

0001 13 02

Manteltarifvertrag

zwischen

dem Handelsverband Nordrhein-Westfalen

und

ver.di - Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft
vertreten durch die Landesbezirksleitung Nordrhein-Westfalen

wird folgender Manteltarifvertrag abgeschlossen:

§ 1 Geltungsbereich

- (1) Dieser Tarifvertrag gilt im Lande Nordrhein-Westfalen.
- (2) Der Tarifvertrag gilt für alle Unternehmen des Einzelhandels einschließlich ihrer Hilfs- und Nebenbetriebe sowie für die von diesen Betrieben beschäftigten Arbeitnehmer. Die Mitglieder der vertragsschließenden Parteien sind tarifgebunden.
- (3) Der Tarifvertrag gilt auch
 - a) in Versandunternehmen des Einzelhandels;
 - b) in Filialunternehmen des Einzelhandels, dazu gehören auch die Verkaufsstellen der Lebensmittelfilialbetriebe, ihre Hauptverwaltungen, Nebenbetriebe und Läger;
 - c) in Betrieben, deren Schwerpunkt im Einzelhandel liegt;
 - d) in Betrieben des Tankstellen- und Garagengewerbes
 - e) in rechtlich selbstständigen Hauptverwaltungen, Dach- und Holdinggesellschaften von Einzelhandelsunternehmen..
- (4) Der Tarifvertrag gilt mit Ausnahme des in Abs. 5 genannten Personenkreises für alle Arbeitnehmer (Angestellte, gewerbliche Arbeitnehmer, Auszubildende), deren Beschäftigungsstandort in Nordrhein-Westfalen liegt.
- (5) Der Tarifvertrag gilt nicht für Personen im Sinne des § 5 Abs. 2 und Abs. 3 Betriebsverfassungsgesetz.

§ 2

Arbeitszeit

(1) Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit beträgt 37,5 Stunden ausschließlich der Pausen. Im übrigen richtet sich die Arbeitszeit nach den Vorschriften des Arbeitszeitgesetzes, der Gewerbeordnung, des Jugendarbeitsschutzgesetzes sowie des Mutter-schutzgesetzes.

(2) Eine von Abs. 1 abweichende systematische Einteilung der regelmäßigen Arbeitszeit (Mehr- oder Minderarbeit an einem Werktag oder in einer Woche) ist zulässig, wenn innerhalb von 52 Wochen die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit gemäß Abs. 1 nicht überschritten wird.

Protokollnotiz (unten ans Ende der Seite mit Absatz 2 in der Broschüre)

zum gemeinsamen Verständnis des § 2 Abs. 2 MTV Einzelhandel NRW

Die Tarifvertragsvertragsparteien des Einzelhandels in NRW legen der Tarifregelung über die „abweichende systematische Einteilung der regelmäßigen Arbeitszeit“ in § 2 Abs. 2 MTV Einzelhandel NRW das folgende gemeinsame Verständnis zugrunde:

Von der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit in § 2 Abs. 1 MTV Einzelhandel NRW von 37,5 Stunden in jeder Arbeitswoche kann (durch Mehr- oder Minderarbeit an einem Werktag oder in einer Woche) unter folgenden Voraussetzungen abgewichen werden:

1. Der Ausgleichszeitraum von bis zu 52 ganzen Wochen ist kalendermäßig verbindlich festzulegen.
2. Der Planungszeitraum, für den die arbeitstägliche Dauer und die Lage der zu leistenden Arbeitszeit verbindlich für ganze Wochen im Voraus eingeteilt werden, muss nicht dem Ausgleichszeitraum entsprechen.
3. Die Planung der arbeitsfreien Tage muss nicht dem Planungszeitraum gemäß Ziff. 2 entsprechen, sondern kann für längere Zeiträume erfolgen.
4. Zum Überprüfungsstichtag, d.h. nach 52 Wochen und am Ende jedes Ausgleichszeitraums, darf die Arbeitszeit der Vollzeitbeschäftigten die durchschnittliche Wochenarbeitszeit von 37,5 Stunden nicht überschreiten (Rechenweg: im Ausgleichszeitraum insgesamt geleistete Arbeitszeit zzgl. Zeiten nach dem Ausfallprinzip [Zeiten der Arbeitsunfähigkeit, Urlaub, Feiertage, Annahmeverzug etc.] dividiert durch 52 = max. 37,5).
5. Bei der Festlegung der Länge des Ausgleichszeitraums und der Planungszeiträume sowie bei der individuellen Arbeitszeitplanung und insbesondere bei der Planung von arbeitsfreien Tagen ist ein Ausgleich zwischen den betrieblichen Erfordernissen und den berechtigten Belangen der Arbeitnehmer anzustreben.

(3) Besteht ein Betriebsrat, so ist über die Einteilung der Arbeitszeit eine Betriebsvereinbarung abzuschließen. Besteht kein Betriebsrat, so ist hierüber zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer eine Regelung zu treffen.

(4) Die tägliche Arbeitszeit und die Pausen werden zwischen Betriebsleitung und Betriebsrat vereinbart. Pausen gelten nicht als Arbeitszeit. Aus Anlass der Anpassung der Arbeitszeiten der Beschäftigten an die verlängerten betrieblichen Öffnungszeiten darf das bisherige Pausenvolumen nicht gegen den Willen des Betriebsrates, in Betrieben ohne Betriebsrat nicht gegen den Willen der betroffenen Beschäftigten verändert werden.

(5) Wird die regelmäßige tägliche Arbeitszeit an einzelnen Werktagen verkürzt oder verlängert, so kann diese Arbeitszeit in einem Zeitraum von 3 Wochen ausgeglichen werden.

(6) Dringende Vor- und Abschlussarbeiten, Aufräumungsarbeiten und Kassenschluss sind als Ausnahmen über die vereinbarte oder festgelegte Arbeitszeit hinaus zu leisten. Die hierfür erforderliche Zeit darf 10 Minuten täglich nicht überschreiten. Sie ist ohne Mehrarbeitszuschlag auszugleichen.

(7) Für Fahrpersonal (Kraftwagenfahrer aller Führerscheinklassen, Beifahrer) können - wenn die Arbeitszeit überwiegend in Arbeitsbereitschaft besteht - Arbeitszeit und Arbeitsbereitschaft auf insgesamt 46 Stunden, für Heiz-, Schließ-, Wach- und Wartungspersonal auf insgesamt 43 Stunden verlängert werden. Die tägliche Arbeitszeit einschließlich der Ruhepausen für Kraftwagen- und Beifahrer soll höchstens 12 Stunden betragen.

(8) In Betriebsvereinbarungen kann zugelassen werden, dass in Rechenzentren mit nachweislich notwendigem kontinuierlichen Schichtbetrieb an Sonn- und Feiertagen die Arbeitszeit auf bis zu 12 Stunden verlängert wird, wenn dadurch zusätzliche freie Schichten an Sonn- und Feiertagen erreicht werden.

(9) Für Voll- und Teilzeitbeschäftigte ist auf deren schriftliches Verlangen die abgeforderte und geleistete Arbeitszeit inklusive der Zuschläge nachvollziehbar zu erfassen.

§ 3 Teilzeitarbeit

(1) Teilzeitbeschäftigte sind Arbeitnehmer, deren vertraglich vereinbarte Arbeitszeit die tariflich vereinbarte regelmäßige Wochenarbeitszeit unterschreitet.

(2) Arbeitszeitanfang, Arbeitszeitende und Lage der Arbeitszeit für Teilzeitbeschäftigte sind in den Betrieben mit Betriebsrat durch Betriebsvereinbarungen oder in Betrieben ohne Betriebsrat durch einzelvertragliche Vereinbarungen zu regeln.

