

3. Wird im Ausbildungsvertrag die Ausbildungszeit auf weniger als 3 Jahre festgesetzt, so gilt hinsichtlich der Höhe der an den Auszubildenden zu zahlenden Ausbildungsbeihilfe die an 3 Jahren fehlende Zeit als schon abgeleistete Ausbildungszeit. Bei nachträglicher Verkürzung der Ausbildung besteht kein Anspruch auf rückwärtige Änderung der Ausbildungsbeihilfe.
4. Im Übrigen gelten die Bestimmungen des Berufsbildungsgesetzes.

§ 7 – Vertragsdauer

Dieser Vertrag gilt mit Wirkung ab 1. Mai 2021. Er kann mit zwei-monatiger Frist, frühestens zum 30. April 2023, gekündigt werden. Die Forderungen der Parteien sollen zu diesem Zeitpunkt vorliegen.

Lohntarifvertrag

- § 2 – Lohngruppenplan**
1. Die gewerblichen Arbeitnehmer/-innen werden entsprechend der von ihnen ausgeübten Tätigkeit in die Lohngruppen eingruppiert. Maßgebend für die Eingruppierung sind in erster Linie die Oberbegriffe. Die diesen zugeordneten Tätigkeitsbeispiele sind nur beispielhaft und nicht abschließend aufgeführt.
2. Für die Eingruppierung ist allein die Tätigkeit des/der gewerblichen Arbeitnehmers/-in maßgebend.¹⁾
3. Soweit die Tätigkeitsmerkmale einer Lohngruppe einer bestimmten Berufsausbildung entsprechen, ein/eine gewerblicher/-e Arbeitnehmer/-in eine solche aber nicht durchlaufen hat, ist er/sie in diese Lohngruppe dennoch einzustufen, wenn seine/ihre Tätigkeit die Anforderungen dieser Gruppe erfüllt.
4. Eine bestimmte Berufsausbildung begründet keinen Anspruch auf Einstufung in eine bestimmte Lohngruppe, wenn die ausgeübte Tätigkeit diese Berufsausbildung nicht erfordert.
5. Übt ein/eine gewerbliche Arbeitnehmer/-in Tätigkeiten aus, die unterschiedlichen Lohngruppen zuzuordnen sind, so erfolgt seine/ihre Eingruppierung in die Lohngruppe, die seiner/ihrer überwiegen den Tätigkeit entspricht. Bei Ereignissen, die aufgrund dieses Tarifvertrages die Eingruppierung in eine andere Lohngruppe bedingen, tritt die Veränderung rückwirkend mit dem 1. des Monats in Kraft, in den das Ereignis fällt. Kommt es über die Zuordnung von Tätigkeiten zu keiner Einigung mit dem Betriebsrat bzw. können nicht aufgeführte Tätigkeiten nicht im Einvernehmen mit dem Betriebsrat entsprechend vergleichbaren Tätigkeiten eingruppiert werden, so sind die Tarifvertragsparteien zur Entscheidungsfindung hinzuzuziehen.
6. Hat ein/-e Arbeitnehmer/-in die Vertretung für eine andere berufliche Position übernommen, die einer höheren Lohngruppe zugeordnet ist, so erhält er/sie für die Dauer der Vertretung eine Zulage, falls die Stellvertretung in einem Kalenderjahr länger als 6 Wochen andauert. Die Höhe der Zulage bestimmt sich nach der Differenz zwischen dem Mindestlohn der normalen und der höherwertigen beruflichen Position. Dies gilt entsprechend, wenn ein/-e Angestellte/-r eine/-n gewerbliche/-n Arbeitnehmer/-in vertritt.

¹⁾ Berufs-, Positions-, Funktionsbezeichnungen, Dienststellungen u. Ä. begründen keinen Anspruch auf eine Eingruppierung in eine bestimmte Lohngruppe.

7. Die im Lohngruppenplan aufgeführten Tätigkeitsbeispiele gelten für männliche und weibliche Arbeitnehmer gleichermaßen.

