

Manteltarifvertrag

Gross- und Aussenhandel Sachsen-Anhalt

Gültig ab 1. Januar 2000

Zwischen dem

Landesverband Grosshandel-Aussenhandel-Dienstleistungen Sachsen-Anhalt e. V.,
Magdeburg,

dem Landesverband Ost der gewerblichen Verbundgruppen e.V., Bonn

einerseits

und der

Deutschen Angestellten-Gewerkschaft (DAG) Landesverband Sachsen-Anhalt/Thüringen,
Magdeburg

Gewerkschaft Handel, Banken und Versicherungen (hbv) Landesbezirk Sachsen-Anhalt,
Magdeburg

andererseits

wird nachstehender

Manteltarifvertrag

abgeschlossen:

§ 1 Geltungsbereich

- a) räumlich: für das Land Sachsen-Anhalt;
- b) fachlich:
 - für die Gross- und Aussenhandelsunternehmen einschliesslich der Hilfs- und Nebenbetriebe. Er gilt auch für die diesen Unternehmen neben dem Handelsgeschäft zu vollbringenden Nebenleistungen.
 - für die Betriebe und Betriebsabteilungen der genossenschaftlichen Grosshandels- und Dienstleistungsunternehmen (Verbundgruppen) sowie deren Hilfs- und Nebenbetriebe, soweit sie dem Betriebszweck des Hauptbetriebes dienen. Ausgenommen sind Nebenbetriebe, für die eine besondere tarifliche Regelung gilt.
- c) persönlich: für alle Arbeitnehmer/-innen einschliesslich Auszubildende.

Ausgenommen sind alle Personen, die nach § 5 Abs 2 BetrVG nicht als Arbeitnehmer/-innen 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 Manteltarifvertrag und den im Rahmen dieses Vertrages getroffenen Betriebsvereinbarungen oder - soweit zulässig - einzelvertraglich nichts anderes vereinbart ist.
2. Arbeitnehmer/-innen erhalten nach der Einstellung einen schriftlichen Arbeitsvertrag, Arbeitnehmer/-innen mit versicherungsfreier Tätigkeit und Aushilfen auf Anforderung.
Im Arbeitsvertrag sind aufzuführen:
 - die Art der Tätigkeit
 - die ggfs. vereinbarte Kündigungsfrist
 - die Gehalts- oder Lohngruppe
 - die Höhe des monatlichen Entgelts und seine Zusammensetzung
3. Jede/r Arbeitnehmer/-in ist verpflichtet, vorübergehend, jedoch höchstens 4 Wochen, auch eine ihr/ihm zumutbare andere als die vereinbarte Tätigkeit zu verrichten.
4. Wird vom Arbeitgeber die persönliche Vorstellung eines/einer Bewerbers/Bewerberin vor der Einstellung ausdrücklich veranlasst, so sind die nachgewiesenen Kosten für Reisen und Aufenthalt zu erstatten.
5. Bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses gelten die ersten 3 Monate als Probezeit, sofern nicht eine kürzere Frist vereinbart oder eine Probezeit ausdrücklich ausgeschlossen wird. Die Vereinbarung einer längeren Probezeit bis zu 6 Monaten ist zulässig. Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis
 - während der ersten 14 Tage mit einer Frist von einem Tag zum nächsten Tag
 - nach Ablauf der ersten 14 Kalendertage bis zum Ende des dritten Monats der Probezeit mit einer Frist von einer Woche zum Wochenende
 - danach mit einer Frist von 2 Wochen zum Monatsende gekündigt werden.

Wird eine Probezeit ausdrücklich ausgeschlossen, kann für die ersten 3 Monate die Kündigungsfrist einzelvertraglich vereinbart werden. Sie muss mindestens 2 Wochen zum Monatsende betragen. Die Vereinbarung bedarf der Schriftform.
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/die Arbeitnehmer/-in mit einer Frist von 14 Tagen 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 einen Tag zum Ende des darauffolgenden Arbeitstages. 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-Monats-Frist ein Arbeitsverhältnis auf Zeit oder für einen bestimmten Zweck (Ziff. 6) vereinbart ist.

8. Das Arbeitsverhältnis kann nach Ablauf der Probezeit mit einer Frist von 6 Wochen zum Monatsende gekündigt werden.

Einzelvertraglich können abweichende Kündigungsfristen vereinbart werden. Die Mindestfrist beträgt 4 Wochen zum Monatsende. Der § 622 Abs. 5 BGB bleibt hiervon unberührt.

