

ver.di-	Dokument-Nr.:	MIBS-Tarifschl.	Abschlussdatum:	Inkrafttreten:
Tarifdokumentation	201707	V12010300EH001	07.01.2014	01.07.2013
Dieser Tarifvertragstext ist eine Reproduktion des Originaltarifvertrages. Es wird darauf hingewiesen, dass nur der original unterschriebene Tarifvertrag rechtswirksam ist (d. Red.).				

Manteltarifvertrag

vom 7. Januar 2014

gültig ab 1. Juli 2013

Inhaltsverzeichnis

§ 1	Geltungsbereich	2
§ 2	Einstellung und Probezeit	3
§ 3	Teilzeitbeschäftigte	3
§ 4	Auszubildende	4
§ 5	Aushilfen	5
§ 6	Regelmäßige Arbeitszeit.....	5
§ 7	Mehrarbeit.....	8
§ 8	Nacht-, Sonn-, Feiertags- und Spätöffnungsarbeit	8
§ 9	Gehalts- und Lohnregelungen	9
§ 10	Familie und Beruf.....	10
§ 11	Urlaub	11
§ 12	Sonderzahlungen.....	13
§ 13	Leistungen zur Vermögensbildung	14
§ 14	Arbeitsausfall	16
§ 15	Kündigung.....	18
§ 16	Kündigungsschutz.....	19
§ 17	Allgemeines	19
§ 18	Ausschlussfristen	19
§ 19	Schiedsstelle.....	19
§ 20	Schlussbestimmungen	20

Manteltarifvertrag

vom 7. Januar 2014

für den Einzelhandel im Bundesland Brandenburg

**Vom 30. Oktober 1997 in der Fassung des
Ergänzungstarifvertrages vom 7. Januar 2014**

gültig ab 1. Juli 2013

zwischen dem

**Handelsverband Berlin-Brandenburg e.V.
Haus des Handels, Mehringdamm 48, 10961 Berlin**

einerseits und

**ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di)
vertreten durch die Landesbezirksleitung Berlin-Brandenburg
Köpenicker Straße 30 10179 Berlin**

andererseits.

§ 1 Geltungsbereich

A. Räumlicher Geltungsbereich

Der Tarifvertrag gilt im Gebiet des Bundeslandes Brandenburg.

B. Fachlicher Geltungsbereich

Der Tarifvertrag gilt für alle Betriebe des Einzelhandels aller Branchen und Betriebsformen einschließlich Dach- bzw. Holdinggesellschaften von Einzelhandelsunternehmen sowie Hilfs- und Nebenbetriebe.

C. Persönlicher Geltungsbereich

Der Tarifvertrag erfasst alle Angestellten, die gewerblichen Arbeitnehmer/innen sowie die in einem Berufsausbildungsverhältnis befindlichen Personen. Ausgenommen sind Personen, die nach § 5 Abs. 2 und 3 Betriebsverfassungsgesetz nicht als Arbeitnehmer/innen im Sinne dieses Gesetzes gelten.

§ 2 Einstellung und Probezeit

1. Der/die Arbeitgeber/in ist verpflichtet, spätestens eine Woche nach erfolgter Einstellung die Art der Tätigkeit, die Gehalts- oder Lohn- sowie die sonstigen Arbeitsbedingungen schriftlich zu bestätigen. Der/die Arbeitnehmer/in ist verpflichtet, eine etwaige Eigenschaft als Schwerbehinderte/r bei der Einstellung mitzuteilen. Das Gleiche gilt, wenn während des Arbeitsverhältnisses eine Schwerbehinderung eintritt.
2. Wird eine Probezeit vereinbart, so darf sie drei Monate nicht überschreiten. Wird eine Probezeit bis zu einem Monat vereinbart, so endet das Arbeitsverhältnis ohne Kündigung zum vereinbarten Zeitpunkt, sofern die Parteien sich nicht über seine Fortsetzung verständigen. Im Übrigen können Probearbeitsverhältnisse bei Angestellten mit einer Frist von einem Monat zum Monatsende gekündigt werden.

Bei gewerblichen Arbeitnehmern/innen können Probearbeitsverhältnisse mit einer Frist von zwei Wochen jeweils zum Schluss der Kalenderwoche gekündigt werden.

Die Übernahme in ein ständiges Arbeitsverhältnis ist schriftlich zu bestätigen.

3. Bei Probearbeitsverhältnissen mit Schwerbehinderten kann eine Probearbeitszeit bis zu sechs Monaten vereinbart werden. Nach dem dritten Monat beträgt die Kündigungsfrist dann mindestens einen Monat zum Monatsschluss.
4. Für Angestellte von der Gruppe K 4 einschließlich aufwärts kann mindestens einen Monat vor Ablauf der Probezeit diese schriftlich bis zu weiteren drei Monaten im gegenseitigen Einvernehmen verlängert werden.

§ 3 Teilzeitbeschäftigte

1. Teilzeitbeschäftigte sind Beschäftigte, deren vertraglich vereinbarte Arbeitszeit die regelmäßige tariflich vereinbarte Wochenarbeitszeit gemäß § 6 Ziff. 1 und 2 unterschreitet.
2. Vorbehaltlich anderer bestehender Vereinbarungen soll die wöchentliche Arbeitszeit in der Regel auf höchstens fünf Tage pro Woche verteilt werden und die tägliche Arbeitszeit in der Regel drei Stunden nicht überschreiten. Hiervon kann abgewichen werden, wenn dies auf Wunsch der Beschäftigten vereinbart wird oder betriebliche Belange (Schließ- und Wachdienst, Auffülltätigkeit, Preisauszeichnung, Hausreinigung, Inventuren und andere vergleichbare verkaufsunterstützende Tätigkeiten) dies erfordern.
3. Soweit betriebliche Weiterbildungsmaßnahmen durchgeführt werden, sind Teilzeitbeschäftigte mit zu berücksichtigen.
4. Der/die Arbeitgeber/in soll bei der Besetzung von freien Arbeitsplätzen im Betrieb beschäftigte geeignete Teilzeitarbeitnehmer/innen mit gleicher Qualifikation, die den Wunsch haben, bei sonst unveränderten vertraglichen Bedingungen bezüglich der Lage der Arbeitszeit einen Vertrag mit der angebotenen höheren Stundenzahl zu erhalten, mit Vorrang berücksichtigen.

5. Der/die Arbeitgeber/in hat bei der Besetzung von freien Vollzeitarbeitsplätzen im Betrieb beschäftigte geeignete Teilzeitarbeitnehmer/innen, die den Wunsch haben, in Vollzeit zu arbeiten, mit Vorrang zu berücksichtigen, soweit betriebliche Belange dem nicht entgegenstehen. Der/die Arbeitgeber/in hat bei der Besetzung von freien Teilzeitarbeitsplätzen im Betrieb beschäftigte geeignete Vollzeitarbeitnehmer/innen, die den Wunsch haben, in Teilzeit zu arbeiten, mit Vorrang zu berücksichtigen, soweit betriebliche Belange dem nicht entgegenstehen.
6. Abweichende Betriebsvereinbarungen bleiben unberührt.
7. Teilzeitbeschäftigte, die auf Veranlassung des Arbeitgebers in der Zeit vom 1. Januar bis 30. September eines Kalenderjahres in einem Zeitraum von 26 Kalenderwochen durchschnittlich 25 Prozent oder mehr über die einzelvertraglich vereinbarte Arbeitszeit hinaus arbeiten, haben auf ihren Wunsch Anspruch auf einen die tatsächliche Arbeitszeit ausweisenden Arbeitsvertrag.