Gruppe 1

Hilfstätigkeiten, die Vorkenntnisse nicht erfordern und jederzeit von anderen Beschäftigten ausgeführt werden können.

Zum Beispiel:

Lagerhilfen,
Küchenhilfen.

Gruppe 2

Tätigkeiten, die ohne Vorkenntnisse nach Einweisung ausgeführt werden.

Zum Beispiel:

Auspacken, Abpacken, Sortieren,
Pförtner/-in,
Raumpflegekräfte,
Wächter/-in,
Kantinenkräfte.

Gruppe 3

Tätigkeiten, die nach Einarbeitung und/oder unter Belastung ausgeführt werden.

Zum Beispiel:

Lager-, Platz-, Transportarbeiten,
Zusammenstellen von Materialien und Waren/
Kommissionieren,
entsprechende Arbeiten im Tiefkühlager.

Gruppe 4

Tätigkeiten, die nach einer Anlernzeit und/oder unter stärkerer Belastung ausgeführt werden.

Zum Beispiel:

Lager-, Platzarbeiten mit Material- und Warenkenntnissen,
Lagerarbeiten im Palettenlager,
Warenannahme mit Kontrolltätigkeit,
Arbeiten mit einfachen Maschinen.

Gruppe 5

Tätigkeiten, die mehrjährige Erfahrung voraussetzen und/oder nach entsprechender Prüfung und/oder unter sehr starker Belastung ausgeführt werden.

Zum Beispiel:

a) Tätigkeiten, die obige Merkmale erfüllen,
Bedienen von Maschinen,
Staplerfahrer/-in.

b) Kran-, Baggerführer/-in,
Staplerfahrer/-in bei schwierigen Staplerverhältnissen
(z. B. im Regallager mit Schubmaststapler),
Krafftaher/-in Führerscheinklasse III.

c) Krafftaher/-in Führerscheinklasse II,
Führen von Spezialfahrzeugen,
Führen von komplexen maschinellen Anlagen.

Gruppe 6

Tätigkeiten, die eine abgeschlossene Facharbeiter-/Handwerkerausbildung voraussetzen bzw. Kenntnisse und Fertigkeiten, die denen der Facharbeiter/Handwerker gleichzusetzen sind.

Zum Beispiel:

Facharbeiter-, Handwerker-Tätigkeiten,
Kundendienstmonteur-Tätigkeiten,
Vorarbeiterfunktion +10 % des Tariflohnes der Gruppe 5 a),
Meister/-in im Sinne
der Handwerksordnung,
der/die entsprechende
Funktionen ausübt + 20 % des Tariflohnes der Gruppe 6.

Lohngruppe	§ 3 – Tariflöhne	
	Neues Entgelt 1. Oktober 2021	Neues Entgelt 1. April 2022
L 1	2.079,00 €	2.114,00 €
L 2	2.251,00 €	2.289,00 €
L 3	2.541,00 €	2.584,00 €
L 4	2.712,00 €	2.758,00 €
L 5a)	2.843,00 €	2.891,00 €
L 5b)	2.925,00 €	2.975,00 €
L 5c)	2.985,00 €	3.036,00 €
L 6	3.136,00 €	3.189,00 €

- § 4 – Zulagen**
1. Arbeitnehmer, die überwiegend im Tiefkühlraum beschäftigt sind, erhalten pro Monat 140,00 €.
2. Die Lohnsätze sind Mindestsätze. Für überdurchschnittliche Leistungen sollen Leistungszulagen gezahlt werden. Leistungszulagen können bei Minderung der Leistung nach fruchtloser schriftlicher Ermahnung unter Einhaltung der gesetzlichen Kündigungsfrist ganz oder teilweise gekündigt werden. Bei einer Erhöhung der Tarife oder beim Aufrücken in eine höhere Stufe innerhalb der Gruppe bleiben sie bestehen; sie entfallen ganz oder teilweise bei der Umgruppierung in eine höhere Lohngruppe.
- Alle anderen monatlich gewährten Zulagen können mit gesetzlicher Kündigungsfrist gekürzt oder gekündigt werden. Sie sind bei einer Erhöhung der Tarife, beim Aufrücken in eine höhere Stufe und bei Höhergruppierungen anrechenbar.
- Bestehende günstigere Arbeitsbedingungen werden durch diese Tarifvereinbarung nicht berührt.
3. Zur Aushilfe beschäftigte gewerbliche Arbeitnehmer/-innen erhalten je Stunde 1/167 des Monatslohnes.

