



Unsere ver.di-Geschäftsstellen (Fachbereich Handel) in Niedersachsen-Bremen:

28195 Bremen

Bahnhofplatz 22-28
Tel.: 0421 3301-111
Fax: 0421 3301-113

27570 Bremerhaven

Hinrich-Schmalefeldt-Str. 31b
(+ Cuxhaven)
Tel.: 0471 92454-0
Fax: 0471 92454-39

26122 Oldenburg

Stau 75
Tel.: 0441 96976-0
Fax: 0441 96976-99

21335 Lüneburg

Katzenstr. 3
Tel.: 04131 7624-0
Fax: 04131 7624-98

49074 Osnabrück

August-Bebel-Platz 1
Tel.: 0541 35883-0
Fax: 0541 23467

38100 Braunschweig

Wilhelmstr. 5
Tel.: 0531 24408-0
Fax: 0531 24408-24

30159 Hannover

Goseriede 12
Tel.: 0511 12400-0
Fax: 0511 12400-354

31134 Hildesheim

Osterstr. 39A
Tel.: 05121 1393-0
Fax: 05121 1393-20

37073 Göttingen

Groner-Tor-Str. 32
Tel.: 0551 54850-0
Fax: 0551 54850-50



Manteltarifvertrag

Groß- und Außenhandel Niedersachsen

Gültig ab 1. Januar 1997
Stand 2013

**Tarifvertrag
über vermögenswirksame Leistungen**

**Tarifvertrag
über Altersvorsorge**

**ver.di Vereinigte Dienstleistungsgewerkschaft
Landesbezirk Niedersachsen-Bremen
Fachbereich Handel
Goseriede 10, 30159 Hannover
E-Mail: fb12.nds-hb@verdi.de
Internet: www.verdi.de**



SELBSTBEWUSST SEIN

Tarifverträge sind möglich,
wenn viele Menschen hinter uns stehen.
Schon über 2 Mio. ArbeitnehmerInnen
haben erkannt, dass es wichtig ist,
als Mitglied der Gewerkschaft ver.di
eine starke Plattform für Fortschritte
in der Arbeitswelt zu schaffen.



Machen Sie uns für Sie stark!

Wenn Sie mehr über uns wissen möchten –
lassen Sie es uns wissen.

Inhaltsverzeichnis	Seite
Manteltarifvertrag	3
Tarifvertrag über vermögenswirksame Leistungen	33
Tarifvertrag über Altersvorsorge	39
Manteltarifvertrag	3
§ 1 Geltungsbereich	3
§ 2 Beginn und Ende des Arbeitsverhältnisses	4
§ 3 Verdienstsicherung	9
§ 4 Arbeitszeit.....	10
§ 5 Teilzeitarbeit	11
§ 6 Kurzarbeit	12
§ 7 Mehr-, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit	13
§ 8 Vergütung der Mehr-, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit.....	15
§ 9 Allgemeine Entgeltbestimmungen.....	16
§ 10 Urlaub.....	18
§ 11 Urlaubsgeld	22
§ 12 Sonderzahlungen	23
§ 13 Freistellung von der Arbeit	25
§ 14 Arbeitsverhinderung.....	26
§ 15 Hinterbliebenenbeihilfe	27
§ 16 Normunterschreitungsklausel	28
§ 17 Verwirken von Ansprüchen	29
§ 18 Tarifschiedsgericht.....	29
§ 19 Günstigkeitsklausel	30
§ 20 Schlussbestimmungen	30
Tarifvertrag über vermögenswirksame Leistungen	33
§ 1 Geltungsbereich	33
§ 2 Anspruch	34
§ 3 Höhe der Leistung	34
§ 4 Fälligkeit.....	35
§ 5 Anrechnung	35

§ 6	Anlagearten und Verfahren	35
§ 7	Schlichtung von Meinungsverschiedenheiten	36
§ 8	Inkrafttreten und Laufzeit.....	37
Tarifvertrag über Altersvorsorge		39
Präambel		39
§ 1	Geltungsbereich	40
§ 2	Grundsatz	41
§ 3	Altersvorsorge	42
§ 4	Umwandlung der Sparförderung	44
§ 5	Umwandlung der Sonderzahlung und des Urlaubsgeldes	44
§ 6	Umwandlung von Lohn- und Gehaltsbestandteilen	44
§ 7	Zuschuss zu Altersversorgungsleistungen	45
§ 8	Unfallbarkeit	45
§ 9	Anrechnung bestehender Leistungen	46
§ 10	Steuern, Sozialabgaben	46
§ 11	Ausschlussfrist	46
§ 12	Schlussbestimmungen	46

Zwischen dem
Groß- und Außenhandelsverband Niedersachsen e. V.,
Hannover

einerseits,

Gewerkschaft Handel, Banken und Versicherungen,
Landesbezirksleitung Niedersachsen/Bremen, Hannover

und der

Deutschen Angestellten Gewerkschaft,
Landesverband Niedersachsen-Bremen, Hannover

andererseits

wird nachstehender

Manteltarifvertrag

abgeschlossen:

§ 1 **Geltungsbereich**

- a) räumlich: für das Land Niedersachsen;
- b) fachlich: für die Groß- und/oder Außenhandelsunternehmen einschließlich der Hilfs- und Nebenbetriebe und/oder damit im Zusammenhang stehende Dienstleistungsunternehmen mit Ausnahme des Landhandels und Nahrungsmittelgroßhandels, soweit er den Tarifen des Nah-

rungsmittelgroßhandels unterliegt. Er gilt auch für die Groß- und Außenhandelsunternehmen, die im Rahmen ihres Handelsgeschäftes Nebenleistungen erbringen, wie z.B. Brenn-, Säge-, Bohr-, Schneid-, Fräs-, Spalt-, Stahlbiede- und Flechtarbeiten, Montage, Instandhaltung und Instandsetzung, Holz- und Holzschutzarbeiten, Vermietung von Maschinen, auch Baumaschinen mit Bedienungspersonal (Nicht erfasst werden also Betriebe oder selbstständige Betriebsabteilungen, für die zum Zeitpunkt des Abschlusses dieses Tarifvertrages die Gültigkeit der Rahmen- oder Sozialkassentarifverträge des Baugewerbes unstreitig feststeht.);

- c) persönlich: für alle weiblichen und männlichen Arbeitnehmer einschließlich Auszubildende. Im Text wird für diese Personen der Begriff »Arbeitnehmer« bzw. »Auszubildender« verwendet.

Ausgenommen sind alle Personen, die nach § 5 Abs. 2 und 3 Betriebsverfassungsgesetz nicht als Arbeitnehmer im Sinne dieses Gesetzes gelten.

§ 2

Beginn und Ende des Arbeitsverhältnisses

1. Für die Begründung und Beendigung eines Arbeitsverhältnisses gelten die gesetzlichen Bestimmungen, sofern in diesem Tarifvertrag und den im Rahmen dieses Vertrags getroffenen Betriebsvereinbarungen oder, soweit zulässig, einzelvertraglich nichts anderes vereinbart ist.

2. Arbeitnehmer erhalten nach der Einstellung einen schriftlichen Arbeitsvertrag. Im Arbeitsvertrag sind neben der Art der Tätigkeit und einer ggf. vereinbarten Kündigungsfrist die Gehalts- oder Lohngruppe, die Höhe des monatlichen Entgelts und seine Zusammensetzung aufzuführen.
3. Jeder Arbeitnehmer ist verpflichtet, vorübergehend auch eine ihm zumutbare andere als die vereinbarte Tätigkeit zu verrichten.
4. Wird vom Arbeitgeber die persönliche Vorstellung eines Bewerbers vor der Einstellung ausdrücklich veranlasst, so sind die vereinbarten und nachgewiesenen notwendigen Kosten für Reise und Aufenthalt zu erstatten.
5. Die Probezeit für Arbeitnehmer beträgt 3 Monate, sofern nicht eine längere Frist bis zu 6 Monaten vereinbart oder eine Probezeit ausdrücklich ausgeschlossen wird. Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis von beiden Seiten unter Einhaltung einer Frist von 2 Wochen zum Wochenende gekündigt werden. Wird die Probezeit unterbrochen, z. B. durch Krankheit oder Wehrübung, so verlängert sich die Probezeit um die Dauer der Unterbrechung.
6. Ist das Arbeitsverhältnis auf Zeit abgeschlossen, so endet es mit Ablauf der Zeit. Ist das Arbeitsverhältnis für einen bestimmten Zweck abgeschlossen, so endet es mit Erreichung des Zwecks. Auf den Zeitpunkt des Auslaufens des zweckbestimmten Arbeitsverhältnisses soll der Arbeitnehmer mit einer angemessenen Frist vorher hingewiesen werden. Die Zulässigkeit der Auflösung des Arbeitsverhältnisses vor Ablauf der Frist bzw. Erreichung des Zwecks durch fristgemäße Kündigung bedarf einer vorherigen schriftlichen Vereinbarung.

