



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

28195 Bremen
Bahnhofsplatz 22–28
Tel.: 0421 3301-111
Fax: 0421 3301-113

26122 Oldenburg
Güterstraße 1
Tel.: 0441 96976-0
Fax: 0441 96976-99

49074 Osnabrück
August-Bebel-Platz 1
Tel.: 0541 35883-0
Fax: 0541 23467

38100 Braunschweig
Wilhelmstraße 5
Tel.: 0531 24408-0
Fax: 0531 24408-24

30159 Hannover
Goseriede 12
Tel.: 0511 12400-0
Fax: 0511 12400-354

37073 Göttingen
Gröner-Tor-Straße 32
Tel.: 0551 54850-0
Fax: 0551 54850-50

Außerdem helfen Ihnen die Geschäftsstellen des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB) und alle ver.di-Betriebsräte und Vertrauensleute weiter.

Manteltarifvertrag

**Tarifvertrag über
Urlaubsgeld, Sonderzuwendung
und Entgeltfortzahlung**

**Tarifvereinbarung über
Elternurlaub**

**Tarifvereinbarung über
vermögenswirksame Leistungen**

**Tarifvertrag über
tarifliche Altersvorsorge**

**Einzelhandel Niedersachsen
gültig vom 01.05.2013**

**ver.di Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft
Landesbezirk Niedersachsen-Bremen
Fachbereich Handel
Goseriede 10, 30159 Hannover
☎ 0511 12400-0, Fax: 0511 12400-153
E-Mail: fb12.nds-hb@verdi.de
Internet: <http://handel-nds-bremen.verdi.de>**

Manteltarifvertrag

vom: 24.02.2014
gültig ab: 01.05.2013
Protokollnotiz zu § 8 (des MTV)

Tarifvertrag über Urlaubsgeld, Sonderzuwendung und Entgeltfortzahlung

vom: 07.08.2009
gültig ab: 08.06.2012

Tarifvereinbarung über Elternurlaub

vom: 15.08.2003
gültig ab: 01.09.2003

Tarifvereinbarung über vermögenswirksame Leistungen

vom: 15.08.2003
gültig ab: 01.09.2003

Tarifvertrag über tarifliche Altersvorsorge

vom: 19.07.2001
gültig ab: 01.06.2001

Rechtsanspruch durch ver.di-Mitgliedschaft sichern!

Auszug aus dem Tarifvertragsgesetz (TVG)

- § 2 (1): Tarifvertragsparteien sind Gewerkschaften, einzelne Arbeitgeber sowie Vereinigungen von Arbeitgebern.
- § 3 (1): Tarifgebunden sind die Mitglieder der Tarifvertragsparteien und der Arbeitgeber, der selbst Partei des Tarifvertrages ist.
- § 4 (4): Ein Verzicht auf tarifliche Rechte ist nur in einem von den Tarifvertragsparteien gebilligten Vergleich zulässig.

Auszug aus dem Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 20. Juli 1960 (4 A ZR 199/59)

Der tarifgebundene Arbeitgeber ist nicht verpflichtet, aufgrund des sogenannten Gleichbehandlungsgrundsatzes seinen nicht tarifgebundenen Arbeitnehmern das zu gewähren, was er aufgrund eines Tarifvertrages den tarifgebundenen Arbeitnehmern zu gewähren verpflichtet ist.

**Die Mitgliedschaft in der
Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di)
sichert Ihre tariflichen Ansprüche**

