

Tarifverträge Groß- und Außenhandel Nordrhein-Westfalen

Manteltarifvertrag

**vom 28. 6. 2007
gültig ab 1. 10. 2007
kündbar zum 30. 9. 2010**



**Vereinte
Dienstleistungs-
gewerkschaft**

Manteltarifvertrag

für Arbeitnehmer im Groß- und Außenhandel NRW

zwischen der
Tarifgemeinschaft des Großhandels-Außenhandels-
Dienstleistungen NRW
einerseits
und der
Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft ver.di
vertreten durch die Landesbezirksleitung NRW
Fachbereich Handel
andererseits

gültig ab 1. Oktober 2007

Jeglicher Nachdruck oder Reproduktion sowie die Aufnahme in Online-Dienste, ins Internet oder sonstige elektronische Medien und Datenbanken sowie die Vervielfältigung auf elektronische Datenträger wie Disketten oder CD-Rom usw. dürfen nur nach vorheriger schriftlicher Zustimmung der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft ver.di, Landesbezirk NRW, Landesfachbereich Handel, Karlstraße 123-127, 40210 Düsseldorf, erfolgen.

INHALTSVERZEICHNIS

§ 1 Geltungsbereich	4
§ 2 Arbeitszeit	4
§ 3 Teilzeitarbeit	7
§ 4 Mehr-, Sonn-, Feiertags-, Nacht- und Schichtarbeit ..	8
§ 5 Kurzarbeit	11
§ 6 Allgemeine Vertragsbedingungen	12
§ 7 Beendigung des Arbeitsverhältnisses	15
§ 8 Urlaub	18
§ 9 Chancengleichheit in Familie und Beruf	22
§ 10 Arbeitsversäumnis	22
§ 11 Leistungen an Hinterbliebene	24
§ 12 Bezahlte Freistellung von der Arbeit	24
§ 13 Arbeitsschutz	26
§ 14 Verdienstsicherung und Rationalisierungsschutz ..	27
§ 15 Fälligkeit und Erlöschen von Ansprüchen	28
§ 16 Beginn und Ende des Tarifvertrages	29

§ 1 **Geltungsbereich**

1. Örtlicher Geltungsbereich
Der Tarifvertrag gilt im Lande Nordrhein-Westfalen.
2. Fachlicher Geltungsbereich
Dieser Tarifvertrag gilt fachlich für alle Groß- und Außenhandelsunternehmen einschließlich der Hilfs- und Nebenbetriebe.
Er gilt auch für die Groß- und Außenhandelsunternehmen, die im Rahmen ihres Handelsgeschäftes Nebenleistungen erbringen, wie z.B. Brenn-, Säge-, Bohr-, Schneid-, Fräsen-, Spalt-, Stahlbiege- und Flechtarbeiten, Montage, Instandhaltung und Instandsetzung, Holz- und Holzschutzarbeiten, Vermietung von Maschinen, auch Baumaschinen mit Bedienungspersonal.
3. Persönlicher Geltungsbereich
 - a) Der Tarifvertrag gilt für Arbeitnehmer der dem fachlichen und örtlichen Geltungsbereich unterfallenden Groß- und Außenhandelsunternehmen, auch bei einer Tätigkeit außerhalb des örtlichen Geltungsbereichs. Arbeitnehmer (Arbeitnehmerinnen) im Sinne dieses Tarifvertrages sind alle Voll- und Teilzeitbeschäftigte sowie Auszubildenden.
 - b) Der Tarifvertrag gilt nicht für
 - aa) Personen, die durch Gesetz, Satzung oder Gesellschaftsvertrag zur Vertretung der Personengesellschaft berechtigt sind;
 - bb) gesetzliche Vertreter von juristischen Personen;
 - cc) Angestellte gemäß § 5 Abs. 3 und Abs. 4 BetrVG; Heimarbeiter.
 - c) Die Mitglieder der tarifvertragsschließenden Parteien sind tarifgebunden.

§ 2 **Arbeitszeit**

1. Die regelmäßige Wochenarbeitszeit beträgt ausschließlich der Pausen 38,5 Stunden. Sie vermindert sich um die an

gesetzlichen Wochenfeiertagen ausfallenden Arbeitsstunden. Die regelmäßige tägliche Arbeitszeit ist festzulegen.

Die regelmäßige Arbeitszeit ist auf 5 Tage in der Woche zu verteilen. Aus dringenden betrieblichen Erfordernissen kann die Arbeitszeit auf 6 Tage verteilt werden. Wird an Samstagen gearbeitet, soll die Arbeitszeit um 13 Uhr enden. Soweit ein Betriebsrat vorhanden ist, ist hierüber eine Betriebsvereinbarung abzuschließen.

Am 24. und 31. Dezember endet die Arbeitszeit um 12.00 Uhr. Die dadurch ausfallende Arbeitszeit wird mit je einem halben Urlaubstag auf den Jahresurlaub angerechnet. Alternativ kann Vor- und Nacharbeit vereinbart werden. Dem Arbeitnehmer steht das Wahlrecht zu.

2. Eine von Nr. 1 abweichende Verteilung der regelmäßigen Arbeitzeit ist aus betrieblichen Gründen zulässig, wenn innerhalb von Regelungszeiträumen von bis zu höchstens 52 Wochen die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit von 38,5 Stunden nicht überschritten wird. Der Regelungszeitraum muss nicht das Kalenderjahr sein.

Besteht ein Betriebsrat, so ist über die abweichende Einteilung der Arbeitszeit eine Betriebsvereinbarung gem. §§ 76, 76a und 77 BetrVG abzuschließen.

Folgende Bedingungen sind einzuhalten:

- a) Es werden so genannte Arbeitszeitkonten geführt, auf denen die geleisteten Arbeitsstunden sowie die Sollarbeitszeit erfasst werden.
- b) Die wöchentliche Arbeitszeit beträgt abweichend vom Arbeitszeitgesetz bis zu höchstens 50 Stunden. Dabei werden gesetzliche Wochenfeiertage, Urlaubstage, Krankheitstage bzw. andere arbeitsfreie Tage mit 7,7 Stunden pro Tag angerechnet.
- c) Die Arbeitszeit ist gemäß Nr. 1 Abs. 2 Satz 1 und 2 zu verteilen, wobei die tägliche Arbeitszeit bei Vollzeitbeschäftigten, soweit keine ganztägige Freistellung erfolgt, zusammenhängend mindestens 3 Stunden beträgt.

- d) Die zu leistende Wochenarbeitszeit soll 24, spätestens 12 Werkstage vorher vom Arbeitgeber festgelegt werden. Wird keine Wochenarbeitszeit festgelegt, gilt die 38,5 Stundenwoche. Die auf einzelne Tage fallende Arbeitszeit kann vom Arbeitgeber mit einer Ankündigungsfrist von 6 Werktagen um 1 Stunde verändert werden.
- e) Die für den Regelungszeitraum ermittelte Sollarbeitszeit (=Wochenarbeitszeit multipliziert mit den Wochen des Regelungszeitraumes abzüglich der Stunden aufgrund b), 2. Satz) soll am Ende des Regelungszeitraumes von den tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden weder über- noch unterschritten werden.
Überschreitungen, die am Ende eines Regelungszeitraumes über ein Volumen von 78 Stunden hinausgehen, sind mit einem Zuschlag von 25 % bei der nächsten Entgeltabrechnung zu vergüten. Die Anwendung entsprechend § 4 Nr. 3 ist möglich. Überschreitungen sind bis zu einem Volumen von 78 Stunden in den nächsten Regelungszeitraum übertragbar. Unterschreitungen sind in einem Volumen bis zu 38,5 Std. auf den nächsten Regelungszeitraum übertragbar. Ansonsten verfallen diese.
- f) Jeder Arbeitnehmer hat das Recht, mit 4 Wochen Ankündigungszeit von seinem Arbeitszeitkonto ganze freie Tage zu beanspruchen, sofern dem nicht nachweisbare betriebliche Belange entgegenstehen und sein Arbeitszeitkonto ein entsprechendes Guthaben ausweist.
- g) Jeder Arbeitnehmer hat jederzeit Einsichtsrecht in sein Arbeitszeitkonto, der Betriebsrat in die Arbeitszeitkonten. Näheres kann in Betriebsvereinbarungen geregelt werden.
- h) Scheidet ein Arbeitnehmer während eines Regelungszeitraumes aus dem Arbeitsverhältnis aus, so gilt § 6 Nr. 14 Abs. 2.

3. Die tägliche Arbeitszeit und die Pausen regelt die Betriebsleitung unter Mitbestimmung des Betriebsrates. Diese Regelung ist durch Aushang im Betrieb bekanntzugeben.
4. Die Einführung der gleitenden Arbeitszeit ist zulässig.
Nachstehende Grundsätze sind zu beachten:
 - a) Die Kernarbeitszeit und die darin liegenden Pausen sind festzulegen;
 - b) die Gleitzeitspanne sollte einen Zeitraum von je 1 1/2 Stunden vor Beginn und nach Ende der Kernarbeitszeit umfassen;
 - c) angeordnete Mehrarbeitsstunden sind jeweils gesondert auszuweisen und entsprechend den tariflichen Bestimmungen monatlich abzurechnen und zu vergüten;
 - d) die monatliche Sollarbeitszeit wird aus der tariflichen Wochenarbeitszeit und der Zahl der Arbeitstage des Monats ermittelt und ist für jeden einzelnen Monat festzulegen.
5. Die Arbeitszeitregelung für Fahrer und Kraftfahrer von Kraftfahrzeugen ist in Anlage I dieses Manteltarifvertrages festgelegt.