(3) Die Arbeitszeit soll wöchentlich mindestens 20 Stunden und am Tag mindestens 4 Stunden betragen und auf höchstens 5 Tage pro Woche verteilt werden. Hiervon kann abgewichen werden, wenn der Arbeitnehmer dies wünscht oder betriebliche Belange (z.B. Schließdienst, Hausreinigung, Inventuren...) dies erfordern. Mit Zustimmung des Betriebsrats sowie einzelvertraglich in Betrieben ohne Betriebsrat kann die Arbeitszeit auf 6 Tage verteilt werden.

(4) Die Teilzeitbeschäftigte sind anteilig an den tariflichen Leistungen zu beteiligen.

(5) Teilzeitbeschäftigte sind von der Arbeitszeitverkürzung erfasst. Stimmen sie einer Änderung ihres Arbeitsvertrages auf Arbeitszeitverkürzung zu, wird ihre Stundenzahl im Verhältnis der Arbeitszeitverkürzung nur insoweit gekürzt, als sie durch die Verkürzung nicht gegen ihren Willen unter die Grenze zur Versicherungspflicht in der gesetzlichen Arbeitslosenversicherung fallen.

(6) Der Arbeitgeber soll bei der Besetzung von Vollzeitarbeitsplätzen entsprechend im Betrieb beschäftigte Teilzeitarbeitnehmer, die den Wunsch haben, in Vollzeit zu arbeiten, mit Vorrang berücksichtigen, soweit betriebliche Belange nicht entgegen stehen.

(7) Teilzeitbeschäftigte, die zusammenhängend 17 Wochen über 20 % der einzelvertraglich vereinbarten Arbeitszeit hinaus gearbeitet haben, haben Anspruch auf einen Arbeitsvertrag, der dem Durchschnitt der tatsächlich geleisteten Arbeit innerhalb dieser 17 Wochen entspricht. Eine Erhöhung erfolgt nur bis zur tariflichen Höchstarbeitszeit gemäß § 2 Absatz 1. Bei der Berechnung werden die Monate November und Dezember sowie individuelle Urlaubszeiten und Krankheitszeiten bis 6 Wochen nicht berücksichtigt. Hierdurch wird der Zusammenhang nicht unterbrochen. Abweichungen in Betriebsvereinbarungen sind möglich. Der Anspruch erlischt mit dem Ablauf von drei Monaten nach Vorliegen der Voraussetzungen, wenn er nicht innerhalb dieser Frist schriftlich gegenüber dem Arbeitgeber geltend gemacht wird.

§ 4 **Mehrarbeit**

(1) Mehrarbeit für Vollbeschäftigte ist jede über die vereinbarte oder festgelegte tägliche Arbeitszeit hinausgehende Arbeit, sofern sie nicht gemäß § 2 Abs. 5 ausgegli-

chen wird. Mehrarbeit für Teilzeitbeschäftigte ist jede Arbeitszeit, die über die in § 2 Abs. 1 geregelte Arbeitszeit hinaus geleistet wird.

(2) Eine über die tarifliche Arbeitszeit hinausgehende Arbeitszeit bis zu 40 Stunden je Woche ist als zuschlagfreie Mehrarbeit zu vergüten.

(3) Mehrarbeit ist nach Möglichkeit zu vermeiden. Sie ist nur im Rahmen der Bestimmungen des Arbeitszeitgesetzes und des Betriebsverfassungsgesetzes zulässig. Bei der Festlegung der Mehrarbeit sollen die Interessen der betroffenen Arbeitnehmer angemessen berücksichtigt werden. Der Arbeitgeber hat bei Anordnung von Mehrarbeit auf berechtigte Belange des Arbeitnehmers Rücksicht zu nehmen, insbesondere im Hinblick auf unbeaufsichtigte Kinder.

(4) Mehrarbeitsstunden sind mit 1/163 des Monatsentgelts und einem Zuschlag gemäß § 7 zu bezahlen. Auf Wunsch des Arbeitnehmers kann eine Abgeltung von Mehrarbeitsstunden durch Freizeit mit den entsprechenden Zeitzuschlägen erfolgen. Über den Zeitpunkt der Abgeltung ist eine Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer herbeizuführen.

§ 5 Spätöffnungsarbeit

(1) Spätöffnungsarbeit ist Arbeit in Verkaufsstellen, die von Montag bis Samstag in der Zeit von 18.30 Uhr bis 20.00 Uhr geleistet wird. Spätöffnungsarbeit ist zuschlagspflichtig (§ 7).

(2) Nicht zuschlagspflichtig gemäß Abs. 1 ist die Arbeitszeit an den letzten vier Samstagen vor dem 24. Dezember.

Betriebe, die nur an einem Samstag im Monat und/oder an den vier Samstagen vor dem 24. Dezember über 14.00 Uhr hinaus öffnen, sind von der Verpflichtung zur Zahlung von Zuschlägen an Samstagen gemäß Abs. 1 befreit.

(3) Bei der Einteilung der Arbeitszeit sind die sozialen Belange der Beschäftigten zu berücksichtigen. Beim Vorliegen dringender persönlicher Gründe sollen Beschäftigte im Verkauf auf ihren Wunsch hin an den Tagen Montag bis Freitag von einem Einsatz nach 18.30 Uhr sowie an Samstagen nach 16.00 Uhr ganz oder teilweise ausgenommen werden, wenn dieser Einsatz für sie unzumutbar wäre.

Dies ist regelmäßig der Fall,

- wenn die nach ärztlichem Attest erforderliche Betreuung und Pflege naher Angehöriger/Lebenspartner nicht gewährleistet wäre,
- wenn glaubhaft gemacht wird, dass die Betreuung und die Beaufsichtigung ihrer Kinder vor Vollendung des 12. Lebensjahres nicht gewährleistet wäre,
- für Auszubildende am Berufsschultag,
- wenn bei der Teilnahme an außerbetrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen für die Dauer und den Umfang keine zeitlichen Alternativen bestehen.

Beschäftigte, die montags bis samstags nach 18.30 Uhr und bei einem Geschäftsschluss um 20.00 Uhr in zumutbarem Zeitraum ihren Wohnsitz mit öffentlichen Verkehrsmitteln nicht erreichen können, sollen, wenn sie diese ausschließlich benutzen können, in erforderlichem Umfang vor 20.00 Uhr von dem Arbeitseinsatz ausgenommen werden.

(4) Beschäftigte, die in Verkaufsstellen nach 18.30 Uhr arbeiten, sollen an diesen Tagen nicht länger als 8,5 Stunden beschäftigt werden, es sei denn, betriebsübliche Arbeitszeiten sind ebenfalls länger. Darüber hinaus sollen die Beschäftigten auf ihren Wunsch an nicht mehr als drei Tagen in der Woche nach 18.30 Uhr und unter Anrechnung auf gesetzliche Freistellungsansprüche an nicht mehr als drei Samstagen im Monat beschäftigt werden.

Hiervon kann abgewichen werden, wenn im Rahmen einer systematischen Arbeitszeitteilung

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

Andere, davon abweichende Arbeitszeitregelungen können zwischen den Betriebspartnern vereinbart werden, sofern sie eine systematische und im Voraus planbare Arbeitszeitregelung enthalten (roulierendes Freizeitsystem, feste Wochenfreizeittage, usw.)

In Betrieben ohne Betriebsrat ist eine entsprechende Regelung durch Einzelarbeitsvertrag mit den betroffenen Beschäftigten zu treffen.

§ 6

Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit

(1) Nachtarbeit im Sinne dieses Tarifvertrages umfasst den Zeitraum von 19.30 Uhr bis 6.00 Uhr, in Verkaufsstellen von 20.00 Uhr bis 6.00 Uhr.