Inhaltsverzeichnis	Seite
Manteltarifvertrag	5
Protokollnotiz zu § 8	32
Tarifvertrag über Urlaubsgeld, Sonderzuwendung und Entgeltfortzahlung.....	33
Tarifvereinbarung über Elternurlaub	43
Vereinbarung über vermögenswirksame Leistungen	47
Tarifvertrag über tarifliche Altersvorsorge	53
Manteltarifvertrag	5
§ 1 – Geltungsbereich	5
§ 2 – Beginn und Ende des Arbeits- und Ausbildungsverhältnisses	6
§ 2 a – Ausbildungswesen	8
§ 3 – Probezeit	10
§ 4 a – Aushilfen	10
§ 4 b – Teilzeitarbeit	10
§ 5 – Arbeitszeit und Pausen	12
§ 6 – Gehalts- und Lohnregelung	16
§ 7 a – Mehr-, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit	19
§ 7 b – Zuschläge im Tankstellen- und Garagengewerbe	21
§ 8 – Verdienstsicherung für ältere Arbeitnehmer	22
§ 9 – Urlaub	23
§ 10 – Urlaubsgeld	26
§ 11 a – Freistellung von der Arbeit	26
§ 11 b – Unbezahlte Freistellung	28
§ 12 – Arbeitsverhinderung	28
§ 13 – Zahlung im Sterbefall	29
§ 14 – Verwirkung von Ansprüchen	30
§ 15 – Tarifschiedsgericht	30
§ 16 – Schlussbestimmungen	31

Protokollnotiz zum Manteltarifvertrag	32
Tarifvertrag über Urlaubsgeld, Sonderzuwendung und Entgeltfortzahlung	33
§ 1 – Geltungsbereich	33
§ 2 –	34
Urlaubsgeld	
§ 3 – Höhe des Urlaubsgeldes	34
§ 4 – Teilzeitbeschäftigte	35
§ 5 – Fälligkeit	35
§ 6 – Zwöftelung und Rückzahlung	35
§ 7 – Anrechnung anderer Leistungen	36
Sonderzuwendung	
§ 8 – Anspruchsvoraussetzungen	36
§ 9 – Höhe der Sonderzuwendung	36
§ 10 – Teilzeitbeschäftigte	37
§ 11 – Fälligkeit	37
§ 12 – Zwöftelung	37
§ 13 – Anrechnung	37
Gemeinsame Bestimmung zum Urlaubsgeld und zur Sonderzuwendung	
§ 14 – Beendigung des Arbeitsverhältnisses	38
Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall	
§ 15 – Anspruch und Höhe der Entgeltzahlung im Krankheitsfall	39
§ 16 – Maßnahmen der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation	40
Sonstiges	
§ 17 – Schlussbestimmungen	41

Tarifvereinbarung über Elternurlaub	43
Vereinbarung über vermögenswirksame Leistungen	47
§ 1 – Geltungsbereich	47
§ 2 – Anspruchsvoraussetzungen	48
§ 3 – Leistungen	48
§ 4 – Anlagearten und Verfahren	49
§ 5 – Anrechnung	51
§ 6 – Ausschlussfristen	51
§ 7 – Schlussbestimmungen	52
Tarifvertrag über tarifliche Altersvorsorge	53
§ 1 – Geltungsbereich	53
A Arbeitgeberleistung	54
§ 2 – Altersvorsorgebetrag und dessen Voraussetzungen	54
§ 3 – Inanspruchnahme der tariflichen Altersvorsorge	56
§ 4 – Durchführungswege	56
§ 5 – Verbandsregelung	57
§ 6 – Unverfallbarkeit und Abfindung	58
§ 7 – Steuern, Sozialabgaben	59
§ 8 – Ausschlussfristen	59
§ 9 – Anrechnung	59
B Entgeltumwandlung	60
§ 10 – Anspruch auf Entgeltumwandlung	60
C Schlussbestimmungen	61
§ 11 – Übergangsregelung	61
§ 11a – Auskunftsanspruch	63
§ 12 – Inkrafttreten und Kündigung	63

Zwischen dem
Handelsverband Niedersachsen-Bremen e. V.
handelnd für

Einzelhandelsverband Niedersachsen-Bremen e. V.
Einzelhandelsverband Harz-Heide e. V.
Ostfriesischer Handelsverband e. V.

und der
ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft
Landesbezirksleitung Niedersachsen-Bremen

wird folgender

M A N T E L T A R I F V E R T R A G

abgeschlossen:

§1

Geltungsbereich

Dieser Tarifvertrag gilt

räumlich: Für das Land Niedersachsen in den Grenzen
vom 01.01.1993.

fachlich: Für die Betriebe des Einzelhandels und des Versandhandels aller Branchen und Betriebsformen einschließlich ihrer Hilfs- und Nebenbetriebe sowie für die rechtlich selbstständigen Hauptverwaltungen, Dach- und Holdinggesellschaften von Einzelunternehmen.

persönlich: Für alle Beschäftigten einschließlich der Auszubildenden (nachstehend „Beschäftigte“ genannt). 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 Arbeits- und Ausbildungsverhältnisses

1. Nach der Einstellung ist dem Beschäftigten der Arbeitsvertrag unverzüglich in schriftlicher Form auszustellen. Teilzeitbeschäftigte mit versicherungsfreier Tätigkeit und Aushilfen erhalten einen schriftlichen Arbeitsvertrag auf Anforderung.

