905 VVaG**

Postfach 10 50 27, 20035 Hamburg

Ansprechpartner:
Herr Stapelfeld
Telefon 040 / 280 145 0
Telefax 040 / 280 145 70Durchführungswege:

Pensionskasse

Tarifgruppe

F und P

**Hamburg-Mannheimer
Versicherungs-AG**

Überseering 45, 22297 Hamburg

Durchführungswege:

Direktversicherung, Pensionskasse

Tarife

- a) Hamburg-Mannheimer
Versicherungs-AG
Angebot für Direktversicherung: KAISER-
Renten-Tarife, wahlweise konventionell oder
fondsgebunden; mit Rentengarantiezeit ab 5
Jahren; Erwerbsminderungszusatzversicherung
wahlweise zur Beitragsbefreiung oder als Bar-
rente; Rentenzahlung progressiv oder mit
erhöhter Kombi-5-Beginnrente
- b) Hamburg-Mannheimer Pensionskasse AG
Angebot für Pauschalversteuerung: Corporate
Pro-Rente Angebot für nachgelagerte Besteue-
rung (§ 3 Nr. 63 EStG); Corporate Flex-Rente:
Lebenslange Altersrente ab 65 Jahren, bei vor-
gezogenem Ruhestand ab 60 Jahren, Rentenga-
rantiezeit ab 5 Jahren vereinbar; Beitragsrück-
gewähr vereinbar ohne Hinterbliebenenzusatz-
versicherung; Zusatzversicherungen vereinbar
für: Berufs- oder Erwerbsunfähigkeit – wahlwei-
se zur Beitragsbefreiung oder Barrente; Witwen-/
Witwer- und Waisenrenten

**Pensionskasse für die
Deutsche Wirtschaft**Postfach 10 10 54, 47010 Duisburg
www.pkdw.deAnsprechpartner:
Andreas Fritz
Telefon 0203 / 992 19 37
Telefax 0203 / 992 19 38Durchführungswege:

Pensionskasse

Tarif

A

Signal-Iduna Gruppe

20351 Hamburg

Ansprechpartner: Sven Schöffel
 Telefon 040 / 36 98 12 – 18
 Telefax 040 / 36 98 12 – 22

Durchführungswege:

Direktversicherung, Pensionskasse

Tarife

- a) IDUNA Vereinigte Lebensversicherung aG für Handwerk, Handel und Gewerbe
- Rentendirektversicherungen mit der Bezeichnung „*SIGNAL IDUNA Betriebliche Rente, Tarifgruppe Classic*“ mit Beitragsbefreiung bei Berufsunfähigkeit und einer Rentengarantiezeit von mindestens 5 Jahren
 - Angebot mit Förderung nach AVmG (nur für Entgeltumwandlung, nicht für die Arbeitgeberleistung) Rentendirektversicherung mit der Bezeichnung „*SIGNAL IDUNA Riesterrente, Tarifgruppe Classic*“ mit in Grenzen frei wählbarer Rentengarantiezeit
- b) SIGNAL IDUNA Pensionskasse Aktiengesellschaft
- Lebenslange Altersrente mit Einschluss von Invaliditätsversorgung (Erwerbsminderungsrenten aus Verrentung des angesparten Kapitals) und mit der Möglichkeit der Hinterbliebenenversorgung für Witwen/Witwer und Waisen unter der Bezeichnung „*SIGNAL IDUNA Pensionskassenversorgung*“

u.di Unterstützungs- und Vorsorgewerk für den Dienstleistungsbereich

Industriestraße 24
 70565 Stuttgart

Ansprechpartner: Herr Willi Mück
 Telefon 0711 / 78 138 15
 Telefax 0711 / 78 193 869

Durchführungswege:

Direktversicherung, Pensionskasse

Tarife

- Pensionskasse: Tarif RK3
- Unterstützungskasse: Tarif MR3
- Gruppentarif für den Dienstleistungsbereich (g.di) Tarif win GARANT rente