



Freistaat Bayern

Bekanntmachung über die Allgemeinverbindlicherklärung eines Tarifvertrags für den Groß- und Außenhandel

Vom 25. April 2024

Auf Grund des § 5 Absatz 1 in Verbindung mit Absatz 2, 6 und 7 des Tarifvertragsgesetzes, dessen Absatz 1 durch Artikel 5 Nummer 1 Buchstabe a des Gesetzes vom 11. August 2014 (BGBl. I S. 1348), dessen Absatz 2 durch Artikel 8 des Gesetzes vom 20. Mai 2020 (BGBl. I S. 1055) und dessen Absatz 7 durch Artikel 5 Nummer 1 Buchstabe d des Gesetzes vom 11. August 2014 (BGBl. I S. 1348) geändert worden ist, wird auf gemeinsamen Antrag der Tarifvertragsparteien und im Einvernehmen mit dem Tarifausschuss des Landes Bayern

der Manteltarifvertrag für Beschäftigte in den Betrieben des bayerischen Groß- und Außenhandels vom 8. Mai 2023 – erstmals kündbar zum 31. Dezember 2026 –

abgeschlossen zwischen dem Landesverband Bayern Großhandel, Außenhandel, Dienstleistungen e. V., Max-Joseph-Straße 5, 80333 München, und der ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft, Landesbezirk Bayern, Neumarkter Straße 22, 81673 München,

mit Wirkung vom **1. Juni 2023**

mit den weiter untenstehenden Einschränkungen für allgemeinverbindlich erklärt.

Geltungsbereich des Tarifvertrags:

räumlich: für das Land Bayern;

fachlich: für die Betriebe und Betriebsabteilungen des Groß- und Außenhandels sowie deren Hilfs- und Nebenbetriebe, soweit sie dem Betriebszweck des Hauptbetriebs dienen. Ausgenommen sind Nebenbetriebe, für die eine besondere tarifliche Regelung gilt;

persönlich: für alle Beschäftigten und Auszubildende. Beschäftigte im Sinne dieses Manteltarifvertrags sind alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, ausgenommen die in § 5 Absatz 2 und 3 des Betriebsverfassungsgesetzes genannten Personen.

Die Allgemeinverbindlicherklärung wird wie folgt eingeschränkt:

- § 15 Nummer 2 Absatz 1 wird von der Allgemeinverbindlicherklärung des Tarifvertrags ausgenommen.
- Soweit Bestimmungen des Tarifvertrags auf Vorschriften in anderen Tarifverträgen verweisen, erfasst die Allgemeinverbindlicherklärung die verweisende Bestimmung nur, wenn und soweit die in Bezug genommenen Vorschriften ihrerseits für allgemeinverbindlich erklärt worden sind.

Der Tarifvertrag ist mit Ausnahme der nicht von der Allgemeinverbindlicherklärung umfassten Rechtsnormen in der Anlage abgedruckt.

Arbeitgeber und Arbeitnehmer, für welche der Tarifvertrag infolge der Allgemeinverbindlicherklärung verbindlich ist, können von einer der Tarifvertragsparteien eine Abschrift des Tarifvertrags gegen Erstattung der Selbstkosten (das sind die Papier-, die Vervielfältigungs- bzw. Druckkosten und das Übersendungsporto) verlangen.

München, den 25. April 2024

I3/ 6044.02-1/56

Bayerisches Staatsministerium
für Familie, Arbeit und Soziales

Ulrike Scharf



**Manteltarifvertrag
für Beschäftigte in den Betrieben des bayerischen Groß- und Außenhandels
vom 8. Mai 2023**

§ 1

Geltungsbereich

Der Tarifvertrag gilt:

1. räumlich: für das Land Bayern;
2. betrieblich: für die Betriebe und Betriebsabteilungen des Groß- und Außenhandels sowie deren Hilfs- und Nebenbetriebe, soweit sie dem Betriebszweck des Hauptbetriebes dienen. Ausgenommen sind Nebenbetriebe, für die eine besondere tarifliche Regelung gilt.
3. persönlich: für alle Beschäftigten und Auszubildende. Beschäftigte im Sinne dieses Manteltarifvertrages sind alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, ausgenommen die in § 5 Abs. 2 und 3 Betriebsverfassungsgesetz genannten Personen.

§ 2

Beginn des Arbeitsverhältnisses

1. Der Arbeitsvertrag bedarf der Schriftform. Ein mündlich abgeschlossener Arbeitsvertrag ist vom Arbeitgeber unverzüglich, spätestens jedoch bei Arbeitsaufnahme schriftlich zu bestätigen.
2. Im Arbeitsvertrag sind festzulegen:
 - Höhe und Zusammensetzung des Entgelts
 - tarifliche Eingruppierung
 - Art und Umfang der Tätigkeit
 - Arbeitsort
 - Umfang des jährlichen Erholungsurlaubs
 - vereinbarte Kündigungsfrist
 - sowie eine evtl. vereinbarte Probezeit.
3. Beschäftigte sind auf bestehende Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen hinzuweisen. Ihnen ist die Möglichkeit zur Einsichtnahme zu gewähren.
4. Beschäftigte sind verpflichtet, die an sie vor oder bei der Einstellung gestellten Fragen, die für das Arbeitsverhältnis von Bedeutung sind, wahrheitsgemäß und vollständig zu beantworten. Durch Gesetz geschützte Beschäftigte müssen bei der Einstellung auf Befragen auf den Umstand hinweisen, aus dem sich der Schutz ergibt.
5. Veränderungen in den persönlichen Verhältnissen, soweit sie wesentliche Eigenschaften des Arbeitsverhältnisses begründen, z.B. Familienstandsveränderungen, Zuerkennung der Schwerbehinderteneigenschaft, Erwerbsminderung, Berufsunfähigkeit, Bezug von Unfallrenten, Verlust der Fahrerlaubnis bei berufsmäßig fahrzeugführenden Beschäftigten, Wohnungswechsel, usw., sind dem Arbeitgeber unverzüglich anzuzeigen.
6. Zeugnisse und andere Originalpapiere, die für die Zwecke der Bewerbung eingereicht wurden, sind nach erfolgter Einstellung Beschäftigten unverzüglich zurückzugeben.
7. Wird vor der Einstellung vom Arbeitgeber eine persönliche Vorstellung verlangt, so sind etwa notwendige Fahrt- und Aufenthaltskosten von diesem zu vergüten.