Hat das Arbeitsverhältnis in dem Betrieb oder Unternehmen

5 Jahre bestanden, so beträgt die Kündigungsfrist 2 Monate zum Ende eines Kalendermonats;

8 Jahre bestanden, so beträgt die Kündigungsfrist 3 Monate zum Ende eines Kalendermonats;

10 Jahre bestanden, so beträgt die Kündigungsfrist 4 Monate zum Ende eines Kalendermonats;

12 Jahre bestanden, so beträgt die Kündigungsfrist 5 Monate zum Ende eines Kalendermonats;

15 Jahre bestanden, so beträgt die Kündigungsfrist 6 Monate zum Ende eines Kalendermonats;

20 Jahre bestanden, so beträgt die Kündigungsfrist 7 Monate zum Ende eines Kalendermonats;

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

9. Arbeitnehmer/-innen, die über 50 Jahre alt und mindestens 15 Jahre im Unternehmen tätig sind, können nur mit einer Kündigungsfrist von 12 Monaten zum Monatsende gekündigt werden.
10. Unbefristete Arbeitsverhältnisse enden, sofern nicht etwas anderes vereinbart und soweit dies gesetzlich zulässig ist, mit dem Ende des Kalendermonats, in der/die Arbeitnehmer/-in das 65. Lebensjahr vollendet oder einen Anspruch auf Altersrente hat oder in welchem dem/der Arbeitnehmer/-in der Rentenbescheid über die Gewährung des vorgezogenen Altersruhegeldes oder der Erwerbsunfähigkeitsrente auf unbestimmte Dauer (§§ 34, 44 SGB VI) zugegangen ist oder eine der o.g. Renten bezieht.
11. Jegliche Art der Kündigungen, Änderungskündigungen und Auflösung von Arbeitsverträgen bedürfen der Schriftform innerhalb einer Frist von 3 Arbeitstagen.
12. Während der Kündigungsfrist sowie vor Ablauf eines für eine bestimmte Zeit oder einen bestimmten Zweck abgeschlossenen Arbeitsverhältnisses ist dem/der Arbeitnehmer/-in auf Verlangen angemessene bezahlte Freizeit zur Bewerbung und Vermittlung um einen neuen Arbeitsplatz zu gewähren. Als angemessen gelten im allgemeinen 3 Arbeitstage. Der/die Bewerber/-in muss über seine/ihre Bewerbungsdauer einen Nachweis bringen.
13. Auf Anfrage des jeweils anderen Teils ist der/die Auszubildende spätestens drei Monate, der/die Auszubildende spätestens zwei Monate vor dem im Ausbildungsvertrag vereinbarten Ende des Ausbildungsverhältnisses verpflichtet, verbindlich und

schriftlich zu erklären, ob das Ausbildungsverhältnis nach bestandener Prüfung als befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis fortgesetzt wird.

14. Bei Aufhebungsverträgen gilt beiderseits eine Bedenkzeit von einem Arbeitstag. Auf die Bedenkzeit von einem Arbeitstag kann beiderseits verzichtet werden.
15. Auszubildende erhalten bei Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses ein Zeugnis, das den Anforderungen des § 8 Berufsbildungsgesetz entspricht.
16. Der/die Arbeitnehmer/-in hat bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses Anspruch auf Erteilung eines Zeugnisses.
17. 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.

§ 3

Verdienstsicherung

1. Arbeitnehmer/-innen, 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 minderentlohnten 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 Arbeitnehmer/-innen: der Unterschiedsbetrag zwischen dem jeweiligen Tariflohn der zuletzt innegehabten Tariflohngruppe und dem der Tariflohngruppe der neuen Tätigkeit.

Nicht berücksichtigt bleiben aussertarifliche 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.

Bei unterlassener Geltendmachung ist der Arbeitgeber berechtigt, den/die Arbeitnehmer/-in so zu stellen, als ob der genannte Anspruch geltend gemacht und erfüllt worden ist.

3. Erhält der/die Arbeitnehmer/-in aus demselben Anlass, der zur Erwerbsminderung geführt hat, anderweitige Zahlungen, so ist er/sie verpflichtet, dem Arbeitgeber den Beginn der Gewährung und deren jeweilige Höhe anzuzeigen. Solche Zahlungen werden auf die Ausgleichszahlung angerechnet. Der/die Arbeitnehmer/-in ist

verpflichtet, seine/ihre Ansprüche auf andere Zahlungen vorrangig geltend zu machen.

§ 4 Arbeitszeit

1. Die regelmässige wöchentliche Arbeitszeit ausschliesslich der Ruhepausen beträgt 40 Stunden, ab dem 01.01.2002 39 Stunden.