7. Eine Einstellung zur Aushilfe muss ausdrücklich vereinbart sein. Während der Dauer des Aushilfsarbeitsverhältnisses beträgt die beiderseitige Kündigungsfrist 1 Woche zum Wochenende im 1. Monat und 2 Wochen zum Wochenende im 2. und 3. Monat. Wird das zur Aushilfe eingegangene Arbeitsverhältnis über die Zeit von 3 Monaten hinaus fortgesetzt, so geht es in ein Dauerarbeitsverhältnis über, es sei denn, dass vor Ablauf der 3-Monatsfrist ein Arbeitsverhältnis auf Zeit oder für einen bestimmten Zweck (Ziff. 6) vereinbart worden ist.
8. Für die Auflösung des Arbeitsverhältnisses gilt eine Kündigungsfrist von 1 Monat zum Monatsende (Grundkündigungsfrist).

Die Kündigungsfrist beträgt, wenn das Arbeitsverhältnis in dem Betrieb oder Unternehmen

1. 2 Jahre bestanden hat = 6 Wochen zum Ende eines Kalendermonats
2. 5 Jahre bestanden hat = 2 Monate zum Ende eines Kalendermonats
3. 8 Jahre bestanden hat = 3 Monate zum Ende eines Kalendermonats
4. 10 Jahre bestanden hat = 4 Monate zum Ende eines Kalendermonats
5. 12 Jahre bestanden hat = 5 Monate zum Ende eines Kalendermonats
6. 15 Jahre bestanden hat = 6 Monate zum Ende eines Kalendermonats
7. 20 Jahre bestanden hat = 7 Monate zum Ende eines Kalendermonats
8. 15 Jahre bestanden hat und der Arbeitnehmer über 50 Jahre alt ist = 10 Monate zum Ende eines Kalendermonats

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

Die einzelvertragliche Vereinbarung längerer als der in den vorstehenden Absätzen genannten Kündigungsfristen bleibt unbenommen.

Für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitnehmer darf keine längere Frist vereinbart werden als für die Kündigung durch den Arbeitgeber. Bei der Berechnung der Dauer der Kündigungsfristen bleiben bei Arbeitnehmern Zeiten der Betriebszugehörigkeit aus einem früheren Arbeitsverhältnis unberücksichtigt.

9. Für die Kündigung von Arbeitsverhältnissen, die vor dem 1. 7. 1994 begründet wurden und die bis zum 30. 6. 1994 nicht rechtskräftig beendet worden sind, gelten abweichend von den vorstehenden Kündigungsfristen, die bis dahin geltenden individuellen, einzelvertraglichen und die bis zum 31. 12. 1993 geltenden tarifvertraglichen Regelungen weiter, es sei denn, die vorstehenden Regelungen sind für den Arbeitnehmer günstiger.

Auf diesen Bestandsschutz kann einzelvertraglich nicht verzichtet werden.

10. Das Arbeitsverhältnis endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf, mit Ablauf des Monats, in dem das 65. Lebensjahr vollendet wird, soweit dies die Rechtslage zulässt.
11. Während der Kündigungsfrist sowie vor Ablauf eines für eine bestimmte Zeit oder einen bestimmten Zweck abgeschlossenen Arbeitsverhältnisses ist dem Arbeitnehmer auf Verlangen angemessene bezahlte Freizeit zur Bewerbung um einen neuen Arbeitsplatz zu gewähren. Als angemessen gilt im Allgemeinen 1 Arbeitstag.

12. Auf Anfrage des jeweils anderen Teils ist der Auszubildende spätestens 3 Monate, der Auszubildende spätestens 2 Monate vor dem im Ausbildungsvertrag vereinbarten Ende des Berufsausbildungsverhältnisses verpflichtet, verbindlich und schriftlich zu erklären, ob das Berufsausbildungsverhältnis nach bestandener Prüfung als befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis fortgesetzt wird.
13. Der Arbeitnehmer hat die Beendigung des Arbeitsverhältnisses Anspruch auf Erteilung eines Zeugnisses. Das Zeugnis hat Auskunft über Art und Dauer der ausgeübten Tätigkeit zu geben und sich auf Wunsch auch auf Leistung und Führung zu erstrecken. Ein Zwischenzeugnis, das den gleichen Anforderungen zu entsprechen hat, ist auf Wunsch auch ohne Vorliegen einer Kündigung zu erteilen. Das Zwischenzeugnis ist als solches zu bezeichnen.
14. Auszubildende erhalten bei Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses ein Zeugnis, das den Anforderungen des § 8 Berufsbildungsgesetzes entspricht.
15. Auflösungsverträge bedürfen der Schriftform. Die Arbeitnehmer haben eine Überlegungs- und Rücktrittsfrist von 3 Arbeitstagen; hierauf kann verzichtet werden.
16. Jeder Betrieb muss für jeden nach bestandener Ausbildungsabschlussprüfung nicht in ein unbefristetes Vollzeitarbeitsverhältnis übernommenen Auszubildenden im nachfolgenden Ausbildungsjahr die gleiche Anzahl von Ausbildungsplätzen zur Verfügung stellen.

Ausgenommen von dieser Bemessungsgrenze sind die Auszubildenden, die keinen neuen Arbeitsvertrag wünschen (z. B. berufliche, schulische Weiterbildung).

Von dieser Verpflichtung kann abgewichen werden, wenn akute Beschäftigungsprobleme im Betrieb einer Verpflichtung im o. g. Sinne entgegenstehen und Personalabbau die Folge einer solchen Verpflichtung wären.

In Betrieben mit Betriebsrat bedarf dieses der Zustimmung des Betriebsrats.

§ 3

Verdienstsicherung

1. Arbeitnehmer, die das 55. Lebensjahr vollendet haben und dem Betrieb mindestens 20 Jahre ununterbrochen angehören, erhalten, wenn sie aufgrund einer alters- oder gesundheitsbedingten Minderung ihrer Leistungsfähigkeit im Wege der Änderungskündigung auf einen minderentlohnenden Arbeitsplatz versetzt werden, für die Dauer der Einschränkung ihrer Einsatzfähigkeit zur Verdienstsicherung eine Ausgleichszahlung.

Als Ausgleichszahlung wird gewährt:

Angestellten: der Unterschiedsbetrag zwischen dem jeweiligen Tarifgehalt der zuletzt innegehabten Tarifgehaltsgruppe in der darin erreichten Gehaltsgruppenstufe und dem Tarifgehalt der neuen Tätigkeit;

gewerblichen

Arbeitnehmern: der Unterschiedsbetrag zwischen dem jeweiligen Tariflohn der zuletzt innegehabten Tariflohngruppe und dem der Tariflohngruppe der neuen Tätigkeit.

Nicht berücksichtigt bleiben außertarifliche Zulagen sowie bei gewerblichen Arbeitnehmern ggf. gem. § 6 Ziff. 2 und Ziff. 3 des Lohntarifvertrags gewährte

Zulagen, sofern in der neuen Tätigkeit ein Anspruch darauf nicht besteht.

2. Dies gilt insoweit nicht, wenn ein Anspruch auf Altersruhegeld bzw. vorgezogenes Altersruhegeld aus der gesetzlichen Rentenversicherung oder Rente wegen Erwerbs- oder Berufsunfähigkeit oder Ansprüche gegen Drittschädiger geltend gemacht werden können und der Anspruch erfüllt wird. Bei unterlassener Geltendmachung ist der Arbeitgeber berechtigt, den Arbeitnehmer so zu stellen, als ob der genannte Anspruch geltend gemacht und erfüllt worden ist.
3. Erhält der Arbeitnehmer aus demselben Anlass, der zur Erwerbsminderung geführt hat, anderweitige Zahlungen, so ist er verpflichtet, dem Arbeitgeber den Beginn der Gewährung und deren jeweilige Höhe anzuzeigen. Solche Zahlungen werden auf die Ausgleichszahlung angerechnet. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, seine Ansprüche auf andere Zahlungen vorrangig geltend zu machen.

§ 4 Arbeitszeit

1. Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit ausschließlich der Ruhepausen beträgt 38,5 Stunden.

Eine von Absatz 1 abweichende Verteilung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ist für einen Zeitraum bis zu 52 Wochen (Planungszeitraum) mit Zustimmung des Betriebsrats bzw. in Betrieben ohne Betriebsrat durch Einzelvereinbarungen zuschlagsfrei bis 45 Stunden in der Woche zulässig, wenn gleichzeitig die abweichende Arbeitszeit im Voraus geregelt wird.

2. Die Wochenarbeitszeit wird auf die Tage von Montag bis Freitag verteilt. Aus betrieblichen Gründen kann auch der

Sonnabend mit Zustimmung des Betriebsrats in die Arbeitszeit einbezogen werden.

3. Die Tage vor Weihnachten und Neujahr (24. und 31. 12.) sind Arbeitstage, an denen nach 5 Arbeitsstunden, ausschließlich der Pausen, spätestens jedoch ab 12:00 Uhr, unter Fortzahlung des Entgelts Arbeitsfreistellung gewährt wird. Eine sich aus dringenden betrieblichen Erfordernissen ergebende Verlängerung bedarf der Zustimmung des Betriebsrats. Vor- und Nacharbeit im Rahmen der Bestimmungen des ArbZG ist möglich.
4. Bei Arbeitnehmern, in deren Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft fällt, kann die regelmäßige Arbeitszeit unter Beachtung der gesetzlichen Bestimmungen auf bis zu 44 oder 50 Stunden je Arbeitswoche ohne Mehrarbeitszuschlag ausgedehnt werden.
5. Beginn und Ende der regelmäßigen Arbeitszeit und der Ruhepausen sind durch Aushang im Betrieb bekannt zu geben. Die Bestimmungen des Betriebsverfassungsgesetzes bleiben unberührt.
6. Die arbeitszeitrechtlichen Bestimmungen des Arbeitszeitgesetzes, des Jugendarbeitsschutz-, Mutterschutz- und des Schwerbehindertengesetzes bleiben unberührt.
7. Siehe Protokollnotiz vom 19. Juni 1997.