Mündliche Arbeitsverträge bleiben bis zur Ausstellung der nach Satz 1 vorgesehenen schriftlichen Arbeitsverträge wirksam.

In Betrieben ab 5 Beschäftigten (ausgenommen Aushilfen gemäß §4a) sind das Arbeitsentgelt, seine Zusammensetzung, die Gehalts- bzw. Lohngruppe sowie die vereinbarte Kündigungsfrist in den Vertrag aufzunehmen.

In allen anderen Betrieben erfolgt dieses auf Verlangen des Beschäftigten.

2. Hat der Arbeitgeber vor der Einstellung eine Vorstellung des Bewerbers ausdrücklich veranlasst, so sind die notwendigen Kosten für Reise und Aufenthalt zu vergüten.
3. Eine nachhaltige anderweitige Erwerbstätigkeit ist dem Beschäftigten nur mit ausdrücklicher Zustimmung des Arbeitgebers gestattet. Die Zustimmung ist jederzeit widerruflich.
- 4.1. Für die Kündigung der Arbeitsverhältnisse gilt eine Frist von 6 Wochen zum Ende eines Kalendermonats.
Abweichend hiervon ist eine Vereinbarung einer längeren oder kürzeren beiderseitigen Kündigungsfrist zulässig. Dabei ist die gesetzlich vorgeschriebene Mindestkündigungsfrist einzuhalten, mindestens aber 4 Wochen zum Monatsende. Die abweichende Kündigungsfrist ist dem Beschäftigten schriftlich zu bestätigen.
- 4.2. Im Übrigen gelten die jeweiligen gesetzlichen Kündigungsfristen bei langjähriger Beschäftigung.
Für Beschäftigte, die im Zeitpunkt des Inkrafttretens einer gesetzlichen Neuregelung der Kündigungsfristen (15. 10. 1993) in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis standen, bleibt es für dieses Arbeitsverhältnis bei den zu diesem Zeitpunkt nach Gesetz, Manteltarifvertrag vom 19.07.1989 oder vertraglicher Vereinbarung gültigen längeren Kündigungsfristen.
- 4.3. Bisherige vertragliche Vereinbarungen über verkürzte oder verlängerte Kündigungsfristen bleiben bestehen.
- 4.4. Die Kündigungsfristen für Probezeiten und Aushilfsarbeitsverhältnisse werden in den §§3 und 4a dieses Manteltarifvertrages geregelt.
5. Nach der Kündigung sowie vor Ablauf eines für eine bestimmte Zeit oder Arbeitsaufgabe eingegangenen Arbeitsverhältnisses ist dem Beschäftigten die erforder-

liche Zeit zur Vorstellung bei Bewerbungen um einen neuen Arbeitsplatz unter Weiterzahlung des Arbeitsentgeltes zu gewähren.

6. Der Beschäftigte hat bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses Anspruch auf Erteilung eines Zeugnisses. Dieses Zeugnis ist unverzüglich, spätestens innerhalb 1 Woche nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses auszuhändigen. Das Zeugnis hat Auskunft über die ausgeübte Tätigkeit zu geben und sich auf Wunsch auch auf Führung und Leistung zu erstrecken.
7. Dem Beschäftigten ist auf Wunsch jederzeit ein Zwischenzeugnis auszustellen, das den vorgenannten Anforderungen zu entsprechen hat. Das Zwischenzeugnis ist als solches zu bezeichnen.
8. Unbefristete Arbeitsverhältnisse enden, sofern nicht etwas anderes vereinbart ist, mit dem Ende des Kalendermonats, in dem der/die Arbeitnehmer/-in das Alter erreicht, in dem für den/die Arbeitnehmer/-in erstmalig ein Anspruch auf ungekürzte gesetzliche Regelaltersrente besteht oder in welchem dem/der Arbeitnehmer/-in der Rentenbescheid über die Gewährung einer zeitlich nicht befristeten Rente wegen voller Erwerbsminderung oder vorgezogenem Altersruhegeld zugegangen ist.