Das gilt nicht für die Arbeitnehmer, mit denen unterschiedliche Arbeitszeiten im Verlaufe eines Kalenderjahres vereinbart sind (z. Bsp. Jahresarbeitszeitvertrag oder Betriebsvereinbarung). Bei der Berechnung der Arbeitszeit werden Vertretungen (z. Bsp. Urlaubs- und Krankheitsvertretungen) bis sechs Wochen nur mit der einzelvertraglich vereinbarten Arbeitszeit angerechnet. Teilzeitbeschäftigte müssen bei Vorliegen der tatsächlichen Voraussetzungen spätestens zum 30. November eines Kalenderjahres erklären, ob sie eine höhere vertragliche Arbeitszeit wünschen. Danach eingehende Erklärungen können nicht mehr berücksichtigt werden.

Diese Regelung tritt mit dem 1. Januar 2005 in Kraft.

§ 4 Auszubildende

1. Wird einem/-er Auszubildenden während der Probezeit gekündigt, so hat dies auf Verlangen des/der Vertragspartner/in schriftlich zu erfolgen.
2. Auszubildenden ist das Führen von Berichtsheften/Tätigkeitsnachweisen während der betrieblichen Ausbildungszeit im erforderlichen Umfang zu gestatten.
3. Lernmittel, wie z.B. Fach- und Schulbücher, deren Beschaffung vom/von der Arbeitgeber/in angeordnet wird, sind, sofern ihre Beschaffung nicht anderweitig finanziert wird, vom/von der Arbeitgeber/in zu bezahlen.
4. Der/die Auszubildende ist verpflichtet, auf Anfrage des/der Auszubildenden ab drei Monate vor Ablauf des Ausbildungsvertrages unverzüglich eine schriftliche Auskunft zu erteilen, ob eine Übernahme in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis erfolgt. Eine Auskunft, dass eine Übernahme erfolgt, begründet ein Arbeitsverhältnis nach bestandener Prüfung. Für Auszubildende günstigere Regelungen durch Betriebsvereinbarungen sind zulässig.
5. Wird nach einer nicht bestandenen Abschlussprüfung das Ausbildungsverhältnis bis zum nächsten Prüfungstermin fortgesetzt, wird weiterhin die Ausbildungsvergütung gezahlt.

Findet die Abschlussprüfung erst nach der Beendigung der vereinbarten Ausbildungszeit statt, so wird das Entgelt in der Zwischenzeit nach der ausgeübten Tätigkeit berechnet. Bis zum Termin der Abschlussprüfung wird dem/der Auszubildenden zunächst jedoch nur der Betrag der Ausbildungsvergütung ausgezahlt; die Differenz zum Tarifgehalt oder -lohn für die ausgeübte Tätigkeit erhält er/sie nach bestandener Prüfung nachgezahlt.

Diese Regelung gilt nicht für die Wiederholungsprüfung.

6. Am Tag der mündlichen Abschlussprüfung sowie an einem Tag der schriftlichen Abschlussprüfung mit anschließender Arbeitspflicht wird der/die Auszubildende von der Arbeit freigestellt. Zur Vorbereitung auf die Abschlussprüfungen sind die Freizeittage so zu legen, dass der Tag vor der jeweiligen Abschlussprüfung arbeitsfrei ist.

§ 5 Aushilfen

1. Arbeitsverträge über eine Aushilfstätigkeit dürfen nur zur Behebung eines vorübergehenden Bedarfs an Arbeitskräften vereinbart werden.
2. Die Einstellung von Arbeitnehmer/innen zur Aushilfe kann höchstens auf drei Monate erfolgen. Danach geht das Aushilfsverhältnis in ein ständiges Arbeitsverhältnis über. Für Aushilfen gilt eine Kündigungsfrist von einem Tag, sofern im Einzelarbeitsvertrag nichts anderes vereinbart ist.

§ 6 Regelmäßige Arbeitszeit

1. Die regelmäßige tarifliche wöchentliche Arbeitszeit, ausschließlich der Pausen, beträgt 38 Stunden. Das gilt auch für Jugendliche.

Abweichend hiervon kann durch freiwillige Betriebsvereinbarung und Einzelarbeitsverträge, in Betrieben mit Betriebsräten mit deren Zustimmung, eine regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit bis zu 40 Stunden vereinbart werden. Eine über die regelmäßige tarifliche Arbeitszeit hinausgehende Arbeitszeit bis zu 40 Stunden in der Woche ist zuschlagsfrei zusätzlich zu vergüten.

2. (* siehe 1. Protokollnotiz) Eine von Ziff. 1 abweichende Regelung kann durch Betriebsvereinbarung, in Betrieben ohne Betriebsrat durch Einzelarbeitsverträge, getroffen werden, sofern
 - a) eine im Voraus festgelegte Freizeit (z.B. rollierendes Freizeitsystem oder feste Wochenfreizeittage) vereinbart wird und dabei der Durchschnitt von bis zu 52 Wochen eines Kalenderjahres die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit nach Ziff. 1 ergibt und
 - b) bei der Verteilung der Wochenarbeitszeit auf Wochenarbeitstage, (außer bei Vorliegen besonderer betrieblicher Gründe z.B. Reinigungspersonal), ein arbeitsfreier Werktag in jeder Woche gebildet wird.
 - c) Fällt in die Woche ein gesetzlicher Feiertag, so ist der freie Tag nach den gleichen Grundsätzen festzulegen, wie in Wochen ohne Feiertag.

1) Protokollnotiz

(Auslegung von Regelungen des Manteltarifvertrages zu Möglichkeiten der Arbeitszeitgestaltung):

1. Zwischen den Tarifparteien besteht Einvernehmen darüber, dass die Regelung in § 6 Ziff. 2a) MTV – soweit sie sich dort auf eine »im Voraus festgelegte Freizeit« bezieht, nicht zwingend verlangt, dass für den Zeitraum von 52 Wochen eines Kalenderjahres auch Regelungen zu Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit, der Pausen sowie die Verteilung der täglichen Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage im Voraus getroffen werden müssen. Das ergibt sich argumentativ aus § 6 Ziff. 4 Satz 1 MTV, der auf betriebliche Regelungen unter Berücksichtigung der gesetzlichen Bestimmungen (§ 87 BetrVG) verweist und dort eine eigene Regelung enthält.
2. Zudem sind sich die Tarifparteien einig, dass bei einer »im Voraus festgelegten Freizeit« gem. § 6 Ziff. 2a) MTV für einzelne Zeitabschnitte auch unterschiedliche Arbeitszeitmodelle mit verschiedener Systematik kombiniert werden können.
3. Des Weiteren besteht Einigkeit darüber, dass eine »im Voraus festgelegte Freizeit*« gem. § 6 Ziff. 2a) MTV keine endgültige Festlegung der Arbeits- und Freizeittage enthalten muss. Die ursprüngliche Festlegung kann im Rahmen einer späteren Feinplanung konkretisiert und gegebenenfalls abweichend geregelt werden, sofern der Durchschnitt der vereinbarten regelmäßigen tariflichen Wochenarbeitszeit (§ 6 Ziff. 1 MTV) im Gesamtjahr erreicht wird. Bei der Feinplanung wird ein Ausgleich zwischen den betrieblichen Erfordernissen und den Wünschen der Arbeitnehmer angestrebt. Zwischen den Betriebsparteien ist über das Zusammenspiel zwischen Grob- und Feinplanung Einvernehmen herzustellen. In Betrieben ohne Betriebsrat ist das Zusammenspiel zwischen Grob- und Feinplanung vertraglich zu regeln.
4. Kurzfristige Einzelabweichungen bleiben unter Beachtung von § 87 Abs. 1 Nr. 2 und Nr. 3 Betriebsverfassungsgesetz stets möglich.
5. Neben den vorgenannten Klarstellungen erklären die Tarifparteien den gemeinsamen Willen, die Regelungen zur Arbeitszeitgestaltung insgesamt zu überarbeiten. Insofern wird an dieser Stelle auf die Vereinbarung im Tarifvertrag zur Weiterentwicklung der Tarifverträge im Einzelhandel im Bundesland Brandenburg verwiesen.
3. a) Sind bei Ladenschluss noch Kunden/innen anwesend, so muss zum Zuendebedienen dieser Kunden/innen und für das damit verbundene Wegräumen der Ware Arbeit geleistet werden. § 7 Ziff. 1 ist zu beachten.
- b) Für das Zuendebedienen und andere Tagesabschlussarbeiten an allen Werktagen aus Anlass der Spätöffnung (Spätöffnungsarbeit ist die Arbeit, die montags bis samstags von 18:30 Uhr bis 20:00 Uhr zu leisten ist) beginnt die Nacharbeit montags bis samstags erst ab 20:15 Uhr. Diese Zeit ist mit einem Zuschlag von 20% zu vergüten. Für die Zeit zwischen 20:00 Uhr und 20:15 Uhr wird kein Mehrarbeitszuschlag gewährt.
4. Beginn und Ende der regelmäßigen Arbeitszeit sowie der Pausen sind unter Berücksichtigung der gesetzlichen Bestimmungen betrieblich zu regeln und jedem/er Arbeitnehmer/in in geeigneter Weise bekanntzumachen.