(2) Die Betriebsparteien haben zu prüfen, ob Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit vermieden werden können. Sie sind nur im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen zulässig.

Dringende Vor- und Abschlussarbeiten etc. i.S. d. § 2 Abs. 6 MTV sind ungeachtet der Prüfungspflicht des § 6 Abs. 2 Satz 1 MTV zulässig.

(3) Von der Betriebsleitung angeordnete Nacharbeitsstunden sowie Arbeitsstunden an Sonn- und Feiertagen (von 0 bis 24 Uhr) sind gemäß §§ 4 und 7 abzugelten. Dies gilt nicht für den normalen Wach- und/oder Wartungsdienst während der Nachtstunden und an Sonn- und Feiertagen.

(4) Soweit das Fahr-, Heiz-, Schließ-, Wach- und Wartungspersonal regelmäßig an Sonn- und Feiertagen beschäftigt wird, ist in Verbindung mit mindestens jedem zweiten Sonntag eine zusammenhängende Freizeit von 36 Stunden zu gewähren.

(5) Wechselschichtarbeit, bei der sich die Schichten turnusmäßig ablösen und in der regelmäßig Nachschichten anfallen, wird für alle Schichten mit einem Zuschlag von 10 % des Tarifentgelts bezahlt.

(6) Für das Tankstellen- und Garagengewerbe gelten abweichend von Abs. 4 und von § 5 Abs. 1 die Bestimmungen des § 8.

§ 7

Zuschläge

(1) Mehr-, Nacht-, Sonntags-, Feiertags-, Spätöffnungs- und zuschlagpflichtige Samstagsarbeit sind mit Ausnahmen im Tankstellen- und Garagengewerbe (§ 8) mit folgenden Zuschlägen abzugelten:

- | | |
|---|------|
| a) Spätöffnungsarbeit (§ 5 Abs. 1) | 20 % |
| b) Mehrarbeit (§ 4) | 25 % |
| c) Mehrarbeit ab der 5. Mehrarbeitsstunde in der Woche | 40 % |
| d) Nacharbeit (§ 6), ausgenommen Wechselschichtarbeit gemäß | |

§ 6 Abs. 5	55 %
e) Sonntagsarbeit	120 %
f) Feiertagsarbeit, sofern der Feiertag auf einen Wochentag fällt	200 %

(2) Für Arbeiten gemäß § 2 Abs. 6 nach 20.00 Uhr (montags bis samstags) wird ein Zuschlag von 40 % gewährt.

(3) Spätöffnungszuschläge sind grundsätzlich in Freizeit zu gewähren. Die Freizeit ist zusammenzufassen und in Arbeitszeitsysteme einzugliedern. Freizeitguthaben dürfen nicht dazu führen, dass Beschäftigte den Schutz der Sozialversicherung verlieren. Auf Wunsch von Beschäftigten kann der Zuschlag im Einvernehmen mit dem Arbeitgeber abgegolten werden.

(4) Treffen mehrere Zuschläge zusammen, ist jeweils nur der höchste Zuschlag zu zahlen.

§ 8

Abweichende Regelungen für das Tankstellen- und Garagengewerbe

(1) Für Arbeitnehmer im Tankstellen- und Garagengewerbe kann - wenn die Arbeitszeit regelmäßig in erheblichem Umfang in Arbeitsbereitschaft besteht - die wöchentliche Arbeitszeit auf 50 Stunden, die tägliche Arbeitszeit auf höchstens bis zu 10 Stunden verlängert werden.

(2) Arbeitnehmer, die in durchlaufender Schichtarbeit beschäftigt werden, haben in jeder Kalenderwoche Anspruch auf eine zusammenhängende arbeitsfreie Zeit von 36 Stunden. Jede dritte 36stündige arbeitsfreie Zeit muss einen Sonntag enthalten. Kann aus außergewöhnlichen betrieblichen Gründen die 36stündige arbeitsfreie Zeit, die einen Sonntag enthält, nicht gewährt werden, so ist für die an diesem Tag geleistete Sonntagsarbeit ein Zuschlag gemäß Absatz 3 zu zahlen.

(3) Mehr-, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit sind mit folgenden Zuschlägen abzugelten:

a) Mehrarbeit	25 %
b) Nachtarbeit, Sonntagsarbeit und Arbeit am Ostermontag, Pfingstmontag und 2. Weihnachtstag	50 %
c) Feiertagsarbeit mit Ausnahme der unter b) genannten Feiertage	100 %

(4) Treffen mehrere Zuschläge zusammen, ist jeweils nur der höchste Zuschlag zu zahlen.

§ 9 Kurzarbeit

(1) Zur Vermeidung von Kündigungen und Entlassungen kann nach vorheriger Anhörung des Betriebsrates mit einer Ankündigungsfrist von 4 Wochen Kurzarbeit unter Berücksichtigung der Vorschriften des Arbeitsförderungsgesetzes eingeführt werden. Besteht kein Betriebsrat, so soll über die Einführung der Kurzarbeit zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern eine Vereinbarung getroffen werden.

(2) Dauert die Kurzarbeit länger als 4 Wochen, so können die betroffenen Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis mit Monatsfrist zum Monatsende kündigen.

§ 10 Gehalts- und Lohnregelung

(1) Die Festsetzung der Gehälter und Löhne erfolgt in einer besonderen tariflichen Regelung. Der Arbeitnehmer wird in die seiner überwiegend ausgeübten Tätigkeit entsprechende Gehalts- oder Lohngruppe eingeordnet.

(2) Bei vorübergehender in einer höheren Gehalts- oder Lohngruppe verrichteten Tätigkeit entsteht ein Anspruch auf Bezahlung nach der höheren Tarifgruppe vom 1. Tag dieser Tätigkeit an, wenn die Tätigkeit in der höheren Gruppe ununterbrochen länger als 6 Wochen andauert, bei regelmäßiger vertraglich vereinbarter Stellvertretung (z.B. als Substitut) erst nach mehr als dreimonatiger zusammenhängender Abwesenheit des Vertretenen.

(3) Bei Ereignissen, die nach den Tarifverträgen eine Veränderung des Entgelts zur Folge haben und vor dem 15. des Monats eintreten, wird die Veränderung ab 1. des Monats wirksam; tritt das Ereignis danach ein, wird die Veränderung mit dem 1. des folgenden Monats wirksam.

(4) Dem Arbeitnehmer ist mit jeder monatlichen Gehalts- bzw. Lohnzahlung eine Abrechnung auszuhändigen.