§2a

Ausbildungswesen

1. Bei Einstellung von Auszubildenden muss ein schriftlicher Ausbildungsvertrag abgeschlossen werden.
2. Den Jugendlichen und Auszubildenden ist die zur Erfüllung der gesetzlichen Berufsschulpflicht notwendige Zeit zu gewähren. Bei volljährigen Auszubildenden werden die tatsächliche Unterrichtszeit sowie die notwen-

digen Wegezeiten bis maximal 45 Minuten zwischen Berufsschule und Ausbildungsbetrieb auf eine wöchentliche Arbeitszeit von 40 Stunden angerechnet.

3. Den Auszubildenden wird Freistellung am Tag der mündlichen Abschlussprüfung sowie an Tagen der schriftlichen Prüfung mit anschließender Arbeitspflicht gewährt. Freizeittage sind so zu legen, dass der Tag vor der jeweiligen Prüfung jeweils arbeitsfrei ist.
4. Beabsichtigt der Ausbildungsbetrieb, einen Auszubildenden nach Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses nicht in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis zu übernehmen, so hat er dies 3 Monate vor Beendigung der Berufsausbildung dem Auszubildenden schriftlich mitzuteilen. Beabsichtigt der Auszubildende nicht, nach Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses ein unbefristetes Arbeitsverhältnis einzugehen, so hat er dies 2 Monate vor Beendigung der Berufsausbildung dem Ausbildungsbetrieb schriftlich mitzuteilen. Für die Berechnung der Fristen ist maßgeblich der im Ausbildungsvertrag festgelegte Zeitpunkt der Beendigung der Ausbildung.
5. Besteht der Auszubildende die Abschlussprüfung nicht, so verlängert sich gemäß §21 Abs. 3 BBiG das Berufsausbildungsverhältnis unter Fortzahlung der bisherigen Vergütungen auf sein Verlangen bis zur nächstmöglichen Wiederholungsprüfung, höchstens jedoch um 1 Jahr.
6. Erfolgt die Abschlussprüfung nach dem im Ausbildungsvertrag festgelegten Zeitpunkt der Beendigung der Ausbildung, so gilt der Ausbildungsvertrag bis zur Abschlussprüfung fort.

§3

Probezeit

1. Wird mit Beschäftigten eine Probezeit vereinbart, so soll sie 3 Monate nicht überschreiten. Die Kündigungsfrist während der Probezeit beträgt 2 Wochen zum Wochenschluss. Einzelvertraglich kann eine längere Kündigungsfrist vereinbart werden.
2. Wird das Arbeitsverhältnis über die vereinbarte Probezeit hinaus fortgesetzt, geht es in ein ständiges Arbeitsverhältnis über.

§4a

Aushilfen

1. Die Einstellung zur Aushilfe muss ausdrücklich vereinbart sein. Die Kündigungsfrist beträgt 1 Tag. Wird das Arbeitsverhältnis über die Zeit von 3 Monaten hinaus fortgesetzt, so wird es zu einem Dauerarbeitsverhältnis.
2. Die Laufzeit von 3 Monaten wird durch kurzfristige Unterbrechungen des Arbeitsverhältnisses bis zur Dauer von höchstens 2 Wochen nicht unterbrochen.

§4b

Teilzeitarbeit

1. Teilzeitbeschäftigte sind Arbeitnehmer, deren vertraglich vereinbarte Arbeitszeit die tariflich vereinbarte Wochenarbeitszeit unterschreitet.
2. Vorbehaltlich anderer bestehender Vereinbarungen soll die wöchentliche Arbeitszeit in der Regel auf höchstens 5 Tage pro Woche verteilt werden und die tägliche

Arbeitszeit in der Regel 4 Stunden und die wöchentliche Arbeitszeit in der Regel 18 Stunden nicht überschreiten. Hiervon kann abgewichen werden, wenn dies auf Wunsch des Arbeitnehmers vereinbart wird oder betriebliche Belange dies erfordern.