§ 5

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 durch einzelvertragliche Vereinbarungen schriftlich zu regeln.

Die tägliche Arbeitszeit ist zusammenhängend zu vereinbaren. Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats bleibt hiervon unberührt. Der Arbeitgeber muss bei der Besetzung von gleichartigen Vollzeitarbeitsplätzen im Betriebe beschäftigte geeignete Teilzeitarbeitnehmer, die den Wunsch haben, in Vollzeit zu arbeiten, mit Vorrang berücksichtigen. Eine Umwandlung von Vollzeit auf Teilzeit gegen den Willen der Betroffenen ist unzulässig.

§ 6

Kurzarbeit

1. Kurzarbeit zur Vermeidung von Entlassungen kann nach eingehender gemeinsamer Überprüfung und Zustimmung mit dem Betriebsrat ohne Rücksicht auf die Kündigungsfristen der einzelnen Arbeitsverträge mit einer Ankündigungsfrist von 30 Tagen vom Arbeitgeber eingeführt werden. Bei einer Arbeitseinschränkung, die infolge behördlicher Maßnahmen, höherer Gewalt oder Betriebsunterbrechungen bei Vorlieferanten oder Abnehmern notwendig wird, kann die Ankündigungsfrist je nach Anlass verkürzt werden oder entfallen.
2. Liegt im Falle von Kurzarbeit die wöchentliche Arbeitszeit zwischen 35,5 und 38,5 Stunden, so darf eine Kürzung der Entgelte nicht erfolgen. Beträgt dagegen die gekürzte wöchentliche Arbeitszeit weniger als 35,5 Stunden, so ist für jede an 35,5 Stunden fehlende Arbeitsstunde ein Abzug von $\frac{1}{167}$ des vereinbarten Monatsentgelts zulässig. Tariflich festgelegte sonstige Leistungen bleiben von der Kürzung unberührt. In keinem Fall darf die Entgeltkürzung 20 % übersteigen. Sofern jedoch die Ursache für die Kurzarbeit die Gewährung von Kurzarbeitsunterstützung rechtfertigt, ist für jede an 38,5 Stunden fehlende Stunde ein Abzug von $\frac{1}{167}$ des vereinbarten Monatsentgelts vorzunehmen.

3. Dauert die Kurzarbeit länger als 6 Wochen, so kann das Arbeitsverhältnis von den betroffenen Arbeitnehmern mit Monatsfrist zum Monatsende gekündigt werden.
4. Wird die Kurzarbeit vorübergehend bis zu höchstens 3 Wochen durch Vollarbeit unterbrochen, so ist die Wiederaufnahme der Kurzarbeit nicht von einer vorherigen Ankündigung gemäß Ziff. 1 abhängig.
5. Scheidet ein Arbeitnehmer aufgrund eigener oder arbeitgeberseitiger Kündigung während der Dauer der Kurzarbeit aus, so erhält er während der Kündigungsfrist, längstens jedoch für einen Monat, einen Zuschuss zum Kurzarbeitergeld in Höhe des Differenzbetrags zwischen dem ihm gewährten Kurzarbeitergeld und dem letzten für ihn vor Einführung der Kurzarbeit abgerechneten Monatsnettoentgelt. Dasselbe gilt, wenn vor Einführung der Kurzarbeit gekündigt wird und das Ende des Arbeitsverhältnisses in die Kurzarbeit fällt. Wird ein Kurzarbeitergeld nicht gewährt, besteht in den vorstehend genannten Fällen bei Vorliegen der entsprechenden Voraussetzungen Anspruch auf das ungekürzte Entgelt.

Für den Zeitraum der Zahlung des Zuschusses bzw. des ungekürzten Entgelts kann der Arbeitgeber die volle Arbeitsleistung fordern.

§ 7

Mehr-, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit

1. Mehr- und Nachtarbeit sowie Arbeit an Sonn- und gesetzlichen Feiertagen sollte entsprechend den betrieblichen Notwendigkeiten durch zusätzliche Einstellung von Arbeitnehmern vermieden werden.
2. Mehrarbeit ist jede über die in § 4 festgelegte regelmäßige Arbeitszeit hinaus geleistete Arbeit.

Zuschlagspflichtige Arbeit ist jede über 40 Stunden in der Woche hinaus geleistete Arbeitszeit.

Zuschlagspflichtige Mehrarbeit im Planungszeitraum gem. § 4 Ziff. 1 Abs. 2 ist Arbeitszeit, die die im Voraus geregelte wöchentliche Arbeitszeit um mehr als 1,5 Stunden überschreitet.

Im Planungszeitraum anfallende Arbeitszeit von mehr als 45 Stunden in der Woche wird wie zuschlagspflichtige Mehrarbeit behandelt.

- 3.1 Regelmäßige Nachtarbeit ist die in der Zeit zwischen 20:00 und 6:00 Uhr geleistete Arbeit.
- 3.2 Unregelmäßige Nachtarbeit ist die nicht aufgrund betrieblich kollektiver Arbeitszeitregeln oder individuell einzelvertraglich geregelter Arbeitszeit zu leistende Arbeit in der Zeit zwischen 21:30 Und 6:00 Uhr.
4. Sonn- und Feiertagsarbeit ist die an Sonn- und gesetzlichen Feiertagen in der Zeit zwischen 00:00 und 24:00 Uhr geleistete Arbeit.

Statt der Zeit von 00:00 bis 24:00 Uhr kann betrieblich eine Änderung von Beginn und Ende festgelegt werden, wobei jedoch die Zeitspanne von 24 Stunde beibehalten werden muss.

5. In Ausnahmefällen kann die Arbeitszeit gem. § 7 ArbZG verlängert werden:

bei Angestellten:

für weitere 10 Tage bis zu einer Gesamtarbeitszeit von höchstens 10 Stunden täglich, jedoch nicht über 55 Stunden wöchentlich;

bei gewerblichen Arbeitnehmern:

bis zu 10 Stunden täglich, jedoch nicht über 55 Stunden wöchentlich;

über 10 Stunden täglich, jedoch nicht über 60 Stunden wöchentlich, wenn in die verlängerte Arbeitszeit regelmäßig und im erheblichen Umfang Arbeitsbereitschaft fällt.

Die Verlängerung der täglichen bzw. wöchentlichen Arbeitszeit erfolgt im Einvernehmen mit dem Betriebsrat. Dabei ist auf berechnete persönliche Belange der betroffenen Arbeitnehmer Rücksicht zu nehmen.

§ 8

Vergütung der Mehr-, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit

1. Die Vergütung für geleistete Mehrarbeit beträgt je Stunde $\frac{1}{167}$ des tatsächlichen Monatsgehalts bzw. Monatslohns.

Bei Arbeit an einem Wochenfeiertag ist die Grundvergütung bis zur Dauer der regelmäßigen Arbeitszeit dieses Tages bei Angestellten im Monatsgehalt, bei gewerblichen Arbeitnehmern im Monatslohn enthalten.

2. Im Übrigen sind folgende Zuschläge zu zahlen:

- | | |
|--|------|
| a) für zuschlagspflichtige Mehrarbeit | 25 % |
| für Mehrarbeit ab der 5. zuschlagspflichtigen Mehrarbeitsstunde in der Woche | 50 % |
| b) für regelmäßige Nachtarbeit im Zeitraum 20:00 bis 6:00 Uhr | 25 % |
| dabei für Mehrarbeit im Zeitraum 20:00 bis 6:00 Uhr | 35 % |
| c) für unregelmäßige Nachtarbeit (ab 21:30 bis 6:00 Uhr) | 25 % |
| dabei für Mehrarbeit im Zeitraum 21:30 bis 6:00 Uhr | 35 % |

- | | |
|---|-------|
| d) für Arbeit an Sonntagen | 50 % |
| e) für Arbeit an gesetzlichen Feiertagen,
die auf einen Sonntag fallen | 125 % |
| f) für Arbeit an gesetzlichen Feiertagen,
die auf einen Wochentag fallen | 150 % |

Beim Zusammentreffen mehrerer Zuschläge ist nur der jeweils höhere zu zahlen; hiervon ausgenommen sind die Zuschläge unter Buchstaben b) und c); hier sind die jeweils aufgeführten Zuschläge zu zahlen.

3. Abgeltungen von Mehr-, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit und die entsprechenden Zuschläge können im gegenseitigen Einvernehmen auch durch entsprechende Pauschalen oder Freizeit erfolgen.
4. Für Außendienstmitarbeiter, bei denen regelmäßig und in erheblichen Umfang Arbeitsbereitschaft anfällt und eine bestimmte Arbeitszeit nicht festgelegt ist sowie für Reisende gilt die vorstehende Zuschlagsregelung nicht.