§ 3

Anstellung auf Probe, mit Befristung

1. Ein Arbeitsverhältnis kann in der Weise abgeschlossen werden, dass für die ersten Monate der Beschäftigung eine Probezeit vereinbart wird. Eine solche Vereinbarung ist schriftlich zu treffen bzw. zu bestätigen.

Eine Probezeit kann längstens für 6 Monate vereinbart werden.

Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis beiderseits mit einer Frist von zwei Wochen gekündigt werden. Erfolgt keine Kündigung, so geht das Arbeitsverhältnis mit dem Ablauf der Probezeit in ein auf unbestimmte Zeit abgeschlossenes über.
2. Ist das Arbeitsverhältnis befristet auf Zeit abgeschlossen worden, so endet es mit Ablauf der vereinbarten Zeit.

Ist das Arbeitsverhältnis befristet für einen bestimmten Zweck abgeschlossen worden, so endet es mit Erreichen des Zwecks, frühestens jedoch zwei Wochen nach schriftlicher Unterrichtung der jeweiligen Beschäftigten durch den Arbeitgeber über den Zeitpunkt der Zweckerreichung.



Ein befristetes Arbeitsverhältnis auf Zeit oder zur Erreichung eines bestimmten Zwecks kann ordentlich gekündigt werden. Bei befristetem Arbeitsverhältnis bis zu einem Monat gilt eine Kündigungsfrist von drei Tagen, bis zu 3 Monaten eine Kündigungsfrist von 14 Tagen. Anschließend gelten die in § 6 dieses Vertrages vereinbarten Kündigungsfristen.

§ 4

Teilzeitarbeit

1. Teilzeitbeschäftigte sind Beschäftigte, deren vertraglich vereinbarte Arbeitszeit kürzer ist als die tariflich vereinbarte Wochenarbeitszeit.
2. Teilzeitbeschäftigte dürfen aufgrund ihres Teilzeitarbeitsverhältnisses nicht von tariflichen und betrieblichen Leistungen ausgeschlossen werden. Sie haben Anspruch auf diese Leistungen im Verhältnis ihrer durchschnittlich geleisteten wöchentlichen Arbeitszeit zur tariflichen wöchentlichen Arbeitszeit, sofern nicht günstigere Regelungen für sie bestehen.
3. Geeignete Teilzeitbeschäftigte, die den Wunsch haben, in Vollzeit zu arbeiten, sollen bei der Besetzung von Vollzeitarbeitsplätzen mit Vorrang berücksichtigt werden, sofern nicht dringende betriebliche Belange entgegenstehen. Satz 1 gilt sinntsprechend für Vollzeitbeschäftigte, die den Wunsch haben, in Teilzeit zu arbeiten.¹

§ 5

Ende des Arbeitsverhältnisses

Das Arbeitsverhältnis endet:

1. durch Kündigung,
2. bei kalendermäßig befristeten Arbeitsvertrag nach Ablauf der vereinbarten Zeit,
3. durch vorzeitige Auflösung in beiderseitigem Einvernehmen. Auflösungsverträge bedürfen der Schriftform. Jede der Parteien kann bis spätestens zum Ende des folgenden Arbeitstages widerrufen,
4. bei Zweckbefristung mit Erreichen des Zwecks, frühestens jedoch zwei Wochen nach Zugang der schriftlichen Unterrichtung der jeweiligen Beschäftigten durch den Arbeitgeber über den Zeitpunkt der Zweckerreichung,
5. mit Bezug einer unbefristeten Rente wegen voller Erwerbsminderung,
6. mit Ablauf des Monats, in dem Beschäftigte die Regelaltersgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung erreichen.

§ 6

Kündigungsfristen

1. Das Arbeitsverhältnis von Beschäftigten kann mit einer Frist von vier Wochen zum Fünfzehnten oder zum Ende eines Kalendermonats gekündigt werden.

Für eine Kündigung durch den Arbeitgeber beträgt die Kündigungsfrist, wenn das Arbeitsverhältnis in dem Betrieb oder Unternehmen

- 2 Jahre bestanden hat, 1 Monat
- 5 Jahre bestanden hat, 2 Monate
- 8 Jahre bestanden hat, 3 Monate
- 10 Jahre bestanden hat, 4 Monate
- 12 Jahre bestanden hat, 5 Monate
- 20 Jahre bestanden hat, 6 Monate
- 20 Jahre bestanden hat, 7 Monate

jeweils zum Ende eines Kalendermonats.

2. Bei Beschäftigten, die das 50. Lebensjahr vollendet haben und dem Betrieb mindestens 15 Jahre angehören, beträgt die Kündigungsfrist durch den Arbeitgeber 12 Monate zum Monatsende. Bei Betriebsstilllegungen gilt die Kündigungsfrist wie in Ziffer 1 vereinbart.
3. Einzelvertraglich können von beiden Vertragsteilen gleichlange Kündigungsfristen vereinbart werden.
4. Die Kündigung bedarf der Schriftform.
5. Beschäftigte haben bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses Anspruch auf Erteilung eines wohlwollenden Zeugnisses, das Auskunft über die Art und Dauer der ausgeübten Tätigkeit zu geben und sich auf Wunsch auch auf Führung und Leistung zu erstrecken hat.
6. Beschäftigte können ein Zwischenzeugnis verlangen, das den Anforderungen gemäß Ziff. 5 zu entsprechen hat.
7. Während der Kündigungsfrist sowie vor Ablauf eines befristeten Arbeitsverhältnisses ist Beschäftigten die erforderliche Zeit zur Bewerbung um einen neuen Arbeitsplatz unter Fortzahlung des Entgelts zu geben.

¹ Hinweis des **Bayerischen Staatsministeriums für Familie, Arbeit und Soziales**: Bei der Anwendung des § 4 Nummer 3 des Tarifvertrags bleiben die Vorschriften der §§ 8, 9 und 9a des Teilzeit- und Befristungsgesetzes unberührt.