- (5) Teilzeitbeschäftigte haben Anspruch auf ein monatliches Tarifentgelt, das dem Verhältnis ihrer vereinbarten Arbeitszeit zu der dem tariflichen Entgelt eines Vollbeschäftigten zugrundeliegenden Arbeitszeit entspricht.
- (6) Bezieht ein Arbeitnehmer verschiedene Arten von Vergütungen (Fixum und Provision, ausgenommen Stück- oder ähnliche Prämien), so muss das monatliche Fixum mindestens dem monatlichen Tarifgehalt/-lohn entsprechen. Einzelheiten sind in Betriebsvereinbarungen zu regeln.
- (7) Der Arbeitnehmer muss spätestens am Schluss des Kalendermonats über sein Entgelt verfügen können. Bargeldlose Zahlung ist zulässig. Besteht für den Arbeitnehmer keine Möglichkeit, das Entgelt außerhalb der Arbeitszeit abzuheben, so ist der Arbeitgeber gehalten, dem Arbeitnehmer auf Verlangen am Fälligkeitstage ggf. gegen Scheck einen angemessenen Betrag auszuzahlen. Bestehende Betriebsvereinbarungen werden hiervon nicht berührt.
- (8) Bei Teilzeitbeschäftigten ist für die Berechnung der Berufsjahre die geleistete durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit zugrunde zu legen, wobei eine Arbeitszeit von 10 und mehr Wochenstunden einer Vollbeschäftigung gleichgesetzt ist.
- (9) Zeiten der Unterbrechung von Arbeitsverhältnissen bis zu einem Ausmaß von 4 Monaten im Jahr sind bei der Berechnung der Berufsjahre nicht abzuziehen.
- (10) Zeiten von Arbeitslosigkeit, für die entsprechend den gesetzlichen Vorschriften Arbeitslosenunterstützung gezahlt worden ist, sind als geleistete Arbeitszeit auf die Berufsjahre anzurechnen, längstens jedoch bis zur Dauer eines Jahres.
- (11) Arbeitnehmerinnen, die aus Anlass einer Niederkunft ihre Tätigkeit bis zu einem Jahr unterbrochen und in dieser Zeit keine andere bezahlte Tätigkeit aufgenommen haben, wird die Ausfallzeit als Berufs- bzw. Tätigkeitsjahr angerechnet.
- (12) Arbeitnehmer, die das 50. Lebensjahr vollendet haben und dem Betrieb mindestens 15 Jahre ununterbrochen angehören und durch eine Änderungskündigung aufgrund alters- oder gesundheitsbedingter Minderung ihrer Leistungsfähigkeit in der tariflichen Eingruppierung zurückgestuft werden, erhalten als Verdienstsicherung für die Dauer von 30 Monaten eine monatliche Ausgleichszahlung in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen dem Tarifgehalt/-lohn der bisherigen und dem Tarifgehalt/-lohn der neuen Tätigkeit.

Außertarifliche Zulagen fallen nicht unter diesen Verdienstausgleich. Der Anspruch auf Ausgleichszahlung entfällt insoweit, als Ansprüche

- a) auf Altersruhegeld bzw. vorgezogenes Altersruhegeld aus der gesetzlichen Rentenversicherung oder
- b) auf Rente wegen voller oder teilweiser Erwerbsminderung oder
- c) gegen Drittschädiger geltend gemacht werden können und erfüllt werden.

Erhält der Arbeitnehmer aus demselben Anlass, der zur Erwerbsminderung geführt hat, anderweitige Zahlungen, so ist er verpflichtet, die Zahlungen und deren Veränderungen dem Arbeitgeber anzugeben. Solche Zahlungen werden auf die Ausgleichszahlungen angerechnet. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, seine Ansprüche auf andere Zahlungen vorrangig geltend zu machen oder sie dem Arbeitgeber auf dessen Verlangen abzutreten.

* Protokollnotiz

Die Tarifvertragsparteien halten an den Regelungen zum § 10 Abs. 12 MTV (Verdienstsicherung für ältere Arbeitnehmer/innen) fest. Sie sind überzeugt, dass die Vorschrift legitim ist und halten das Anknüpfen an die Altersgrenze für angemessen.

Sachgründe:

- 1- Bei Beschäftigten im Einzel- und Versandhandel kann es z. B. bei starker Stehbelastung oder durch regelmäßiges Heben und Tragen von schweren Lasten zu einer Leistungsbeeinträchtigung bei langjähriger Berufstätigkeit kommen. Dies kann zu einem (unverschuldeten) Wechsel auf einen geeigneteren, aber geringer entlohnten Arbeitsplatz führen. Dieser Wechsel kann sogar zur Vermeidung einer Beendigungskündigung erforderlich sein. Die tarifliche Regelung bezweckt hier einen zeitlich befristeten Verdienstausgleich, aber nur für solche Beschäftigte, die sich durch eine langjährige Betriebstreue ausgezeichnet haben.
- 2- Die zeitlich befristete Verdienstsicherung für Ältere soll auch dazu dienen, älteren und rentennäheren Beschäftigten die infolge einer geringeren Entlohnung entstehende Rentenminderung teilweise abzufedern. Dieser Ausgleich wäre grds. auch für jüngere Beschäftigte von Interesse. Der Unterschied zu einem jüngeren Beschäftigten ist aber, dass diesem noch Beschäftigungszeiten mit der Möglichkeit verbleiben, entstandene Rentenminderungen noch – in welcher Form auch immer – auszugleichen. Diese Möglichkeiten haben ältere rentennahe Beschäftigte nicht mehr.
- 3- Es handelt sich um einen seltenen Ausnahmefall. Mit der Regelung sollen Einzelfallhärten ausgeglichen werden, die sonst z. B. im Umfeld von (Langzeit-) Erkrankungen entstehen könnten.

(13) Ist der Arbeitnehmer verpflichtet, sich an einem dem Arbeitgeber anzugebenden Ort auf Abruf zur Arbeit bereitzuhalten (Rufbereitschaft), werden ihm anteilig für die Dauer der Rufbereitschaft 8 % des Tarifentgeltes gezahlt. Entsprechende Pauschabgeltungen sind zulässig.

§ 11

Einstellung und Entlassung

(1) Bei Einstellungen und Entlassungen gelten die gesetzlichen Vorschriften, z.B. die des Betriebsverfassungsgesetzes, der Kündigungsschutzgesetze, des Schwerbehindertengesetzes, des Arbeitsplatzschutzgesetzes und des Berufsbildungsgesetzes. Besteht ein Betriebsrat, so sind ihm auf Verlangen vor jeder Einstellung die Bewerbungsunterlagen aller Bewerber vorzulegen. Betriebsvereinbarungen über innerbetriebliche Ausschreibungen werden hiervon nicht berührt.

(2) Hat der Arbeitgeber eine persönliche Vorstellung verlangt, so sind dem Bewerber die nachgewiesenen, angemessenen Kosten für Reise, Aufenthalt und ggf. Übernachtung zu ersetzen, jedoch nicht über die seinem bisherigen Arbeitseinkommen vergleichbaren Pauschalsätze der Reisekostenordnung der Landesbediensteten hinaus.

(3) Der Arbeitgeber ist verpflichtet, bei der Einstellung, spätestens jedoch bei der Arbeitsaufnahme, dem Arbeitnehmer auf Verlangen eine Ausfertigung des Arbeitsvertrages auszuhändigen. Aus dem Arbeitsvertrag sollen ersichtlich sein:

- a) Art und Umfang der Tätigkeit, Einsatzort und Arbeitsplatz
- b) die tarifliche Eingruppierung (z.B. die Gehalts-/Lohngruppe, die Berufs-/Tätigkeitsjahre)
- c) die Höhe und die Zusammensetzung des monatlichen Entgelts
- d) die Dauer der Arbeitszeit und die Arbeitszeiteinteilung.

(4) Dem Arbeitnehmer ist auf Verlangen ein Zwischenzeugnis auszustellen.

(5) Unbefristete Arbeitsverhältnisse enden, sofern nicht etwas anderes vereinbart ist, mit dem Ende des Kalendermonats, in dem der Arbeitnehmer die Regelaltersgrenze für den Bezug der gesetzlichen Rente erreicht hat oder in welchem dem Arbeitnehmer der Rentenbescheid über die Gewährung einer Rente wegen zeitlich nicht befristeter voller Erwerbsminderung oder vorgezogenem Altersruhegeld zugegangen ist.

Sachgründe:

Die Zulässigkeit allgemeiner Altersgrenzen ergibt sich aus § 10 Satz 3 Nr. 5 AGG. Die Tarifregelung verfolgt legitime arbeitsmarkt- und sozialpolitische Ziele. Zum einen ist die Förderung der Beschäftigungsverteilung zwischen den Generationen beabsichtigt; darüber hinaus soll damit ein positiver Beitrag zur Reduzierung der Arbeitslosigkeit, insbesondere bei jungen Menschen geleistet werden. Ihnen soll die berufliche Eingliederung erleichtert werden, zudem soll die allgemeine tarifliche Altersgrenze die Personalplanung für die Unternehmen vorausschaubarer machen.