§ 9

Allgemeine Entgeltbestimmungen

1. Bei Angestellten ist das Arbeitsentgelt das Monatsgehalt, bei gewerblichen Arbeitnehmern der Monatslohn. Das Entgelt für eine Arbeitsstunde beträgt ¹/₁₆₇.
2. Die Gehaltsgruppen, die Tarifgehälter und Ausbildungsvergütungen werden in einem besonderen Gehaltstarifvertrag, die Lohngruppen und die Tariflöhne in einem besonderen Lohntarifvertrag vereinbart.
3. Für die Eingruppierung der Arbeitnehmer kommt es auf die tatsächlich verrichtete Tätigkeit an; dabei ist die überwiegend ausgeübte Tätigkeit entscheidend.

4. a) Wird einem Arbeitnehmer vorübergehend zur Vertretung eine Tätigkeit in einer höheren Gehalts- oder Lohngruppe übertragen, so erhält er, wenn die Vertretung länger als 6 Wochen dauert, vom Beginn der 1. Woche bis zur Beendigung der Vertretung eine Zulage in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen seinem bisherigen Tarifgehalt bzw. -lohn und dem Tarifgehalt bzw. -lohn der höheren Gruppe.
- b) Vertretungswochen, die innerhalb eines Kalenderjahres zusammengefasst 10 Wochen insgesamt überschreiten, sind ebenfalls mit einer Zulage zu vergüten. Zeiten, für die gem. Ziff. 4. a) bereits eine Zulage gezahlt wurde, sind davon ausgenommen.
5. Bei Übernahme in ein Arbeitsverhältnis im Anschluss an eine Berufsausbildung wird das entsprechende Tarifentgelt ab dem Tag gezahlt, der der bestandenen Abschlussprüfung folgt.

Findet die Prüfung nach Ablauf des Ausbildungsvertrags statt, so ist, sofern eine Weiterbeschäftigung bis zum Prüfungstag vereinbart worden ist, bis zu diesem Zeitpunkt das Tarifentgelt für Arbeitnehmer/-innen ohne abgeschlossene Ausbildung im ersten Tätigkeitsjahr zu zahlen.

6. Bei Ereignissen, die nach dem Tarifvertrag eine Erhöhung des Gehalts bzw. des Lohns bedingen, tritt die Veränderung mit dem Tag des Ereignisses in Kraft.
7. Zulagen sind dem Grunde nach zu bezeichnen und in der Gehalts- bzw. Lohnfestsetzung getrennt vom Tarifgehalt bzw. Tariflohn auszuweisen. Für über das übliche Maß hinausgehende Leistungen sollen Leistungszulagen gewährt werden.

8. Bei Angestellten im Außendienst, die ganz oder teilweise im Provisionsverhältnis stehen, muss das monatliche Durchschnittseinkommen in einem halben Jahr das maßgebende Tarifgehalt erreichen.
9. Aus dienstlicher Veranlassung entstandene Reisekosten im Sinne der steuerrechtlichen Bestimmungen werden dem Angestellten nach Maßgabe betrieblicher Regelungen in angemessener Höhe erstattet.
10. Die Reisekostenerstattung für gewerbliche Arbeitnehmer ist im Lohntarifvertrag geregelt.
11. Die Arbeitnehmer sind berechtigt, auf eine geringfügige Entgeltspitze zu verzichten.
12. Bei Arbeitszeit im Planungszeitraum gem. § 4 Ziff. 1 Abs. 2 wird für die Gehalts- und Lohnabrechnung die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit von 38,5 Stunden zugrunde gelegt.
13. Die Vergütung für den laufenden Monat ist grundsätzlich spätestens am letzten Arbeitstag dieses Monats auf Grundlage einer schriftlichen Abrechnung zur Verfügung zu stellen. Die Abrechnung muss Angaben über die Zusammensetzung der Bezüge und die gesetzlichen Abzüge enthalten.
14. Für Schmutzarbeit, für die eine entsprechende Schutzkleidung nicht gestellt wird, ist Arbeitnehmern eine Schmutzzulage von 10 % zu zahlen. Bei besonders gelagerten Fällen außergewöhnlicher Verschmutzung wird die Zulage verdoppelt.

§ 10 Urlaub

1. Der Arbeitnehmer hat für jedes Kalenderjahr Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub. Der Anspruch auf den vollen

Jahresurlaub entsteht erstmalig nach einer sechsmonatigen ununterbrochenen Betriebszugehörigkeit. Ist der Arbeitnehmer innerhalb eines Urlaubsjahrs weniger als 12 Monate im Betrieb tätig, so steht ihm während der ersten 6 Monate der Betriebszugehörigkeit für jeden vollen, für die Zeit danach für jeden angefangenen Kalendermonat $\frac{1}{12}$ des Jahresurlaubs zu.

Ist ein Arbeitsverhältnis auf 6 Monate oder kürzer befristet, so steht dem Arbeitnehmer für jeden angefangenen Kalendermonat $\frac{1}{12}$ des Jahresurlaubs zu. Halbe Tage werden hierbei nach oben aufgerundet.

Wird einem Arbeitnehmer fristlos gekündigt, so gilt der über den gesetzlichen Urlaubsanspruch hinaus gewährte Urlaub als Gehalts- bzw. Lohnvorschuss, der zurückzuerstatten ist und bei der Endabrechnung einbehalten werden kann. Das Gleiche gilt bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Vertragsbruch seitens des Arbeitnehmers.

Das Urlaubsjahr ist das Kalenderjahr. Der Urlaub kann auf das nächste Kalenderjahr übertragen werden, wenn dringende betriebliche oder in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe dies rechtfertigen. Im Fall der Übertragung muss der Urlaub bis zum 31. 3. des nächsten Kalenderjahres gewährt und genommen werden.

Ein Anspruch auf Urlaub besteht nicht, soweit der Arbeitnehmer für das laufende Kalenderjahr bereits von einem anderen Arbeitgeber Urlaub erhalten hat.

2. Der Urlaub soll zusammenhängend genommen werden. Ist dies aus betrieblichen Gründen nicht möglich, so soll einer der Urlaubsteile mindestens 15 aufeinander folgende Arbeitstage umfassen. Die zeitliche Festlegung des Urlaubs soll möglichst unter Berücksichtigung der Wünsche des Arbeitnehmers erfolgen.

Der Urlaub ist im Falle der Beendigung des Arbeitsverhältnisses grundsätzlich während der Kündigungsfrist zu gewähren und zu nehmen. Besteht diese Möglichkeit nicht, so ist er abzugelten. Im Übrigen ist eine Urlaubsabgeltung unzulässig.

Der Anspruch auf Abgeltung noch nicht gewährten Urlaubs beschränkt sich bei Arbeitnehmern, denen fristlos gekündigt worden ist oder die ihr Arbeitsverhältnis durch Vertragsbruch beendet haben, auf den ihnen nach dem Bundesurlaubsgesetz zustehenden gesetzlichen Mindesturlaub.

Während des Urlaubs darf der Arbeitnehmer keine Arbeit gegen Entgelt ausführen. Bei Zuwiderhandlung entfällt der Anspruch auf Urlaubsentgelt, soweit er den gesetzlichen Entgeltanspruch übersteigt. Zu viel empfangenes Urlaubsentgelt ist zurückzuzahlen.

Erkrankt ein Arbeitnehmer während des Urlaubs, so werden die durch eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung des Arztes oder der Krankenkasse nachgewiesenen Tage der Arbeitsunfähigkeit auf den Jahresurlaub nicht angerechnet.

Der Arbeitnehmer hat den Arbeitgeber unverzüglich von der Erkrankung zu unterrichten und hierüber eine ärztliche Bescheinigung vorzulegen. Er hat sich nach Ablauf der ursprünglichen Urlaubsdauer oder, falls die Krankheit länger andauert, nach Beendigung der Krankheit dem Betrieb zur Arbeitsleistung zur Verfügung zu stellen, wenn nichts anderes vereinbart ist.

3. Die Dauer des Jahresurlaubs beträgt 30 Arbeitstage.

Als Arbeitstage gelten die Tage von Montag bis Freitag, die nicht gesetzliche Feiertage sind.

Schwerbehinderte erhalten einen den gesetzlichen Bestimmungen entsprechenden Zusatzurlaub. Der Urlaub für Jugendliche richtet sich nach den gesetzlichen Bestimmungen, soweit dieser Tarifvertrag keine günstigere Regelung vorsieht.

Auf den Jahresurlaub unter Ziff. 3 wird je Woche Kuraufenthalt der jeweils erste Tag der Woche des Kuraufenthaltes angerechnet.

Ausgenommen von der Anrechnung auf den Jahresurlaub sind:

1. Maßnahmen, deren unmittelbarer Anschluss an eine Krankenhausbehandlung medizinisch notwendig ist (Anschlussrehabilitation); als unmittelbar gilt auch, wenn die Maßnahme innerhalb von 14 Tagen beginnt,
 2. Vorsorgekuren für Mütter nach § 24 des Fünften Buches Sozialgesetzbuch sowie für Müttergenesungskuren nach § 41 des Fünften Buches Sozialgesetzbuch,
 3. Kuren von Beschädigten nach § 11 Abs. 2 des Bundesversorgungsgesetzes,
 4. Rehabilitationsmaßnahmen, -kuren.
4. Das Urlaubsentgelt richtet sich nach Maßgabe folgender Regelungen: Es bemisst sich nach dem durchschnittlichen Monatseinkommen der vergangenen 12 Monate vor Beginn des Urlaubs. Bei der Ermittlung dieses Einkommens bleiben Mehrarbeitszuschläge und einmalige Leistungen im Kalenderjahr wie z. B. Urlaubsgeld, Sonderzahlungen, Gratifikationen unberücksichtigt. Das gilt auch, wenn der Arbeitsverdienst ganz oder teilweise neben einem Fixum oder Gehalt in der Zahlung einer Provision besteht. Auf Antrag des

Arbeitnehmers ist vor Antritt seines Urlaubs ein Vorschuss in angemessener Höhe als Urlaubsentgelt zu leisten, wenn der Gehalts-/Lohnzahlungstermin in den Urlaub fällt.