Für Beschäftigte ist auf deren Verlangen die abgeforderte und geleistete Arbeitszeit, inklusive der Zuschläge, nachvollziehbar zu erfassen.

5. In Betrieben, die an der Spätöffnung teilnehmen, sind die sozialen Belange der Beschäftigten zu berücksichtigen sowie die besonderen Belastungen, die sich aus der Abendöffnung ergeben. Bei Vorliegen dringender persönlicher Gründe

sollen Beschäftigte im Verkauf auf ihren Wunsch (der in der Regel schriftlich geäußert werden soll) an den Tagen Montag bis Freitag von einem Einsatz nach 18:30 Uhr und samstags von einem Einsatz nach 14:30 Uhr ganz oder teilweise ausgenommen werden, wenn dieser Einsatz für sie unzumutbar wäre.

Dies ist regelmäßig der Fall

- wenn die durch ärztliches Attest nachgewiesene notwendige Betreuung und Pflege naher Angehöriger / Lebenspartner anders nicht gewährleistet wäre
- wenn glaubhaft gemacht wird, dass die Betreuung und Beaufsichtigung ihrer Kinder vor Vollendung des 12. Lebensjahres nicht gewährleistet wäre
- an einem Berufsschultag in der Woche sowie am Tag der Zwischen- und Abschlussprüfung (siehe hierzu 2. Protokollnotiz)

Bei erheblichen Erschwernissen der Erreichbarkeit des Arbeitsortes mit öffentlichen Verkehrsmitteln können betriebliche Regelungen von den Betriebsparteien vereinbart werden.

2) Protokollnotiz

Im Fall von Blockunterricht werden die Auszubildenden für die gesamte Zeit des Blockunterrichts von der Arbeit im Betrieb freigestellt.

6. Beschäftigte, die auf der Grundlage des Gesetzes über den Ladenschluss in der Fassung vom 30. Juli 1996 nach 18:30 Uhr arbeiten, sollen an diesem Tag nicht länger als neun Stunden beschäftigt werden, es sei denn betriebsübliche Arbeitszeiten sind im Regelfall länger. Darüber hinaus sollen die Beschäftigten auf Wunsch an nicht mehr als drei Tagen in der Woche nach 18:30 Uhr und an nicht mehr als zwei Samstagen in vier Wochen beschäftigt werden. (Dieser Wunsch soll in der Regel schriftlich geäußert werden.)

Hiervon kann abgewichen werden, wenn im Rahmen einer systematischen Arbeitszeiteinteilung

- mehrere Schichten auch im wöchentlichen Wechsel festgelegt werden
- eine 4-Tage-Arbeitswoche vereinbart wird
- alle vier Wochen ein langes Wochenende (Samstag bis Dienstag oder Freitag bis Montag) erreicht wird.

Andere, davon abweichende Arbeitszeitregelungen können zwischen den Betriebsparteien vereinbart werden, sofern sie eine systematische und im Voraus planbare Arbeitszeit- und Freizeitregelung enthalten (z.B. rollierendes Freizeitsystem, feste Wochenfreizeittage, Jahresarbeitszeitkonten).

In Betrieben ohne Betriebsrat ist eine entsprechende Regelung durch Einzelarbeitsvertrag mit dem/der Betroffenen zu treffen.

7. Aus Anlass der Spätöffnung dürfen für Beschäftigte Pausen nicht neu geschaffen oder verlängert werden. Abweichende Betriebsvereinbarungen sind zulässig.
8. Im Übrigen richtet sich die Arbeitszeit nach den gesetzlichen Bestimmungen, insbesondere den Vorschriften des Jugendarbeitsschutzgesetzes, der Gewerbeordnung sowie des Mutterschutzgesetzes.

§ 7 Mehrarbeit

1. Mehrarbeit ist die Zeit, die über die nach § 6 Ziff. 1 und 2 festgelegte regelmäßige tarifliche Arbeitszeit oder einem Arbeitszeitsystem entsprechende Arbeitszeit hinausgeht.
2. Die Betriebsparteien haben zu prüfen, ob Mehrarbeit, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit vermieden werden können. Mehrarbeit ist auf Veranlassung der Betriebsleitung nur vorübergehend in Fällen einer dringenden geschäftlichen Notwendigkeit nach Anhörung des Betriebsrates (soweit ein solcher vorhanden ist) zulässig.
3. Bei der Festsetzung des Entgelts für eine Stunde ist bei Angestellten 1/165 des Monatsgehaltes, bei gewerblichen Arbeitnehmern/innen der Stundenlohn zu berechnen.
4. Mehrarbeit ist mit 25% Zuschlag zum Stundenentgelt zu vergüten.
5. Die über 18 Mehrarbeitsstunden im Monat hinaus geleistete Mehrarbeit ist mit einem Zuschlag von weiteren 15% zu vergüten (insgesamt 40%).
6. Bei Reisenden und Vertretern, bei denen eine bestimmte Arbeitszeit nicht eingehalten werden kann, ist eine etwaige Mehrarbeitsvergütung im Einzelarbeitsvertrag zu regeln.
7. Jugendliche dürfen zu Mehr-, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit nur nach Maßgabe der besonderen gesetzlichen Bestimmungen herangezogen werden.