(6) Für die Kündigung von Angestellten und gewerblichen Arbeitnehmern gilt eine Grundkündigungsfrist von 6 Wochen zum Ende eines Kalendermonats. Davon kann einzelvertraglich abgewichen werden. Die Mindestkündigungsfrist beträgt einen Monat zum Ende eines Kalendermonats. Beide Parteien können eine schriftliche Bestätigung des Empfangs der Kündigung verlangen.

(7) Nach einer ununterbrochenen Beschäftigung im Betrieb/Unternehmen von mehr als 5 Jahren verlängern sich die Kündigungsfristen für den Arbeitgeber wie folgt:

über 5 Jahre	3 Monate
über 8 Jahre	4 Monate
über 10 Jahre	5 Monate
über 12 Jahre	6 Monate
jeweils zum Ende eines Kalendermonats.	

Die Vereinbarung der Verlängerung der Kündigungsfristen auf Gegenseitigkeit ist zulässig.

(8) Für Kündigungen von Arbeitsverhältnissen, die vor dem 1.8.1993 begründet worden sind, sind die bis zu diesem Stichtag geltenden einzelvertraglichen, die bis 1992 geltenden tariflichen und gesetzlichen Regelungen anzuwenden; es sei denn, die vorstehenden Regelungen sind für den Arbeitnehmer günstiger.

(9) Einem Arbeitnehmer, der das 53. Lebensjahr, aber noch nicht die Regelaltersgrenze erreicht hat und dem Unternehmen mit mehr als 50 vollbeschäftigten Arbeitnehmern mindestens 15 Jahre angehört, kann nur noch aus wichtigem Grund oder mit Zustimmung des Betriebsrates gekündigt werden. Verweigert der Betriebsrat sei-

ne Zustimmung, so kann der Arbeitgeber die Einigungsstelle anrufen (§ 76 Betriebsverfassungsgesetz).

Dieser Kündigungsschutz gilt nicht, wenn

- a) Betriebsvereinbarungen gemäß §§ 111, 112 Betriebsverfassungsgesetz oder in Betrieben ohne Betriebsrat sozialplanähnliche Regelungen abgeschlossen werden, die eine Absicherung der mindestens 59 Jahre alten Arbeitnehmer dergestalt enthalten, dass für die Dauer der eintretenden Arbeitslosigkeit der Differenzbetrag zwischen Arbeitslosengeld und dem zuletzt bezogenen bzw. dem Nettoentgelt, welches der Arbeitnehmer bezogen hätte, wenn er weiterhin beschäftigt worden wäre, vom Arbeitgeber bezahlt wird und der Arbeitnehmer eine Abfindung wegen des Verlustes des Arbeitsplatzes erhält;
- b) Ansprüche auf vorgezogenes Altersruhegeld aus der gesetzlichen Rentenversicherung oder Rente wegen voller Erwerbsminderung bestehen.

* Protokollnotiz:

Die Tarifvertragsparteien halten an der Regelung zu § 11 Abs. 9 MTV (Kündigungsschutz für ältere Arbeitnehmer/innen) fest. Sie sind überzeugt, dass die Vorschrift legitim ist und halten das Anknüpfen an die Altersgrenze für angemessen.

Sachgründe:

Die Tarifvertragsparteien nehmen die immer noch besonders schwierige Situation für ältere Beschäftigte auf dem Arbeitsmarkt zur Kenntnis. Die vorliegende Regelung will dazu beitragen, die Erwerbsquote älterer Beschäftigter im Einzelhandel auf hohem Niveau zu halten und auf dem Arbeitsmarkt bestehende Nachteile auszugleichen.

Die Praxis zeigt, dass die Vermittlung von Beschäftigten in Arbeit zu Problemen führen kann, wenn eine lange Beschäftigung an einem Arbeitsplatz damit verbunden ist, dass Beschäftigte zwar über für ihren bisherigen Arbeitsplatz spezifische Kenntnis verfügen, jedoch die für die Vermittlung auf den Arbeitsmarkt notwendigen Qualifikationen nicht mehr auf dem aktuellen Stand sind. Mit der Vorschrift sollen deshalb auch den Problemen, die bei langer beruflicher Bindung an ein und denselben Arbeitgeber entstehen, begegnet werden.

Die Tarifvertragsparteien wollen mit der Vorschrift auch in Zukunft sicherstellen, dass mit dem Schutz von älteren Beschäftigten eine ausgewogene Belegschaftsstruktur in der Branche sichergestellt wird, auch damit der Erfahrungsschatz älterer und langjährig Beschäftigter transferiert werden kann. Dies soll weiterhin bezogen auf die gesamte Branche geschehen und dient zudem der – demographisch gesprochen – immer älter werdenden Kundschaft, da diese sich erfahrungsgemäß in bestimmten Situationen lieber von älteren Beschäftigten unterstützen lassen will.

(10) Auflösungsverträge bedürfen der Schriftform. Jede der Parteien kann eine Bedenkzeit von 3 Werktagen in Anspruch nehmen. Ein Verzicht hierauf ist schriftlich zu erklären.

(11) Der Arbeitnehmer hat bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses Anspruch auf Erteilung eines Zeugnisses.

(12) Auf Verlangen des Arbeitgebers hat der ausscheidende Arbeitnehmer den Empfang der Arbeitspapiere (Versicherungskarte, Lohnsteuerkarte, Zeugnis usw.) und des ausgezahlten Entgelts für Arbeit und/oder Urlaub zu bescheinigen.

(13) Bestätigt der Arbeitnehmer, keine Ansprüche mehr aus dem Arbeitsverhältnis und/oder seiner Beendigung, insbesondere aus dem Gesichtspunkt des Kündigungsschutzes, gegen den Arbeitgeber zu haben, so bedarf die Ausgleichsquittung einer gesonderten Unterschrift.

§ 12 **Probezeit**

(1) Wird eine Probezeit vereinbart, darf sie in der Regel drei Monate nicht überschreiten. Während einer vereinbarten Probezeit gilt eine Kündigungsfrist von zwei Wochen. Bei einer Probezeit von mehr als drei Monaten beträgt die Kündigungsfrist in der die drei Monate übersteigenden Zeit einen Monat zum Ende eines Kalendermonats. Bei einem auf drei Monate befristeten Probearbeitsverhältnis soll die Absicht, im Anschluss hieran ein Anstellungsverhältnis nicht eingehen zu wollen, mindestens einen Monat, bei einer kürzeren Probezeit mindestens eine Woche vor Ablauf der Probezeit angekündigt werden. Wird das Probearbeitsverhältnis über die vereinbarte Zeit hinaus fortgesetzt, geht es ohne weiteres in ein Anstellungsverhältnis auf unbestimmte Zeit über.

- (2) Wird einem Auszubildenden während der Probezeit gekündigt, so hat dies schriftlich und auf Wunsch unter Angabe der Gründe zu erfolgen.

§ 13 Nebentätigkeit

Die Aufnahme einer auf nachhaltigen Erwerb gerichteten anderweitigen Tätigkeit durch den Arbeitnehmer bedarf der Zustimmung des Arbeitgebers. Diese wird erteilt, wenn durch die Ausübung der anderweitigen Tätigkeit die vertragliche Arbeitsleistung des Arbeitnehmers nicht beeinträchtigt wird.

§ 14 Aushilfen

(1) Die Einstellung zur Aushilfe soll schriftlich erfolgen. Ein unbefristetes Aushilfsarbeitsverhältnis ist mit einer Frist von 5 Kalendertagen kündbar. Nach Ablauf von drei Monaten geht das Aushilfsarbeitsverhältnis in ein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit über.