§ 7

Nebentätigkeit

Die Übernahme einer Nebentätigkeit ist dem Arbeitgeber anzuzeigen, wenn diese Tätigkeit das Hauptarbeitsverhältnis in ungünstiger Weise beeinflusst.

§ 8

Regelmäßige Arbeitszeit

1. Die regelmäßige Arbeitszeit beträgt wöchentlich ausschließlich der Pausen höchstens 38,5 Stunden. Die Arbeitszeit verteilt sich auf höchstens 5 Wochentage. Der Samstag ist arbeitsfrei.

2. Eine von Ziffer 1 abweichende Verteilung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ist aus betrieblichen Gründen zulässig. In Betrieben mit Betriebsrat ist sie im Voraus durch Betriebsvereinbarung zu regeln. In Betrieben ohne Betriebsrat ist im Voraus zwischen Arbeitgeber und Beschäftigten eine einvernehmliche Regelung zu treffen.

Innerhalb eines Verteilzeitraums (bis maximal 52 Wochen) muss die Wochenarbeitszeit bei Vollzeitbeschäftigten im Durchschnitt 38,5 Stunden und bei Teilzeitbeschäftigten im Durchschnitt der individuellen vertraglichen Wochenarbeitszeit betragen.

Die Ankündigungsfrist für Beschäftigte beträgt mindestens vier Wochen.

In Ausnahmefällen kann die Ankündigungsfrist auf 14 Tage verkürzt werden, in Betrieben mit Betriebsrat durch freiwillige Betriebsvereinbarung, in Betrieben ohne Betriebsrat durch einvernehmliche Einzelvereinbarung. Bei Vollzeitbeschäftigten darf die tägliche Mindestarbeitszeit von vier Stunden nicht unterschritten werden; arbeitsfreie Tage sind zulässig.

3. Die regelmäßige Arbeitszeit des Wach- und Pfortenpersonals beträgt 43,5 Stunden in der Woche bzw. 87 Stunden in der Doppelwoche einschließlich der Pausen. Wach- und Pfortenpersonal, das auch an den Samstagen und Sonntagen Dienst leistet, hat in der darauffolgenden Kalenderwoche Anspruch auf entsprechenden Freizeitausgleich.

4. An Samstagen kann in Ausnahmefällen Journdienst bis zu 25% der Belegschaft eingerichtet werden. Im Bereich des pharmazeutischen Großhandels und von Versorgungsbetrieben kann bei Epidemien und Katastrophenfällen gearbeitet werden. In diesen Fällen kann die an Samstagen geleistete Arbeitszeit innerhalb der folgenden 4 Wochen im gegenseitigen Einvernehmen unter Berücksichtigung der betrieblichen Erfordernisse durch Freizeit ausgeglichen werden.

5. Die Arbeitszeit für kraftfahrzeugführende und mitfahrende Beschäftigte kann im Einvernehmen zwischen Arbeitgeber und Beschäftigten in der Doppelwoche bis zu 120 Stunden verlängert werden, sofern in deren Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft fällt.

Für kraftfahrzeugführende und mitfahrenden Beschäftigte ist im Werkfernverkehr eine Schichtzeit bis zu 15 Stunden zulässig, sofern das Fahrzeug mit mindestens 2 kraftfahrzeugführenden Beschäftigten besetzt ist und die Schichtzeit mindestens zur Hälfte aus Arbeitsbereitschaft und Ruhepausen besteht.

Im Übrigen gelten die gesetzlichen Bestimmungen.

6. Ohne Einschränkung ausgenommen von den in Ziff. 1, Satz 3 festgelegten Bestimmungen sind die Betriebe bzw. Betriebsabteilungen des bayerischen Fruchthandels- und Großhandels.

7. Am 24. und 31.12. enden die Arbeitszeit und die Entgeltzahlungspflicht um 12.00 Uhr.

§ 9

Mehr-, Nacht-, Sonntags- und Feiertagsarbeit

1. Mehrarbeit ist die über die vertragliche Arbeitszeit in der Woche bzw. die zweifache Arbeitszeit in der Doppelwoche hinaus angeordnete oder notwendigerweise geleistete Arbeit.

Mehrarbeit ist nach Möglichkeit zu vermeiden.

Mehrarbeit ist mit 1/167 des Monatsentgelts pro Mehrarbeitsstunde zu vergüten. Bei Teilzeitbeschäftigten vermindert sich der Teiler auf die Zahl der vereinbarungsgemäß zu leistenden Arbeitsstunden. Bis einschließlich der 40. Wochenstunde ist kein Mehrarbeitszuschlag zu zahlen, danach sind 25 % zusätzlich zu vergüten.²

2. Bei einer Arbeitszeit gemäß § 8 Ziffer 2 ist Mehrarbeit die über die festgelegte Wochenarbeitszeit hinaus angeordnete oder notwendigerweise geleistete Arbeit. Mehrarbeit ist je Stunde bei Vollzeitbeschäftigten mit 1/167 des Monatsentgelts zu vergüten, wobei die ersten 1,5 Stunden Mehrarbeit pro Woche zuschlagsfrei bleiben. Jede weitere Mehrarbeit ist mit einem Zuschlag von 25 % zu vergüten.

3. Wenn während der Saison oder in Zeiten erhöhten Arbeitsanfalles Mehrarbeit notwendig wird, kann die tägliche Arbeitszeit bis zu 10 Stunden täglich, jedoch nicht über 50 Wochenstunden hinaus verlängert werden. In Betrieben ohne Betriebsrat obliegt die Regelung der Geschäftsleitung im Einvernehmen mit den betreffenden Beschäftigten.

² Hinweis des Bayerischen Staatsministeriums für Familie, Arbeit und Soziales: Bei der Zahlung von Mehrarbeitszuschlägen an Teilzeitbeschäftigte wird auf das Urteil des Gerichtshofs der Europäischen Union vom 19. Oktober 2023 in der Rechtssache C-660/20 hingewiesen.