§ 8 Nacht-, Sonn-, Feiertags- und Spätöffnungsarbeit

1. Nachtarbeit ist die in der Nachtzeit zwischen 20:00 Uhr und 6:00 Uhr geleistete Arbeit. Für das Zueendebedienen und andere Tagesabschlussarbeiten aus Anlass der Spätöffnung beginnt die Nachtarbeit montags bis samstags erst ab 20:15 Uhr.
2. Sonntagsarbeit ist die in der Zeit von Sonntag 0:00 bis 24:00 Uhr geleistete Arbeit.
3. Feiertagsarbeit ist die an gesetzlichen Feiertagen in der Zeit zwischen 0:00 und 24:00 Uhr geleistete Arbeit.
4. Spätöffnungsarbeit (siehe § 6 Ziff. 3b und 5) ist die Arbeit, die von Montag bis Samstag in der Zeit von 18:30 Uhr bis 20:00 Uhr geleistet wird.
5. Für Arbeit nach Ziff. 1 – 4 sind zum Entgelt folgende Zuschläge zu zahlen:

a) Nachtarbeit	50%
jedoch im Rahmen von Schichtarbeit	20%
b) Sonntagsarbeit	120%
c) Feiertagsarbeit	150%
d) Spätöffnung	20% Zeitgutschrift (Ziff. 6 ist zu beachten)

6. Beschäftigte, die während der Spätöffnung eingesetzt werden, erhalten für diese Zeit eine Zeitgutschrift in Höhe von 20%, die grundsätzlich in Form von Freizeit zu gewähren ist. Bestehende Zeitguthaben können einvernehmlich in Geld abgegolten werden. Ausgenommen von Zeitgutschriften gemäß Ziffer 5d) sind ein Samstag pro Monat und die vier langen Samstage vor Weihnachten.
7. Für berufsübliche Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit (z.B. Nachtwächter/innen, Pförtner/innen, Monteure/innen in Notdienstbetrieben) ist kein Zuschlag zu zahlen. Diese Arbeitnehmer/innen erhalten in jeder Woche (sieben Tage) in der Regel zwei freie Tage. Die Verteilung der freien Tage hat so zu erfolgen, dass mindestens zwei freie Tage im Monat auf einen Sonntag oder gesetzlichen Feiertag fallen.
8. Auf Wunsch oder mit Zustimmung des/der Arbeitnehmers/-in soll eine Abgeltung der geleisteten Mehr-, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit einschließlich der Zuschläge durch Freizeit innerhalb der auf die Mehrarbeitsleistung folgenden zwei Wochen gewährt werden. Im Monat Dezember erfolgte Mehrarbeitsleistungen können bis Ende Januar abgegolten werden.
9. Beim Zusammentreffen mehrerer Zuschläge wird nur der jeweils höhere Zuschlag gewährt.

§ 9 Gehalts- und Lohnregelungen

1. Die in einer besonderen Tarifvereinbarung festzusetzenden Gehälter und Löhne sind Mindestentgelte für die regelmäßige Arbeitszeit.
2. Für die Eingruppierung werden Gehalts- und Lohngruppen gebildet. Bei der Eingruppierung kommt es auf die tatsächlich ausgeübte Tätigkeit an. Übt ein/e Arbeitnehmer/in mehrere Tätigkeiten gleichzeitig aus, die in verschiedene Gehalts- und Lohngruppen fallen, so erfolgt die Eingruppierung entsprechend der zeitlich überwiegenden Tätigkeit.
3. Bei einer vorübergehenden, in einer höheren Gruppe ausgeübten Tätigkeit besteht kein Anspruch auf das höhere Tarifentgelt, wenn die Tätigkeit nicht länger als sechs Wochen hintereinander andauert.

Dauert die Tätigkeit länger als sechs Wochen hintereinander an, ist mindestens der Differenzbetrag zwischen den beiden Tarifgruppen für die Dauer der Tätigkeit als Funktionszulage zu zahlen. Bei mehrfacher Vertretung im Verlaufe eines Kalenderjahres werden Vertretungen von jeweils mehr als zwölf Werktagen addiert. Übersteigt diese Summe sechs Wochen, so ist die sechs Wochen übersteigende Zeit wie im vorstehenden Absatz geregelt zu bezahlen.

4. Gewerbliche Arbeitnehmer/innen erhalten Stundenlohn. Bei Vereinbarung von monatlicher Lohnzahlung für gewerbliche Arbeitnehmer/innen ist der Lohn pro Stunde nach der Lohntabelle mit 165 zu multiplizieren. Abweichende Regelungen durch Betriebsvereinbarungen sind zulässig. Der vorgenannte Multiplikator darf jedoch nicht unterschritten werden.
5. Bei Monatsentgelt ist zur Festlegung des Stundenverdienstes durch den vorgenannten Multiplikator zu teilen.

6. Bei Ereignissen, die eine Erhöhung des Entgelts bedingen, tritt die Veränderung am ersten Tage des Abrechnungszeitraumes für das höhere Entgelt in Kraft, in den das Ereignis fällt, sofern nicht ausdrücklich etwas anderes bestimmt ist.
7. Sachbezüge können auf die zu zahlenden Entgelte höchstens mit den für die Sozialversicherung festgelegten Sätzen angerechnet werden.
8. Bei der Gehalts- und Lohnzahlung ist eine schriftliche Abrechnung über das Entgelt und die gesetzlichen und sonstigen Abzüge zu erteilen. Beträge für Mehrarbeit, Zulagen usw. sind besonders auszuweisen.
9. Die Gehalts- und Lohnzahlung hat innerhalb der betrieblichen Arbeitszeit zu erfolgen. Die Gehaltszahlung und monatliche Lohnzahlung nach Ziff. 4 Satz 2 hat spätestens am Ultimo zu erfolgen. Fällt dieser Tag auf einen Feiertag oder Sonnabend, so ist am Tage vorher zu zahlen. Lohnzahltag soll spätestens der Freitag jeder Woche sein, sofern nicht eine monatliche Zahlung erfolgt. Ist der Lohnzahltag ein Feiertag, so ist der Lohn am vorhergehenden Werktag zu zahlen. Abweichende Regelungen durch Betriebsvereinbarung oder Einzelarbeitsvertrag sind zulässig. Dies gilt auch bei bargeldloser Zahlung.

§ 10 Familie und Beruf

In Betrieben mit mindestens 100 Vollbeschäftigten (Teilzeitbeschäftigte werden auf Vollbeschäftigte umgerechnet) haben Beschäftigte, die sich nach der Geburt eines Kindes persönlich und ohne einer Erwerbstätigkeit in einem anderen Betrieb nachzugehen, der Erziehung und Betreuung widmen und deswegen nach Beendigung der Elternzeit gemäß § 19 BErzGG aus dem Betrieb ausscheiden, für einen Zeitraum von zwei Jahren nach Ende der Elternzeit folgende Ansprüche:

1. Bevorzugte Berücksichtigung bei Urlaubsvertretungen und sonstigen befristeten Einsätzen. Die Gestaltung der Arbeitszeit soll den Möglichkeiten der Beschäftigten Rechnung tragen. Die Beschäftigten müssen ihren Anspruch unter Angabe von möglichen Einsatzzeiten rechtzeitig schriftlich geltend machen.
2. Die Möglichkeit zur Teilnahme an betrieblichen Weiterbildungsprogrammen, die der Aufrechterhaltung oder Wiedererlangung der fachlichen Qualifikation dienen. Ein Anspruch auf Vergütung oder Aufwandsersatz besteht nicht. Die Beschäftigten, die ihren Weiterbildungsanspruch geltend machen wollen, müssen dies schriftlich tun und das Weiterbildungsangebot im Betrieb abfragen.
3. Die Wiedereinstellung auf einen der früheren Tätigkeit vergleichbaren Arbeitsplatz spätestens sechs Monate nach Zugang einer entsprechenden schriftlichen Geltendmachung dieses Anspruchs. Der Wiedereinstellungsanspruch erlischt, wenn ein Arbeitsplatzangebot nicht unverzüglich, spätestens jedoch innerhalb von zehn Tagen angenommen wird.
4. 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. Anspruchsberechtigt sind Beschäftigte, die

bei Eintritt in die Elternzeit über eine mindestens vierjährige Betriebszugehörigkeit verfügen.