(2) Die Laufzeit von drei Monaten wird durch kurzfristige Unterbrechungen des Arbeitsverhältnisses bis zur Dauer von jeweils höchstens zwei Wochen nicht unterbrochen.

(3) Geht das Aushilfsarbeitsverhältnis in ein Probearbeitsverhältnis über, wird die Aushilfszeit auf die Probezeit angerechnet.

§ 15 Urlaub

(1) Der Urlaub dient der Erhaltung und Wiederherstellung der Arbeitskraft des Arbeitnehmers. Während des Urlaubs darf der Arbeitnehmer keine dem Urlaubszweck widersprechende Erwerbstätigkeit leisten.

(2) Urlaubsjahr ist das Kalenderjahr. Der Urlaubsanspruch des Arbeitnehmers besteht aus dem gesetzlichen und dem tariflichen Urlaub.

(3) Die Dauer des Urlaubs beträgt je Kalenderjahr 36 Werkstage. Darin enthalten ist der gesetzliche Urlaub.

(4) Der tarifliche Anteil des Urlaubsanspruchs entsteht erstmalig nach mehr als dreimonatiger ununterbrochener Zugehörigkeit zu demselben Betrieb/Unternehmen. Die Betriebs-/Unternehmenszugehörigkeit wird nicht unterbrochen, wenn der Arbeitnehmer durch Krankheit oder einen sonstigen in seiner Person liegenden Grund ohne sein Verschulden oder durch Betriebsstörungen an der Arbeitsleistung verhindert ist.

* Protokollnotiz:

Nach § 13 Abs. 1 BUrlG kann in Tarifverträgen von der Bestimmung des § 5 Abs. 1 BUrlG, die Regelungen zum Teilurlaub trifft, abgewichen werden.

Allerdings muss die tarifliche Regelung mit den europarechtlichen Vorgaben vereinbar sein. Das ist bei obiger Wartezeitregelung zum tariflichen Anteil des Urlaubsanspruchs der Fall, weil diese Wartezeit nicht den gesetzlichen Urlaub betrifft und Arbeitnehmer einen Teilurlaubsanspruch mit dem ersten vollen Beschäftigungsmonat haben.

(5) Für das Urlaubsjahr, in dem das Arbeitsverhältnis beginnt oder endet, steht dem Arbeitnehmer nach mehr als dreimonatiger ununterbrochener Zugehörigkeit zu demselben Betrieb/Unternehmen für jeden vollen Beschäftigungsmonat 1/12 des Jahresurlaubs zu, soweit ihm nicht für diese Zeit von einem anderen Arbeitgeber Urlaub gewährt worden ist. Bruchteile von Urlaubstagen sind auf volle Urlaubstage aufzurunden.

(6) Hat der Arbeitnehmer in den Fällen des Absatzes 5 bereits Urlaub über den ihm zustehenden Umfang hinaus erhalten, so kann das dafür zuviel erhaltene Urlaubsentgelt zurückgefordert werden, sofern der Arbeitnehmer zu Recht fristlos entlassen worden ist oder der Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis unberechtigt vorzeitig aufgelöst hat.

(7) Der Urlaub ist möglichst im laufenden Kalenderjahr zu gewähren und zu nehmen. Genommener Urlaub wird zuerst auf den gesetzlichen Anteil des Urlaubsanspruchs, dann auf den tariflichen Anteil des Urlaubsanspruchs angerechnet. Eine Übertragung des Urlaubs auf das nächste Kalenderjahr ist nur statthaft, wenn dringende betriebliche oder in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe dies rechtfertigen. Auf Verlangen des Arbeitnehmers ist ein nach Absatz 5 entstandener geringfügiger Teilurlaub auf das nächste Kalenderjahr zu übertragen.

(8) Im Falle der Übertragung muss der Urlaub in den ersten 4 Monaten des folgenden Kalenderjahres gewährt und genommen werden. Der tarifliche Anteil des Urlaubsanspruchs verfällt, wenn er nicht im Übertragungszeitraum bis zum 30.04. des Folgejahrs 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. Im Falle des Verfalls ist die Abgeltung des Urlaubsanspruchs ausgeschlossen.

(9) Kann der Urlaub wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses ganz oder teilweise nicht mehr gewährt werden, so ist er abzugelten. Hierbei ist je Urlaubstag 1/26 des Monatseinkommens zugrunde zu legen.

(10) Das Urlaubsentgelt bemisst sich nach dem Arbeitsverdienst, den der Arbeitnehmer in den letzten 12 Monaten vor Antritt des Urlaubs, bei kürzerer Betriebs-/Unternehmenszugehörigkeit während der Dauer der Betriebs-/Unternehmenszugehörigkeit durchschnittlich verdient hat. Bei Angestellten wird jedoch mindestens das für den Urlaubsmonat geltende Gehalt, bei gewerblichen Arbeitnehmern der für den Urlaubsmonat geltende vereinbarte Lohn zugrunde gelegt. Nicht zum Arbeitsverdienst rechnen einmalige Zuwendungen, z.B. Gratifikationen, Jahrestantiemen, Jubiläumsgelder, Urlaubsgeld. Hat der Arbeitnehmer infolge Arbeitsmangels oder Krankheit die in seiner Arbeitsstätte 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.

Das Urlaubsentgelt ist dem Arbeitnehmer auf Wunsch vor Antritt des Urlaubs auszuzahlen.

(11) Der Arbeitnehmer erhält ein Urlaubsgeld gemäß einem besonderen Urlaubsgeldabkommen.

(12) Wird der Arbeitnehmer während des Urlaubs arbeitsunfähig krank, so ist er verpflichtet, dem Arbeitgeber von seiner Erkrankung durch Vorlage einer ärztlichen Bescheinigung unverzüglich Kenntnis zu geben.

Die in die Zeit der Erkrankung fallenden Urlaubstage gelten in diesem Falle als nicht genommen.

Der Arbeitnehmer hat den Anspruch auf diese Urlaubstage nach Wiederherstellung seiner Arbeitsfähigkeit. Der Arbeitnehmer muss sich jedoch nach Ablauf des regel-

mäßigen Urlaubs, oder falls die Krankheit über das regelmäßige Urlaubsende fort-dauert, nach Beendigung der Krankheit zur Arbeitsleistung zur Verfügung stellen.

(13) Kuren und Schonungszeiten dürfen nicht auf den Urlaub angerechnet werden, soweit ein Anspruch auf Fortzahlung des Arbeitsentgelts nach den gesetzlichen Vorschriften über die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall besteht.

§ 16

Bezahlte Freistellung von der Arbeit

(1) In unmittelbarem Zusammenhang mit den nachfolgenden Ereignissen hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Freistellung von der Arbeit ohne Anrechnung auf den Jahresurlaub

- a) beim Tode des mit dem Arbeitnehmer in häuslicher Gemeinschaft lebenden Ehegatten 4 Werktagen
- b) bei eigener Eheschließung 2 Werktagen
- c) bei Niederkunft der Ehefrau 2 Werktagen
- d) beim Tode der mit dem Arbeitnehmer in häuslicher Gemeinschaft lebenden Kinder, Eltern, Geschwister, Groß- und Schwiegereltern 2 Werktagen
- e) bei Wohnungswechsel, wenn ein eigener Hausstand besteht oder der Umzug auf Veranlassung des Arbeitgebers erfolgt 2 Werktagen
- f) bei Eheschließung von Kindern und Geschwistern 1 Werktag
- g) bei eigener Silberhochzeit sowie bei silberner, goldener, diamantener, eiserner und Gnadenhochzeit der Eltern und Schwiegereltern 1 Werktag
- h) beim Tode von Familienangehörigen
(Verwandten in auf- und absteigender Linie, Geschwistern, Schwager und Schwägerin von Ehegatten) 1 Werktag
- i) die erforderliche Freizeit bei Vorladungen vor Gerichten und Behörden
- j) bei Erfüllung gesetzlich auferlegter Pflichten aus öffentlichen Ehrenämtern für die notwendige ausfallende Arbeitszeit. Soweit ein Erstattungsanspruch besteht, entfällt in dieser Höhe der Anspruch auf den regelmäßigen Arbeitsverdienst oder geht auf Wunsch des Arbeitnehmers auf den Arbeitgeber über.