§ 5 – Vertragsdauer

Dieser Vertrag gilt mit Wirkung ab 1. Mai 2021. Er kann mit zweimonatiger Frist, frühestens zum 30. April 2023, gekündigt werden. Die Forderungen der Parteien sollen zu diesem Zeitpunkt vorliegen.



Gehalts- und Lohntarifvertrag

Genossenschaftlicher Großhandel Niedersachsen-Bremen



**Gültig vom 1. Mai 2021
bis 30. April 2023**

ver.di Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft
Landesbezirk Niedersachsen-Bremen
Fachbereich Handel
Goseriede 10, 30159 Hannover
☎ 0511 12400-213, Fax 0511 12400-153
E-Mail: fb12.nds-hb@verdi.de
Internet: www.verdi.de
<http://handel-nds-bremen.verdi.de>

Zwischen dem
**Arbeitgeberverband
Gewerblicher Verbundgruppen e. V.,
Berlin**
und der
**ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) –
vertreten durch die Landesbezirksleitung
Niedersachsen-Bremen,
Hannover**
wird nachstehender

Gehaltstarifvertrag

vereinbart:

§ 1 – Geltungsbereich

Dieser Tarifvertrag gilt:

- räumlich: für das Land Niedersachsen und teilweise auch für das Land Bremen;
- fachlich: für die dem Arbeitgeberverband Gewerblicher Verbundgruppen e. V., Berlin, angeschlossenen Verbundgruppen von Einzelhandel und Handwerk sowie Handelsgesellschaften, soweit diese auf dem Ernährungssektor tätig sind, insbesondere für die EDEKA-, BÄKO-Einkaufs-, Fleischer- und Rewe-Genossenschaften bzw. Großhandelsbetriebe; ferner für den genossenschaftlichen Glasgroßhandel sowie EDEKA-Großhandel im Land Bremen;
- persönlich: für die in diesen Betrieben beschäftigten kaufmännischen Angestellten, technischen Angestellten und Meister sowie Auszubildenden.

§ 2 – Allgemeine Bestimmungen

- Beziehen Angestellte außer Gehalt Provisionen und (oder) Tantiemen, so muss ihr Einkommen das tarifliche Monatsgehalt im Durchschnitt des Jahres erreichen. Scheidet der Angestellte im Laufe des Kalenderjahres aus, so ist der Durchschnitt nach der Dauer des Anstellungsverhältnisses zu berechnen.
- Zur Ermittlung des Stundenentgelts (Basis 38,5-Stunden-Woche) wird das tarifliche Monatsgehalt durch 167 geteilt.
- Teilzeitbeschäftigte erhalten ein anteiliges Gehalt im Verhältnis ihrer vereinbarten Wochenarbeitszeit zur tariflichen Wochenarbeitszeit.
- Die im Gehaltsgruppenplan aufgeführten Tätigkeitsbeispiele gelten für männliche und weibliche Arbeitnehmer gleichermaßen.
- Die Gehaltssätze sind Mindestsätze. Für überdurchschnittliche Leistungen sollen Leistungszulagen gezahlt werden. Leistungszulagen können bei Minderung der Leistung nach fruchtloser schriftlicher Ermahnung unter Einhaltung der gesetzlichen Kündigungsfrist ganz oder teilweise gekündigt werden. Bei einer Erhöhung der Tarife oder beim Aufrücken in eine höhere Stufe innerhalb der Gruppe bleiben sie bestehen; sie entfallen ganz oder teilweise bei der Umgruppierung in eine höhere Gehaltsgruppe.
Alle anderen monatlich gewährten Zulagen können mit gesetzlicher Kündigungsfrist gekürzt oder gekündigt werden. Sie sind bei einer Erhöhung der Tarife, beim Aufrücken in eine höhere Stufe und bei Höhergruppierungen anrechenbar.
Bestehende günstigere Arbeitsbedingungen werden durch diese Tarifvereinbarung nicht berührt.
- Es wird eine Tiefkühl-Zulage in entsprechender Anwendung des Lohn-tarifvertrages vom 28.04.1993, dort § 4 Ziffer 1, gewährt.