§ 11 Urlaub

Der Urlaubsanspruch der Arbeitnehmer/innen besteht aus dem gesetzlichen und dem tariflichen Urlaub.¹

Nach Ablauf einer ununterbrochenen Betriebszugehörigkeit von drei Monaten haben Arbeitnehmer/ innen Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub nach Maßgabe der nachfolgenden Bestimmungen:

1.² Die Dauer des Urlaubs im Urlaubsjahr beträgt in Werktagen:

bis zum vollendeten 21. Lebensjahr	30
bis zum vollendeten 25. Lebensjahr	31
bis zum vollendeten 30. Lebensjahr	35
danach	36

Maßgebend für die Urlaubsdauer ist die Zahl der vollen Lebensjahre bei Beginn des Urlaubsjahres. Das Urlaubsjahr entspricht dem Kalenderjahr.

1.³ Urlaub beträgt 36 Werktagen. Er setzt sich zusammen aus dem gesetzlichen Urlaub in Höhe von 24 Werktagen und dem tariflichen Urlaub in Höhe von zwölf Werktagen.

Für den Fall, dass der Gesetzgeber den gesetzlichen Urlaubsanspruch erhöhen sollte oder ein höherer gesetzlicher Anspruch besteht, 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 die Senkung zu einer entsprechenden Erhöhung des tariflichen Anspruchs führt.

2. Im Eintrittsjahr erhalten Arbeitnehmer/innen für jeden vollen Monat der Beschäftigung (30 Kalendertage) 1/12 des Jahresurlaubs.

Der Urlaubsanspruch entsteht insoweit nicht, als für das Urlaubsjahr von einem/r anderen Arbeitgeber/in bereits voller oder anteiliger Urlaub oder Urlaubsabgeltung gewährt wurde. Wenn der/die Arbeitnehmer/in die Urlaubsbescheinigung eines/-r Vorarbeitgebers/-in schuldhaft nicht vorlegt, gilt der Erholungsurlaub im Eintrittsjahr als bereits genommen.

3. Im Austrittsjahr erhalten Arbeitnehmer/innen für jeden vollen Monat der Beschäftigung (30 Kalendertage) 1/12 des Jahresurlaubs.

Scheidet ein/e Arbeitnehmer/in innerhalb eines Urlaubsjahres aus, nachdem er/sie bereits seinen/ihren vollen Jahresurlaub erhalten hat, so hat es hiermit

¹ gilt ab 1. Januar 2012

² gilt bis 31. Dezember 2011

³ gilt ab 1. Januar 2012

sein Bewenden. Kann der Urlaub wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses ganz oder teilweise nicht mehr gewährt werden, so ist er abzugelten.

4. Wird ein/e Arbeitnehmer/in aus einem wichtigen Grund fristlos entlassen, so ist der im Urlaubsjahr entstandene Urlaubsanspruch in bar abzugelten. Bei fristloser Lösung des Arbeitsverhältnisses wegen unerlaubter Handlungen eines/-r Arbeitnehmers/-in – wenn dem/der Arbeitgeber/ in offensichtlich ein nicht unwesentlicher Schaden entstanden ist – oder wegen Vertragsbruchs, erlischt dieser Anspruch, soweit er den gesetzlichen Urlaubsanspruch übersteigt.
5. Beim Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis muss der/die Arbeitgeber/in eine Bescheinigung über den für das Urlaubsjahr gewährten oder abgegoltenen Urlaub und das gezahlte Urlaubsgeld ausstellen.
6. Der Urlaub dient der Erhaltung und Wiederherstellung der Arbeitskraft des/der Arbeitnehmers/-in und soll nicht in Geld abgegolten werden. Während des Urlaubs darf Erwerbstätigkeit nicht geleistet werden. Durch Verrichtung einer dem Urlaubszweck widersprechenden Erwerbsarbeit bei Dritten verliert der/die Arbeitnehmer/in seinen/ihren Anspruch auf Urlaub.
7. Der Jahresurlaub kann geteilt werden, jedoch sollen dabei einmal mindestens drei Wochen zusammenhängend gewährt und genommen werden.

Genommener Urlaub wird zuerst auf den gesetzlichen Urlaubsanspruch, dann auf den tariflichen Urlaubsanspruch angerechnet. Der tarifliche Urlaubsanspruch verfällt, wenn er nicht im Übertragungszeitraum bis zum 31. März des Folgejahres genommen wird.

Die vorstehende tarifliche Regelung gilt nicht, wenn der Urlaub aufgrund eines Betriebsunfalls, 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 Auszahlung des Urlaubsanspruches ausgeschlossen.

8. Für Urlaubstage ist das Entgelt zu zahlen, das der/die Arbeitnehmer/in erhalten würde, wenn er/sie während dieser Zeit in der regelmäßigen oder der mit ihm/ihr vereinbarten Arbeitszeit gearbeitet hätte.

Bei Angestellten, die neben einem festen Gehalt bzw. Fixum Provisionen beziehen, besteht das Urlaubsentgelt aus dem Tarifgehalt oder dem – falls dieses höher ist – festen Gehalt zuzügl. der Provisionen, die für den/die Angestellte/n in der Urlaubszeit entsprechend den Bestimmungen des Einzelarbeitsvertrages fällig werden.

9. Krankheit während der Urlaubszeit wird nicht als Urlaubszeit angerechnet, wenn sie durch einen Nachweis der Arbeitsunfähigkeit belegt wird. Muss bereits angetretener Urlaub aus zwingenden betrieblichen Gründen auf Veranlassung des/der Arbeitgebers/-in unterbrochen bzw. abgebrochen werden, so erhält der/die Arbeitnehmer/in einen zusätzlichen Urlaub von zwei Urlaubstagen.

Bei Arbeitsausfall ohne Entgelt während des gesamten Urlaubsjahres – außer bei Krankheit – ist eine Übertragung von Urlaub auf das nächste Kalenderjahr ausgeschlossen.

Der tarifliche Teil des Urlaubsanspruches wird auch bei Krankheit während des gesamten Urlaubsjahres nicht auf das nächste Kalenderjahr übertragen.

10. Anerkannte Schwerbehinderte erhalten einen Zusatzurlaub nach Maßgabe der gesetzlichen Bestimmungen.

§ 12 Sonderzahlungen

A. Urlaubsgeld

1. Nach Ablauf einer ununterbrochenen Betriebszugehörigkeit von sechs Monaten haben Arbeitnehmer/innen, Auszubildende und denen Gleichzustellende Anspruch auf Urlaubsgeld im Kalenderjahr nach Maßgabe der nachfolgenden Bestimmungen.
2. Das Urlaubsgeld beträgt 45% des jeweiligen tariflichen Entgeltanspruchs für das letzte tariflich vereinbarte Berufsjahr der Tarifgruppe K 2, bezogen auf das derzeitige Tarifschema, am Stichtag 1. Januar des jeweiligen Kalenderjahres.
3. Teilzeitbeschäftigte erhalten ein Urlaubsgeld im Verhältnis ihrer tatsächlichen Arbeitszeit zur tariflichen Wochenarbeitszeit.
4. Auszubildende und diesen Gleichzustellende erhalten 2/3 des Urlaubsgeldes nach Ziff. 2.
5. Maßgebend für die Bemessung des Urlaubsgeldes ist das Beschäftigungsverhältnis am 1. Januar (Stichtag) des jeweiligen Kalenderjahres.
6. Nach Erfüllung der Wartezeit erhalten neu eingetretene Anspruchsberechtigte im Eintrittsjahr und ausscheidende Anspruchsberechtigte im Austrittsjahr für jeden vollen Monat der Beschäftigung (30 Kalendertage) 1/12 des ihnen nach Ziff. 2 bis sechs jeweils zustehenden Urlaubsgeldes (siehe Ziff. 9).