4. Für kraftfahrzeugführende und mitfahrenden Beschäftigte können zum Auf- und Abfüllen von Betriebsstoffen und zur Wagenpflege bis zu einer halben Stunde täglich Vor- bzw. Abschlussarbeiten angeordnet werden, ohne dass hierfür Mehrarbeitszuschlag zu bezahlen ist.
5. Wach- und Pfortenpersonal erhält den Mehrarbeitszuschlag erst, wenn die Arbeitszeit von 43,5 Stunden in der Woche, bzw. 87 Stunden in der Doppelwoche einschließlich der Pausen überschritten ist.
6. Reisende erhalten anstelle der tariflichen Vergütung für Mehr-, Nacht- Sonntags- und Feiertagsarbeit die im Arbeitsvertrag vereinbarte Entschädigung.
7. Nachtarbeit ist die von 20.00 Uhr bis 6.00 Uhr geleistete Arbeit und wird mit einem Zuschlag von 25 % vergütet. Soweit es sich um Mehrarbeit handelt, erhöht sich der Zuschlag auf 50%.
Für berufstübliche Nachtarbeit, z.B. Wach- und Pfortenpersonal, ist kein Zuschlag gemäß den Ziffern 7 und 8 zu zahlen.
8. Sonntagsarbeit bei Tage (6.00 bis 20.00 Uhr) wird mit einem Zuschlag von 50% vergütet. Sonntags-Nachtarbeit von 0.00 bis 6.00 Uhr und von 20.00 bis 24.00 Uhr wird mit einem Zuschlag von 100% vergütet.
Arbeit an gesetzlichen Feiertagen wird mit einem Zuschlag von 150% vergütet.
9. Beim Zusammentreffen mehrerer Zuschläge ist nur der jeweils höhere zu zahlen.
10. Im beiderseitigen Einvernehmen kann die Vergütung für Mehr-, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit einschließlich der Zuschläge durch Freizeit abgegolten werden.

§ 10

Kurzarbeit

1. Kurzarbeit zur Vermeidung von Entlassungen kann, ohne Rücksicht auf die Kündigungsfristen der einzelnen Arbeitsverträge, mit einer Ankündigungsfrist von 30 Tagen nach eingehender gemeinsamer Überprüfung mit dem Betriebsrat, soweit ein solcher besteht, vom Arbeitgeber eingeführt werden. Bei Meinungsverschiedenheiten zwischen dem Arbeitgeber und dem Betriebsrat können die Tarifvertragsparteien binnen einer Woche angerufen und beigezogen werden.
Bei einer Arbeitseinschränkung, die infolge behördlicher Maßnahmen oder höherer Gewalt notwendig wird, entfällt die Ankündigungsfrist.
2. Es gelten die gesetzlichen Bestimmungen über Kurzarbeit einschließlich der Richtlinien und Rechtsverordnungen.
3. Wird die Kurzarbeit vorübergehend bis zu höchstens 3 Wochen durch Vollarbeit unterbrochen, so ist die Wiederaufnahme der Kurzarbeit nicht von einer vorherigen Ankündigung gemäß Abs. 1 abhängig.
4. Wird Beschäftigten während der Dauer der Kurzarbeit gekündigt, so haben sie für die Zeit der Kündigungsfrist Anspruch auf das ungekürzte Entgelt. Dasselbe gilt, wenn vor Einführung der Kurzarbeit gekündigt wird und das Ende des Arbeitsverhältnisses in die Kurzarbeit fällt. Scheiden Beschäftigte infolge eigener Kündigung während der Dauer der Kurzarbeit aus, so entsteht ein Anspruch auf Zahlung des ungekürzten Entgeltes für die Zeit der für das Arbeitsverhältnis gültigen Kündigungsfrist, jedoch nicht länger als 1 1/2 Monate. Für den Zeitraum der Zahlung des ungekürzten Entgeltes kann der Arbeitgeber volle Arbeitsleistung verlangen.

§ 11

Schutz- und Arbeitskleidung

Bei Be- und Entladen, Arbeiten in Kühlräumen, Beförderung bzw. Verlagern von Säuren und giftigen, ätzenden Chemikalien sowie bei außergewöhnlich verschmutzenden und kleiderschädigenden Arbeiten ist vom Arbeitgeber Schutzkleidung zur Verfügung zu stellen und die angemessene Reinigung zu übernehmen.

§ 12

Entgeltregelung

1. Die Vergütung erfolgt nach den im Rahmenentgelt- und Entgelttarifvertrag vereinbarten Grundsätzen.
2. Der Entgeltabrechnungszeitraum umfasst in der Regel einen Kalendermonat.
3. Bei einer Arbeitszeitregelung gemäß § 8 Ziffer 2 (abweichende Verteilung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit) erhalten Beschäftigte - ausgenommen diejenigen, die während eines Regelungszeitraumes eintreten - unabhängig von der abweichenden Verteilung der Wochenarbeitszeit eine monatliche Vergütung auf der Basis der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit.

Scheiden Beschäftigte während eines Regelungszeitraums aus, so ist die tatsächlich geleistete Arbeitszeit mit 1/167 des Monatsentgelts je Stunde abzurechnen. Eventuell auftretende Differenzen sind in der Endabrechnung zu verrechnen.

Treten Beschäftigte während eines Regelungszeitraums ein, so ist die tatsächlich geleistete Arbeitszeit mit 1/167 des Monatsentgelts pro Stunde monatlich abzurechnen. Die Bestimmungen des § 9 bleiben unberührt.



4. Die Eingruppierung erfolgt nach der sich aus den stellenbezogenen Anforderungen ergebenden Einstufung in die Qualifikations- und Weiteren Anforderungen sowie den Tätigkeitsjahren nach Maßgabe des Rahmenentgelttarifvertrags oder einem anderen Entgeltsystem das den Grundsätzen der Diskriminierungsfreiheit entspricht.
5. Die Auszahlung des Monatsentgelts erfolgt nachträglich, spätestens am letzten Werktag des Monats. Bei bargeldloser Zahlung muss das Entgelt spätestens am letzten Banköffnungstag des Monats auf dem Konto der Beschäftigten sein. Mehrarbeits- und andere Vergütungen aufgrund von § 9, die bis zum 15. eines Monats angefallen sind, sind mit der nächsten Entgeltzahlung abzurechnen.