§ 3

Teilzeitarbeit

1. Der Arbeitgeber darf einen teilzeitbeschäftigen Arbeitnehmer nicht wegen der Teilzeitarbeit gegenüber vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmern unterschiedlich behandeln, es sei denn, dass sachliche Gründe eine unterschiedliche Behandlung rechtfertigen.
2. Die tägliche Arbeitszeit muss mindestens 3 Stunden betragen und – unbeschadet vereinbarter Pausenregelungen – grundsätzlich zusammenhängend erbracht werden. Die wöchentliche Arbeitszeit soll mindestens 20 Stunden

betragen und auf höchstens 5 Tage in der Woche verteilt werden.

Ausnahmen sind nach einvernehmlicher Regelung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer möglich; die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats gemäß Betriebsverfassungsgesetz bleiben unberührt.

3. Arbeitnehmer, die Teilzeitarbeit anstreben, haben das Recht, über die in ihrem Betrieb aktuell zu besetzenden Teilzeitarbeitsplätze informiert zu werden. Bei innerbetrieblicher Stellenausschreibung genügt diese.
4. Umwandlungswünschen der Arbeitnehmer hinsichtlich ihres Arbeitszeitvolumens soll Rechnung getragen werden, sofern die arbeitsorganisatorischen Gegebenheiten sowie die personelle Situation diese zulassen.
5. Bei der Besetzung von Teilzeitarbeitsplätzen sollen bei gleicher persönlicher und fachlicher Eignung interne vor externen Bewerbern vorrangig berücksichtigt werden.

§ 4

Mehr-, Sonn-, Feiertags-, Nacht- und Schichtarbeit

1. Mehr-, Sonn-, Feiertags- und Nachtarbeit sind nach Möglichkeit zu vermeiden. Sie sind aber im Rahmen der Bestimmungen des Arbeitszeitgesetzes und des Betriebsverfassungsgesetzes zulässig und können bei dringenden betrieblichen Erfordernissen bis zu einer Gesamtarbeitszeit von höchstens 10 Stunden täglich angeordnet oder vereinbar werden. Die berechtigten Interessen der betroffenen Arbeitnehmer sind nach Möglichkeit zu berücksichtigen. Die Mehrarbeit ist möglichst am Vortag anzukündigen. Weitergehende Mehrarbeit kann im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen nur im Einvernehmen mit dem Betriebsrat – soweit vorhanden – und in außergewöhnlichen Notfällen (§ 14 ArbZG) sowie nach Bewilligung des Gewerbeaufsichtsamtes nach § 15 ArbZG verlangt werden .

Mehrarbeit ist jede über 38,5 Std. in der Woche hinausgehende angeordnete oder mit dem Betriebsrat vereinbarte Arbeit.

Bei anderweitiger Verteilung der Arbeitszeit (§ 2 Nr. 2) liegt zuschlagpflichtige Mehrarbeit vor, wenn die festgelegte oder rechtzeitig angekündigte Wochenarbeitszeit überschritten wird.

Teilzeitbeschäftigte leisten zuschlagpflichtige Mehrarbeit, wenn für Vollzeitbeschäftigte zuschlagpflichtige Mehrarbeit vorliegt und die Arbeit der Teilzeitbeschäftigten außerhalb deren regelmäßiger Arbeitszeit geleistet wird.

Die in diesem Rahmen angeordnete Mehr-, Sonn-, Feiertags- und Nachtarbeit ist zu leisten.

2. Die nach § 4 Nr. 1 angeordnete Mehrarbeit ist mit 1/167 des Monatsgehalts bzw. Monatslohnes (Grundvergütung), zuzüglich eines Zuschlags von 25 % (Mehrarbeitszuschlag) zu vergüten. Bei abweichender Verteilung der Arbeitszeit (§ 2 Nr. 2) ist für die festgelegte oder neu festgelegte (gemäß § 2 Nr. 2 d) Satz 2) Wochenarbeitszeit überschreitende Arbeitszeit zusätzlich der Mehrarbeitszuschlag zu zahlen. Überschreitet die Arbeitszeit an einem Arbeitstag 10 Stunden (siehe § 4 Nr. 1), so ist ab der 11. Stunde ein Zuschlag von 50 % zu vergüten. Samstagsarbeit ist nach 13 Uhr mit einem Zuschlag von 50% zu vergüten. Dies gilt nicht für Beschäftigte, die ausschließlich an Freitagen und/oder Samstagen (maximal 16 Stunden pro Woche) tätig werden.

Soweit im Regelungszeitraum gemäß § 2 Nr. 2 Arbeitszeiten festgelegt werden, die über 47 Stunden pro Woche hinausgehen, ist – unabhängig ob Mehrarbeit vorliegt oder nicht – ein Zuschlag von 25 % ab der 48. Wochenstunde zu gewähren.

3. Mehrarbeit kann auch im beiderseitigen Einvernehmen durch Freistellung an anderen Arbeitstagen ausgeglichen werden, wobei die Zuschläge in Zeit mitzuberücksichtigen sind. Ist ein Ausgleich nicht möglich, wird die Mehrarbeit einschließlich Zuschlag vergütet.

4. a) Nachtarbeit ist die in der Zeit zwischen 20.00 bis 6.00 Uhr bzw. Marktbeginn geleistete Arbeit. Für Nachtarbeit ist ein Nachtarbeitszuschlag von 50% zu vergüten. Für die in Betrieben und Betriebsstätten branchen- (Obst und Gemüse, Blumen, Milch und Milchprodukte, Brot und Backwaren, Fleisch und Fleischerzeugnisse) oder berufsübliche Nachtarbeit (z.B. Nachtwächter) entfällt der Zuschlag, es sei denn, er wird betriebsüblich gewährt.
b) In mehrschichtigen Betrieben oder Betriebsabteilungen ist für die Nachtarbeit ein Zuschlag von 15% zu vergüten.
5. a) Sonn- und Feiertagsarbeit ist die in der Zeit am Sonntag bzw. an einem gesetzlichen Feiertag von 0.00 bis 24.00 Uhr geleistete Arbeit.
b) Für Sonntagsarbeit ist ein Zuschlag von 100 %, für Feiertagsarbeit ein Zuschlag von 200 % zu vergüten.
c) Die hiernach zuschlagpflichtigen Stunden sind mit je einem 1/167 der Monatsvergütung gemäß § 4 Nr. 7 zugänglich des Zuschlags zu vergüten. Für Teilzeitbeschäftigte ergibt sich der Berechnungsfaktor aus der im Einzelfall zugrundezulegenden Monatsarbeitszeit.
d) Für die in Betrieben und Betriebsabteilungen branchen- (Obst und Gemüse, Blumen, Milch und Milchprodukte, Brot und Backwaren, Fleisch und Fleischerzeugnisse) oder berufsübliche Sonn- und Feiertagsarbeit entfällt der Zuschlag, es sei denn, er wird betriebsüblich gewährt.
6. Treffen mehrere Zuschläge für dieselbe Arbeitszeit zusammen, so wird nur der jeweils höhere vergütet.
7. Als Monatsvergütung gelten die Bezüge für den Monat, in den die zuschlagpflichtigen Arbeiten fallen, ausschließlich der einmaligen Zuwendungen sowie der Zuschläge für Mehr-, Sonn-, Feiertags-, gelegentliche Nacht- und Schichtarbeit.

8. Für Mehr-, Sonn-, Feiertags- und Nachtarbeit kann eine Pauschalabgeltung entsprechend dem geschätzten durchschnittlichen Umfang der zu leistenden zuschlagspflichtigen Arbeit vereinbart werden; sie ist gesondert auszuweisen. Eine entsprechende Vereinbarung hat schriftlich zu erfolgen.
9. Im Außendienst tätige Arbeitnehmer, deren Arbeitszeiteinteilung nicht festgelegt ist, haben keinen Anspruch auf Mehr- oder Nacharbeitsvergütung; dies gilt auch bei einer Tätigkeit auf Messen und Ausstellungen.
10. Für Arbeitnehmer, die als Kraftfahrer, Beifahrer, Pförtner und Nachtwächter oder in ähnlicher Funktion tätig sind, bei denen also in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft anfällt und eine bestimmte Arbeitszeit nicht eingehalten werden kann, ist eine einzelarbeitsvertragliche Sonderregelung abweichend von vorstehenden Bestimmungen möglich. Sie muss schriftlich erfolgen. Entsprechendes gilt für die Regelung der Rufbereitschaft. Vergütungen für etwaige Rufbereitschaft sind ebenfalls einzelvertraglich festzulegen.