3. Im Übrigen gilt für die Arbeitszeiteinteilung §5 Ziff. 2.1. bis 2.3. entsprechend für Teilzeitbeschäftigte.
4. Soweit betriebliche Weiterbildungsmaßnahmen durchgeführt werden, sind Teilzeitbeschäftigte mit zu berücksichtigen.
5. Der Arbeitgeber soll bei der Besetzung von freien Arbeitsplätzen im Betrieb beschäftigte geeignete Teilzeitarbeitnehmer mit gleicher Qualifikation, die den Wunsch haben, bei sonst unveränderten vertraglichen Bedingungen bezüglich der Lage der Arbeitszeit einen Vertrag mit der angebotenen höheren Stundenzahl zu erhalten, mit Vorrang berücksichtigen.
6. Die Teilzeitbeschäftigten sind anteilig an den tariflichen Leistungen zu beteiligen.
7. Teilzeitbeschäftigte, die auf Veranlassung des Arbeitgebers vom 01.01. bis zum 30.09. eines Kalenderjahres in einem zusammenhängenden Zeitraum von 26 Kalenderwochen (Vergleichszeitraum) durchschnittlich 20 % oder mehr über die einzelvertraglich vereinbarte Arbeitszeit hinaus arbeiten, haben auf ihren Wunsch Anspruch auf einen die tatsächliche Arbeitszeit ausweisenden Arbeitsvertrag. Dies gilt nicht für die Arbeitnehmer, mit denen unterschiedliche Arbeitszeiten im Verlauf eines Kalenderjahres vereinbart sind (z. B. Jahresarbeitszeitvertrag). Urlaubszeiten der Teilzeitbeschäftigten im Vergleichszeitraum unterbrechen diesen nicht.

Bei der Berechnung der Arbeitszeit werden Vertretungen (z.B. Urlaubs- und Krankheitsvertretungen) bis 6 Wochen nur mit der einzelvertraglich vereinbarten Arbeitszeit angerechnet.

8. Abweichende Betriebsvereinbarungen bleiben unberührt.

§5

Arbeitszeit und Pausen

1. Die regelmäßige Arbeitszeit ausschließlich der Pausen beträgt 37,5 Stunden in der Woche oder 75 Stunden in der Doppelwoche. Die wöchentliche Arbeitszeit soll möglichst auf 5 Tage pro Woche verteilt werden. Hiervon kann z. B. abgewichen werden, wenn dies auf Wunsch des Arbeitnehmers vereinbart wird oder betriebliche Belange dies erfordern. Wird die regelmäßige Arbeitszeit an einzelnen Werktagen verkürzt oder verlängert, so kann diese Arbeitszeit zuschlagsfrei innerhalb von 14 Tagen ausgeglichen werden. Die über 40 Stunden hinausgehende Arbeitszeit ist gemäß §7 Abs. 5 und 6 zu vergüten.
- 2.1. Abweichungen von §5 Ziff. 1. sind zulässig, wenn dadurch eine im Voraus festgelegte, zusammenhängende, regelmäßige Freizeit gewährt wird. Dabei darf die regelmäßige Arbeitszeit im Durchschnitt von 1 Kalenderjahr die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit gemäß Ziff. 1. nicht überschreiten.
- 2.2. Eine von §5 Ziff. 1. abweichende Regelung kann getroffen werden, sofern bei Arbeitszeitsystemen
 - Arbeitszeit und Freizeit in Abschnitten von 6 Wochen oder Quartalen im Voraus geregelt werden

o d e r

- mehrere Schichten auch im wöchentlichen Wechsel festgelegt werden

o d e r

- eine 4-Tage-Woche vereinbart wird

o d e r

- alle 4 Wochen ein langes Wochenende (Sonnabend bis Dienstag, Freitag bis Montag) erreicht wird

o d e r

- Arbeitszeitregelungen eine systematische und im Voraus planbare Arbeitszeit und Freizeitregelung enthalten (roulierendes Freizeitsystem, feste Wochen, Freizeittage usw.)

o d e r

- Arbeitszeitkonten eingerichtet werden und die Arbeitszeit von 37,5 Stunden wöchentlich im Durchschnitt von 6 Monaten und die Höchstarbeitszeit in 1 Woche von 45 Stunden nicht überschritten werden.