Eine hiervon abweichende Verteilung der regelmässigen wöchentlichen Arbeitszeit ist für einen Zeitraum bis zu 52 Wochen (Ausgleichszeitraum) mit Zustimmung des Betriebsrates bzw. in Betrieben ohne Betriebsrat durch Einzelvereinbarung zulässig, wenn gleichzeitig die abweichende Arbeitszeit im voraus geregelt wird.

Arbeitszeit, die mehr als 3 Stunden pro Woche über die regelmässige Arbeitszeit pro Woche hinausgeht, ist zuschlagspflichtig.

2. Die Wochenarbeitszeit wird auf die Tage von Montag bis Freitag verteilt. Für die Arbeitnehmer/-innen gilt die 5-Tage-Woche. Soweit betriebliche Belange es erfordern, kann auch der Sonnabend bzw. bei Frischwaren und Presseerzeugnissen der Sonntag und gesetzliche Feiertage, die auf einen Wochentag fallen, mit Zustimmung des Betriebsrates in die Arbeitszeit einbezogen werden.

Arbeitnehmer/-innen müssen für Sonntagsarbeit einen Ersatzruhetag erhalten, wobei 15 Sonntage beschäftigungsfrei bleiben müssen. Von dieser Regelung kann durch Betriebsvereinbarung entsprechend dem ArbZRG abgewichen werden. Mindestens 10 Sonntage müssen beschäftigungsfrei bleiben.

3. An Heiligabend und Silvester endet die Arbeitszeit um 13.00 Uhr. Hierdurch ausfallende Arbeitszeit wird nicht vergütet. Die ausfallende Arbeitszeit kann vor- oder nachgearbeitet werden.

Eine sich aus dringenden betrieblichen Erfordernissen ergebende Verlängerung bedarf der Zustimmung des Betriebsrates. Vor- und Nacharbeit im Rahmen der Bestimmungen des ArbZRG ist möglich.

4. Bei Arbeitnehmer/-innen, in deren Arbeitszeit regelmässig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft fällt, kann die regelmässige Arbeitszeit unter Beachtung der gesetzlichen Bestimmungen auf bis zu 43 Stunden, ab dem 01.01.2002 42 Stunden je Arbeitswoche ohne Mehrarbeitszuschlag ausgedehnt werden.

5. Beginn und Ende der regelmässigen Arbeitszeit und der Ruhepausen sind durch Aushang im Betrieb bekanntzugeben.

6. Die arbeitszeitrechtlichen Bestimmungen der Arbeitszeitordnung, des Jugendarbeitsschutz-, Mutterschutz- und des Schwerbehindertengesetzes bleiben unberührt.

§ 5 Teilzeitarbeit

1. Teilzeitbeschäftigte sind Arbeitnehmer/-innen, deren vertraglich vereinbarte Arbeitszeit die tariflich vereinbarte regelmässige Wochenarbeitszeit unterschreitet.
2. Arbeitszeitanfang, Arbeitsende und Lage der Arbeitszeit für Teilzeitbeschäftigte sind durch einzelvertragliche Vereinbarung schriftlich zu regeln.
3. Die Mindestarbeitszeit beträgt 18 Stunden wöchentlich an 5 Arbeitstagen. Die tägliche Arbeitszeit sollte möglichst zusammenhängend gewährt werden.

Ausnahmen sind durch einzelvertragliche Regelungen mit Zustimmung des Betriebsrates schriftlich zu vereinbaren.

4. Der Arbeitgeber muss bei der Besetzung von gleichartigen Vollzeitarbeitsplätzen im Betrieb beschäftigte geeignete Teilzeitarbeitnehmer/-innen, die den Wunsch haben, in Vollzeit zu arbeiten, mit Vorrang berücksichtigen. Eine Umwandlung von Vollzeit auf Teilzeit ist gegen den Willen der/ des Betroffenen unzulässig.

§ 6 Kurzarbeit

1. Kurzarbeit zur Vermeidung von Entlassungen kann nach eingehender Überprüfung und Zustimmung mit dem Betriebsrat ohne Rücksicht auf die Kündigungsfristen der einzelnen Arbeitsverträge mit einer Ankündigungsfrist von 30 Tagen vom Arbeitgeber eingeführt werden. Diese Ankündigungsfrist kann je nach Anlass verkürzt werden oder entfallen. In Unternehmen mit Betriebsrat kann die Ankündigungsfrist nur in Ausnahmefällen mit dessen Zustimmung auf 7 Tage reduziert werden.
2. Dauert die Kurzarbeit länger als 6 Wochen, so kann das Arbeitsverhältnis von den betroffenen Arbeitnehmer/-innen, sofern für sie tariflich oder einzelvertraglich eine längere Kündigungsfrist gilt, mit einer Frist von 2 Wochen zum Wochenschluss gekündigt werden.
3. Wird die Kurzarbeit vorübergehend bis zu höchstens 3 Wochen durch Vollarbeit unterbrochen, so ist die Wiederaufnahme der Kurzarbeit nicht von einer vorherigen Ankündigung gem. Abs. 1 abhängig.