Der Anspruch entsteht jedoch nicht für Zeiten, für die Urlaubsgeld bereits gezahlt und nicht zurückgezahlt wurde oder für die kein Urlaubsanspruch besteht.

7. Das Urlaubsgeld wird fällig, wenn mindestens die Hälfte des tariflich zustehenden Jahresurlaubs gewährt und genommen wird. Für das Eintrittsjahr werden Ansprüche von weniger als der Hälfte des Urlaubsgeldes nach Ziff. 2 bis sechs zusammen mit dem nächsten Urlaubsgeld fällig.

Durch Betriebsvereinbarungen kann ein anderer Fälligkeitstermin bestimmt werden.

8. Scheidet ein/e Anspruchsberechtigte/r im Verlaufe des Urlaubsjahres aus dem Betrieb aus, nachdem er/sie Urlaubsgeld bereits erhalten hat, so hat er/sie das zuviel erhaltene Urlaubsgeld zurückzuzahlen. Diese Rückzahlungspflicht entfällt nach einer zweijährigen ununterbrochenen Betriebszugehörigkeit. Sie entfällt ferner bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses infolge Mutterschaft, langanhaltender Krankheit, Arbeitsunfall, Berentung oder Tod.
9. Scheidet ein/e Anspruchsberechtigte/r wegen verschuldeter fristloser Kündigung oder wegen einer vertragswidrigen Lösung des Arbeits- oder Ausbildungsverhältnisses aus dem Betrieb aus, so entfällt der Anspruch auf Urlaubsgeld für

das laufende Urlaubsjahr. Ein bereits gezahltes Urlaubsgeld ist in voller Höhe zurückzuzahlen.

10. Zurückzuzahlendes Urlaubsgeld gilt als Entgeltvorschuss.

B. Sonderzuwendungen

1. Anspruch auf die Sonderzuwendung für ein Kalenderjahr haben Arbeitnehmer/innen sowie Auszubildende und denen Gleichzustellende, die jeweils am 1. Dezember des Jahres dem Betrieb/ Unternehmen mindestens zwölf Monate ununterbrochen angehören.
2. Die Sonderzuwendung beträgt 50% des individuell dem/der Anspruchsberechtigten für den Monat November bzw. den Monat des Austritts zustehenden Tarifentgeltes.

Die Sonderzuwendung ist spätestens zum 30. November des laufenden Jahres zu zahlen.

3. Vom 13. Monat einer ununterbrochenen Betriebs-/ Unternehmenszugehörigkeit an erhalten Ausscheidende im Austrittsjahr für jeden vollen Monat der Beschäftigung (30 Kalendertage) 1/12 der ihnen nach Ziff. 2 zustehenden Sonderzuwendung.
4. Scheidet ein/e Anspruchsberechtigte/r wegen verschuldeter fristloser Kündigung oder wegen einer vertragswidrigen Lösung des Arbeits- oder Ausbildungsverhältnisses aus dem Betrieb aus, so entfällt der Anspruch auf die Sonderzuwendung für das laufende Kalenderjahr. Eine bereits gezahlte Sonderzuwendung ist in voller Höhe zurückzuzahlen.
5. Eine zurückzuzahlende Sonderzuwendung gilt als Entgeltvorschuss.
6. Die im laufenden Jahr erbrachten Sonderleistungen des/der Arbeitgebers/-in, gleich ob aufgrund von Betriebsvereinbarungen, betrieblicher Übung oder eines Einzelarbeitsvertrages, wie z.B. Jahresabschlussvergütung, Weihnachtsgeld, 13. Monatsgehalt, Gratifikation, Jahresergebnisbeteiligungen, Jahresprämien gelten als Sonderzuwendung im Sinne dieses Tarifvertrages und erfüllen den tariflichen Anspruch, soweit sie die Höhe der tariflich zu erbringenden Leistungen erreichen.

Dies gilt auch, wenn die betrieblichen Sonderleistungen für einen vor dem laufenden Kalenderjahr liegenden Zeitraum gezahlt werden. Als Sonderzuwendung im Sinne dieses Tarifvertrages gelten nicht solche Leistungen, deren Höhe durch die individuelle Leistung bestimmt ist sowie das tarifliche Urlaubsgeld und etwaige Leistungen zu einer betrieblichen Altersversorgung.

§ 13 Leistungen zur Vermögensbildung

1. Arbeitnehmer/innen, Auszubildende und diesen Gleichzustellende erhalten vermögenswirksame Leistungen nach Maßgabe der Vorschriften des »Fünften Gesetzes zur Förderung der Vermögensbildung der Arbeitnehmer« in der Fassung vom 4. März 1994, zuletzt geändert durch Gesetz vom 24. März 1998.
2. Anspruchsberechtigt sind

- a) vollbeschäftigte Arbeitnehmer/innen. Sie erhalten monatlich DM 26,— (13,29 Euro);
 - b) teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer/innen. Sie erhalten eine anteilige vermögenswirksame Leistung, die sich nach dem Verhältnis ihrer tatsächlichen Arbeitszeit zur tariflichen Arbeitszeit bemisst;
 - c) Auszubildende und diesen Gleichzustellende. Sie erhalten DM 13,— (6,65 Euro).
3. Der Anspruch auf die vermögenswirksame Leistung entsteht nach zwölf Monaten ununterbrochener Betriebs-/ Unternehmenszugehörigkeit mit Beginn des darauffolgenden Kalendermonats.
 4. Die vermögenswirksame Leistung wird für jeden Kalendermonat gezahlt, für den mindestens für zwei Wochen Anspruch auf Entgelt besteht.
 5. Der Anspruch auf vermögenswirksame Leistungen ist in der Höhe ausgeschlossen, in der der/ die Anspruchsberechtigte für den gleichen Zeitraum schon von einem/-r anderen Arbeitgeber/ in vermögenswirksame Leistungen erhalten hat oder noch erhält.
 6. Der Anspruch auf vermögenswirksame Leistungen endet mit Ablauf des Monats, in dem das Arbeits-/ Ausbildungsverhältnis beendet wird. Scheidet der/die Anspruchsberechtigte wegen verschuldeter fristloser Kündigung oder wegen einer vertragswidrigen Lösung des Arbeits-/ Ausbildungsverhältnisses aus dem Betrieb aus, so entfällt der Anspruch bereits für den Monat der Vertragsbeendigung.
 7. Der/ die Anspruchsberechtigte ist verpflichtet, seinem/-er ihrem/-er Arbeitgeber/in unverzüglich jede Auflösung seines/ihrer Vertrages über vermögenswirksame Anlagen anzuzeigen.
 8. Löst ein/e Anspruchsberechtigte/r seinen/ihren Vertrag über vermögenswirksame Anlagen vor Ablauf der Festlegungsfristen nach dem Fünften Vermögensbildungsgesetz prämienschädlich auf, so ist er/sie verpflichtet, dem/der Arbeitgeber/in gleichzeitig die von diesem/-r gezahlten vermögenswirksamen Leistungen in voller Höhe zurückzuzahlen.
 9. Der/die Anspruchsberechtigte kann sich zwischen den im § 2 des Fünften Vermögensbildungsgesetzes vorgesehenen Arten der vermögenswirksamen Anlagen frei entscheiden. Er/sie kann jedoch für jedes Kalenderjahr nur eine Anlageart und ein Anlageinstitut wählen. Die vom/von der Anspruchsberechtigten für ein Kalenderjahr getroffene Entscheidung kann nur mit Zustimmung des/der Arbeitgebers/-in geändert werden. Dies gilt nicht bei Ablauf des Vertrages nach dem Fünften Vermögensbildungsgesetz.
 10. Anspruchsberechtigte haben dem/der Arbeitgeber/in nach Aufforderung bis spätestens einen Monat vor Anspruchsbeginn die Anlageart und das Anlageinstitut schriftlich, unter Beifügung der erforderlichen Unterlagen mitzuteilen.