- 2.3. Besteht ein Betriebsrat, so ist für diese Regelungen eine entsprechende Betriebsvereinbarung abzuschließen. In Betrieben ohne Betriebsrat ist eine solche Regelung einzelvertraglich schriftlich zu fixieren.
- 2.4. Die Erfassung der abgeforderten und geleisteten Arbeitszeit inklusive eventueller Zuschläge ist auf schriftliches Verlangen des Arbeitnehmers in Verkaufsstellen sicherzustellen.
3. Abweichend von Ziff. 1. Satz 1 kann eine wöchentliche Arbeitszeit bis 40 Stunden vereinbart werden. In diesem Fall ist die über die 37,5-Stunden-Woche hinausgehende Mehrarbeitszeit bis zu 40 Stunden zuschlagsfrei zusätzlich zu vergüten.

4. Die Verteilung der regelmäßigen Arbeitszeit auf die einzelnen Werktage sowie die Festlegung der Pausen richtet sich im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen nach den betrieblichen Notwendigkeiten. Beginn und Ende der regelmäßigen täglichen Arbeitszeit und der Ruhepausen sind durch Aushang im Betrieb bekannt zu geben.
5. Betriebe, die nach 18:30 Uhr öffnen, haben im Rahmen der Verhandlungen nach §87 BetrVG die sozialen Belange derjenigen Beschäftigten zu berücksichtigen, die in Verkaufsstellen tätig sind und deren Arbeitszeit wegen veränderter Ladenschlusszeiten aus Anlass der Neufassung des Ladenschlussgesetzes in der Fassung der Bekanntmachung vom 02.06.2003 in der Zeit von 18:30 Uhr bis 20:00 Uhr montags bis freitags, an Sonntagen in der Zeit von 16:00 Uhr bis 20:00 Uhr geändert worden ist. Bei Vorliegen dringender persönlicher Gründe sollen diese Beschäftigten auf ihren Wunsch hin an den Tagen Montag bis Freitag von einem Einsatz nach 18:30 Uhr soweit erforderlich ganz oder teilweise ausgenommen werden.

Als dringende persönliche Gründe kommen in Betracht

- eine Schwerbehinderung, nicht jedoch eine Gleichstellung gemäß §2 SGB IX;
- eine Schwangerschaft;
- eine Betreuung von im eigenen Haushalt lebenden Kindern bis zum vollendeten 12. Lebensjahr, die anderweitig nicht sichergestellt werden kann;
- eine Betreuung von pflegebedürftigen Angehörigen/Lebenspartnern, deren Betreuung nach ärztlichem Attest notwendig ist und die die Beschäftigten verant-

wortlich übernommen haben bzw. übernehmen, die anderweitig nicht sichergestellt werden kann;

- die Teilnahme an einer befristeten, dem beruflichen Fortkommen dienenden und nachgewiesenen Weiterbildungsmaßnahme an den Tagen der Veranstaltungen, soweit diese nach 18:30 Uhr stattfinden und für die im Hinblick auf Dauer und Umfang keine zeitlichen Alternativen bestehen;
- für Auszubildende am Berufsschultag mit Unterrichtserteilung;
- für Mandatsträger und Funktionäre der vertragschließenden Gewerkschaften, soweit diese nach Satzung und/oder Richtlinie gewählt oder bestimmt sind, für die Teilnahme an Sitzungen und Veranstaltungen, soweit diese über 18:30 Uhr hinaus andauern, an einem Tag im Monat (§ 11 a Ziff. 6 und 7 bleibt hiervon unberührt).

Diese Aufzählung ist nicht abschließend.

Beschäftigte, die zur Heimfahrt auf den öffentlichen Personennahverkehr angewiesen sind, sind auf Antrag von Tätigkeiten in einem Umfang vor 20:00 Uhr auszunehmen, der sicherstellt, dass sich die Zeit zwischen Beendigung der Arbeit und dem Eintreffen zu Hause um nicht mehr als 30 Minuten im Vergleich zum bisherigen Arbeitszeitende verlängert.