§ 5

Kurzarbeit

1. Aus dringenden betrieblichen Gründen kann mit Zustimmung des Betriebsrates – soweit vorhanden – zur Vermeidung von Entlassungen oder vorübergehenden Schließungen Kurzarbeit eingeführt werden, wenn ein unvermeidbarer Arbeitsausfall eintritt, der entweder auf wirtschaftlichen Ursachen einschließlich betrieblicher Strukturveränderungen oder auf einem unabwendbaren Ereignis beruht.
2. Kurzarbeit ist darüber hinaus nur zulässig, wenn mehr als 10 % der betrieblichen Arbeitszeit ausfällt, und zwar für einen zusammenhängenden Zeitraum von mindestens 4 Wochen für mindestens ein Drittel der im Betrieb tatsächlich beschäftigten Arbeitnehmer und wenn die gesamte Arbeitszeit der im Betrieb tatsächlich beschäftigten

Arbeitnehmer mehr als 3 % niedriger ist als die tarifliche Arbeitszeit.

3. Die Kurzarbeit kann mit dem Tag eingeführt werden, an dem die Anzeige über den Arbeitsausfall beim Arbeitsamt eingegangen ist und die Voraussetzungen für die Gewährung des Kurzarbeitergeldes gemäß dem Arbeitsförderungsgesetz / SGB III gegeben sind.

Für die Dauer der Kurzarbeit erhält der betroffene Arbeitnehmer zum Kurzarbeitergeld einen Zuschuss des Arbeitgebers in Höhe von 16% des durchschnittlichen Nettoentgelts der letzten 3 Kalendermonate. Die Gesamtbezüge dürfen 100% des Nettoentgelts nicht überschreiten.

§ 6

Allgemeine Vertragsbedingungen

1. Einstellung und Entlassung erfolgen nach den gesetzlichen Bestimmungen.
Jeder Arbeitnehmer wird der Tätigkeit entsprechend nach dem Gehalts- bzw. Lohnrahmenabkommen eingestuft.
2. Der Arbeitnehmer hat die Arbeitspapiere (gegebenenfalls die Zwischenbescheinigung) bis zum Ablauf des ersten Beschäftigungsmonats beim Arbeitgeber abzugeben.
3. Mangels anderweitiger Vereinbarung kann der Arbeitgeber den Arbeitnehmer im Bereich der Gemeinde innerhalb des Unternehmens versetzen; die hierdurch entstehende Mehrbelastung ist zu vergüten.
4. Mit dem Arbeitnehmer ist auf Wunsch ein schriftlicher Arbeitsvertrag zu schließen, aus dem sich
 - Beginn der Beschäftigung
 - Art der Tätigkeit
 - Einsatzort
 - Bezüge (etwaige übertarifliche Zulagen oder Leistungszulagen), Gehalts-/Lohngruppe und -stufe des Gehalts-/Lohnrahmen- bzw. Gehalts-/Lohnabkommens
 - Dauer einer nach § 7 Nr. 2 vereinbarten Probezeit

- Kündigungsfristen
 - bei Teilzeitbeschäftigten die Arbeitszeit (Dauer und zeitliche Lage) ergeben.
5. Aushilfsweise Tätigkeit oder vorübergehende Stellvertretung eines Arbeitnehmers einer höheren Gruppe durch einen Arbeitnehmer einer niedrigeren Gruppe begründet keinen Anspruch auf höhere Bezüge, wenn die aushilfsweise Tätigkeit oder vorübergehende Stellvertretung nicht länger als einen Monat dauert. Dauert die Stellvertretung länger als einen Monat, dann ist das Arbeitsentgelt der höheren Gruppe vom ersten Tag an zu zahlen; ausgenommen sind Vertretungen bei Urlaub, Kuren und Schonungszeiten bis zu 6 Wochen im Kalenderjahr.
 6. Bei Erreichen einer neuen Alters- und Tätigkeitsstufe innerhalb einer Gehalts-/Lohngruppe, die eine Erhöhung des Arbeitsentgelts bedingt, tritt sie rückwirkend vom ersten des Monats in Kraft, in den das Ereignis fällt.
 7. Die Mindestvergütung für zur Aushilfe beschäftigte Arbeitnehmer oder Teilzeitbeschäftigte beträgt für jede geleistete Arbeitsstunde 1/167 der tariflichen Monatsvergütung.
 8.
 - a) Bezieht ein Arbeitnehmer verschiedene Arten von Vergütungen (Angestellte Fixum und Provision oder Erfolgsvergütung; gewerbliche Arbeitnehmer Prämien und sonstige Zulagen), so müssen seine monatlichen Gesamtbezüge einschließlich Abschlagszahlungen das Tarifentgelt überschreiten.
 - b) Alle Arbeiten von gewerblichen Arbeitnehmern, deren Eigenart es gestattet, können im Akkord ausgeführt werden. Dabei sind die Akkorde so anzusetzen, dass bei gesteigerter Arbeitsleistung höhere Verdienste als die festgesetzten Tariflöhne erzielt werden können. Die Akkordbedingungen sind schriftlich festzulegen
 9. Bei Arbeitszeitregelungen gemäß § 2 Nr. 2 erhält der Arbeitnehmer unabhängig von der geleisteten Arbeit eine monatliche Vergütung auf der Basis der regelmäßigen tariflichen wöchentlichen Arbeitszeit.

10. Bargeldlose Zahlung des Arbeitsentgelts ist zulässig.

Besteht für den Arbeitnehmer keine Möglichkeit, das Arbeitsentgelt außerhalb der Arbeitszeit abzuheben , so hat der Arbeitgeber dafür Sorge zu tragen , dass der Arbeitnehmer am Fälligkeitstag über einen angemessenen Teilbetrag in bar, gegebenenfalls gegen Scheck, verfügen kann.

11. Dem Arbeitnehmer ist eine Abrechnung zu erteilen, aus der hervorgehen muss:

- Tarifliche Monatsvergütung
- etwaige Leistungszulagen
- etwaige übertarifliche Zulagen
- etwaige Mehrarbeitsvergütung
- etwaige sonstige Bezüge
- etwaige Pauschalabgeltung gemäß § 4 Nr. 8.

12. Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf ein Zwischenzeugnis.

13. Der Arbeitnehmer hat bei Beendigung seines Arbeitsverhältnisses Anspruch auf Herausgabe der Arbeitspapiere einschließlich der Arbeitsbescheinigung für das Arbeitamt und auf Erteilung eines Zeugnisses. Das Zeugnis hat Auskunft über die ausgeübte Tätigkeit zu geben und sich auf Wunsch auf die Beurteilung von Führung und Leistung zu erstrecken.

Ist die Herausgabe der Arbeitspapiere aus betrieblichen Gründen nicht sofort möglich, ist eine Zwischenbescheinigung zu erteilen.

14 Wird das Arbeitsverhältnis eines Arbeitnehmers im Laufe eines Kalendermonats beendet oder begonnen, so ist die Arbeitszeit pro Stunden mit 1/167 der Monatsvergütung abzurechnen, soweit keine Stunden- oder Teiltentgeltvereinbarung getroffen wurde.

Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses innerhalb eines Regelungszeitraumes (§2 Nr.2) ist nach der tatsächlich geleisteten Arbeitszeit abzurechnen. Der eventuell zuviel gezahlte Betrag ist als Vorschuss zurückzuerstatten. Dies

gilt nicht bei betriebsbedingter Kündigung und bei Eintritt in den Ruhestand.

§ 7 **Beendigung des Arbeitsverhältnisses**

1. Das Arbeitsverhältnis kann jederzeit im beiderseitigen Einvernehmen durch Aufhebungsvertrag beendet werden. Jede der Parteien kann den Aufhebungsvertrag bis zum Ende des darauf folgenden Arbeitstages durch schriftliche Erklärung widerrufen.

Der Widerruf ist nicht möglich bei Aufhebungsverträgen, die durch gerichtlichen Vergleich oder im Rahmen eines Anhörungsverfahrens gemäß § 15 ff SchwBGB geschlossen werden.

2. Soll das Arbeitsverhältnis eines Arbeitnehmers durch Kündigung beendet werden, gelten folgende Mindestkündigungsfristen:
 - (1) Das Arbeitsverhältnis kann beiderseits mit einer Frist von 1 Monat zum Ende eines Kalendermonats gekündigt werden.(Grundkündigungsfrist)
 - (2) Die Kündigungsfrist beträgt für den Arbeitgeber, wenn das Arbeitsverhältnis in dem Betrieb oder Unternehmen
 - a) fünf Jahre bestanden hat, drei Monate zum Ende eines Kalendermonats
 - b) acht Jahre bestanden hat, vier Monate zum Ende eines Kalendermonats
 - c) zehn Jahre bestanden hat, fünf Monate zum Ende eines Kalendermonats
 - d) zwölf Jahre bestanden hat, sechs Monate zum Ende eines Kalendermonats.

Bei der Berechnung der Beschäftigungsduer werden Zeiten, die vor der Vollendung des 25. Lebensjahres des Arbeitnehmers liegen, nicht berücksichtigt.

- (3) Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis in den ersten 14 Kalendertagen täglich zum Ende des

darauffolgenden Tages, danach mit einer Frist von 4 Wochen gekündigt werden.