§ 11

Urlaubsgeld

1. Jeder Arbeitnehmer und Auszubildende erhält zusätzlich ein Urlaubsgeld nach Maßgabe folgender Bestimmungen:
 - 1.1 Das Urlaubsgeld beträgt nach einer sechsmonatigen ununterbrochenen Betriebszugehörigkeit
(Wartezeit): **ab 1.1.1998 1050,- DM (536,86 €)**
Auszubildende: **750,- DM (383,47 €)**
 - 1.2 Für das Urlaubsgeld im Jahr 1997 gelten die Regelungen des § 11 des Manteltarifvertrages vom 9. Juni 1994.
2. Teilzeitbeschäftigte erhalten ein Urlaubsgeld im Verhältnis ihrer tatsächlichen Arbeitszeit zur tariflichen Wochenarbeitszeit.
3. Das Urlaubsgeld wird fällig, wenn mindestens die Hälfte des dem Arbeitnehmer zustehenden tariflichen Urlaubs gewährt wird, spätestens am 30.9. des Urlaubsjahres.
4. Scheidet ein Arbeitnehmer im Laufe des Kalenderjahres aus, so erhält er für jeden vollen Kalendermonat der Betriebszugehörigkeit $\frac{1}{12}$ des ihm zustehenden Urlaubsgeldes, sofern die Wartezeit erfüllt ist.

Bereits als Urlaubsgeld gezahlte höhere Beträge sind als Entgeltvorschuss zurückzuzahlen. Wird dem Arbeitnehmer fristlos gekündigt oder hat er das Arbeitsverhältnis unrechtmäßig vorzeitig gelöst, so ist das Urlaubsgeld in voller Höhe als Entgeltvorschuss zurückzuzahlen.

Im Laufe des Kalenderjahres eintretende Arbeitnehmer erhalten für jeden vollen Kalendermonat der Betriebszugehörigkeit $\frac{1}{12}$ des Urlaubsgelds, sofern die Wartezeit erfüllt ist.

5. Für Zeiträume, in denen kein Anspruch auf Arbeitsentgelt, Entgeltfortzahlung oder Lohnersatzleistungen besteht, entfällt für jeden Kalendermonat $\frac{1}{12}$ des tariflichen Urlaubsgelds.
6. Verstößt der Arbeitnehmer gegen die Bestimmung, während des Urlaubs keine anderweitige Arbeit gegen Entgelt zu leisten (§ 10 Ziff. 2 Abs. 4), so entfällt der Anspruch auf das Urlaubsgeld. Empfangenes Urlaubsgeld ist als Entgeltvorschuss zurückzuzahlen.
7. Wird der Urlaub abgegolten, so gelten die vorstehenden Vorschriften entsprechend.

§ 12

Sonderzahlungen

1. Arbeitnehmer und Auszubildende erhalten eine Sonderzahlung entsprechend den folgenden Bestimmungen:
2. Der Anspruch entsteht nach einer sechsmonatigen ununterbrochenen Betriebszugehörigkeit. Die Sonderzahlung wird fällig jeweils mit dem Novembergehalt des Jahres nach Entstehung des Anspruchs, sofern durch Einzelvereinbarung oder Betriebsvereinbarung keine abweichende Regelung getroffen worden ist.
3. Teilzeitbeschäftigte erhalten eine Sonderzahlung im Verhältnis ihrer regelmäßigen Arbeitszeit zur tariflichen oder, falls hiervon abweichend vereinbart, zur betrieblichen Arbeitszeit.

4. Die Sonderzahlung beträgt:

	1997–1999	2000
für Arbeitnehmer	500,– DM	525,– DM (268,43 €)
für Auszubildende	250,– DM	250,– DM (127,82 €)

5. Nach einer sechsmonatigen ununterbrochenen Betriebs-/ Unternehmenszugehörigkeit hat der Beschäftigte Anspruch auf so viel Zwölftel der tariflichen Sonderzuwendung, wie er im laufenden Kalenderjahr volle Kalendermonate im Betrieb/Unternehmen tätig war. Dies gilt auch bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses; wird das Arbeitsverhältnis rechtswirksam fristlos gekündigt oder hat der Arbeitnehmer es unberechtigt vorzeitig gelöst, besteht kein Anspruch auf eine Sonderzahlung. Eine bereits geleistete Sonderzahlung ist in voller Höhe als Entgeltvorschuss zurückzuzahlen.

Zeiten, für die keine Anspruch auf Arbeitsentgelt, Ausbildungsvergütung oder Urlaubsentgelt besteht, gelten nicht als Tätigkeitszeiten. Als Tätigkeitszeiten gelten dagegen die Mutterschutzfristen.

- 6.1 Sonderleistungen des Arbeitgebers, wie Jahresabschlussvergütungen, Weihnachtsgeld, Gratifikationen, Jahresergebnisbeteiligungen, Jahresprämien und Ähnliches gelten als Sonderzahlungen im Sinne dieses Tarifvertrags und erfüllen den tariflichen Anspruch, soweit sie die Höhe der tariflich zu erbringenden Leistung erreichen.

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

Als Sonderzahlung im Sinne dieser Vereinbarung gelten nicht solche Leistungen, deren Höhe durch die individuelle Leistung bestimmt ist, sowie das tarifliche Urlaubsgeld.

- 6.2 Weihnachtsgratifikationen, soweit sie tarifliche Sonderzahlung übersteigen, können für den übersteigenden Betrag mit einer Rückzahlungsverpflichtung versehen werden.

§ 13

Freistellung von der Arbeit

1. Arbeitnehmer und Auszubildende haben im unmittelbaren zeitlichen Zusammenhang mit den folgenden Ereignissen Anspruch auf Freistellung von der Arbeit ohne Anrechnung auf den Urlaub und unter Fortzahlung des Entgelts:
 1. für einen Arbeitstag:
 - a) bei eigener Eheschließung,
 - b) bei Niederkunft der Ehefrau,
 - c) beim Tod eines Geschwisterteils,
 - d) beim Umzug mit eigener Wohnungseinrichtung, auch beim Erstbezug, jedoch höchstens einmal im Kalenderjahr;
 2. für zwei Arbeitstage:

beim Tod eines Eltern-, Schwiegereltern- oder Kindes;
 3. für drei Arbeitstage:

beim Tod des Ehegatten oder eines Kindes, das sich in häuslicher Gemeinschaft befand;
 4. für die ausfallende Arbeitszeit:
 - a) infolge Erfüllung gesetzlich auferlegter Pflichten aus öffentlichen Ehrenämtern; soweit ein Erstattungsan-

spruch besteht, entfällt in dieser Höhe der Anspruch auf das regelmäßige Arbeitsentgelt,

- b) infolge Vorbereitung und Durchführung von Sitzungen für Mitglieder der Tarifkommission oder einer Schlichtungsstelle.
- 2. Mandatsträger der vertragschließenden Gewerkschaften (gewählte Vorstandsmitglieder und Delegierte) haben Anspruch auf Freistellung von der Arbeit bis max. 8 Arbeitstage im Jahr.
- 3. In § 13 Ziff. 1.1–4 sind die in Anwendung des § 616 BGB möglichen Fälle abschließend festgelegt.
- 4. Der Anspruch auf bezahlte Freizeit entfällt, wenn der Arbeitnehmer durch Arbeitsunfähigkeit, Kur, Urlaub oder andere Gründe ohnehin an der Erbringung der Arbeitsleistung gehindert ist.

Grundsätzlich ist dem Arbeitnehmer auf Verlangen in Verbindung mit derartigen Ereignissen Urlaub zu gewähren.

§ 14

Arbeitsverhinderung

- 1. Ist der Arbeitnehmer durch Krankheit oder sonstige Ereignisse an der Arbeitsleistung verhindert, so hat er dem Arbeitgeber unverzüglich Mitteilung zu machen und dabei die Gründe seiner Verhinderung anzugeben. Eine Arbeitsunfähigkeit durch Krankheit ist von Beginn an innerhalb von 3 Tagen durch eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung des Arztes oder der Krankenkasse nachzuweisen, aus der sich auch die voraussichtliche Dauer der Arbeitsunfähigkeit ergibt.

2. In Fällen unverschuldeter mit Arbeitsunfähigkeit verbundener Krankheit und während eines von einem Versicherungsträger bewilligten Heilverfahrens wird dem Arbeitnehmer das durchschnittliche Monatseinkommen der letzten 12 Monate für die Dauer der Arbeitsunfähigkeit fortgezahlt, längstens aber für die Dauer von 6 Wochen.

Bei der Ermittlung des durchschnittlichen Monatseinkommens bleiben Mehrarbeitszuschläge und einmalig im Kalenderjahr erfolgte Zahlungen wie z. B. Jahressonderzahlung, Urlaubsgeld, Jubiläumszahlungen außer Acht.