Provisionen sollen monatlich abgerechnet werden, falls nicht Abschlagszahlungen gewährt werden, und zwar jeweils spätestens bis zum letzten Werktag des nächstfolgenden Monats.
6. Die zur Aushilfe tageweise oder stundenweise Beschäftigten erhalten für jede Arbeitsstunde 1/167 des Monatsentgelts.
7. Sind für Außendienstangestellte (Reisende) neben der Grundvergütung (Fixum) Provisionen vereinbart, so müssen die Gesamtbezüge im Jahresdurchschnitt das Tarifentgelt um mindestens 10 % übersteigen. Dauert die Beschäftigung weniger als 1 Jahr, so muss der Monatsdurchschnitt während der Beschäftigungszeit mindestens das tarifliche Entgelt, erhöht um 10 %, erreichen.
8. Reisekosten sind angemessen zu bevorschussen und in der Regel monatlich abzurechnen.

§ 13

Urlaub

Anspruchsberechtigung:

1. Beschäftigte und Auszubildende haben in jedem Urlaubsjahr Anspruch auf Urlaub unter Fortzahlung der ihnen zustehenden Bezüge. Das Urlaubsjahr ist das Kalenderjahr.
2. Der tarifliche Urlaubsanspruch von Beschäftigten entsteht erstmalig nach einer ununterbrochenen Dauer des Arbeitsverhältnisses von 6 Monaten (Wartezeit).
3. Beschäftigte und Auszubildende, die im Laufe eines Kalenderjahres eintreten oder ausscheiden, erhalten je vollen Monat der Betriebszugehörigkeit 1/12 des Jahresurlaubes.³
4. Während des Urlaubs dürfen Beschäftigte und Auszubildende keine anderweitige Arbeit gegen Entgelt leisten, die dem Erholungszweck widerspricht. Handeln sie dieser Bestimmung zuwider, so entfällt für diese Zeit der Anspruch auf die Urlaubsvergütung.³
5. Erkrankten Beschäftigte oder Auszubildende während des Urlaubs, so werden, sofern die Krankheit und ihre Dauer durch ärztliches Zeugnis nachgewiesen werden, die Krankheitstage auf den Urlaub nicht angerechnet. Beschäftigte und Auszubildende haben sich jedoch nach Ablauf des Urlaubs oder, falls die Krankheit über das Urlaubsende fort dauert, nach Beendigung der Krankheit zunächst dem Betrieb zur Verfügung zu stellen. In welcher Zeit die durch die Krankheit ausgefallenen Urlaubstage nachzuholen sind, muss eine neue Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Beschäftigten bzw. Auszubildenden getroffen werden.

Im Übrigen gelten die Bestimmungen des Bundesurlaubsgesetzes.

6. Scheiden Beschäftigte oder Auszubildende aufgrund eigener Kündigung oder infolge fristloser Entlassung durch den Arbeitgeber vor Beendigung des Urlaubsjahres nach Gewährung des ganzen Jahresurlaubes aus, so haben sie dem Arbeitgeber den zu viel genommenen Urlaub anteilig zurückzuzahlen, es sei denn, das Ausscheiden erfolgt wegen Erwerbsunfähigkeit.³

Urlaubsdauer:

7. Der Urlaub beträgt für Beschäftigte und Auszubildende 30 Arbeitstage.
8. Weitergehende gesetzliche Bestimmungen zugunsten von Schwerbehinderten und Jugendlichen bleiben unberührt.

Urlaubsgeld:

9. Beschäftigte und Auszubildende erhalten für ihren ab dem 7. Monat der Betriebszugehörigkeit entstehenden Urlaubsanspruch ein zusätzliches Urlaubsgeld in Höhe von Euro 17,38 für jeden tariflichen Urlaubstag.
10. Das volle Urlaubsgeld ist vor Urlaubsantritt zu zahlen. Es wird fällig, wenn mindestens die Hälfte des dem Beschäftigten oder Auszubildenden tariflich zustehenden Urlaubs gewährt und genommen wird. Durch Betriebsvereinbarung oder Einzelvertrag kann ein anderer Fälligkeitstermin vereinbart werden.

Bei Urlaubsabgeltung im Falle des Ausscheidens des Beschäftigten oder Auszubildenden ist Urlaubsgeld anteilig zu zahlen.

³ Hinweis des **Bayerischen Staatsministeriums für Familie, Arbeit und Soziales**: Bei der Anwendung von § 13 Nummer 3, Nummer 4 und Nummer 6 des Tarifvertrags bleibt der Anspruch auf gesetzlichen bezahlten Mindesturlaub (§§ 1, 3 Bundesurlaubsgesetz) unberührt.



11. Scheiden Beschäftigte oder Auszubildende vor Beendigung des Urlaubsjahres nach Auszahlung des Urlaubsgeldes aus, so haben sie dem Arbeitgeber das zu viel gezahlte Urlaubsgeld anteilig, bei verschuldeter fristloser Entlassung oder bei vertragswidriger Lösung des Arbeitsverhältnisses in voller Höhe als Entgeltvorschuss bzw. Ausbildungsvorschuss zurückzuzahlen, es sei denn, das Ausscheiden erfolgt wegen Erwerbsminderung. Eine Einbehaltung bei der Endabrechnung ist zulässig.
12. Teilzeitbeschäftigte erhalten ein Urlaubsgeld im Verhältnis ihrer tatsächlichen Arbeitszeit zur tariflichen Arbeitszeit.
13. Während des Urlaubs dürfen Beschäftigte und Auszubildende keine anderweitige Arbeit gegen Entgelt leisten, die dem Erholungszweck widerspricht. Handeln Beschäftigte und Auszubildende dieser Bestimmung zuwider, so entfällt für diese Zeit der Anspruch auf das Urlaubsgeld.
14. Für das Erlöschen des Anspruchs auf zusätzliches Urlaubsgeld gelten dieselben Bestimmungen wie für das Erlöschen des Urlaubsanspruches.