- (4) Einzelvertraglich kann eine kürzere als eine in § 7 Nr. 2 (1) genannte Kündigungsfrist vereinbart werden,
 - a) wenn der Arbeitgeber in der Regel nicht mehr als 20 Arbeitnehmer ausschließlich der zu ihrer Berufsbildung Beschäftigten beschäftigt und die Kündigungsfrist von 4 Wochen nicht unterschreitet. Bei der Feststellung der Zahl der beschäftigten Arbeitnehmer sind nur Arbeitnehmer zu berücksichtigen, deren regelmäßige Arbeitszeit wöchentlich 10 Stunden oder monatlich 45 Stunden übersteigt.
 - b) wenn ein Arbeitnehmer zur vorübergehenden Aushilfe eingestellt worden ist; dies gilt nicht, wenn das Arbeitsverhältnis über die Zeit von drei Monaten hinaus fortgesetzt wird.
- (5) Einzelvertraglich können längere Kündigungsfristen vereinbart werden. Für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitnehmer darf keine längere Frist vereinbart werden als für die Kündigung durch den Arbeitgeber.
- (6) Bei Aushilfsarbeitsverhältnissen gilt beiderseits für die Dauer der ersten 14 Kalendertage eine Kündigungsfrist von einem Tag zum Ende des folgenden Tages. § 622 Abs. 5 Nr. 1 BGB bleibt unberührt.
- (7) Die gesetzlichen Vorschriften über die fristlose Kündigung bleiben unberührt.
- (8) Die Kündigung muss spätestens am letzten Tag vor Beginn der Kündigungsfrist zugehen. Fällt der letzte Tag, an dem noch hätte gekündigt werden können, auf einen Samstag, Sonntag oder gesetzlichen Feiertag, so muss die Kündigung vor diesem Tag zugehen.
- (9) Für die Kündigung von Arbeitsverhältnissen, die vor dem 15.10.1993 begründet und die bis zum 26.05.1994 nicht rechtskräftig beendet worden sind, gelten ab-

weichend von den vorstehenden Fristen die bis zum 15. 10. 1993 geltenden einzelvertraglichen und tarifvertraglichen Regelungen, es sei denn, die vorstehenden Regelungen sind für den Arbeitnehmer günstiger.

3. Der Arbeitgeber hat bei seiner Kündigung die gesetzlichen Bestimmungen für besonders geschützte Personen zu beachten.
4. Befristete Arbeitsverhältnisse enden mit Ablauf der vereinbarten Frist, ohne dass es einer Kündigung bedarf. Während der Befristung kann das Arbeitsverhältnis mit den Kündigungsfristen gemäß § 7 Nr. 2 gekündigt werden.
5. Bei Ausbildungsverhältnissen haben sich der Arbeitgeber und auf Befragen der Auszubildende spätestens einen Monat vor dem Termin der schriftlichen Prüfung darüber schriftlich zu erklären, ob für den Fall des Bestehens der Prüfung ein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit begründet werden soll.

Wird die Erklärung von seiten des Auszubildenden nicht oder nicht rechtzeitig abgegeben, endet das Ausbildungsverhältnis mit dem Tage des Bestehens der mündlichen Prüfung.

Kommt der Arbeitgeber seiner Erklärungspflicht nicht oder nicht rechtzeitig nach, wird das Ausbildungsverhältnis über den Tag des Bestehens der mündlichen Prüfung hinaus als unbefristetes Arbeitsverhältnis fortgesetzt.

6. Ein Arbeitsverhältnis endet unabhängig von seiner Kündigung spätestens mit Ablauf des Monats, in dem der Arbeitnehmer sein 65. Lebensjahr vollendet bzw. ab dem Tage, an dem vorzeitiges Altersruhegeld oder unbefristete Erwerbsunfähigkeitsrente bezogen wird. Abweichende einzelvertragliche Regelungen sind auf Wunsch des Arbeitnehmers zulässig.

§ 8

Urlaub

1. Das Urlaubsjahr ist das Kalenderjahr. In jedem Urlaubsjahr hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Erholungsurlaub. Der Urlaub muss im laufenden Kalenderjahr gewährt und genommen werden. Eine Übertragung des Urlaubs auf das nächste Kalenderjahr ist nur statthaft, wenn dringende betriebliche oder in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe dies rechtfertigen. Im Falle der Übertragung muss der Urlaub in den ersten drei Monaten des folgenden Kalenderjahres gewährt und genommen werden.

Konnte der aus betrieblichen Gründen auf das Folgejahr übertragene Urlaub aus erneuten dringenden betrieblichen Gründen oder in der Person des Arbeitnehmers liegenden Gründen bis zum 31.03. nicht genommen werden, ist er ausnahmsweise abzugelten.

2. Der für das Kalenderjahr zustehende volle tarifliche Urlaubsanspruch wird erstmalig nach dreimonatigem Bestehen des Arbeitsverhältnisses erworben, es sei denn, der Arbeitnehmer befindet sich noch in der Probezeit, spätestens jedoch nach 6 Monaten.
3.
 - a) Während des Urlaubs hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Fortzahlung des Entgelts.
 - b) Erhält der Arbeitnehmer neben seinem Gehalt/Lohn oder ausschließlich in ihrem Umfang wechselnde Prämien, Provisionen, Akkordvergütungen oder sonstige Zulagen, so hat er während des Urlaubs Anspruch auf die Bezüge, die dem monatlichen Durchschnitt der letzten 12 Monate vor Urlaubsantritt entsprechen. Bei kürzerer Beschäftigungsdauer ist der Durchschnittsverdienst dieser Zeit zugrunde zu legen.

Das gleiche gilt sinngemäß bei Mehr-, Sonn-, Feiertags- und Nachtarbeit. Provisionen und Prämien für während des Urlaubs abgeschlossene Geschäfte sind auf die zu zahlende Vergütung anzurechnen.

- c) Wird der Urlaub nicht zusammenhängend genommen und beträgt der Teilurlaub weniger als 6 Urlaubstage, so richtet sich die Berechnungsgrundlage einheitlich nach den Verhältnissen bei Antritt des ersten Teilurlaubs von mehr als 5 Tagen.
 - d) Nicht zum Arbeitsentgelt rechnen Spesen, Aufwandsentschädigungen und einmalige Zuwendungen, z.B. Gratifikationen, Urlaubsgeld, Jubiläumsgelder. Hat der Arbeitnehmer infolge Arbeitsmangels oder Krankheit die für ihn übliche Zahl von Arbeitsstunden nicht erreicht und war sein Arbeitsentgelt infolgedessen vermindert, so ist das Arbeitsentgelt zugrunde zu legen, das er ohne den Arbeitsausfall bezogen hätte.
 - e) Das Urlaubsentgelt soll dem Arbeitnehmer vor Antritt des Urlaubs zur Verfügung stehen.
 - f) Bei abweichender Verteilung der Arbeitszeit gemäß § 2 Nr. 2 ist für Urlaubstage die regelmäßige Arbeitszeit gemäß § 2 Nr. 1 anzusetzen und abzurechnen.
4. Die Mindestdauer des Jahresurlaubs beträgt:
- a) bei regelmäßiger Verteilung der tariflichen Arbeitszeit auf 6 Werktagen der Woche 36 Werktagen
 - b) bei Verteilung der tariflichen Arbeitszeit auf ausschließlich 5 Werktagen der Woche 30 Arbeitstage
- Teilzeitbeschäftigte erhalten 6 Werkstage bzw. 5 Arbeitstage für jede volle Urlaubswöche angerechnet.
- 5. Schwerbehinderte erhalten einen Zusatzurlaub gemäß dem Schwerbehindertengesetz.
 - 6. Der Arbeitnehmer erhält ein Urlaubsgeld gemäß einem Urlaubsgeldabkommen. Bei anteiligem Urlaubsanspruch ist das Urlaubsgeld entsprechend zu zahlen.
 - 7. a) Arbeitnehmer, die im Laufe des Kalenderjahres eintreten oder ausscheiden, erhalten je vollen Kalendermonat 1/12 des Jahresurlaubs.
 - b) Wird der Arbeitnehmer im Laufe eines Monats zum Wehr- oder Ersatzdienst einberufen oder kehrt er aus

diesem zurück, erhält er auch für diesen Monat 1/12 des Jahresurlaubs; entsprechendes gilt für den Erziehungsurlaub gemäß § 15 BErzGG.