3. In allen anderen Fällen unverschuldeter Arbeitsversäumnis wird das Entgelt nur für die unumgänglich notwendige Abwesenheit, höchstens jedoch bis zur Dauer von 4 Stunden, fortgezahlt.

Wird bei Wahrnehmung öffentlicher oder behördlicher Aufgaben eine Entschädigung gezahlt, so ist diese anzurechnen.

§ 15

Hinterbliebenenbeihilfe

1. Anspruch auf Beihilfe besteht, wenn das Arbeitsverhältnis eines Arbeitnehmers im Zeitpunkt seines Todes mindestens 2 Jahre ununterbrochen bestanden hat und das Arbeitsverhältnis im Zeitpunkt des Todes des Arbeitnehmers nicht gekündigt war.
2. Es werden gezahlt:

Das Entgelt für den Sterbemonat und eine Beihilfe in Höhe des Entgelts für 2 weitere Monate.

Einmalige und wiederkehrende Leistungen anderer Art, die der Arbeitgeber auf seine Kosten aus Anlass des Todes gewährt, werden auf diese Zahlung angerechnet. Das

Gleiche gilt für entsprechende Leistungen Dritter, die ausschließlich auf Beiträgen des Arbeitgebers beruhen. Hierunter fallen auch Leistungen betrieblicher Wohlfahrtseinrichtungen. Werden zu diesen Einrichtungen Beiträge vom Arbeitgeber und vom Arbeitnehmer gezahlt, so werden nur die den Arbeitgeberbeiträgen entsprechenden Leistungen angerechnet.

3. Anspruchsberechtigte Hinterbliebene sind der Ehegatte und Kinder des Verstorbenen unter 27 Jahren, die unterhaltsberechtigt waren. Das Entgelt für den Sterbemonat sowie die Beihilfe können mit befreiender Wirkung an einen Anspruchsberechtigten gezahlt werden.

§ 16

Normunterschreitungsklausel

Zur Sicherung von Arbeitsplätzen können die Tarifvertragsparteien auf Antrag eines Unternehmens oder Betriebes die materiellen Mindestnormen des Tarifvertrages zeitweise – bis max. 12 Monate – um einen zu bestimmenden Prozentsatz aussetzen.

Voraussetzung für die Zustimmung durch die Tarifvertragsparteien ist einerseits ein unvorhergesehenes wirtschaftliches Ereignis vorübergehender Art, das ohne zeitbegrenzte Kostensenkung dazu führen würde, den Betrieb oder Betriebsteile aufgeben zu müssen und andererseits alle zur Disposition stehenden übertariflichen Einkommensbestandteile zur Kostenminimierung schon abgebaut sind.

Bei der Umsetzung einer solchen Maßnahme ist der Betriebsrat zur Sicherung der sozialen Ausgewogenheit zu beteiligen.

Für die Laufzeit einer Normunterschreitungsvereinbarung sind betriebsbedingte Kündigungen ausgeschlossen.

§ 17

Verwirken von Ansprüchen

1. Der Arbeitnehmer ist zur unverzüglichen Nachprüfung der Gehalts- bzw. Lohnabrechnung und des gezahlten Geldbetrags verpflichtet. Stimmt der Geldbetrag mit dem Gehalts- bzw. Lohnnachweis nicht überein, so ist dies unverzüglich dem Auszahlenden zu melden.
2. Gegenseitige Ansprüche aller Art aus dem Arbeitsverhältnis sind innerhalb einer beiderseitigen Ausschlussfrist von 3 Monaten seit Fälligkeit des Anspruchs schriftlich geltend zu machen; wird der Anspruch schriftlich abgelehnt, so ist innerhalb einer Frist von 4 Monaten nach der Ablehnung Klage zu erheben. Das gilt nicht für Schadensersatzforderungen aus unerlaubten Handlungen und Verkehrsunfällen sowie für Ansprüche aus der betrieblichen Altersversorgung.

§ 18

Tarifschiedsgericht

Zur Erledigung von Streitfällen, die sich bei der Auslegung dieses Vertrags ergeben, kann ein Tarifschiedsgericht angerufen werden, das aus je drei Arbeitgeber- und Arbeitnehmerbeisitzern besteht. Die Beisitzer werden von Fall zu Fall von den Vertragsparteien bestellt. Personen, die an den zu behandelnden Streitfällen beteiligt sind, dürfen nicht als Beisitzer berücksichtigt werden.

Kommt eine Einigung nicht zustande, so tritt das Schiedsgericht unter dem Vorsitz eines Unparteiischen erneut zusammen. Der unparteiische Vorsitzende soll, wenn eine Einigung über die Person unter den Vertragsparteien nicht zustande kommt, vom Präsidenten des Landesarbeitsgerichts Hannover bestellt werden.

Die Entscheidungen des Schiedsgerichts sind für beide Teile bindend.

§ 19

Günstigkeitsklausel

Für den Arbeitnehmer bestehende günstigere Bedingungen dürfen aus Anlass des Inkrafttretens dieses Manteltarifvertrags nicht zu dessen Ungunsten verändert werden.

§ 20

Schlussbestimmungen

1. Dieser Manteltarifvertrag tritt am 1. Januar 1997 mit Ausnahme der §§ 7–8, 10–11 und 13–14, die mit Wirkung ab 1. 7. 1997 in Kraft treten, in Kraft.
2. Dieser Vertrag kann von jeder Vertragspartei mit dreimonatiger Frist erstmals zum 31. Dezember 2000 gekündigt werden.
3. Die Kündigungen müssen schriftlich erfolgen.

Hannover, 19. Juni 1997

Dieser Tarifvertrag ist mit Protokollnotiz der Tarifvertragsparteien vom 9. 6. 2000 um 12 Monate verlängert worden und somit erstmals kündbar zum 31. 12. 2001.

**Groß- und Außenhandelsverband
Niedersachsen e. V.,** Hannover

Gewerkschaft Handel, Banken und Versicherungen
Landesbezirksleitung Niedersachsen-Bremen, Hannover

Deutsche Angestellten-Gewerkschaft
Landesverband Niedersachsen-Bremen, Hannover

PROTOKOLLNOTIZ

zum MANTELTARIFVERTRAG vom 19. Juni 1997

zwischen dem

Groß- und Außenhandelsverband Niedersachsen e. V.,
Hannover

einerseits,

Gewerkschaft Handel, Banken und Versicherungen,
Landesbezirksleitung Niedersachsen/Bremen, Hannover

und der

Deutschen Angestellten-Gewerkschaft,
Landesverband Niedersachsen-Bremen, Hannover

andererseits

Zu § 4 Ziffer 7:

Für Beschäftigte, deren Arbeitsverhältnis im Betrieb oder Unternehmen 15 Jahre bestanden hat und die über 50 Jahre alt sind, verkürzt sich die regelmäßige Wochenarbeitszeit um 0,5 Stunden mit vollem Lohnausgleich.

Diese Regelung tritt am 1. Januar 1997 in Kraft.

Die Inanspruchnahme ist für die Beschäftigten wirksam ab dem 1. des Monats, an dem beide Kriterien erfüllt sind.

Bezüglich Geltungsbereich, Geltungsdauer und Kündigungsfristen wird Bezug genommen auf den eingangs erwähnten Manteltarifvertrag.

Hannover, 19. Juni 1997

**Groß- und Außenhandelsverband
Niedersachsen e. V., Hannover**

Gewerkschaft Handel, Banken und Versicherungen
Landesbezirksleitung Niedersachsen-Bremen, Hannover

Deutsche Angestellten-Gewerkschaft
Landesverband Niedersachsen-Bremen, Hannover

**Auszug MTV Groß- und Außenhandel Niedersachsen vom
11. Mai 1990 § 2 Nr.9:**

Arbeitnehmer, die über 50 Jahre alt und mindestens 15 Jahre im Unternehmen tätig sind, können nur mit einer Kündigungsfrist von 12 Monaten zum Halbjahresschluss gekündigt werden. Die Bestimmungen des § 626 BGB bleiben davon unberührt.

Zwischen dem
Groß- und Außenhandelsverband Niedersachsen e. V.,
Hannover

einerseits,
und der

Gewerkschaft Handel, Banken und Versicherungen,
Landesbezirksleitung Niedersachsen/Bremen, Hannover

andererseits
wird folgender

Tarifvertrag über vermögenswirksame Leistungen

abgeschlossen:

§ 1 Geltungsbereich

Dieser Tarifvertrag gilt:

- räumlich: für das Land Niedersachsen;
- fachlich: für die Groß- und Außenhandelsunternehmen einschließlich der Hilfs- und Nebenbetriebe mit Ausnahme des Landhandels;
- persönlich: für alle kaufmännischen und technischen Angestellten, gewerblichen Arbeitnehmer und Auszubildende.