Die Freistellungsansprüche gemäß a) bis d) sowie f) bis h) gelten entsprechend für Lebenspartnerschaften nach dem Gesetz über die Eingetragene Lebenspartnerschaft (LPartG).

(2) Für die nach Abs. 1 a) bis h) gewährte Freistellung wird das regelmäßige Arbeitsentgelt weitergezahlt, soweit die Freistellung im Kalenderjahr 8 Werkstage nicht überschreitet. Die über 8 Werkstage hinausgehende Freistellung in den Fällen der Absätze 1 b) bis h) kann auf den Erholungspausen angerechnet werden. In den Fällen des Absatzes 1 i) ist das Entgelt für die ausfallende Arbeitszeit zu gewähren; dies gilt nicht bei selbstverschuldeten Vorladungen, bei Ladungen als Partei in Gerichtsverfahren, bei Vergütung eines entsprechenden Lohn- oder Gehaltsanspruchs oder soweit ein Rechtsanspruch auf Gebühren oder auf Erstattung eines Verdienstausfalls besteht.

(3) Den Tarifkommissionsmitgliedern ist zur Vorbereitung und Teilnahme an den Sitzungen im erforderlichen Umfang Freizeit zu gewähren.

(4) Den verantwortlichen Mandatsträgern bei der vertragschließenden Gewerkschaft ist zur Teilnahme an den Sitzungen in Gewerkschaftsangelegenheiten Freizeit zu gewähren, jedoch nicht mehr als 6 aufeinanderfolgende Tage, im Jahr nicht mehr als 12 Tage.

§ 17 Unbezahlte Freistellung von der Arbeit

In Betrieben ab 10 Beschäftigten haben Arbeitnehmer neben der gesetzlichen Regelung des § 45 SGB V einen Anspruch auf unbezahlte Freistellung bis zu insgesamt 4 Wochen im Kalenderjahr zur häuslichen Betreuung pflegebedürftiger Kinder, Pflegekinder, Ehepartner, Lebenspartner nach dem Gesetz über die Eingetragene Lebenspartnerschaft und Eltern, sofern nach einem ärztlichen Attest die Betreuung notwendig ist und keine andere im Haushalt lebende Person die Betreuung übernehmen kann.

§ 18 Arbeitsausfall und Arbeitsversäumnis

(1) Kann der Arbeitnehmer durch unvorhergesehene Ereignisse seine Arbeitsleistung nicht erbringen, so hat er dem Arbeitgeber unverzüglich Mitteilung zu machen und dabei die Gründe seiner Verhinderung bekannt zu geben.

(2) Ist die Arbeitsverhinderung durch Krankheit verursacht und dauert sie länger als drei Werktagen, so ist vor Ablauf des vierten Werktages ab Beginn der Arbeitsunfähigkeit eine ärztliche Bescheinigung über die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer vorzulegen. Auf Verlangen des Arbeitgebers ist in begründeten Ausnahmefällen auch bei einer Erkrankung bis zu drei Werktagen eine ärztliche Bescheinigung bereits ab dem ersten Fehltag beizubringen.

(3) Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als in der ärztlichen Bescheinigung angegeben, so ist der Arbeitnehmer verpflichtet, unverzüglich eine Folgebescheinigung vorzulegen.

§ 19 Elternurlaub

(1) In Betrieben mit mehr als 100 Arbeitnehmern wird zur Betreuung von Kindern bis zur Vollendung des 12. Lebensjahres Elternurlaub nach Maßgabe der folgenden Bestimmungen gewährt.

(2) Anspruchsberechtigt sind Arbeitnehmer(innen), die zum Zeitpunkt der Entbindung dem Betrieb mindestens 4 Jahre, davon mindestens 2 Jahre nach Beendigung der Ausbildung, angehört haben.

(3) Die Höchstdauer von Elternzeit und Elternurlaub beträgt insgesamt 5 Jahre.

(4) Der Antrag auf Elternurlaub muss mindestens 3 Monate vor Antritt des Elternurlaubs vom Anspruchsberechtigten gestellt werden. Dabei ist vorbehaltlich der Regelung in Abs. 9 zu erklären, ab wann und für wie lange Elternurlaub gewährt werden soll. Der Elternurlaub kann in höchstens zwei Abschnitten in Anspruch genommen werden. Jeder Abschnitt muss mindestens eine Dauer von sechs Monaten umfassen.

(5) Während des Elternurlaubs ruht das Arbeitsverhältnis. Unter Berücksichtigung betrieblicher Belange kann auf Wunsch des Arbeitnehmers an Stelle einer vollen Beurlaubung eine teilweise Beurlaubung (Teilzeitbeschäftigung) erfolgen. Der Zeitraum des Elternurlaubs wird auf die Berufs- und Tätigkeitsjahre angerechnet, nicht jedoch auf die Betriebszugehörigkeit. Weitergehende Ansprüche auf tarifliche oder betriebliche Leistungen bestehen nicht.

(6) Sind beide Elternteile im selben Unternehmen beschäftigt, können Ansprüche nach dieser Regelung nur einmal gestellt werden. Eine Teilung zwischen den Eltern ist zulässig.

(7) Während des Elternurlaubs darf keine Erwerbstätigkeit bei anderen Unternehmen ausgeübt werden. Dagegen sind Arbeitnehmer im Elternurlaub bevorzugt zu berücksichtigen bei Aushilfstätigkeiten im eigenen Unternehmen.

(8) Arbeitnehmer im Elternurlaub können an geeigneten betrieblichen Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen teilnehmen.

(9) Mit einer Ankündigungsfrist von 6 Monaten hat der Arbeitnehmer mitzuteilen, ob er nach Beendigung des Elternurlaubs sein wegen des Elternurlaubs ruhendes Arbeitsverhältnis wieder aufnimmt. Die gleiche Frist gilt, wenn der Arbeitnehmer seinen Elternurlaub vorzeitig beenden möchte. Die Wiederaufnahme der Beschäftigung erfolgt vorbehaltlich Abs. 5 zu den vor Beginn des Elternurlaubs geltenden Vertragsbedingungen.

(10) Nach Ende des Elternurlaubs hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Beschäftigung an einem gleichwertigen Arbeitsplatz im Betrieb.

§ 20 **Krankengeldzuschuss**

(1) Den Arbeitnehmern ist nach zehnjähriger ununterbrochener Betriebs-/Unternehmenszugehörigkeit der Unterschiedsbetrag zwischen dem Krankengeld und 90 % des Nettoeinkommens über die gesetzliche Regelung hinaus für weitere sechs Wochen, bei über 20jähriger Betriebs-/Unternehmenszugehörigkeit darüber hinaus nach freiem Ermessen zu zahlen.

(2) Bei Angestellten, die der gesetzlichen Krankenversicherungspflicht nicht unterliegen, ist im Falle des Abs. 1 der Unterschiedsbetrag zwischen dem Höchstsatz des Krankengeldes für Pflichtversicherte (fiktives Krankengeld) und 90 % des Nettogehaltes zu zahlen.