- c) Arbeitnehmer, die nach dreijähriger Betriebszugehörigkeit wegen Invalidität, Erreichung der Altersgrenze bzw. Inanspruchnahme des vorgezogenen Altersruhegeldes in der 2. Jahreshälfte ausscheiden, erhalten den vollen Jahresurlaub.
- d) Bruchteile von Urlaubstagen sind aufzurunden.
- e) Innerhalb der ersten drei Monate der Betriebszugehörigkeit besteht kein Anspruch auf Gewährung des tarifvertraglich für das Urlaubsjahr zustehenden Teilurlaubs in bezahlter Freizeit. Wird das Arbeitsverhältnis über diesen Zeitraum hinaus nicht fortgesetzt, ist der zustehende Urlaub in bezahlter Freizeit zu gewähren oder gemäß § 8 Nr. 11 abzugelten.
- f) Scheidet ein Arbeitnehmer im Laufe des Kalenderjahres aufgrund eigener Kündigung aus, und hat er bereits mehr Urlaub genommen, als ihm anteilig zusteht, so ist das zuviel erhaltene Entgelt als Gehalts-/Lohnvorschuss zurückzuerstatten und kann bei der Endabrechnung vom pfändbaren Teil der Bezüge einbehalten werden. Dies gilt jedoch nicht bei Ausscheiden infolge Invalidität, Erreichen der Altersgrenze bzw. Inanspruchnahme des vorgezogenen Altersruhegeldes. Ein Anspruch auf Urlaub besteht nicht, sofern dem Arbeitnehmer bereits von einem anderen Arbeitgeber der Höhe nach Urlaub gemäß § 8 Nr. 4 gewährt worden ist.
- g) Der Urlaubsanspruch vermindert sich bei vorsätzlich verschuldetter fristloser Entlassung oder bei vertragswidriger Lösung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitnehmer auf den gesetzlichen Urlaub. § 8 Nr. 7a wird hierdurch nicht berührt. Der Anspruch auf Urlaubsgeld entfällt in voller Höhe. Zuviel erhaltenes Urlaubsentgelt oder bereits erhaltenes Urlaubsgeld sind als Gehalts-/Lohnvorschuss zurückzuerstatten und

können bei der Endabrechnung vom pfändbaren Teil der Bezüge einbehalten werden.

8. Entsprechend seinem Zweck soll der Urlaub zusammenhängend mindestens für den Zeitraum von drei Wochen gewährt werden. Über die Urlaubseinteilung ist für den einzelnen Arbeitnehmer zu Beginn des Kalenderjahres ein Urlaubsplan aufzustellen. Dabei ist zu beachten, dass Arbeitnehmern mit schulpflichtigen Kindern und Auszubildenden der Urlaub möglichst während der gesetzlichen Schulferien oder blockunterrichtsfreien Zeit gewährt wird.
9. Während des Urlaubs (Teilurlaubs) darf der Arbeitnehmer keine dem Urlaubszweck widersprechende Erwerbsarbeit leisten. Handelt er dieser Bestimmung zuwider, so entfällt der Anspruch auf Urlaub (Teilurlaub). Sind Urlaubsentgelt und Urlaubsgeld bereits bezahlt, so sind diese zurückzuverstatten, soweit der Anspruch auf den Urlaub entfällt.
10. Wird der Arbeitnehmer während des Urlaubs arbeitsunfähig krank, so ist er verpflichtet, dem Arbeitgeber seine Erkrankung unverzüglich mitzuteilen und durch Vorlage einer ärztlichen Bescheinigung nachzuweisen. Die in seine Erkrankung fallenden Urlaubstage gelten in diesem Fall als nicht genommen. Der Arbeitnehmer muss sich jedoch nach Ablauf des Urlaubs oder, falls die Krankheit über das Urlaubsende fortduert, nach deren Beendigung zunächst dem Arbeitgeber zu Dienstleistungen zur Verfügung stellen .
11. Ist ausnahmsweise Urlaub abzugelten, so ist je Urlaubstag die regelmäßige Arbeitszeit gem. § 2 Nr. 1 anzusetzen und abzurechnen, bei Teilzeitbeschäftigten entspricht dies der arbeitsvertraglich zu leistenden Arbeitszeit.
12. Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses ist dem Arbeitnehmer auf Wunsch eine Urlaubsbescheinigung zu erteilen, aus der sich der im Laufe des Kalenderjahres gewährte Urlaub ergibt.
13. Wird dem Arbeitnehmer von einem Träger der Sozialversicherung, einer Verwaltungsbehörde der Kriegsopferversorgung oder einem sonstigen Sozialleistungsträger ein

Kur- oder Heilverfahren gewährt, so darf die hierauf entfallende Arbeitszeit einschließlich Schonungszeit auf den Urlaub nicht angerechnet werden. Abweichend hiervon ist bei Vorsorgekuren ohne Arbeitsunfähigkeit jeweils ein Tag pro Kurwoche auf den Urlaubsanspruch gem. § 8 Nr. 4 anzurechnen, jedoch nicht mehr als 3 Urlaubstage pro Kalenderjahr.

§ 9 **Chancengleichheit in Familie und Beruf**

1. Frauen und Männer sollen bei der Besetzung von offenen Stellen entsprechend ihrer persönlichen und fachlichen Eignung gleichberechtigt berücksichtigt werden. Dementsprechend sollen Ausschreibungen für Stellen so gestaltet werden, dass Männer und Frauen gleichermaßen angesprochen werden.
2. Die berufliche Leistung von Männern und Frauen soll in gleicher Weise gefordert und gefördert werden; dabei soll sich die berufliche Leistung ausschließlich an den Arbeitsplatzanforderungen sowie den betrieblichen und persönlichen Möglichkeiten orientieren.
3. Im Falle der Wiedereinstellung werden Vordienstzeiten einschließlich Zeiten des Erziehungsurlaubs der Betriebszugehörigkeit zugerechnet. Dies gilt auch für die Tätigkeitsjahre.
4. Die gesetzlichen Mitbestimmungsrechte nach §§ 99 ff BetrVG bleiben unberührt.

§ 10 **Arbeitsversäumnis**

1. a) Ist der Arbeitnehmer durch Krankheit oder durch sonstige unvorhergesehene Ereignisse an der Arbeitsleistung verhindert, so hat er dem Arbeitgeber unverzüglich Mitteilung zu machen und dabei die Gründe und die voraussichtliche Dauer seiner Verhinderung bekanntzugeben.

- b) Ist die Arbeitsverhinderung durch Krankheit verursacht und dauert sie länger als drei Werkstage, so ist vor Ablauf des 4. Werktagen nach Beginn der Arbeitsunfähigkeit eine ärztliche Bescheinigung über die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer vorzulegen. In begründeten Fällen kann der Arbeitgeber verlangen, dass die Bescheinigung zukünftig bereits ab dem 1. Fehltag beizubringen ist.
 - c) Dauert die Erkrankung länger als sechs Wochen, so ist diese Zeit ebenfalls auf Wunsch des Arbeitgebers durch Vorlage einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung nachzuweisen. Anfallende Kosten hat der Arbeitgeber zu tragen.
 - d) Für alle Zeiten der Arbeitsunfähigkeit kann der Arbeitgeber auf seine Kosten zusätzlich eine Bescheinigung eines anderen Facharztes nach Wahl des Arbeitnehmers verlangen.
2. a) Wird der Arbeitnehmer durch unverschuldete Arbeitsunfähigkeit oder während einer von einem Sozialleistungsträger bewilligten Kur mit anschließender Schoßnungszeit oder wegen während der Arbeitszeit notwendigen, aus medizinischen Gründen angeordneten Untersuchungs- oder Behandlungsterminen an der Leistung der Dienste verhindert, so behält er für die Dauer von höchstens sechs Wochen den Anspruch auf seine volle Vergütung. In den ersten 4 Wochen der Beschäftigung zahlt der Arbeitgeber anstelle der Entgeltfortzahlung als Zuschuss den Differenzbetrag zwischen Krankengeld und dem Nettoentgelt.
- b) Die dem Arbeitnehmer bei Krankheit weiterzuzahlende Vergütung bemisst sich nach § 8 Nr. 3. Dabei bleiben Mehrarbeitszuschläge, sofern sie nicht als Pauschale gezahlt werden, außer Betracht. Bei abweichender Verteilung der Arbeitszeit gemäß § 2 Nr. 2 gilt die festgelegte Arbeitszeit als geleistet.
 - c) Bei längerer Krankheit und mehr als fünfjähriger Betriebszugehörigkeit kann der Unterschiedsbetrag zwi-

schen dem Netto-Entgelt und dem Krankengeld aus der gesetzlichen Krankenversicherung bzw. dem Verletztengeld aus der gesetzlichen Unfallversicherung bzw. dem Übergangsgeld aus der gesetzlichen Rentenversicherung bis zur Dauer von drei Monaten, bei mehr als zehnjähriger Betriebszugehörigkeit nach freiem Ermessen darüber hinaus gezahlt werden.

§ 11 **Leistungen an Hinterbliebene**

Im Sterbefall sind dem Ehegatten oder den Kindern des Arbeitnehmers, deren Berufsausbildung noch nicht abgeschlossen ist und für die der Arbeitnehmer noch unterhaltspflichtig war, als Sterbegeld noch das Entgelt für den Sterbetag und die restlichen Kalendertage des Sterbemonats und

- einen weiteren Monat,
- bei mehr als zehnjähriger Betriebszugehörigkeit für zwei Monate
- bei mehr als fünfzehnjähriger Betriebszugehörigkeit für drei Monate

zu zahlen; dies gilt auch, wenn der Arbeitnehmer im Zeitpunkt seines Todes wegen Fristablauf (§ 616 BGB) keine Gehaltsfortzahlung wegen Krankheit mehr erhalten oder Mutterchaftsgeld nach § 13 MuSchG bezogen hat.

Die Zahlung erfolgt nur gegen Vorlage der Steuerkarte eines der Berechtigten.

Das Entgelt kann an eine der berechtigten Personen mit befreiender Wirkung gegenüber allen anderen gezahlt werden.