§ 14

Entgeltzahlung

1. Werden Beschäftigte durch einen in ihrer Person liegenden Grund ohne ihr Verschulden an ihrer Arbeit verhindert, so haben sie Anspruch auf Zahlung von Entgelt für bis zu einem Tag. Dieser und jeder sonstige Arbeitsausfall ist dem Arbeitgeber unverzüglich unter Angabe des Grundes bekanntzugeben. Sie müssen sich jedoch den Betrag anrechnen lassen, der ihnen für die Zeit der Verhinderung aus einer aufgrund gesetzlicher Verpflichtung bestehenden Kranken- oder Unfallversicherung zukommt.
2. Beschäftigten sind in folgenden Fällen unter Fortzahlung ihres Entgeltes von der Arbeit freizustellen:
 - a. für die Dauer von 2 Arbeitstagen:
 - bei eigener Eheschließung,
 - Eintragung der Lebenspartnerschaft,
 - bei Todesfall von Ehegatten/eingetragenen Lebenspartnern sowie von Kindern und Eltern, Stiefkindern und Stiefeltern,
 - bei Wohnungswechsel einmal im Kalenderjahr, soweit Berechtigte über einen eigenen Hausstand verfügten oder einen eigenen Hausstand gründeten.
 - b. für die Dauer von 1 Arbeitstag:
 - bei Niederkunft der Ehefrau/eingetragener Lebenspartnerin am Tag der Entbindung, oder am folgenden Werktag, oder an dem Tag, an dem die Ehefrau/eingetragene Lebenspartnerin aus der Klinik entlassen wird,
 - bei Todesfällen von Großeltern, Geschwistern oder Schwiegereltern,
 - bei Eheschließung eigener Kinder, bei Eintragung der Lebenspartnerschaft eigener Kinder,
 - jeweils bei 25-jähriger, 40-jähriger und 50-jähriger Betriebszugehörigkeit.(im Jahr des Jubiläums).
 - c. für die tatsächlich zur Erledigung einer Angelegenheit benötigte Zeit:
 - beim Aufsuchen eines Arztes, sofern dies während der Arbeitszeit erforderlich ist,
 - bei Vorladung vor Gericht oder sonstigen Behörden, soweit nicht von diesen das anteilige Entgelt entschädigt wird oder Beschäftigte im Strafprozess Beschuldigte oder im Zivilprozess Partei sind,
 - bei Anzeigen auf dem Standesamt, die persönlich vorgenommen werden müssen.
3. Beschäftigte erhalten zur Betreuung eines erkrankten Kindes bei Vorliegen der Voraussetzungen des § 45 SGB V unbezahlte Freistellung von der Arbeit. Die Freistellung beträgt je Kalenderjahr für jedes Kind 10 Arbeitstage, jedoch höchstens 25 Arbeitstage je Beschäftigten jährlich. Bei Alleinerziehenden erhöht sich der Anspruch auf 20 Arbeitstage für jedes Kind, jedoch höchstens 50 Arbeitstage jährlich.
4. Beschäftigte, die Mitglieder in Bundes-, Landes- und Bezirksvorständen oder in den Tarifkommissionen der vertragsabschließenden Gewerkschaften auf Bundes- oder Landesebene sind, ist zur Teilnahme an den Sitzungen Dienstbefreiung unter Fortzahlung des Entgeltes zu gewähren. Die Freistellung wegen der Mitgliedschaft in Bundes-, Landes- und Bezirksvorständen darf nicht mehr als 10 Arbeitstage im Jahr umfassen.

§ 15

Krankheit

1. Bei Arbeitsverhinderung sind Beschäftigte verpflichtet, unverzüglich dem Arbeitgeber Mitteilung zu machen. Eine Arbeitsunfähigkeit durch Krankheit und deren voraussichtliche Dauer ist unverzüglich, spätestens am dritten Fehltag ärztlich feststellen zu lassen. In Fällen der elektronischen Erstellung der Arbeitsunfähigkeit unterrichten Beschäftigte den Arbeitgeber unverzüglich, spätestens am dritten Fehltag über die Feststellung der Arbeitsunfähigkeit und die voraussichtliche Dauer. In anderen Fällen weisen Beschäftigte die Arbeitsunfähigkeit unverzüglich, spätestens am dritten Fehltag durch ärztliche Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung nach.
Dies gilt auch für Folgebescheinigungen.



2. (§ 15 Nummer 2 Absatz 1 wurde von der Allgemeinverbindlicherklärung ausgenommen und daher nicht abgedruckt).

Bei Vorsorgekuren und Maßnahmen der Rehabilitation (sofern die Maßnahme nicht in unmittelbarem Anschluss - innerhalb von 14 Tagen - an eine Krankenhausbehandlung oder entsprechende ambulante Behandlung medizinisch notwendig ist) werden pro Kurwoche ein Urlaubstag, jedoch höchstens drei Urlaubstage pro Kalenderjahr, angerechnet.

Die ersten vier Wochen der Beschäftigung bei einem Arbeitgeber wird entsprechend der gesetzlichen Regelung Krankengeld bezahlt. In diesem Fall zahlen die Betriebe als Beihilfe den Ausgleich zwischen Bruttokrankengeld und vollem Nettoentgelt. Falls anschließend sechs Wochen Entgeltfortzahlung anfallen, entfällt rückwirkend die Beihilfe. Die Höhe der Beihilfe ist begrenzt auf den sich aus der Beitragsbemessungsgrenze in der Krankenversicherung ergebenden Nettobetrag. Maßgebend ist die zum Zeitpunkt des Beginns der Krankheit gültige Beitragsbemessungsgrenze.

Darüber hinaus erhalten die Beschäftigten, die dem Betrieb mehr als 5 Jahre angehören, bei längeren Krankheiten einmal innerhalb von 12 Monaten eine Beihilfe in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen Bruttokrankengeld und Nettoentgelt ohne Überstundenvergütung. Der Anspruch auf Beihilfe entsteht direkt im Anschluss nach Ablauf der 6-wöchigen Entgeltfortzahlungspflicht und ist mit Beginn des Krankengeldbezuges fällig.

Die Beihilfe berechnet sich nach folgender Staffelung:

5 Jahren ununterbrochener Betriebszugehörigkeit bis zu	2 Monaten
10 Jahren ununterbrochener Betriebszugehörigkeit bis zu	4 Monaten
15 Jahren ununterbrochener Betriebszugehörigkeit bis zu	6 Monaten.