§ 3 – Eingruppierungsgrundsätze

- Die Angestellten werden entsprechend der von ihnen ausgeübten Tätigkeit in die Gehaltsgruppen eingruppiert. Maßgebend für die Eingruppierung sind in erster Linie die Oberbegriffe. Die diesen zugeordneten Tätigkeitsbeispiele sind nur beispielhaft und nicht abschließend aufgeführt.
- Für die Eingruppierung ist allein die Tätigkeit des/der Angestellten maßgebend.¹⁾
- Soweit die Tätigkeitsmerkmale einer Gehaltsgruppe einer bestimmten Berufsausbildung entsprechen, ein/eine Angestellter/-e eine solche aber nicht durchlaufen hat, ist er/sie in diese Gehaltsgruppe dennoch einzustufen, wenn seine/ihre Tätigkeit die Anforderungen dieser Gruppe erfüllt.
- Eine bestimmte Berufsausbildung begründet keinen Anspruch auf Einstufung in eine bestimmte Gehaltsgruppe, wenn die ausgeübte Tätigkeit diese Berufsausbildung nicht erfordert.
- Übt ein/eine Angestellter/-e Tätigkeiten aus, die unterschiedlichen Gehaltsgruppen zuzuordnen sind, so erfolgt seine/ihre Eingruppierung in die Gehaltsgruppe, die seiner/ihrer überwiegenden Tätigkeit entspricht. Bei Ereignissen, die aufgrund dieses Tarifvertrages die Eingruppierung in eine andere Gehaltsgruppe oder eine andere Tätigkeitsjahrstufe bedingen, tritt die Veränderung rückwirkend mit dem 1. des Monats in Kraft, in den das Ereignis fällt.
Bei der Berechnung der Tätigkeitsjahre bleiben Unterbrechungen der Berufstätigkeit bis zu 6 Monaten unberücksichtigt, sofern sie durch Krankheit, die Teilnahme an Umschulungs- oder Fortbildungsmaßnahmen sowie durch unverschuldete Arbeitslosigkeit bedingt sind.
- Kommt es über die Zuordnung von Tätigkeiten zu keiner Einigung mit dem Betriebsrat bzw. können nicht aufgeführte Tätigkeiten nicht im Einvernehmen mit dem Betriebsrat entsprechend vergleichbaren Tätigkeiten eingruppiert werden, so sind zur Entscheidungsfindung die Tarifvertragsparteien hinzuzuziehen.
- Hat ein/eine Angestellter/-e die Vertretung für eine andere berufliche Position übernommen, die einer höheren Gehaltsgruppe zugeordnet ist, so erhält er/sie für die Dauer der Vertretung eine Zulage, falls die Stellvertretung in einem Kalenderjahr länger als 6 Wochen andauert. Die Höhe der Zulage bestimmt sich nach der Differenz zwischen dem Mindestgehalt der normalen und der höherwertigen beruflichen Position. Dies gilt entsprechend, wenn ein/-e gewerblicher/-e Arbeitnehmer/-in eine/-n Angestellte/-n vertritt.