Sofern betriebliche Versorgungsleistungen an Hinterbliebene gewährt werden, können diese auf vorstehende Leistungen angerechnet werden.

§ 12 **Bezahlte Freistellung von der Arbeit**

1. In unmittelbarem Zusammenhang mit den nachstehenden Ereignissen ist dem Arbeitnehmer ohne Anrechnung auf

den Urlaub unter Fortzahlung des Entgelts Freizeit zu gewähren.

- a) bei eigener Eheschließung 2 Werkstage
- b) bei Niederkunft der Ehefrau 2 Werkstage
- c) bei Eheschließung von Eltern, Kindern und Geschwistern 1 Werktag
- d) bei eigener Silberhochzeit und zur Teilnahme an goldener Hochzeit und weiteren Hochzeiten der Eltern, Schwiegereltern und Großeltern 1 Werktag
- e) beim Tod des Ehegatten 3 Werkstage
- f) beim Tod von Eltern und Kindern 2 Werkstage
- g) beim Tod von Geschwistern, Großeltern, Enkeln, Schwiegereltern und Stiefeltern soweit in häuslicher Gemeinschaft 1 Werktag 2 Werkstage
- h) bei Wohnungsumzug/Erstbezug, sofern das Arbeitsverhältnis nicht vom Arbeitnehmer gekündigt worden ist, innerhalb eines Kalenderjahres 2 Werkstage
- i) bei Wohnungsumzug auf Wunsch des Arbeitgebers nach Vereinbarung
- j) bei Erfüllung gesetzlich auferlegter Pflichten aus öffentlichen Ehrenämtern für die ausfallende Arbeitszeit. (Soweit ein Erstattungsanspruch besteht, entfällt in dieser Höhe der Anspruch auf den regelmäßigen Arbeitsverdienst oder geht auf Wunsch des Arbeitnehmers auf den Arbeitgeber über.)
- k) Tarifkommissionsmitgliedern zur Vorbereitung und zur Teilnahme an gemeinsamen Tarifverhandlungen; außerdem gewählte Mandatsträger der vertragschließenden Gewerkschaft höchstens bis zu 5 Tagen im Jahr zur Teilnahme an Sitzungen in Gewerkschaftsangelegenheiten.

Mit § 12 Nr. 1 a) bis k) sind die in Anwendung des § 616 BGB möglichen Fälle abschließend festgelegt.

2. Entgeltansprüche aus § 12 Nr. 1 a),c),h),i) bestehen nicht für Aushilfen und Beschäftigte während der Probezeit innerhalb der ersten vier Wochen; die Freistellung ist jedoch zu gewähren.
3. Während der Kündigungsfrist sowie vor Ablauf eines auf bestimmte Zeit eingegangenen Arbeitsverhältnisses ist dem Arbeitnehmer auf Verlangen angemessene bezahlte Feizeit zur Bewerbung um eine neue Arbeitsstelle zu gewähren.
4. Der Anspruch auf bezahlte Freizeit entfällt, wenn der Arbeitnehmer durch Arbeitsunfähigkeit, Kur, Urlaub oder andere Gründe ohnehin an der Erbringung der Dienstleistung gehindert ist.

§ 13 **Arbeitsschutz**

1. Jede von der Berufsgenossenschaft vorgeschriebene Schutzbekleidung ist vom Arbeitgeber kostenlos zu stellen.
2. Wird durch Gesetz oder Verordnung oder durch den Arbeitgeber das Tragen einer bestimmten Kleidung vorgeschrieben, so ist diese ebenfalls vom Arbeitgeber kostenlos zu stellen.
3. Die in Kälte oder Nässe arbeitenden Arbeitnehmer erhalten vom Arbeitgeber geeignete Schutzbekleidung (z.B. Gummistiefel, wasserdichte Schürzen, Filzschuhe, wärmende Jacken usw.) kostenlos gestellt.
4. Die unter § 13 Nr. 1 – 3 aufgeführte Kleidung ist vom Arbeitnehmer zu tragen und pfleglich zu behandeln. Sie bleibt Eigentum des Arbeitgebers, der auch die Kosten für die Reinigung und Instandsetzung übernimmt.
5. Bei Bildschirmtätigkeiten sind gesicherte ergonomische und arbeitsmedizinische Erkenntnisse zu berücksichtigen; das Sehvermögen der Beschäftigten ist vor Aufnah-

me der Tätigkeit und in mehrjährigem Rhythmus von einem Facharzt oder Betriebsarzt, soweit er ermächtigt ist, überprüfen zu lassen.

Bei mehr als regelmäßig täglich vierstündiger Bildschirmtätigkeit ist das Sehvermögen jährlich zu überprüfen. Die Kosten der Untersuchung trägt, sofern sie nicht von der Krankenkasse übernommen werden, der Arbeitgeber.

§ 14

Verdienstsicherung und Rationalisierungsschutz

1. Arbeitnehmer, die das 53. Lebensjahr vollendet haben und dem Unternehmen mindestens 12 Jahre ununterbrochen angehören und durch eine Änderungskündigung auf Grund alters- oder gesundheitsbedingter Minderung ihrer Leistungsfähigkeit versetzt werden, erhalten als Verdienstsicherung monatlich eine Ausgleichszahlung in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen dem Tarifentgelt der bisherigen und dem Tarifentgelt der neuen Tätigkeit. Außertarifliche Zulagen fallen nicht unter diesen Verdienstausgleich.

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

Erhält der Arbeitnehmer aus demselben Anlass, der zur Erwerbsminderung geführt hat, anderweitige Zahlungen, so ist er verpflichtet, die Zahlungen und deren Veränderung dem Arbeitgeber anzuzeigen. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, seine Ansprüche auf andere Zahlungen vorrangig geltend zu machen.

2. Einem Arbeitnehmer, der das 53. Lebensjahr, aber noch nicht das 65. Lebensjahr vollendet und dem Unternehmen mindestens 12 Jahre ununterbrochen angehört hat, kann in Betrieben mit mehr als 100 Arbeitnehmern, in denen ein Betriebsrat besteht, aus betriebsbedingten Gründen or-

dentlich nur mit Zustimmung des Betriebsrats gemäß § 102 Absatz 6 letzter Halbsatz BetrVG gekündigt werden. Dieser Kündigungsschutz gilt nicht,

- a) in den Fällen der §§ 111, 112, 112a BetrVG
- b) wenn Ansprüche auf vorgezogenes Altersruhegeld aus der gesetzlichen Rentenversicherung oder auf Rente wegen Erwerbs- oder Berufsunfähigkeit bestehen.

§ 15

Fälligkeit und Erlöschen von Ansprüchen

1. Das Gehalt bzw. der Lohn ist am Schluss des Kalendermonats bzw. des Lohnabrechnungszeitraumes, Provisionen, Vergütungen und Abgeltungen für Mehr-, Sonn-, Feiertags-, Nacht- und Schichtarbeit sind spätestens am Schluss des folgenden Monats fällig, in jedem Fall jedoch mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Für Provisionen kann ein anderer Fälligkeitszeitpunkt vereinbart werden.
2. Der Anspruch auf vorgenannte Vergütungen sowie alle sonstigen gegenseitigen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis sind binnen 3 Monaten nach Fälligkeit dem anderen Vertragspartner gegenüber schriftlich geltend zu machen.

Spätestens innerhalb weiterer drei Monate nach Ablauf dieser Frist ist Klage zu erheben. Ist das Beschäftigungsverhältnis beendet, so beträgt die Klagefrist einen Monat.

Ist im Falle des Annahmeverzuges des Arbeitgebers Klage auf wiederkehrende Leistungen gemäß § 258 ZPO erhoben worden, so sind zur Wahrung der Ausschlussfristen weder eine erneute schriftliche Geltendmachung noch Klage auf die erst später fällig werdenden Leistungen erforderlich.

3. Der Urlaubsanspruch ist spätestens am 31.12. des Urlaubsjahres fällig.

Im Falle der tatsächlichen Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses während des Urlaubsjahres wird der Urlaub sofort fällig; § 15 Nr. 2 Abs. 2 Satz 2 gilt entspre-

chend. Der Urlaubsanspruch ist mit Ablauf des 31.03. des nachfolgenden Kalenderjahres ausgeschlossen. Ist er ausnahmsweise abzugelten (§ 8 Nr. 1 Abs. 2), verfällt der Urlaubsabgeltungsanspruch, wenn er nicht innerhalb einer Frist von drei Monaten durch Klage geltend gemacht wird. Ist der Arbeitnehmer ausgeschieden, so verkürzt sich die Klagefrist auf einen Monat.

4. Eine Geltendmachung von Ansprüchen nach Ablauf der in § 15 Nr. 2-3 genannten Fristen ist ausgeschlossen; das gleiche gilt bei Nichterfüllung der dort genannten Voraussetzungen.
5. Die Ausschlussfristen zur Geltendmachung und Klageerhebung gelten nicht für Schadensersatzansprüche aus Verkehrsunfällen und mit Strafe bedrohten Handlungen sowie für Ansprüche aus der betrieblichen Altersversorgung.