(3) Die Ansprüche gemäß Absätzen 1 und 2 erlöschen in jedem Fall mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

§ 21
Gehalts- und Lohnzahlung im Sterbefall

(1) Hinterlässt der Arbeitnehmer einen in häuslicher Gemeinschaft lebenden Ehegatten oder Lebenspartner nach dem Gesetz über die Eingetragene Lebenspartnerschaft und/oder unterhaltsberechtigte unverheiratete Kinder unter 27 Jahren, deren Berufsausbildung noch nicht abgeschlossen ist, sind die Bezüge für den Sterbemonat und weiter nach folgender Staffelung zu zahlen:

Nach ununterbrochener Betriebs-/Unternehmenszugehörigkeit von

1 Jahr	1 Monat
3 Jahren	2 Monate
5 Jahren	4 Monate

(2) Die Fortzahlung der Bezüge im Sterbefall tritt nicht ein, wenn seitens des Betriebes oder auf Veranlassung des Betriebes durch Dritte laufende oder einmalige Zuwendungen in anderer Form an die Hinterbliebenen gewährt werden.

Bei einmaligen und/oder laufenden Zuwendungen dieser Art gilt dies nur, soweit sie insgesamt mindestens so hoch sind wie die bisherigen Nettobezüge.

(3) Die Zahlung an eine der unterhaltsberechtigten Personen erfolgt mit befreiender Wirkung gegenüber allen Anspruchsberechtigten.

§ 22
Arbeits- und Schutzbekleidung

(1) Wird durch Gesetz oder Verordnung, durch Vorschriften der Berufsgenossenschaft oder des Arbeitgebers das Tragen einer bestimmten Kleidung vorgeschrieben, so ist diese vom Arbeitgeber kostenlos zu stellen. Sie ist pfleglich zu behandeln.

(2) Die in Kälte oder Nässe arbeitenden Arbeitnehmer erhalten vom Arbeitgeber geeignete Schutzbekleidung kostenlos gestellt.

(3) Sofern die unter Abs. 1 und 2 genannte Kleidung Eigentum des Arbeitgebers bleibt, übernimmt dieser die Reinigung und Instandhaltung.

§ 23
Auszubildende

(1) In Betrieben, welche die Voraussetzungen für die Ausbildung zum Einzelhandelskaufmann erfüllen, sind mit dem Betriebsrat Regelungen für den Zugang zum dritten Ausbildungsjahr festzulegen.

(2) Auszubildenden ist das Führen von Berichtsheften/Tätigkeitsnachweisen während der betrieblichen Ausbildungszeit in erforderlichem Umfang zu gestatten. Auszubildende sind an dem Arbeitstag, der der schriftlichen Abschlussprüfung unmittelbar vorausgeht, von der Arbeit freizustellen. Gleiches gilt an den Prüfungstagen für die Zeit vor der Prüfung.

(3) Lernmittel, wie z.B. Fach- und Schulbücher, deren Beschaffung vom Arbeitgeber angeordnet wird, sind, sofern ihre Beschaffung nicht anderweitig finanziert wird, vom Arbeitgeber zu bezahlen.

(4) Spätestens drei Monate vor dem vertraglichen Ende der Ausbildungszeit sollen sich Arbeitgeber und Auszubildender über eine Fortsetzung oder Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses schriftlich erklären. Erklärt sich der Arbeitgeber nicht fristgerecht, gilt ein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit als begründet. Beabsichtigt der Arbeitgeber, einen Auszubildenden nicht in ein Arbeitsverhältnis zu übernehmen, so hat er vor Mitteilung an den Auszubildenden den Betriebsrat zu hören und diesen über die Gründe für die beabsichtigte Nichtübernahme zu informieren. Eine ohne Anhörung des Betriebsrates erfolgte Mitteilung über die Nichtübernahme ist unwirksam.

§ 24
Verfallklausel

(1) Die Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis verfallen wie folgt:

a) 3 Monate nach Fälligkeit:

Ansprüche auf Abgeltung der Überstunden;

b) spätestens 3 Monate nach Ende des Urlaubsjahres

bzw. Beendigung des Arbeitsverhältnisses:

Ansprüche auf Urlaub, Urlaubsabgeltung und Sonderzahlungen;

c) 6 Monate nach Fälligkeit:

alle übrigen aus Tarifvertrag und Arbeitsverhältnis entstandenen finanziellen Ansprüche.

(2) Die Ansprüche verfallen nicht, sofern sie innerhalb der vorgenannten Fristen schriftlich geltend gemacht worden sind.

(3) Vorstehende Fristen gelten als Ausschlussfristen.

(4) Unter die Verfallklausel fallen nicht solche Ansprüche eines Arbeitgebers oder eines Arbeitnehmers gegen einen Arbeitnehmer oder Arbeitgeber, die auf eine strafbare Handlung oder eine unerlaubte Handlung gestützt werden. Für diese Ansprüche gelten die gesetzlichen Vorschriften.

§ 25 Schiedsstelle

(1) Zur Klärung von Auslegungsfragen über Bestimmungen in den Tarifverträgen für den Einzelhandel in Nordrhein-Westfalen wird eine Schiedsstelle gebildet, die aus je drei Arbeitgebern und Arbeitnehmern besteht. Die Beisitzer werden von Fall zu Fall von den Vertragsparteien bestellt. Beteiligte Personen können nicht Beisitzer sein.

(2) Kommt eine Einigung nicht zustande, so soll die Schiedsstelle unter Vorsitz eines Unparteiischen erneut zusammentreffen. Der unparteiische Vorsitzende soll - wenn eine Einigung über seine Person nicht zustande kommt - vom Präsidenten des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf bestellt werden.

(3) Das Anrufen der Schiedsstelle unterbricht die Ausschlussfristen (§ 24).

(4) Die Entscheidungen der Schiedsstelle sind für beide Teile bindend.

§ 26 Gerichtsstandsklausel

Für Streitigkeiten aus einem Arbeitsverhältnis, auf das die Bestimmungen dieses Tarifvertrages Anwendung finden, gilt das für den Beschäftigungsstand zuständige Arbeitsgericht als vereinbarter Gerichtsstand.

§ 27 Schlussbestimmungen

(1) Dieser Tarifvertrag tritt am 01.05.2013 in Kraft.

(2) Der Tarifvertrag kann schriftlich unter Einhaltung einer Frist von 3 Monaten zum Monatsende, erstmals zum 30.04.2015, 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 §§ 2 bis 5.

(3) Bestehende, für die Arbeitnehmer günstigere Bedingungen, dürfen aus Anlass des Inkrafttretens dieses Tarifvertrages nicht zu deren Ungunsten verändert werden.

(4) Jedem Arbeitnehmer ist eine Ausfertigung dieses Tarifvertrages auszuhändigen oder in geeigneter Weise (z.B. durch Aushang) zugänglich zu machen.

(5) Dieser Tarifvertrag bleibt auch nach erfolgter Kündigung bis zum Abschluss eines neuen Vertrages in Kraft. Die Rechtswirkungen enden, wenn nach Durchführung eines Schlichtungsverfahrens eine der Vertragsparteien den anderen Vertragspartnern schriftlich mitteilt, dass die Verhandlungen als gescheitert anzusehen sind.

Recklinghausen, den 10. Dezember 2013

Handelsverband Nordrhein-Westfalen



Ulrich Köster



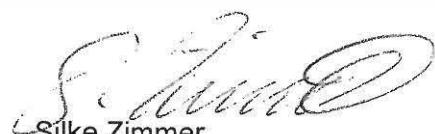
Dr. Peter Achten

ver.di - Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft

vertreten durch die Landesbezirksleitung Nordrhein-Westfalen



Gabriele Schmidt



Silke Zimmer