§ 7 Mehr-, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit

1. Mehr- und Nachtarbeit sowie Arbeit an Sonn- und gesetzlichen Feiertagen sollen entsprechen den betrieblichen Notwendigkeiten möglichst durch zusätzliche Einstellung von Arbeitnehmern/-innen vermieden werden.
2. Mehrarbeit ist jede über die in § 4 festgelegte regelmässige Arbeitszeit hinaus geleistete Arbeit, soweit sie ausdrücklich angeordnet wird oder bei Kraft- bzw.

Beifahrern/-innen durch unvorhersehbare Ereignisse unabwendbar geworden ist.

Zuschlagspflichtige Arbeit ist jede über 42 Stunden, ab dem 01.01.2002 über 41 Stunden in der Woche gemäss § 4 Ziff. 1 Satz 1 hinaus geleistete Arbeitszeit.

Im Ausgleichszeitraum gemäss § 4 Ziff. 1 Satz 2 anfallende Arbeitszeit von mehr als 43 Stunden, ab dem 01.01.2002 42 Stunden in der Woche wird wie zuschlagspflichtige Mehrarbeit behandelt.

3. Nachtarbeit ist die in der Zeit zwischen 20.00 Uhr und 6.00 Uhr geleistete Arbeit.
4. Sonn- und Feiertagsarbeit ist die an Sonn- und gesetzlichen Feiertagen in der Zeit zwischen 00.00 Uhr und 24.00 Uhr geleistete Arbeit. Statt der Zeit von 0.00 Uhr bis 24.00 Uhr kann betrieblich eine Änderung von Beginn und Ende festgelegt werden, wobei jedoch die Zeitspanne von 24 Stunden beibehalten werden muss.
5. In Ausnahmefällen kann die Arbeitszeit gem. § 7 ArbZRG über den Rahmen des § 3 ArbZRG hinaus 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 Arbeitnehmer/-innen:
an bis zu 60 Tagen im Jahr auf 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 unter Wahrung der Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates.

6. Teilzeitbeschäftigte leisten zuschlagspflichtige Mehrarbeit, wenn für Vollbeschäftigte zuschlagspflichtige Mehrarbeit vorliegt und die Arbeit der Teilzeitbeschäftigten ausserhalb deren regelmässiger Arbeitszeit geleistet wird. Die in diesem Rahmen angeordnete Mehr-, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit ist zu vergüten.

§ 8

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

1. Die Vergütung für geleistete Mehrarbeit beträgt je Stunde 1/173, ab 01.01.2002 1/169 des tatsächlichen Monatsgehaltes bzw. Monatslohns.
2. Bei der Arbeit an einem Wochenfeiertag ist die Grundvergütung bis zur Dauer der regelmässigen Arbeitszeit dieses Tages bei Angestellten im Monatsgehalt, bei gewerblichen Arbeitnehmer/-innen im Monatslohn enthalten.

Im übrigen sind folgende Zuschläge zu zahlen:

- | | |
|---------------------------------------|-----|
| a) für zuschlagspflichtige Mehrarbeit | 25% |
|---------------------------------------|-----|

	ab der 5. zuschlagspflichtigen Mehrarbeitsstunde in der Woche	50%
b)	für Nachtarbeit, die gleichzeitig zuschlagspflichtige Mehrarbeit ist	60%
c)	für Nachtarbeit, die keine Mehrarbeit ist	25%
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.