Bei Beschäftigten, welche kein Krankengeld beziehen, ist für die Berechnung des Unterschiedsbetrages der Krankengeldsatz der zuständigen Ortskrankenkasse maßgebend.

Bei Provisionsempfängern errechnet sich das Nettoentgelt, wenn die Grundvergütung (Fixum) das Tarifentgelt nicht erreichen würde, aus dem monatlichen Durchschnittsgesamtbezug eines Jahres bzw. der kürzeren vorangegangenen Beschäftigungszeit, wobei der monatliche Durchschnittsgesamtbezug um mindestens 10% über dem Tarifentgelt liegen muss.

Auf die Beihilfe können Leistungen angerechnet werden, die vom Betrieb bzw. auf Veranlassung des Betriebes durch Dritte an den Beschäftigten aus Anlass längerer Krankheit über 6 Wochen hinaus fließen.

Die Höhe der Beihilfe ist begrenzt auf den sich aus der Beitragsbemessungsgrenze in der Krankenversicherung ergebenden Nettobetrag. Maßgebend ist die zum Zeitpunkt des Beginns der Krankheit gültige Beitragsbemessungsgrenze.

§ 16

Sterbegeld/Hinterbliebenenleistung

1. Hinterlassen Beschäftigte einen unterhaltsberechtigten Ehegatten/eingetragenen Lebenspartner/in oder unterhaltsberechtigten Kinder, deren Berufsausbildung noch nicht beendet ist, so ist an diese ein Sterbegeld für den Sterbemonat in Höhe des Bruttomonatsentgelts zu zahlen. Das Sterbegeld erhöht sich nach folgender Staffel:

nach

ununterbrochener Betriebszugehörigkeit von 1 Jahr	1 Bruttomonatsentgelt
ununterbrochener Betriebszugehörigkeit von 3 Jahren	2 Bruttomonatsentgelte
ununterbrochener Betriebszugehörigkeit von 5 Jahren oder nach einem tödlichen Arbeitsunfall, soweit dieser nicht auf grober Fahrlässigkeit des/der Beschäftigten beruht	3 Bruttomonatsentgelte

2. Die Auszahlung des Sterbegeldes an Hinterbliebene gemäß Ziffer 1, befreit den Betrieb von allen anderweitigen Ansprüchen auf das Sterbegeld.

§ 17

Betriebszugehörigkeit

1. Als Betriebszugehörigkeitsjahre gelten alle im gleichen Unternehmen oder bei dessen Rechtsvorgänger erbrachten Zeiten einschließlich der Ausbildungszeit, gerechnet vom Tag der Einstellung ab. Nicht angerechnet werden Betriebszugehörigkeitszeiten unter drei Monaten Dauer oder die vor einer einjährigen Unterbrechung liegen.
2. Die Zeiten des freiwilligen sozialen Jahrs und der Elternzeit zählen als Betriebszugehörigkeitszeiten, wenn das Arbeitsverhältnis unmittelbar im Anschluss an die Elternzeit fortgesetzt wird.



3. Beschäftigte in Elternzeit können an geeigneten betrieblichen Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmen.

§ 18

Geltendmachung von Ansprüchen, Gerichtsstand

1. Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis sind gegenüber dem Arbeitgeber oder der von ihr bezeichneten Stelle zunächst mündlich, bei Erfolglosigkeit schriftlich (Email ist ausreichend) innerhalb von zwei Monaten geltend zu machen.
2. Für Ansprüche des Arbeitgebers aus dem Arbeitsverhältnis gegenüber den Beschäftigten gilt die Frist der Ziffer 1.
3. Sind die Ansprüche fristgerecht geltend gemacht, ist ihre Erfüllung aber vom Arbeitgeber abgelehnt worden oder erklärt sich der Arbeitgeber innerhalb von 2 Wochen nicht, so müssen Beschäftigte, sofern sie das Arbeitsgericht anrufen wollen, nach Ablehnung oder nach Fristablauf innerhalb von zwei Monaten Klage erheben. Geschieht dieses nicht, so erlöschen die Ansprüche.

Dies gilt sinngemäß auch für Ansprüche des Arbeitgebers gegenüber den Beschäftigten.

4. Von den Ausschlussfristen sind Ansprüche von Beschäftigten nicht erfasst, die kraft Gesetzes der Regelung durch Ausschlussfristen entzogen worden sind, insbesondere Ansprüche auf den gesetzlichen Mindestlohn.
5. Bei Streitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis und im Zusammenhang mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses ist der Sitz des Betriebes, bei einer Zweigniederlassung deren Sitz, Gerichtsstand.

§ 19

Spesen

Bei Überlandfahrten bzw. auswärtiger Beschäftigung, bei denen die Einnahme des Mittag- bzw. Abendessens zu Hause nicht möglich oder Übernachtung notwendig ist, ist den Beschäftigten ein angemessener Zuschuss zu gewähren. Die Höhe des Zuschusses für Mittag- und Abendessen sowie für Übernachtung bleibt einer betrieblichen Regelung überlassen.

Der Zuschuss muss in jedem Fall mindestens 50% der steuerlich zulässigen Pauschbeträge ausmachen.

§ 20

Sonderzahlung

1. Anspruchsberechtigung

Beschäftigte und Auszubildende, die am 01.12. eines Kalenderjahres dem Betrieb/Unternehmen mindestens 11 Monate ununterbrochen angehören, haben kalenderjährlich einen Anspruch auf Sonderzahlung.

2. Die Höhe der Sonderzahlung beträgt 50% des monatlichen Tarifentgelts bzw. der tariflichen Ausbildungsvergütung.

Maßgebend für die Berechnung der Sonderzahlung ist bei Beschäftigten und Auszubildenden das für den Monat November fällige Tarifentgelt bzw. die tarifliche Ausbildungsvergütung.

Teilzeitbeschäftigte erhalten die nach diesen Bestimmungen zu errechnende Sonderzahlung im Verhältnis ihrer tatsächlichen Arbeitszeit zur tariflichen Wochenarbeitszeit.

Bei schwankender Arbeitszeit wird die durchschnittliche Arbeitszeit aus den Monaten August, September und Oktober zugrunde gelegt.