§ 16 **Beginn und Ende des Tarifvertrages**

Der Manteltarifvertrag tritt am 1.10.2007 in Kraft. Bestehende betriebliche Regelungen zu Manteltarifvertragsmaterien sind bis zum 30.09.2009 an die neuen Tarifbestimmungen anzupassen. Er ist erstmals mit einer Frist von drei Monaten zum 30.09.2010 kündbar.

Düsseldorf, 28. Juni 2007

Anlage I

Arbeitszeitregelung für Fahrer und Kraftfahrer von Kraftfahrzeugen im Groß- und Außenhandel NRW

(Regelung für das Fahrpersonal gemäß § 2 Nr. 5 dieses Tarifvertrages)

1. Arbeitszeit ist die Zeit vom Beginn bis zum Ende der Arbeit ohne Pausen. Dazu gehören: Lenkzeiten, Arbeiten im Zusammenhang mit Be- und Entladen sowie Reparaturen, Vor und Abschlussarbeiten, sonstige Arbeiten, Arbeitsbereitschaftszeiten.

Als Arbeitsbereitschaft gilt die Zeit, während der sich das Fahrpersonal am Arbeitsplatz oder einem anderen festgelegten Ort aufhalten muss, um jederzeit die Arbeit aufnehmen zu können. § 4 Nr. 10 bleibt unberührt.

Schichtzeit ist die Zeit vom Beginn der Arbeit bis zu ihrem Ende einschließlich der Pausen (Arbeitsschicht)

Pausen sind Arbeitsunterbrechungen, in denen das Fahrpersonal von jeder Arbeitsleistung befreit ist.

2. Für die regelmäßige Arbeitszeit (38,5 Std. Woche pro Woche bzw. im Durchschnitt von bis zu 52 Wochen 38,5 Stunden pro Woche) gilt § 2 Ziffer 1. und 2. des Manteltarifvertrages, soweit nachstehende Regelungen keine Abweichungen zulassen.
3. Für Mehr-, Sonn-, Feiertags-, Nacht- und Schichtarbeit gilt § 4 des Manteltarifvertrages.

4. a) Die höchstzulässige Tageslenkzeit beträgt 9 Stunden. Sie darf zweimal pro Woche auf 10 Stunden verlängert werden. Innerhalb eines Zeitraumes von zwei aufeinanderfolgenden Wochen darf die Lenkzeit 90 Stunden, davon in einer Woche 56 Stunden, nicht überschreiten.

Nach einer Lenkzeit von 4,5 Stunden ist eine Unterbrechung von mindestens 30 Minuten, bei Kraftfahrzeugen über 2,8 t von 45 Minuten einzulegen. Die Lenkzeitunterbrechung kann aufgeteilt werden in Abschnitte von jeweils 15 Minuten.

- b) Die Arbeitsschicht darf längstens bis zu 12 Stunden pro Tag dauern. Soweit regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft anfällt, kann die Arbeitsschicht auf 13 Stunden und dreimal wöchentlich auf 15 Stunden verlängert werden.
- Ist das Fahrzeug mindestens mit zwei Fahrern besetzt, darf die höchstzulässige Arbeitsschicht 22 Stunden dauern.
- c) Die tägliche Ruhezeit beträgt
- aa) bei Kraftfahrzeugen bis 2,8 t 8 zusammenhängende Stunden innerhalb eines Zeitraumes von 24 Stunden,
- bb) bei Kraftfahrzeugen über 2,8t grundsätzlich 11 zusammenhängende Stunden innerhalb eines Zeitraumes von 24 Stunden und kann dreimal wöchentlich auf 9 Stunden verkürzt werden, wenn sie bis zum Ende der folgenden Woche bis auf 11 Stunden je 24 Stunden wieder ausgeglichen wird. Die Tagesruhezeit kann innerhalb von 24 Stunden auf zwei oder drei Zeitabschnitte verteilt werden, wenn ein Zeitabschnitt mindestens 8 zusammenhängende Stunden umfasst und die Gesamtruhezeit dann 12 Stunden beträgt.
- Ist das Fahrzeug mit mindestens zwei Fahrern besetzt, gilt eine tägliche Ruhezeit von mindestens 8 zusammenhängenden Stunden je Fahrer innerhalb eines Zeitraumes von 30 Stunden.
- d) In jeder Woche muss
- aa) bei Kraftfahrzeugen bis 2,8 t einmal eine Ruhezeit von mindestens 24 Stunden gewährt werden,
- bb) bei Kraftfahrzeugen über 2,8 t eine Ruhezeit von 45 zusammenhängenden Stunden gewährt werden. Am Heimatort des Fahrers oder am Standort des Fahrzeuges kann diese verlängerte Ruhezeit auf 36 Stunden und außerhalb dieser Orte auch auf 24 Stunden verkürzt werden, wenn innerhalb

- von vier Wochen die Verkürzung ausgeglichen wird durch entsprechende Verlängerung.
5. Im übrigen gelten die Sozialvorschriften im Straßenverkehr.

**Für die in der Tarifgemeinschaft des Großhandels,
Außenhandels
und der Dienstleistungen
in Nordrhein-Westfalen zusammengeschlossenen
Verbände:**

Wirtschaftsvereinigung Großhandel - Außenhandel -
Dienstleistungen

Bezirksvereinigung Ostwestfalen-Lippe e. V.
Bielefeld

Arbeitgeberverband
Großhandel-Außenhandel-Dienstleistungen
Westfalen-Mitte e. V.

Fachgruppe Groß- und Außenhandel
Dortmund

Unternehmerverband Großhandel, Außenhandel,
Dienstleistungen
Düsseldorf-Niederrhein e.V.
Düsseldorf

Wirtschaftsvereinigung
Großhandel-Außenhandel-Dienstleistungen
Ruhrgebiet e. V.

Fachgruppe Groß- und Außenhandel
Essen

Wirtschaftsvereinigung Groß- und Außenhandel
sowie Dienstleistungen
Gelsenkirchen-Vest Recklinghausen e. V.
Gelsenkirchen

Wirtschaftsvereinigung
Großhandel - Außenhandel - Dienstleistungen
Köln-Aachen-Bonn e. V.

Fachgruppe Groß- und Außenhandel
Köln

Wirtschaftsvereinigung
Großhandel-Außenhandel-Dienstleistung
Niederrhein e. V.
Krefeld

Groß- und Außenhandelsverband
Westfalen-Münsterland e. V.
Münster

Groß- und Außenhandelsverband
Siegen-Olpe-Wittgenstein e. V.
Siegen

Arbeitgeber- und Wirtschaftsverband
Großhandel-Außenhandel-Dienstleistungen
Bergisch Land e. V.
Wuppertal

Landesverband Nordrhein-Westfalen
der gewerblichen Verbundgruppen e. V.,
Bornheim

(Grolman)

(Grütering)

einerseits
und

Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft ver.di
vertreten durch die Landesbezirksleitung NRW
Fachbereich Handel

(Schmidt)

(Hinz)

(Domke)

andererseits

**Protokollnotiz zum Manteltarifvertrag
vom 28. Juni 2007**

1. Die Tarifvertragsparteien sind darüber einig, dass bezüglich der Zuschlagsbefreiung bei branchen- und berufsüblicher Arbeitszeit in § 4 des Manteltarifvertrages frühzeitig Gespräche darüber aufgenommen werden, um von der bisherigen zuschlagsfreien Regelung abzugehen.
2. Wird in Betrieben 40 Stunden gearbeitet und die die regelmäßige Arbeitszeit von 38,5 Stunden pro Woche übersteigende Arbeitszeit von 1,5 Stunden in Freizeit zusammengefasst, so entfällt der Freizeitanspruch nicht durch Krankheit oder Urlaub.

Düsseldorf, den 28. Juni 2007

Die ver.di-Bezirke in Nordrhein-Westfalen und ihre Geschäftsstellen.

Im Zuge der organisatorischen Verschmelzung der ver.di-Büroeinheiten sind kurzfristig Änderungen der Anschriften und Telefonnummern möglich!