3. Abgeltungen von Mehr-, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit und die entsprechenden Zuschläge können auch im gegenseitigen Einvernehmen durch entsprechende Pauschalen oder Freizeit erfolgen.
4. Für Aussendienstmitarbeiter/-innen, bei denen regelmässig und in erheblichem 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 Arbeitnehmer/-innen der Monatslohn. Das Entgelt für eine Arbeitsstunde beträgt 1/173, ab 01.01.2002 1/169 des Monatsentgelts, das Entgelt für einen Arbeitstag 8/173, ab 01.01.2002 8/169 des Monatsentgelts.
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/-innen kommt es auf die tatsächlich verrichtete Tätigkeit an; dabei ist die überwiegend ausgeübte Tätigkeit entscheidend.
4.
 - a) Wird einem/einer Arbeitnehmer/-in vorübergehend und überwiegend zur Vertretung eine Tätigkeit in einer höheren Gehalts- oder Lohngruppe übertragen, so erhält er/sie, wenn die Vertretung länger als 4 Wochen dauert, vom Beginn der 1. Woche bis zur Beendigung der Vertretung eine Zulage in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen seinem/ihrer 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 Ausbildungsvertrages 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 Gehaltes bzw. des Lohnes bedingen, tritt die Veränderung rückwirkend ab dem 1. des Monats in Kraft, in den das Ereignis fällt.
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 Einkommen das massgebende Tarifgehalt erreichen.
9. Bei Verteilung der Arbeitszeit gem. § 4 Ziff. 1 Satz 2 wird für die Gehalts- und Lohnabrechnung die regelmässige wöchentliche Arbeitszeit von 40 Stunden, ab 01.01.2002 39 Stunden zugrunde gelegt.
10. Die Vergütung für den laufenden Monat ist grundsätzlich spätestens am letzten Arbeitstag des Monats auf Grundlage einer schriftlichen Abrechnung zur Verfügung zu stellen. Die Abrechnung muss Angaben über die Zusammensetzung der Bezüge und die gesetzlichen Abzüge enthalten
11. In Unternehmen, in denen Schmutzarbeit geleistet werden muss, sind in Betriebsvereinbarungen Schmutzzulagen zu regeln.
12. Über Vermögenswirksame Leistungen werden gesonderte Vereinbarungen getroffen.

§ 10 Urlaub

1. Der/die Arbeitnehmer/-in hat für jedes Kalenderjahr Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub. Der Anspruch auf den vollen Jahresurlaub entsteht erstmalig nach einer sechsmonatigen ununterbrochenen Betriebszugehörigkeit. Ist der/die Arbeitnehmer/-in innerhalb eines Urlaubsjahres weniger als 12 Monate im Betrieb tätig, so steht ihm/ihr während der ersten 6 Monate der Betriebszugehörigkeit für jeden vollen, für die Zeit danach für jeden angefangenen Monat 1/12 des Jahresurlaubs zu.

Ist ein Arbeitsverhältnis auf 6 Monate oder kürzer befristet, so steht dem/der Arbeitnehmer/in der anteilige Jahresurlaub zu. Halbe Tage werden hierbei nach oben aufgerundet.

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

Der Urlaub soll im Kalenderjahr genommen werden. Der Urlaubsanspruch erlischt am 31. März des nachfolgenden Kalenderjahres, sofern er nicht vorher vergeblich schriftlich geltend gemacht wurde.

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

Wird dem/der Arbeitnehmer/-in von einem Träger der Sozialversicherung, einer Verwaltungsbehörde der Kriegsopferversorgung oder einem sonstigen Sozialleistungsträger ein Kur- oder Heilverfahren gewährt, so kann der Arbeitgeber von je 5 Tagen, an denen der Arbeitnehmer an seiner Arbeitsleistung verhindert ist, den ersten Tag auf den Erholungsurlaub anrechnen. Maximal ist eine Anrechnung von drei Urlaubstagen möglich. Auf Wunsch des/der Arbeitnehmer/-in können anzurechnende Urlaubstage vor- oder nachgearbeitet werden.

Beim Ausscheiden ist dem/der Arbeitnehmer/-in eine Bescheinigung über den für das laufende Urlaubsjahr gewährten Urlaub zu erteilen.

4. Das Urlaubsentgelt bemisst sich nach dem durchschnittlichen Arbeitsverdienst, den der/die Arbeitnehmer/-in in den letzten abgerechneten 13 Wochen vor Beginn des Urlaubs erhalten hat; in die Berechnung werden Mehrarbeitszuschläge gemäss §8 Ziffer 2a) MTV nicht einbezogen. Das gilt auch, wenn der Arbeitsverdienst ganz oder teilweise neben einem Fixum oder Gehalt in der Zahlung der Provision besteht. Auf Antrag des/der Arbeitnehmer/-in ist vor Antritt seines/ihres Urlaubs ein Vorschuss in angemessener Höhe als Urlaubsentgelt zu leisten, wenn der Gehalts-/Lohnzahlungstermin in den Urlaub fällt.

§ 11 Urlaubsgeld

1. Jede/r Arbeitnehmer/-in erhält zusätzlich ein Urlaubsgeld nach Massgabe folgender Bestimmungen:

Das Urlaubsgeld beträgt nach einer 6monatigen ununterbrochenen Betriebszugehörigkeit (Wartezeit):

(DM/Euro)

bis vollendetem 25 Lj. 650,--/332,34

nach vollendetem 25 Lj. 800,--/409,03

Massgebend für die Eingruppierung ist das Lebensalter zu Beginn des Kalenderjahres.