§ 2

Anspruch

- (1) Der Arbeitgeber erbringt für die Anspruchsberechtigten vermögenswirksame Leistungen nach Maßgabe des Dritten Gesetzes zur Förderung der Vermögensbildung der Arbeitnehmer in der Fassung vom 27. Juni 1970 (BGBl. I S. 930).
- (2) Der Anspruch auf vermögenswirksame Leistungen entsteht für Angestellte, gewerbliche Arbeitnehmer und Auszubildende erstmals mit Beginn des 7. Kalendermonats einer ununterbrochenen Zugehörigkeit zum Betrieb oder Unternehmen, sofern nicht zu diesem Zeitpunkt das Arbeitsverhältnis vom Arbeitnehmer gekündigt ist.
- (3) Der Anspruch auf vermögenswirksame Leistungen ist in der Höhe ausgeschlossen, in welcher der Anspruchsberechtigte für denselben Zeitraum schon von einem anderen Arbeitgeber vermögenswirksame Leistungen erhalten hat oder noch erhält.
- (4) Kein Anspruch besteht für den Zeitraum, für welchen dem Arbeitnehmer weder Gehalt noch Lohn noch Vergütung für Auszubildende zusteht.
- (5) Der Anspruch erlischt mit dem Ende des Vertragsverhältnisses.

§ 3

Höhe der Leistung

- (1) Die vermögenswirksamen Leistungen betragen für jeden Kalendermonat:

1981	1982	1983	1984	
DM	DM	DM	DM	(€)
39,—	46,—	46,—	52,—	(26,59)

- (2) Teilzeitbeschäftigte ab 20 Stunden wöchentlich erhalten anteilig vermögenswirksame Leistungen entsprechend dem Verhältnis der tariflichen Wochenarbeitszeit zur einzelvertraglich vereinbarten Arbeitszeit. Teilzeitbeschäftigte unter 20 Stunden wöchentlich erhalten keine Leistungen.

§ 4

Fälligkeit

Die vermögenswirksamen Leistungen nach diesem Tarifvertrag sind monatlich fällig. Durch Betriebsvereinbarungen können andere Fälligkeitszeitpunkte festgelegt werden.

§ 5

Anrechnung

- (1) Der Arbeitgeber kann auf die nach diesem Tarifvertrag vereinbarten vermögenswirksamen Leistungen diejenigen vermögenswirksamen Leistungen im Sinne des Dritten Gesetzes zur Förderung der Vermögensbildung der Arbeitnehmer anrechnen, die er für denselben Zeitraum bereits aufgrund eines Einzelvertrages oder einer Betriebsvereinbarung erbringt.
- (2) Für den Fall, dass der Arbeitgeber durch ein Gesetz zur Gewährung vermögenswirksamer Leistungen verpflichtet wird, besteht insoweit kein Anspruch aus diesem Tarifvertrag.
- (3) Bei Änderungen des Dritten Gesetzes über Vermögensbildung können die Vertragsparteien diesen Tarifvertrag den gesetzlichen Änderungen anpassen, wenn dies aus rechtlichen Gründen notwendig erscheint. Davon wird die Höhe der Leistung nach § 3 dieses Tarifvertrages nicht berührt.

§ 6

Anlagearten und Verfahren

- (1) Arbeitnehmer und Auszubildende bestimmen gemäß § 6 des Dritten Gesetzes zur Förderung der Vermögensbildung die Art der vermögenswirksamen Anlagen und das Anlageinstitut oder Anlageunternehmen selbst.

Für jedes Kalenderjahr kann nur ein Anlageinstitut oder Anlageunternehmen gewählt werden. Die vom Arbeitnehmer für ein Kalenderjahr getroffene Entscheidung kann nur mit Zustimmung des Arbeitgebers geändert werden.

- (2) Bei zusätzlicher Anlage vermögenswirksamer Leistungen gemäß § 4 des Dritten Gesetzes zur Förderung der Vermögensbildung ist die gleiche Anlageart und das gleiche Anlageinstitut oder Anlageunternehmen zu wählen.
- (3) Der Arbeitgeber hat die Anspruchsberechtigten spätestens einen Monat vor Anspruchsbeginn aufzufordern, ihm innerhalb eines Monats die gewählte Anlageart sowie das Anlageinstitut oder Anlageunternehmen unter Beifügung der gesetzlich vorgeschriebenen Unterlagen mitzuteilen.
- (4) Unterlässt der Arbeitgeber die rechtzeitige Aufforderung, so dürfen den Anspruchsberechtigten daraus keine Nachteile entstehen.
- (5) Unterrichtet der Anspruchsberechtigte den Arbeitgeber nicht fristgerecht, wird die vermögenswirksame Leistung erstmals für den dem Unterrichtszeitpunkt folgenden Kalendermonat erbracht.
- (6) Ein Wahlrecht zwischen einer vermögenswirksamen Anlage und einer Barauszahlung ist ausgeschlossen; der Anspruch auf die vermögenswirksame Leistung ist unabdingbar.

Der Anspruch des Arbeitnehmers gegen den Arbeitgeber auf die in diesem Tarifvertrag vereinbarte vermögenswirksame Leistung erlischt nicht, wenn der Arbeitnehmer statt der vermögenswirksamen Leistung eine andere Leistung, insbesondere Barleistung, annimmt. Der Arbeitnehmer ist nicht verpflichtet, die andere Leistung an den Arbeitgeber herauszugeben.

§ 7

Schlichtung von Meinungsverschiedenheiten

Zur Erledigung von Meinungsverschiedenheiten, die sich bei der Auslegung dieses Tarifvertrages ergeben, kann ein Tarifschiedsgericht angerufen werden, dass aus je zwei Arbeitgeber- und Arbeitnehmerbeisitzern besteht. Die Beisitzer werden von Fall zu Fall von den Vertragsparteien bestellt. Kommt eine Einigung nicht zustande, können die Beisitzer einen unparteiischen Vorsitzenden hinzuziehen.

§ 8

Inkrafttreten und Laufzeit

Dieser Tarifvertrag tritt am 1. Januar 1981 in Kraft. Er ist erstmals kündbar mit einer Frist von drei Monaten zum 31. Dezember 1984.

Hannover, 5. Juni 1984

Groß- und Außenhandelsverband Niedersachsen e. V.,
Hannover

Gewerkschaft Handel, Banken und Versicherungen,
Landesbezirksleitung Niedersachsen/Bremen, Hannover



Zwischen dem
Groß- und Außenhandelsverband Niedersachsen e. V.,
Hannover

und der

ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft e. V.
(ver.di)

vertreten durch die Landesbezirksleitung
Niedersachsen-Bremen, Hannover

– Fachbereich Handel –

wird folgender

Tarifvertrag über die Förderung einer tariflichen Altersvorsorge

vom 25.04.2002

abgeschlossen:

Präambel

Durch diesen Tarifvertrag leisten die Tarifvertragsparteien einen Beitrag für die Zukunftssicherung der Arbeitnehmerinnen, Arbeitnehmer und Auszubildende (im Folgenden Arbeitnehmer), indem sie durch tarifliche Regelungen die Möglichkeit bieten, sich durch eigene Leistungen und einen tariflichen Altersvorsorgebetrag eine zusätzliche Altersversorgung aufzubauen.

§ 1

Geltungsbereich

Dieser Tarifvertrag gilt:

- räumlich: für das Land Niedersachsen;
- fachlich: für alle Betriebe des Groß- und Außenhandels einschließlich der Hilfs- und Nebenbetriebe und/oder damit im Zusammenhang stehenden Dienstleistungsunternehmen mit Ausnahme des Landhandels und Nahrungsmittelgroßhandels, soweit er den Tarifen des Nahrungsmittelgroßhandels unterliegt. Er gilt auch für die Groß- und Außenhandelsunternehmen, die im Rahmen ihres Handelsgeschäftes Nebenleistungen erbringen, wie zum Beispiel Brenn-, Säge-, Bohr-, Schneid-, Fräs-, Spalt-, Stahlbiege- und Flechtarbeiten, Montage, Instandhaltung und Instandsetzung, Holz- und Holzschutzarbeiten, Vermietung von Maschinen, auch Baumaschinen mit Bedienungspersonal (Nicht erfasst werden also Betriebe oder selbstständige Betriebsabteilungen, für die zum Zeitpunkt des Abschlusses dieses Tarifvertrages die Gültigkeit der Rahmen- oder Sozialkassentarifverträge des Baugewerbes unstreitig feststeht.);
- persönlich: für alle weiblichen und männlichen Arbeitnehmer sowie Auszubildende. Im Text wird für diese Personen der Begriff „Arbeitnehmer“ verwendet, wenn Auszubildende nicht direkt angesprochen werden.

Ausgenommen sind alle Personen, die nach § 5 Abs. 2 und 3 Betriebsverfassungsgesetz nicht als Arbeitnehmer im Sinne dieses Gesetzes gelten.

§ 2

Grundsatz

1. Der Arbeitgeber kann den Arbeitnehmern den Aufbau einer zusätzlichen Altersversorgung anbieten. Der Aufbau der zusätzlichen Altersversorgung kann durch eine betriebliche Versorgungseinrichtung (Pensionskasse, Pensionsfonds, rückgedeckte, unmittelbare Versorgungszusage oder rückgedeckte Unterstützungskasse) oder durch die Mitgliedschaft in einer überbetrieblichen Pensionskasse, Pensionsfonds oder rückgedeckten Unterstützungskasse erfolgen. Der Arbeitgeber kann auch Direktversicherungen abschließen. Die Entscheidung über die angebotene Versorgungseinrichtung trifft der Arbeitgeber. Dies gilt so lange, wie vom Bundesarbeitsgericht keine andere Entscheidung über das Mitbestimmungsrecht der Betriebsräte im Falle betrieblicher Alterssicherungskonzepte gefällt ist und der Arbeitgeber noch keinen Durchführungsweg zur Altersvorsorge gewählt hat.
2. Für den Fall, dass der Arbeitgeber keine Einrichtung gem. Ziffer 1 anbietet, hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Anmeldung bei der Hamburger Pensionskasse von 1905 VVaG (HPK). Die Tarifvertragsparteien schließen hierzu bis zum 30. 06. 2002 eine entsprechende Rahmenvereinbarung ab.
3. Der Anspruch gemäß § 3 muss für zum Zeitpunkt dieses Tarifabschlusses bereits bestehender Arbeitsverhältnisse erstmals bis zum 31. 07. 2002, wirkend ab dem 01. 01. 2002, schriftlich geltend gemacht und bis zum 31. 10. 2002 die Anlageart festgelegt werden. Nach erstmaliger fristgerechter Geltendmachung bleibt der Anspruch für die zukünftigen

tigen Jahre bestehen, sofern die sonstigen Anspruchsvoraussetzungen erfüllt sind.