Stand: 8/2007

ver.di-Bezirk	PLZ	Ort	Straße, Nr.	Telefon	E-Mail-Adresse
Aachen/Düren/Erf	52068	Aachen	Harscampstr. 20	0241 94676-0	bz.acdnerft@verdi.de
Bielefeld/Paderborn	33604	Bielefeld	Oelmühlenstr. 57	0521 41714-0	bz.bl-pb@verdi.de
Bochum-Herne	44789	Bochum	Universitätsstr. 76	0234 96408-0	bz.bo-her@verdi.de
NRW-Süd	53115	Bonn	Enderlicher Straße 127	0228 94844-0	bz.nnw-sued@verdi.de
Herford-Minden-Lippe	32756	Detmold	Gutenbergsstraße 2	05231 30809-0	
Dortmund	44137	Dortmund	Königswall 36	0231 913000-0	bz.dortmund@verdi.de
Duisburg-Niederrhein	47051	Duisburg	Kasi Nostr. 21-23	0203 2814-0	bz.durie@verdi.de
Aachen/Düren/Erf	52353	Düren	Am langen Graben 5	0241 94676-41	gst.dn-lang@verdi.de
Düsseldorf	40213	Düsseldorf	Bastionstraße 18	0211 15970-0	bz.duess@verdi.de
Essen	45127	Essen	Hollestraße 3	0201 247520	bz.esen@verdi.de
Emscher-Lippe Süd	45881	Gelsenkirchen	Kurt-Schumacher-Straße 100	0209 94094-0	bz.el@verdi.de
Südwestfalen	58285	Gevelsberg	Großer Markt 7	02332 7586-0	gst.gevelsberg@verdi.de
Südwestfalen	58095	Hagen	Hochstraße 117 a	02331 16771	bz.suedwestfalen@verdi.de
Hamm/Urna	59065	Hamm	Bismarckstr. 17-19	02381 920520	bz.hamm-unna@verdi.de
Herford-Minden-Lippe	32051	Herford	Kreishausstr. 6 a	05221 9134-0	bz.her.mili@verdi.de
Bochum-Herne	44623	Herne	Brunnenstraße 42	02323 9522-0	gst.herne@verdi.de
Duisburg-Niederrhein	47533	Kleve	Lindenallee 10	02821 250-20 bis 29	gst.kleve@verdi.de
Köln	50672	Köln	Hans-Böckler-Platz 9	0221 485558-300	bz.kln@verdi.de

verdi-Bezirk	PLZ	Ort	Straße, Nr.	Telefon	E-Mail-Adresse
Linker Niederrhein	47805	Krefeld	Virchowstr. 130 a	02151 8167-0	bz.lnr@verdi.de
Rhein-Wupper	51373	Leverkusen	Dönhoffstraße 3	0214 20640-0	
Heilweg-Hochsauerland	59555	Lippstadt	Wiedenbrücker Straße 47	02941 66960-0	bz.hellweg-hsk@verdi.de
Südwestfalen	58509	Lüdenscheid	Kölner Straße 152	02351 358007	gst.luedenscheid@verdi.de
Heilweg-Hochsauerland	59872	Meschede	Stiftsplatz 11	0291 95293-0	gst.meschede@verdi.de
Herford-Minden-Lippe	32427	Minden	Simonscarré 2	0571 239882	gst.minden@verdi.de
Linker Niederrhein	47441	Moers	Homberger Str. 73	02841 90807-3	
Linker Niederrhein	41065	Mönchengladbach	Rheydtter Str. 328	02161 599090	bz.lnr@verdi.de
Mülheim-Oberhausen	45468	Mülheim an der Ruhr	Friedrichstraße 24	0208 45671-0	bz.mh-ob@verdi.de
Münsterland	48155	Münster	Wolbecker Str. 1	0251 93300-0	bz.msl@verdi.de
Linker Niederrhein	41460	Neuss	Oberstraße 4	02131 275048	
Mülheim-Oberhausen	46045	Oberhausen	Friedrich-Karl-Straße 24	0208 45671-0	bz.mh-ob@verdi.de
Bielefeld/Paderborn	33102	Paderborn	Bahnhofstr. 16	05251 2004-0	gst.paderborn@verdi.de
Emscher-Lippe Nord	45657	Recklinghausen	Kaiservall 17	02361 9140-0	bz.recklinghausen@verdi.de
Rhein-Wupper	42853	Remscheid	Alleestr. 108	02191 20640-0	
NRW-Süd	53721	Siegburg	Kaisersstraße 108	02241 51027	gst.siegburg@verdi.de
Siegen/Olpe	57072	Siegen	Koblenzer Straße 29	0271 23886-0	bz.sie-oe@verdi.de
Rhein-Wupper	42657	Solingen	Gassstr. 10-18, Gebäude G	0212 20640-0	bz.rhein-wupper@verdi.de
Hamm/Urna	59423	Urna	Rahlenseckstraße 12	02303 25019-0	gst.unna@verdi.de
Duisburg-Niederrhein	46483	Wesel	Großer Markt 11	0281 280-44 bis 45	gst.wesel@verdi.de
Wuppertal-Niederberg	42103	Wuppertal	Grüinstr. 30	0202 2813-0	bz.wuppertal@verdi.de



Beitrittsklärung

Werber/in:

Vorname/Name

Mitgliedsnummer

Ich möchte Mitglied werden ab: _____

Monat/Jahr

Name, Vorname

Straße/Hausnummer

PLZ / Wohnort

Telefon (privat/dienstlich)

Geburtsdatum

Krankenkasse

Geschlecht

□ weiblich

□ männlich

□ Arbeiter/in

□ Angestellte/r

□ Beamtin/er

□ Azubi

□ Sonstiges

□ Vollzeit

□ Teilzeit

Anzahl Std.

Beschäftigt bei (Betrieb/Dienststelle/Firma/Filiale) _____

Monatsbeitrag Euro _____

Unterschrift

Datum

Einzugsermächtigung:

Ich bevollmächtige die Gewerkschaft, den jeweiligen satzungsgemäßigen Beitrag bis auf Widerruf im Lastschrifteinzugsverfahren bzw. im Gehalts-/Lohnabzug einzuziehen.

- monatlich halbjährlich
 vierteljährlich jährlich einzuziehen.

Name des Geldinstituts, in Filiale

Bankleitzahl

Kontonummer

Datum/Unterschrift des Kontoinhabers

Der Mitgliedsbeitrag beträgt nach § 14 der verdi-Satzung pro Monat 1 % des regelmäßigen monatlichen Bruttoverdienstes.

Ich willige ein, dass meine persönlichen Daten im Rahmen der Zweckbestimmung des Mitgliedsverhältnisses und der Wahrnehmung gewerkschaftspolitischer Aufgaben elektronisch verarbeitet und genutzt werden. Ergänzend gelten die Regelungen des Bundesdatenschutzgesetzes in der jeweiligen Fassung.



**Fachbereich
Handel
Nordrhein-Westfalen**

**Karlstraße 123-127
40210 Düsseldorf
Tel. (0211) 61824-0**

Tarifvereinbarung

zum

Manteltarifvertrag

für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer
im Groß- und Außenhandel Nordrhein-Westfalen

gültig ab 01. Oktober 2007

wird die folgende Vereinbarung geschlossen:

1. § 7 Ziffer 6 wird wie folgt neu gefasst:

„Ein Arbeitsverhältnis endet unabhängig von seiner Kündigung spätestens mit Ablauf des Monats, in dem der Arbeitnehmer die Altersgrenze für die Regelaltersrente erreicht hat bzw. an dem Tag, an dem vorzeitiges Altersruhegeld oder unbefristete volle Erwerbsminderungsrente bezogen wird. Abweichende einzelvertragliche Regelungen sind auf Wunsch des Arbeitnehmers zulässig.“

2. Die Regelung tritt mit Wirkung zum 01. Januar 2012 in Kraft.

Düsseldorf, 23. Januar 2012

Für die in der
Tarifgemeinschaft Großhandel - Außenhandel - Dienstleistungen NRW
zusammengeschlossenen Verbände:

Wirtschaftsvereinigung Großhandel - Außenhandel - Dienstleistungen
Bezirksvereinigung Ostwestfalen-Lippe e. V.
Bielefeld

AGAD Arbeitgeberverband
Großhandel, Außenhandel, Dienstleistungen e. V.
Fachgruppe Groß- und Außenhandel
Essen/Dortmund

WIGADI Rheinland Düsseldorf-Niederrhein e. V.
Wirtschaftsvereinigung Großhandel, Außenhandel, Dienstleistungen
Düsseldorf

Wirtschaftsvereinigung
Groß- und Außenhandel sowie Dienstleistungen
Gelsenkirchen - Vest Recklinghausen e. V.
Gelsenkirchen

WIGADI Rheinland e. V.
Wirtschaftsvereinigung Großhandel - Außenhandel – Dienstleistungen
- Fachgruppe Groß- und Außenhandel -
Köln-Aachen-Bonn
Köln

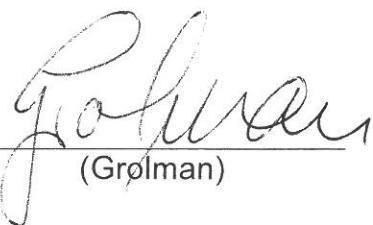
Wirtschaftsvereinigung
Großhandel-Außenhandel-Dienstleistung
Niederrhein e. V.
Krefeld

Unternehmens- und Arbeitgeberverband
Großhandel-Außenhandel-Dienstleistungen
Westfalen-Münsterland e. V.
Münster

GAD Groß- und Außenhandelsverband
SIEGEN - OLPE - WITTGENSTEIN e. V.
Siegen

Arbeitgeber- und Wirtschaftsverband
Großhandel-Außenhandel-Dienstleistung
Bergisch Land e. V.
Wuppertal

Arbeitgeberverband Gewerblicher Verbundgruppen e. V.
Berlin



(Grölman)

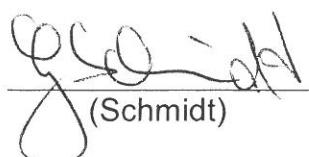


(Grütering)

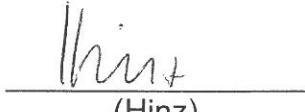
einerseits

und

Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft ver.di
vertreten durch die Landesbezirksleitung NRW
Fachbereich Handel



(Schmidt)



(Hinz)



(Domke)

andererseits