(DM/Euro)

jede/r Auszubildende 275,--/140,61

2. Teilzeitbeschäftigte erhalten ein Urlaubsgeld im Verhältnis ihrer tatsächlichen Arbeitszeit zur tariflichen Wochenarbeitszeit
3. Das Urlaubsgeld wird fällig, wenn mindestens die Hälfte des dem/der Arbeitnehmer/-in zustehenden tariflichen Urlaubs gewährt wird, spätestens am 31.08. des Urlaubsjahres.
4. Scheidet ein/e Arbeitnehmer/-in im Laufe des Kalenderjahres aus, so erhält er/sie für jeden vollen Kalendermonat der Betriebszugehörigkeit 1/12 des ihm/ihr zustehenden Urlaubsgeldes, sofern die Wartezeit erfüllt ist. Bereits als Urlaubsgeld gezahlte höhere Beträge sind als Entgeltvorschuss zurückzuzahlen.

Der über den gesetzlichen Mindesturlaub hinausgehende tarifliche Urlaubsanspruch ermässigt sich für jeden Kalendermonat, in denen die Anspruchsberechtigten weniger als zwei Wochen Arbeitsentgelt erhalten um 1/12. Ausgenommen sind Fehlzeiten wegen Betriebsunfällen, anerkannten Berufskrankheiten und Zeiten, in denen Zuschüsse zum Mutterschaftsgeld gemäss Mutterschutzgesetz gezahlt werden.

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

Konnte der aus betrieblichen Gründen auf des Folgejahr übertragene Urlaub aus erneuten betrieblichen Gründen oder ärztlich bescheinigte Arbeitsunfähigkeiten bis zum 31.03. nicht genommen werden, ist er ausnahmsweise abzugelten.

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

In jährlichen Urlaubsplänen sind bis Ende Februar des laufenden Jahres mindestens 75 % des Urlaubs terminlich durch die Arbeitnehmer/-innen einzutragen.

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 Arbeitnehmer/innen, 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/die Arbeitnehmer/-in keine Arbeit gegen Entgelt ausführen. Bei Zuwiderhandlung entfällt der Anspruch auf Urlaubsentgelt, soweit er den gesetzlichen Entgeltanspruch übersteigt. Zuviel empfangenes Urlaubsentgelt ist zurückzuzahlen.

Erkrankt ein/e Arbeitnehmer/in während des Urlaubs, so werden die durch eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung des Arztes oder der Krankenkasse nachgewiesenen Tage der Arbeitsunfähigkeit auf den Jahresurlaub nicht angerechnet. Der/die Arbeitnehmer/-in hat den Arbeitgeber unverzüglich von der Erkrankung zu unterrichten und hierüber eine ärztliche Bescheinigung vorzulegen. Er/sie 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 für alle Arbeitnehmer/-innen 30 Arbeitstage.

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

Schwerbehinderte erhalten einen den gesetzlichen Bestimmungen entsprechenden

Bei betriebsbedingter Kündigung entfällt die Rückzahlungspflicht des bereits gezahlten Urlaubsgeldes.

Wird dem/der Arbeitnehmer/in fristlos gekündigt oder hat er/sie das Arbeitsverhältnis unberechtigt vorzeitig gelöst, so ist das Urlaubsgeld in voller Höhe als Entgeltvorschuss zurückzuzahlen.

Im Laufe des Kalenderjahres eintretende Arbeitnehmer/innen erhalten für jeden vollen Monat der Betriebszugehörigkeit 1/12 des Urlaubsgeldes, sofern die Wartezeit erfüllt ist.

5. Für Zeiträume, in denen kein Anspruch auf Arbeitsentgelt, Entgeltfortzahlung oder Lohnersatzleistungen besteht, entfällt für jeden vollen Monat 1/12 des tariflichen Urlaubsgeldes.
6. Verstösst der/die Arbeitnehmer/-in gegen die Bestimmungen, während des Urlaubs keine anderweitige Arbeit gegen Entgelt zu leisten (§10 Ziff. 2 Abs. 5), 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 Sonderzahlung

1. Arbeitnehmer/-innen und Auszubildende erhalten eine Sonderzahlung entsprechend den folgenden Bestimmungen:
2. Der Anspruch entsteht nach einer 6monatigen 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:

	(DM/Euro)
für Arbeitnehmer/-innen	500,--/255,65
für Auszubildende	275,--/140,61

5. In dem Jahr; in dem der/die Arbeitnehmer/-in oder Auszubildende den Betrieb verlässt, besteht kein Anspruch auf eine Sonderzahlung.