Die Höhe der Sonderzahlung ermäßigt sich für jeden Kalendermonat, in dem Anspruchsberechtigte weniger als zwei Wochen Arbeitsentgelt oder Zuschüsse zum Krankengeld gemäß den Bestimmungen des Manteltarifvertrages oder zum Mutterschaftsgeld gemäß Mutterschutzgesetz zustehen, um ein Zwölftel.

3. Fälligkeit

Die Sonderzahlung ist grundsätzlich mit dem Novembergehalt, spätestens jedoch bis zum 10.12. des Jahres fällig.

4. Anrechenbarkeit

Die im laufenden Kalenderjahr erbrachten oder zu erbringenden Sonderleistungen des Arbeitgebers, wie Jahresabschlussvergütungen, Weihnachtsgeld, Gratifikationen, Jahresergebnisbeteiligungen, Jahresprämien u. ä., gelten als Sonderzahlung im Sinne des Tarifvertrages und erfüllen den tariflichen Anspruch, soweit sie zusammengerechnet die Höhe der tariflich zu erbringenden Leistung erreichen.

Dies gilt auch, wenn die betrieblichen Sonderleistungen aufgrund von Betriebsvereinbarungen, betrieblicher Übung oder Einzelarbeitsvertrag für einen vor Inkrafttreten dieses Tarifvertrages liegenden Zeitraum entstanden sind, aber erst nach Inkrafttreten dieses Tarifvertrages zur Auszahlung gelangen.

Als Sonderzuwendung im Sinne dieses Tarifvertrages gelten nicht solche Leistungen des Arbeitgebers, deren Höhe durch die individuelle Leistung der Beschäftigten bestimmt ist, sowie das tarifliche Urlaubsgeld.



5. Rückzahlungsklausel

Beschäftigte und Auszubildende, die vor dem 31. März des Folgejahres infolge eigener Kündigung oder durch Arbeitgeberkündigung, deren Gründe die Beschäftigten oder Auszubildende ausschließlich zu vertreten haben, ausscheiden, müssen die Sonderzahlung bis auf einen Restbetrag von

Euro 102,26

zurückerstatten.

Steht bei Fälligkeit der Sonderzahlung diese Rückzahlungsverpflichtung bereits fest, so ist vom Arbeitgeber nur noch der Restbetrag zu leisten.

§ 21

Auszubildende

1. Für die Dauer der Ausbildungszeit, ihre Abkürzung, die vorzeitige Zulassung zur Abschlussprüfung, für die Regelung der Probezeit, die Freigabe zum Berufsschulunterricht, den Ausbildungsabschluss und das Ausbildungszeugnis, gelten die Vorschriften des Berufsbildungsgesetzes sowie die Vorschriften des Berufsausbildungsvertrages, der Prüfungsordnungen und der hierzu ergangenen Richtlinien der Industrie- und Handelskammern.
2. Auszubildende erhalten eine monatliche Ausbildungsvergütung, deren Höhe jeweils im Entgelttarifvertrag geregelt ist.
3. Als Vergütung für ausnahmsweise angeordnete Mehrarbeit ist Auszubildenden für jede Stunde 1/100 der monatlichen Ausbildungsvergütung zu bezahlen.
4. Jeder Betrieb soll nach Möglichkeit Einrichtungen für eine besondere betriebliche Schulung der Auszubildenden schaffen.
5. Auszubildende werden an dem Arbeitstag, der der schriftlichen Abschlussprüfung vorangeht sowie am Tag der schriftlichen Abschlussprüfung selbst, ohne Anrechnung auf Urlaub oder Freizeit und bei Fortzahlung der Bezüge freigestellt.
6. Das Berufsausbildungsverhältnis endet mit Ablauf der Ausbildungszeit oder mit Bestehen der Abschlussprüfung, wenn die Abschlussprüfung vor Ende der Ausbildungszeit abgelegt wird.
Im Berufsausbildungsvertrag ist die Vereinbarung einer Weiterbeschäftigung nach Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses unzulässig.
Eine Vereinbarung der Weiterbeschäftigung darf frühestens 3 Monate vor Ende des Berufsausbildungsverhältnisses geschlossen werden.
3 Monate vor der vertraglichen Beendigung des Ausbildungsverhältnisses sollen beide Parteien erklären, ob das Ausbildungsverhältnis in ein Arbeitsverhältnis überführt wird.
7. Bestehen Auszubildende die Abschlussprüfung nicht, so verlängert sich das Berufsausbildungsverhältnis auf ihr Verlangen bis zur nächstmöglichen Wiederholungsprüfung, höchstens um 1 Jahr.
8. Kann die Abschlussprüfung erst nach Beendigung der vereinbarten Ausbildungszeit einschließlich einer etwa notwendigen Nachausbildungszeit erfolgen, so wird für die Zeit ab Beendigung der Ausbildungszeit bis einschließlich des Monats, in dem die Prüfung erfolgreich abgelegt wird, das Tarifentgelt nach Entgeltgruppe QA/W1 vergütet.

§ 22

Inkrafttreten – Änderung - Kündigung

Dieser Tarifvertrag tritt am 1. Juni 2023 in Kraft und gilt bis zum 31. Dezember 2026.

Die Geltungsdauer verlängert sich jeweils um ein Jahr, sofern nicht unter Einhaltung einer Frist von 3 Monaten schriftlich gekündigt wird.

Die Vertragsparteien verpflichten sich, im Falle der Kündigung vor Ablauf des Tarifvertrages in Verhandlungen zwecks Abschluss eines neuen Tarifvertrages einzutreten

§ 23

Schlussbestimmungen

1. Die Bedingungen dieses Tarifvertrages sind Mindestbedingungen, auf die rechtswirksam nicht verzichtet werden kann.
 2. Günstigere Arbeitsbedingungen in Betriebsvereinbarungen oder Einzelarbeitsverträgen werden durch diesen Tarifvertrag nicht berührt.
 3. Mit Inkrafttreten dieses Tarifvertrages tritt der Manteltarifvertrag vom 23.06.1997 verlängert am 29.05.2000 außer Kraft.
 4. Die Anwendung und Durchführung dieses Tarifvertrages erfolgt unter Berücksichtigung der Bestimmungen des Betriebsverfassungsgesetzes.
-