4. Der Altersvorsorgebetrag gemäß § 3 Nr. 1 kann nicht entsprechend § 1 a Abs. 3 BetrAVG verwendet werden.

§ 3

Altersvorsorge

1. Vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmer haben nach einer Betriebszugehörigkeit von 6 Monaten Anspruch auf eine kalenderjährliche Einmalzahlung in Höhe von 160,00 Euro; Auszubildende von 120,00 Euro (Altersvorsorgebetrag), die ausschließlich für Zwecke der Altersvorsorge verwendet werden muss.

Eine Wartezeit besteht nicht. Der Anspruch entsteht erstmalig rückwirkend nach einer ununterbrochenen Beschäftigungszeit von 6 Monaten. Der Anspruch auf den Altersvorsorgebetrag entsteht zeitanteilig rückwirkend für einen Zeitraum höchstens von 3 Monaten ab der Geltendmachung durch den/die Arbeitnehmer/-in.

Der Anspruch ermäßigt sich für jeden Kalendermonat, für den weniger als 2 Wochen Anspruch auf Arbeitsentgelt besteht, um $\frac{1}{12}$.

2. Der Altersvorsorgebetrag wird spätestens jeweils mit der Dezember-Abrechnung eines jeden Jahres vom Arbeitgeber abgerechnet und dem Versorgungsträger spätestens bis zum 15.01. des Folgejahres zugewendet. Eine Barauszahlung ist ausgeschlossen. Vom Arbeitgeber kann auch ein anderer Zahlungstermin festgelegt werden.

Bei unterjährigem Ausscheiden wird der Teilbetrag bei der letzten Entgeltzahlung abgerechnet und spätestens mit der Dezember-Abrechnung an den Versorgungsträger abge-

führt oder zu einem vom Arbeitgeber festgelegten Termin abgeführt.

Bereits als Altersversorgung anteilig geleistete höhere Arbeitgeberanteile sind als Entgeltvorschuss zurückzuzahlen. Wird dem Arbeitnehmer fristlos gekündigt oder hat er das Arbeitsverhältnis unberechtigt vorzeitig gelöst, so ist der Arbeitgeberanteil zur Altersversorgung für das laufende Jahr in voller Höhe als Entgeltvorschuss zurückzuzahlen.

3. Der Anspruch auf den Altersvorsorgebetrag besteht auch für Zeiten der gesetzlichen Mutterschutzfrist (§§ 3 und 6 MuSchG) und für andere Zeiten ohne Entgeltfortzahlung, soweit ein entsprechender Erstattungsanspruch des Arbeitgebers besteht, den dieser gegebenenfalls auch durch eine Abtretung erlangen kann.
4. Teilzeitbeschäftigte haben einen anteiligen Anspruch, der dem Verhältnis ihrer vertraglichen Arbeitszeit zur regelmäßigen tariflichen Arbeitszeit entspricht. Wechselt der Arbeitnehmer im Laufe des Kalenderjahres von Vollzeit- auf Teilzeitarbeit oder umgekehrt, sind für die Berechnung der Höhe des Anspruchs die einzelnen Monate des Kalenderjahres jeweils gesondert zu betrachten.
5. Der Anspruch auf den Altersvorsorgebetrag ist für den Zeitraum ausgeschlossen, in dem der Arbeitnehmer schon von einem anderen Arbeitgeber eine tarifliche Altersvorsorgeleistung in Höhe der Leistungen der Ziffer 1 erhalten hat oder noch erhält. Der Arbeitnehmer hat dies dem neuen Arbeitgeber anzuzeigen.
6. Soweit Ansprüche irgendwelcher Art von der Höhe des Arbeitsentgelts abhängen, wird der Anspruch auf den Altersvorsorgebetrag der Ziffer 1 nicht mitgerechnet.

7. Für alle im Rahmen dieser Bestimmung abzugebenden Erklärungen und abzuschließenden Vereinbarungen bedarf es der Schriftform.

§ 4

Umwandlung der Sparförderung

Der Arbeitnehmer kann in Ergänzung des Tarifvertrages über vermögenswirksame Leistungen in der jeweiligen Fassung für die Zukunft die Umwandlung der tariflichen Sparförderung von 319,05 Euro (DM 624,00) jährlich ganz oder teilweise als Einmalzahlung entsprechend diesem Tarifvertrag in Altersvorsorgeleistungen verlangen. Die Entscheidung ist mindestens für die Dauer eines Kalenderjahres bindend und wirkt fort, bis der Arbeitnehmer einen anderen Willen an den Arbeitgeber mitgeteilt hat.

§ 5

Umwandlung der Sonderzahlung und des Urlaubsgeldes

Der Arbeitnehmer kann auf sein Verlangen für die Zukunft die Jahressonderzahlung und das Urlaubsgeld gemäß des Manteltarifvertrages in der jeweiligen Fassung sowie sonstige a-periodische Zahlungen ganz oder zum Teil im Wege der Entgeltumwandlung für zusätzliche Altersvorsorgeleistungen einsetzen. Der Arbeitgeber wendet den entsprechenden Betrag dem Versorgungsträger zu. Der Arbeitnehmer ist bis auf Widerruf von Jahr zu Jahr an seine Entscheidung gebunden.

§ 6

Umwandlung von Lohn- und Gehaltsbestandteilen

Der Arbeitnehmer kann auf sein Verlangen mit Zustimmung des Arbeitgebers für die Zukunft Bestandteile seines Lohns/Gehalts

für zusätzliche Altersvorsorgeleistungen einsetzen. Der Arbeitgeber wendet den entsprechenden Betrag dem Versorgungsträger zu. Der Arbeitnehmer ist bis auf Widerruf von Jahr zu Jahr an seine Entscheidung gebunden.

§ 7

Zuschuss zu Altersversorgungsleistungen

1. Der Arbeitgeber fördert die Umwandlung von Leistungen gemäß §§ 4 bis 6, sofern und soweit er dadurch Beiträge an die Sozialversicherung erspart, mit einem Zuschuss in Höhe von mindestens 14 % des umgewandelten Betrages bis zu der zurzeit gesetzlich zulässigen Höchstgrenze für die Pauschalversteuerung. Der Zuschuss ist in die zulässige Höchstgrenze einzurechnen.
2. Im Falle der Änderung der steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Bedingungen werden die Tarifvertragsparteien die vorstehende Regelung über die Zusatzleistung mit Wirkung ab der Änderung der sozialversicherungsrechtlichen Bedingungen insoweit anpassen, als der Arbeitgeber durch die Änderung keinen Vor- oder Nachteil erzielt.

§ 8

Unverfallbarkeit

Die sich aus diesem Tarifvertrag ergebende Versorgungswartschaft ist insgesamt sofort unverfallbar. Im Übrigen gelten die Bestimmungen der betrieblichen Altersversorgung (BetrAVG) in der ab 1. Januar 2002 gültigen Fassung.

§ 9

Anrechnung bestehender Leistungen

Etwa bereits bestehende Anwartschaften auf betriebliche Altersversorgung werden von dieser tariflichen Altersvorsorge nicht berührt und haben umgekehrt auf diese keinen Einfluss.

Bisher vom Arbeitgeber geleistete Aufwendungen zur Altersversorgung können mit den nach diesem Vertrag bestehenden Ansprüchen gemäß § 3 Ziffer 1 verrechnet werden.

§ 10

Steuern, Sozialabgaben

Sämtliche Steuern und Sozialabgaben, die im Zusammenhang mit der tariflichen Altersvorsorge bei dem Arbeitnehmer anfallen, sind von ihm zu tragen; dies gilt entsprechend auch bei Pauschalversteuerung durch den Arbeitgeber.

§ 11

Ausschlussfrist

Für Ansprüche aus diesem Tarifvertrag gilt eine Ausschlussfrist von 3 Monaten nach Fälligkeit.

§ 12

Schlussbestimmungen

1. Dieser Tarifvertrag tritt am 1. 1. 2002 in Kraft.
2. Der Tarifvertrag kann von jeder Tarifvertragspartei mit einer Frist von drei Monaten erstmals zum 31.12.2006 gekündigt werden. Die Kündigung muss schriftlich erfolgen.

Hannover, 25. April 2002

Groß- und Außenhandelsverband Niedersachsen e. V.,
Hannover

gez. Unterschriften

ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft e. V.
(ver.di)

vertreten durch die Landesbezirksleitung
Niedersachsen-Bremen, Hannover

gez. Unterschriften

Notizen