Ausnahmen bilden die Arbeitnehmer/-innen, die wegen Invalidität, Erreichung der Altersgrenze bzw. Inanspruchnahme des vorgezogenen Altersruhegeldes in der 2. Jahreshälfte ausscheiden. Diese Arbeitnehmer/-innen haben vollen Anspruch auf eine

Sonderzahlung.

6. Ruhen die Rechte aus dem Arbeitsverhältnis bzw. Ausbildungsverhältnis, z. B. bei Wehrdienst, Zivildienst, Erziehungsurlaub, oder besteht kein Anspruch auf Arbeitsentgelt, Ausbildungsvergütung oder Lohnersatzleistungen für mehr als 2 Wochen im Kalendermonat, so ermässigt sich der Anspruch um 1/12 je Kalendermonat.
7. Sonderleistungen des Arbeitgebers, wie Jahresabschlussvergütungen, Weihnachtsgeld, Gratifikationen, Jahresergebnisbeteiligungen, Jahresprämien und ähnliches, gelten als Sonderzahlungen im Sinne dieses Tarifvertrages und erfüllen den tariflichen Anspruch, soweit sie die Höhe der tariflich zu erbringenden Leistung erreichen. Als Sonderzahlung im Sinne dieser Vereinbarung gelten nicht solche Leistungen, deren Höhe durch die individuelle Leistung bestimmt ist, sowie das tarifliche Urlaubsgeld.

§ 13

Freistellung von der Arbeit

1. Arbeitnehmer/-innen 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 Eheschliessung eines Kindes/Stiefkindes/Pflegekindes/Elternteils
 - b) beim Tod eines Geschwisterteils, der Grosseltern
 - c) bei Niederkunft der Ehefrau
 - d) bei Silberhochzeit
 - e) bei Umzug mit eigener Wohnungseinrichtung, auch beim Erstbezug, jedoch höchstens einmal im Kalenderjahr
 2. für zwei Arbeitstage:
 - a) bei eigener Eheschliessung
 - b) beim Tod eines Eltern-, Schwiegerelternteils oder Kindes
 - c) vom Unternehmen veranlassten arbeitsbedingten Wohnortwechsel
 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 Erstattungsanspruch 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 vertragsschliessenden Gewerkschaften (Tarifkommissionsmitglieder; Fachverbands-, Bezirks-/ Landesbezirksvorstandsmitglieder) sind auf Vorlage der Einladung zu entsprechenden Beratungen unter Fortzahlung der Entgelte von der Arbeit freizustellen.

3. Der Anspruch auf bezahlte Freizeit entfällt, wenn der/die Arbeitnehmer/-in durch Arbeitsunfähigkeit, Kur, Urlaub oder andere Gründe ohnehin an der Erbringung der Arbeitsleistung gehindert ist.
4. In § 13 (1) Ziff. 1 - 4 sind die in Anwendung des § 616 BGB möglichen Fälle abschliessend festgelegt.

§ 14 Arbeitsverhinderung

1. Ist der/die Arbeitnehmer/-in durch Krankheit oder sonstige Ereignisse an der Arbeitsleistung verhindert, so hat er/sie dem Arbeitgeber unverzüglich Mitteilung zu machen und dabei die Gründe seiner/ihrer Verhinderung anzugeben. Eine Arbeitsunfähigkeit durch Krankheit ist von Beginn an innerhalb von drei Tagen durch eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung des Arztes oder der Krankenkasse nachzuweisen, aus der sich auch die voraussichtliche Dauer der Arbeitsunfähigkeit ergibt.
2. Arbeitnehmer/-innen, die in dem Unternehmen länger als vier Wochen beschäftigt sind, wird da Entgelt fortgezahlt. Das Entgelt bemisst sich nach dem durchschnittlichen Arbeitsverdienst (gemäss § 10 Ziffer 4).
3. In allen anderen Fällen unverschuldeter Arbeitsversäumnisse wird das Entgelt nur für die unumgänglich notwendige Abwesenheit, höchstens jedoch bis zur Dauer von monatlich 4 Stunden, fortgezahlt.
4. Wird bei Wahrnehmen öffentlicher oder behördlicher Aufgaben eine Entschädigung gezahlt, so ist diese anzurechnen.
5. Bei Pflege erkrankter und im eigenen Haushalt lebender Kinder ist durch den Arbeitgeber kein Arbeitsentgelt zu zahlen, soweit gem. Sozialgesetzbuch § 45 Abs. 1 SGB V Anspruch auf Versicherungsleistungen bestehen.