§ 4 – Gehaltsgruppen

Gruppe 1

Tätigkeiten, die Kenntnisse oder Fertigkeiten erfordern, für die eine planmäßige Einarbeitung, aber keine Berufsausbildung erforderlich ist.²⁾

Einfache Büroarbeiten, wie zum Beispiel:
Führen von einfachen Karteien und einfachen Statistiken,
Aufnehmen einfacher Diktate und deren Übertragen,
Bedienen von Fernsprechanlagen und anderen Telekommunikationsgeräten,
Fakturieren nach vorbereiteten Unterlagen,
Übertragen von vorkontierten Belegen auf Konten,
Prüfen von Eingangsrechnungen auf rechnerische Richtigkeit, Bote/-in.

Gruppe 2

Tätigkeiten, die eine abgeschlossene Berufsausbildung, z. B. als Kaufmann/-frau im Groß- und Außenhandel voraussetzen.

Die Kenntnisse und Fertigkeiten können auch durch eine einschlägige praktische Tätigkeit von in der Regel 4 Jahren erworben worden sein. Der Besuch einer Handelsschule oder Fachschule mit erfolgreich abgelegter Prüfung wird auf diese Frist angerechnet.³⁾

Zum Beispiel:

Erledigen von Routinekorrespondenz,
Anbieten und Verkaufen von Waren und Dienstleistungen,
telefonische Auftragsannahme,
fachkundiges Kontrollieren ein- und ausgehender Waren,
fachkundiges Bearbeiten von Aufgaben in Versand und Lager,
Bearbeiten von Sach- und Kontokorrentkonten auch mit DV-Unterstützung,
Bedienen von Telefonanlagen und anderen Telekommunikationsgeräten mit erhöhten Anforderungen,
Übertragen von numerischen und Alphan Daten auf Datenträger.

Gruppe 3

Tätigkeiten, die Fachkenntnisse voraussetzen, wie sie im Allgemeinen durch mehrjährige (in der Regel zweijährige) Tätigkeiten nach abgeschlossener Berufsausbildung, Fortbildung oder Aneignung zusätzlicher Kenntnisse für den jeweiligen Tätigkeitsbereich erworben werden. Diese Kenntnisse und Berufserfahrungen können auch durch eine andere gleichwertige Ausbildung und entsprechende mehrjährige praktische Tätigkeit erworben worden sein.⁴⁾

Zum Beispiel:

Import- und Export-Sachbearbeitung,
Ein- und Verkaufssachbearbeitung,
Sachbearbeitung u. a. Drogen, Chemikalien, Krankenpflegemittel,
Einkauf, Disposition, Spezialsortimente,
Führen von Verkaufsverhandlungen (Erst- und Fachverkäufer/-in, Telefonverkäufer/-in),
Kontenführen (Sach-, Debitoren-, Kreditorenkonten),
Bearbeiten von Gewährleistungs- und Schadenersatzansprüchen,
Bearbeiten von Vorgängen im Personal- und Sozialwesen,
Erstellen von Lohn-, Gehalts- und Provisionsabrechnungen,
Sekretariatstätigkeiten mit dispositiven Aufgaben,
telefonische Auftragsannahme mit Abwicklung oder mit erweiterten Warenkenntnissen oder Branchenkenntnissen,
Erledigen fremdsprachlicher Korrespondenz,
Führen eines Lagerbereichs,
Leiter des Wareneingangs,
Außendiensttätigkeit in der Einarbeitung (Reisende),
EDV-Operating.

Gruppe 4

Qualifizierte Tätigkeiten, die Branchen- und/oder einschlägige Spezialkenntnisse erfordern und weitgehend selbstständig ausgeführt werden.

Zum Beispiel:

Budgetierung und Kalkulation,
Führen und Überwachen eines (Teil-)Lagers (z. B. Obst und Gemüse, Tiefkühlkost, Frischdienst),
Sekretariatstätigkeiten im Geschäftsleitungsbereich,
Erledigen schwieriger fremdsprachlicher Korrespondenz,
Übersetzen von schwierigen kaufmännischen oder technischen Texten,
Verkaufsberatung, Verkaufsförderung,

Außendiensttätigkeit nach der Einarbeitung (Reisende),
qualifizierte Sachbearbeitung im Personalbereich,
Konsoloperating.