Unterlässt der/die Arbeitgeber/in diese Aufforderung, so dürfen dem/der Anspruchsberechtigten hieraus keine Nachteile entstehen. Unterrichtet der/die Anspruchsberechtigte den/die Arbeitgeber/in nicht fristgerecht, so entfällt für

jeden angebrochenen Kalendermonat seit Fristablauf der Anspruch auf vermögenswirksame Leistungen.

Auch die Anlage zur Altersvorsorge ist, sofern die vertraglichen Voraussetzungen gegeben sind, möglich.(3)

3) Protokollnotiz

siehe Tarifvertrag über Altersvorsorge

11. Für die Anlage der tariflich vereinbarten vermögenswirksamen Leistungen und für die im Rahmen des zulagebegünstigten Höchstbetrages liegende vermögenswirksame Anlage von Teilen des Entgelts (§ 4 des Fünften Vermögensbildungsgesetzes) soll der/ die Anspruchsberechtigte dieselbe Anlageart und dasselbe Anlageinstitut wählen.
12. Eine unmittelbare Auszahlung der vermögenswirksamen Leistungen an den/die Anspruchsberechtigte/n ist ausgeschlossen.
13. Die vermögenswirksame Leistung ist in der Entgeltabrechnung gesondert auszuweisen.
14. Die monatliche vermögenswirksame Leistung wird gleichzeitig mit der Zahlung des Entgelts für den jeweiligen Monat fällig. Abweichende Betriebsvereinbarungen zur Fälligkeit sind zulässig.
15. Der/die Arbeitgeber/in kann auf die nach diesem Tarifvertrag vereinbarten vermögenswirksamen Leistungen diejenigen vermögenswirksamen Leistungen im Sinne des Fünften Vermögensbildungsgesetzes anrechnen, die er/sie in dem Kalenderjahr bereits aufgrund eines Einzelarbeitsvertrages oder einer Betriebsvereinbarung erbracht hat oder erbringt.

Wird der/die Arbeitgeber/in durch Gesetz zur Gewährung vermögenswirksamer Leistungen verpflichtet, so endet die Verpflichtung aus diesem Tarifvertrag mit Inkrafttreten der gesetzlichen Bestimmungen.

§ 14 Arbeitsausfall

1. Bei Erkrankung ist dem/der Arbeitgeber/in unverzüglich unter Angabe der Gründe Mitteilung zu machen. Dauert die mit Arbeitsunfähigkeit verbundene Krankheit länger als zwei Tage, so ist von dem/der Arbeitnehmer/in spätestens am dritten Tag eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vorzulegen, aus der auch die voraussichtliche Dauer der Erkrankung ersichtlich ist.

Der/die Arbeitgeber/in kann unter Übernahme der Kosten darüber hinaus den Nachweis verlangen, dass die Arbeitsunfähigkeit auf ein unverschuldetes Unglück zurückzuführen ist. Ferner kann der/die Arbeitgeber/in auf seine/ihre Kosten eine vertrauensärztliche Untersuchung verlangen.
2. In Fällen unverschuldeter, mit Arbeitsunfähigkeit verbundener Krankheit ist dem/der Beschäftigten das Entgelt bis zur Dauer von sechs Wochen, jedoch nicht über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses hinaus, in Höhe von 100 Prozent (gem. § 4 Abs. 1 Entgeltfortzahlungsgesetz) zu zahlen.

Als Arbeitsentgelt i.S. dieser Vereinbarung gilt das regelmäßige monatliche Entgelt bzw. das regelmäßige arbeitsvertragliche geschuldete Entgelt, sofern das letztere für den/die Arbeitnehmer/in günstiger ist. Zum Arbeitsentgelt zählen nicht unregelmäßige Bestandteile, z.B. Sonderzahlungen, einmalige sonstige Zahlungen, Mehrarbeitszuschläge.

Im Übrigen gelten die gesetzlichen Bestimmungen.

3. Die Ziff. 1 Satz 1 und 2 gelten auch entsprechend bei Arbeitsverhinderung infolge einer Maßnahme der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation (§ 9 Entgeltfortzahlungsgesetz). Beschäftigte haben die Genehmigung von Maßnahmen der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation (§ 9 Entgeltfortzahlungsgesetz) sowie deren Beginn, Ende und eventuelle Verlängerung dem/der Arbeitgeber/in unverzüglich anzuzeigen.

4. In unmittelbarem Zusammenhang mit den nachfolgenden Ereignissen hat der/die Arbeitnehmer/in Anspruch auf Freistellung von der Arbeit unter Fortzahlung des Entgelts ohne Anrechnung auf den Jahresurlaub:

Eigene Hochzeit	3 Tage
Eigene Silberhochzeit	2 Tage
Hochzeit der Kinder, der Eltern	1 Tag
Silberne und Goldene Hochzeit der Eltern und Schwiegereltern	1 Tag
Umzug und Ersteinzug, jeweils mit Mietvertrag für eigene Wohnung	2 Tage
Niederkunft der Ehefrau	2 Tage
Tod des Ehegatten	3 Tage
Tod der Eltern, der Kinder	2 Tage
Tod der Großeltern, der Schwiegereltern, der Geschwister	1 Tag

Die Partner/innen von eingetragenen Lebensgemeinschaften nach dem Lebenspartnerschaftsgesetz werden den Ehepartnern/-innen gleichgestellt.

5. Beschäftigte erhalten zur Pflege erkrankter Kinder bei Vorliegen der Voraussetzung nach § 45 SGB V entsprechend unbezahlte Freistellung von der Arbeit.
6. Bei kurzfristigen Beurlaubungen (z.B. Vorladung durch Behörden u.ä.) ist das Entgelt für die ausfallende Arbeitszeit zu gewähren. Dies gilt nicht bei selbstverschuldeten Vorladungen oder als Partei im Zivilprozess, ferner nicht, wenn Verdienstausschlag erstattet wird.
7. Den Tarifkommissionsmitgliedern sowie den Mandatsträgern der vertrags-schließenden Gewerkschaft auf Bezirks-, Landes- und Bundesebene ist zur Teilnahme an den Sitzungen ihrer Gremien in erforderlichem Umfang Freistellung von der Arbeit unter Fortzahlung des Entgelts zu gewähren. (4)

4) Protokollnotiz

Die vertragsschließenden Parteien stimmen darin überein, dass die Gremien ihren derzeitigen Umfang nicht erweitern.

§ 15 Kündigung

1. Eine mündliche Kündigung muss auf Verlangen des/der Vertragspartners/-^ unverzüglich schriftlich wiederholt werden und soll eine Begründung enthalten. Die Parteien können eine schriftliche Bestätigung des Empfangs der Kündigung verlangen.
2. Das Arbeitsverhältnis ist beiderseits mit einer Frist von 6 Wochen zum Ende eines Kalendermonats kündbar. Davon kann einzelvertraglich abgewichen werden, jedoch darf die Kündigungsfrist nicht weniger als einen Monat zum Ende des Kalendermonats betragen. (5)

5) Protokollnotiz

Für Beschäftigte, die vor dem 1. Mai 1994 in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis standen und die eine längere Kündigungsfrist haben, bleibt es bei ihrem Besitzstand hinsichtlich der Kündigungsfristen.