§ 15 Hinterbliebenenbeihilfe

1. Anspruch auf Beihilfe besteht, wenn das Arbeitsverhältnis eines/einer Arbeitnehmer/-in im Zeitpunkt seines/ihrer Todes mindestens zwei Jahre ununterbrochen bestanden hat und nicht verhaltensbedingt gekündigt war.
2. Es werden gezahlt:
Das Entgelt für den Sterbemonat und eine Beihilfe in Höhe des Entgelts
 - für einen weiteren Monat
 - bei mehr als 5jähriger Betriebszugehörigkeit für 2 weitere Monate
 - bei mehr als 10jähriger Betriebszugehörigkeit für 3 weitere Monate
3. Anspruchsberechtigte Hinterbliebene sind der Ehegatte/die Ehegattin und Kinder des/der Verstorbenen, die unterhaltsberechtigt waren. Das Entgelt für den Sterbemonat

sowie die Beihilfe können mit befreiender Wirkung an eine/n Anspruchsberechtigte/n gezahlt werden.

§ 16

Chancengleichheit im Beruf

1. Frauen und Männer sollen bei der Besetzung von offenen Stellen entsprechend ihrer persönlichen und fachlichen Eignung gleichberechtigt berücksichtigt werden. Dementsprechend sollen Stellenausschreibungen so gestaltet werden, dass Männer und Frauen gleichermaßen angesprochen werden.
2. Die berufliche Leistung von Männern und Frauen soll in gleicher Weise gefordert und gefördert werden; dabei soll sich die berufliche Leistung ausschliesslich an den betrieblichen und persönlichen Möglichkeiten orientieren.
3. In Betrieben müssen voll- und teilzeitbeschäftigte Frauen und Männer mit einer Betriebszugehörigkeit von mindestens 3 Jahren, die nach Inanspruchnahme des gesetzlichen Erziehungsurlaubes ausgeschieden sind und zwischenzeitlich keine andere Tätigkeit ausserhalb des Unternehmens ausgeübt haben, bevorzugt wieder eingestellt werden, wenn sie ihre Absicht auf erneute Beschäftigung spätestens bei Beendigung des gesetzlichen Erziehungsurlaubes dem Arbeitgeber schriftlich angekündigt haben, sich innerhalb von 3 Jahren nach der Geburt des Kindes auf eine vom Arbeitgeber ausgeschriebene Stelle bewerben und auf Grund ihrer bisherigen Kenntnisse und Fähigkeiten mindestens die gleiche Qualifikation wie die anderen Bewerber/-innen haben.
4. Im Falle der Wiedereinstellung werden Vordienstzeiten einschliesslich Zeiten des Erziehungsurlaubes der Betriebszugehörigkeit zugerechnet. Das gilt auch für die Tätigkeitsjahre.
5. Die gesetzlichen Mitbestimmungen nach §§ 99 ff Betriebsverfassungsgesetz bleiben unberührt.

§ 17

Verwirkung von Ansprüchen

1. Der/die Arbeitnehmer/in ist zur unverzüglichen Nachprüfung der Gehalts- bzw. Lohnabrechnung und des gezahlten Geldbetrages 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 drei Monaten seit Fälligkeit des Anspruchs schriftlich geltend zu machen.

Wird der Anspruch schriftlich abgelehnt, so ist innerhalb einer Frist von 3 Monaten nach der Ablehnung Klage zu erheben. Das gilt nicht für Schadensersatzforderungen aus unerlaubten Handlungen und Verkehrsunfällen.

§ 18 Einhaltung der Lenkzeiten

Für Kraftfahrer/-innen und Fahrpersonal gelten die Lenkzeiten nach den jeweils gültigen EG-Richtlinien.

§ 19 Tarifschiedsgericht

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

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

Die Entscheidungen des Schiedsgerichts sind für beide Teile bindend.

§ 20 Schlussbestimmungen

1. Dieser Manteltarifvertrag tritt zum 01. Januar 2000 in Kraft.
2. Alle diesem Manteltarifvertrag entgegenstehenden Vereinbarungen verlieren ihre Gültigkeit.
3. Dieser Tarifvertrag kann von jeder Vertragspartei mit 3monatiger Frist, erstmals zum 30.04.2002, gekündigt werden.
4. Die Kündigungen müssen schriftlich erfolgen.

Magdeburg, 19. Juni 2000


Landesverband Großhandel-Außenhandel-
Dienstleistungen Sachsen-Anhalt e.V.


Landesverband Sachsen-Anhalt/Thüringen


Landesverband Ost der
Gewerblichen Verbundgruppen e.V.


Gewerkschaft Handel, Banken und
Versicherungen,
Landesbezirk Sachsen-Anhalt