Gruppe 5

Besonders qualifizierte Tätigkeiten, die hohe Anforderungen an das fachliche Können stellen und mit Fach- oder Führungsverantwortung verbunden sind.

Zum Beispiel:

- Führung eines Gesamt-/Zentrallagers,
Erstellen von Abschlüssen, Bilanzen,
selbstständiges Bearbeiten schwieriger Aufgaben im Personal- und Sozialwesen,
Erstellen von Marktanalysen, Controlling,
Durchführung von Revisions- und Organisationsaufgaben,
verantwortliches Bearbeiten schwieriger Speditions-, Transport-, Zoll-, Konsulats-, Steuer-, Versicherungs- und Finanzierungsfragen,
Anwendungsprogrammierer/-in.
- Ein- und Verkaufsd dispositionen mit Abschlussvollmacht,
Erstellen von Bilanz- und Finanzanalysen,
Produktmarketing,
Organisationsprogrammierer/-in.

	§ 5 – Tarifgehälter	
	Neues Entgelt 1. Oktober 2021	Neues Entgelt 1. April 2022
Gehaltsgruppe 1		
Anfangsgehalt	2.151,00 €	2.188,00 €
n. d. 3. Tätigkeitsj. i. d. Gruppe	2.330,00 €	2.370,00 €
Gehaltsgruppe 2		
Anfangsgehalt	2.371,00 €	2.411,00 €
n. d. 3. Tätigkeitsj. i. d. Gruppe	2.481,00 €	2.523,00 €
n. d. 5. Tätigkeitsj. i. d. Gruppe	2.706,00 €	2.752,00 €
Gehaltsgruppe 3		
Anfangsgehalt	2.734,00 €	2.780,00 €
n. d. 3. Tätigkeitsj. i. d. Gruppe	3.106,00 €	3.159,00 €
n. d. 5. Tätigkeitsj. i. d. Gruppe	3.351,00 €	3.408,00 €
Gehaltsgruppe 4		
Anfangsgehalt	3.439,00 €	3.497,00 €
n. d. 3. Tätigkeitsj. i. d. Gruppe	3.764,00 €	3.828,00 €
Gehaltsgruppe 5		
a) Anfangsgehalt	4.188,00 €	4.259,00 €
n. d. 3. Tätigkeitsj. i. d. Gruppe	4.609,00 €	4.687,00 €
b) Mindestgehalt	5.087,00 €	5.173,00 €

§ 6 – Ausbildungsvergütungen

- Die Vergütung für Auszubildende beträgt monatlich

	ab 01.09.2021	ab 01.09.2022
im 1. Ausbildungsjahr	903,00 €	923,00 €
im 2. Ausbildungsjahr	975,00 €	995,00 €
im 3. Ausbildungsjahr	1.101,00 €	1.121,00 €

- Der Auszubildende kann auf Ausbildungsvergütungsbeträge, die 383,00 € brutto übersteigen, mit einseitiger schriftlicher Erklärung dem Arbeitgeber gegenüber verzichten (BKG § 2 Abs. 2). Dem Verlangen des Auszubildenden muss vom Arbeitgeber entsprochen werden.

^{3) + 4)} Als Tätigkeitsjahre in den Gruppen 2 und 3 gelten auch die Tätigkeitsjahre in einer vergleichbaren Tätigkeit in einer anderen Branche. Die anrechenbaren Tätigkeitsjahre sind im Arbeitsvertrag festzuhalten.
Bei einer Höher-/Umgruppierung von Gruppe 2 nach Gruppe 3 gelten die in der Gruppe 2 abgeleisteten Tätigkeitsjahre – höchstens jedoch 3 Tätigkeitsjahre – als abgeleistet. Die Eingruppierung erfolgt entsprechend.
Ebenfalls zur Anrechnung kommen Tätigkeitsjahre in einer Tätigkeit außerhalb des Groß- und Außenhandels, wenn dabei Kenntnisse und Fertigkeiten erworben worden sind, die als Voraussetzung für eine erfolgreiche Tätigkeit im Betrieb dienen.