Nach einer ununterbrochenen Beschäftigung im Betrieb/Unternehmen von mehr als fünf Jahren verlängert sich die Kündigungsfrist für den/die Arbeitgeber/in wie folgt:

über 5 Jahre	3 Monate
über 8 Jahre	4 Monate
über 10 Jahre	5 Monate
über 12 Jahre	6 Monate
über 15 Jahre	7 Monate

jeweils zum Ende eines Kalendermonats.

3. Im Übrigen gelten die gesetzlichen Bestimmungen. Die Bestimmungen des § 2 (Probezeit) und § 5 (Aushilfen) bleiben unberührt.
4. Unbefristete Arbeitsverhältnisse enden, sofern nicht etwas anderes vereinbart und soweit dies gesetzlich zulässig ist, mit dem Ende des Kalendermonats, in dem der/die Arbeitnehmer/in einen Anspruch auf Altersrente ohne Abschläge hat, oder in welchem dem/der Arbeitnehmer/in der Rentenbescheid über die Gewährung einer unbefristeten Rente wegen voller Erwerbsminderung zugegangen ist (§ 43 Abs. 2 SGB VI).
5. Während der Kündigungsfrist sowie vor Ablauf eines auf bestimmte Zeit eingegangenen Arbeitsverhältnisses ist dem/der Arbeitnehmer/in auf sein/ihr Verlangen angemessene Zeit ohne Entgeltabzug zur Bewerbung um einen anderen Arbeitsplatz zu gewähren.
6. Der/die Arbeitnehmer/in hat bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses Anspruch auf Erteilung eines Zeugnisses. Das Zeugnis hat Auskunft über Art und Dauer der ausgeübten Tätigkeit zu geben und ist auf Wunsch auch auf Führung und Leistung auszudehnen.
7. Der/die Arbeitnehmer/in kann aus begründetem Anlass ein Zwischenzeugnis verlangen, das denselben Anforderungen zu entsprechen hat. Das Zwischen-

zeugnis ist bei der Aushändigung des endgültigen Zeugnisses auf Verlangen zurückzugeben.

§ 16 Kündigungsschutz

Vor Aussprechen einer betriebsbedingten Kündigung gemäß Kündigungsschutzgesetz ist von der Möglichkeit einer Umschulungs- oder Weiterbildungsmaßnahme oder Kurzarbeit auf der Grundlage des SGB III vorrangig Gebrauch zu machen.

§ 17 Allgemeines

1. Offene oder geheime mündliche, schriftliche oder sonstige Vereinbarungen, die den/die Arbeitnehmer/in in seiner/ihrer Freizügigkeit beschränken oder behindern, sind unzulässig, soweit sie über die gesetzlichen Bestimmungen hinausgehen.
2. Eine Tätigkeit für andere Betriebe oder eine selbstständige Tätigkeit ist dem/der Arbeitgeber/in anzuzeigen. Sie kann nur bei Beeinträchtigung des Arbeitsverhältnisses, insbesondere bei Gefahr der Wettbewerbsbeeinträchtigung, untersagt werden. In Zweifelsfällen muss der/die Arbeitnehmer/in beweisen, dass keine Beeinträchtigung des Arbeitsverhältnisses vorliegt.

§ 18 Ausschlussfristen

1. Ansprüche auf Zahlung oder Rückzahlung von Gehalt oder Lohn, tarifliche Eingruppierung und höhere tarifliche Eingruppierung verfallen, wenn sie nicht innerhalb von drei Monaten nach Ende des Abrechnungszeitraumes, in dem sie hätten berücksichtigt werden müssen, schriftlich geltend gemacht werden.

Vorsätzliche untertarifliche Bezahlung fällt nicht hierunter. Sie liegt vor, wenn ein/e Arbeitgeber/in in Kenntnis des Gehalts- und Lohntarifs unter Tarif bezahlt.

2. Scheidet der/die Arbeitnehmer/in aus, sind alle Ansprüche auf Zahlung oder Rückzahlung von Entgelt, tarifliche Eingruppierung und höhere tarifliche Eingruppierung spätestens einen Monat nach dem Ausscheiden oder, falls dieser Termin später liegt, einen Monat nach erfolgter Endabrechnung schriftlich geltend zu machen,
3. Urlaubs- und Urlaubsgeldansprüche verfallen, wenn sie nicht innerhalb von drei Monaten nach Beendigung des Urlaubsjahres, in dem sie entstanden sind, spätestens jedoch einen Monat nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses dem/der Arbeitgeber/in gegenüber schriftlich geltend gemacht werden.
4. Vorstehende Fristen gelten als Ausschlussfristen für beide Seiten.

§ 19 Schiedsstelle

1. Bei Meinungsverschiedenheiten über die Auslegung der abgeschlossenen Tarifverträge (Entgelttarifvertrag, Manteltarifvertrag, Altersvorsorgetarifvertrag und Altersteilzeittarifvertrag) kann jede Vertragspartei eine von Arbeitgeber- und

Arbeitnehmer/innenseite paritätisch mit bis zu drei ehrenamtlichen Vertreter/-innen zu besetzende Schiedsstelle anrufen, die innerhalb von zwei Wochen Zusammentritt.

2. Die Vertreter/innen werden von Fall zu Fall von jeder Vertragspartei bestellt. Die persönlichen und sachlichen Kosten eines Schiedsverfahrens werden von den Mitgliedern der Schiedsstelle selbst getragen.
3. Die von den Vertragsparteien bestellten Vertreter/innen werden von der Geschäftsstelle des Einzelhandelsverbandes unter Angabe des Beratungsgegenstandes mit einer Frist von einer Woche schriftlich eingeladen.

§ 20 Schlussbestimmungen

1. Die Bestimmungen des Betriebsverfassungsgesetzes bleiben durch diesen Tarifvertrag unberührt.
2. Dieser Vertrag tritt in der Fassung des Ergänzungstarifvertrages vom 7. Januar 2014 mit Wirkung vom 1. Juli 2013 in Kraft.
3. Der Vertrag gilt für unbestimmte Zeit. Er kann von jeder Vertragspartei mit dreimonatiger Frist zum Monatsende erstmals zum 30. April 2015 gekündigt werden. Für den Fall der Veränderung gesetzlicher ladenschlussrechtlicher Bestimmungen gilt für beide Seiten ein einmaliges Sonderkündigungsrecht mit einer Frist von einem Monat zum Monatsende für die §§ 6-8 des Manteltarifvertrages. Eine Kündigung muss schriftlich erfolgen.
4. Bestehende, für die Arbeitnehmer/innen günstigere Bedingungen des Einzelarbeitsvertrages dürfen aus Anlass des Inkrafttretens dieses Tarifvertrages nicht zu deren Ungunsten geändert werden.
5. In jedem Betrieb hat eine Ausfertigung dieses Tarifvertrages in einem jedem/-r Betriebsangehörigen zugänglichen Raum auszuhängen bzw. auszuliegen.
6. Die Rechtsnormen dieses Vertrages bleiben auch nach erfolgter Kündigung bis zum Abschluss eines neuen Vertrages in Kraft.

Berlin, 7. Januar 2014

Handelsverband Berlin-Brandenburg e.V.
Haus des Handels, Berlin

Unterschriften

ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft
Landesbezirk Berlin-Brandenburg

Unterschriften