Beschäftigte, die spätöffnungsbedingt länger als 18:30 Uhr und an Sonntagen länger als 14:00 Uhr arbeiten, sollen auf ihren Wunsch an nicht mehr als 3 Tagen in der Woche nach 18:30 Uhr und an nicht mehr als 3 Sonntagen im Monat beschäftigt bzw. unter Anrechnung des gesetzlichen Freistellungsanspruchs in jedem Kalendermonat an 1 Sonntagen von der Beschäf-

tigung freigestellt werden. Hiervon kann abgewichen werden, wenn Arbeitszeitregelungen gemäß Ziff. 2.2. vereinbart werden oder kurzfristige dringende, nicht vorhersehbare betriebliche Interessen dieses erfordern.

Aus Anlass der Abendöffnung dürfen für Vollbeschäftigte und Teilzeitbeschäftigte, die an diesem Tag ganztätig eingesetzt werden, Pausen nicht neu geschaffen oder verlängert werden. Abweichende einzelvertragliche Vereinbarungen oder Betriebsvereinbarungen sind zulässig.

- Bei Kraftfahrern, Beifahrern, Tankwarten, Garagenwarten, Pflöhrnern sowie Heiz- und Wachpersonal kann die regelmäßige Arbeitszeit auf 44 Stunden ohne Mehrarbeitszuschlag festgelegt werden, sofern in diese Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft fällt.
- Im Übrigen richtet sich die Arbeitszeit nach den Vorschriften des Arbeitszeitgesetzes, der Gewerbeordnung, des Jugendarbeitsschutzgesetzes und des Mutterschutzgesetzes.

§6

Gehalts- und Lohnregelung

- Die Festsetzung der Gehälter und Löhne erfolgt in besonderen tarifvertraglichen Regelungen.
- Für die Eingruppierung der Beschäftigten kommt es auf die tatsächlich verrichtete Tätigkeit an. Wird einem Beschäftigten vorübergehend zur Vertretung eine Tätigkeit in einer höheren Tarifgruppe übertragen, so erhält er, wenn die Vertretung länger als 4 Wochen dauert, vom Beginn der 5. Woche bis zur Beendigung der Vertretung

eine Funktionszulage in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen seinem bisherigen Entgelt und dem Tarifentgelt der höheren Gruppe.

- Der Anspruch auf das Tarifentgelt entsteht an dem Tag, der der bestandenen Prüfung folgt. Findet die Prüfung nach Ablauf des Ausbildungsvertrages statt, so ist bei Weiterbeschäftigung bis zum Prüfungstag das Tarifentgelt für Beschäftigte ohne abgeschlossene Ausbildung im 1. Tätigkeitsjahr zu zahlen.

- Unterbrechungen des Arbeitsverhältnisses bis zur Dauer von 4 Monaten im Jahr sind bei der Errechnung von Berufs- bzw. Tätigkeitsjahren nicht abzusetzen.

Bei Teilzeitbeschäftigten ist für die Berechnung der Berufsjahre die geleistete durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit zugrunde zu legen, wobei eine Arbeitszeit von 19 und mehr Wochenstunden einer Vollbeschäftigung gleichzusetzen ist.

- Bei Ereignissen, die nach dem Tarifvertrag eine Erhöhung des Arbeitsentgelts bedingen, tritt die Veränderung jeweils am 1. des Monats ein, in den das Ereignis fällt.
- Leistungszulagen sind als solche zu bezeichnen und in der Entgeltfestsetzung getrennt auszuweisen.

Leistungszulagen können bei Minderung der Leistung nach fruchtloser schriftlicher Ermahnung unter Einhaltung der vertraglichen Kündigungsfrist ganz oder teilweise gekündigt werden. Bei einer Erhöhung der Tarife oder beim Aufrücken in eine höhere Stufe bleiben sie bestehen; sie entfallen ganz oder teilweise bei einer Umgruppierung in eine höhere Gruppe. Alle anderen

Zulagen können mit einer Kündigungsfrist von 1 Monat zum Monatsende gekürzt oder widerrufen werden.

Sie sind bei einer Erhöhung der Tarife, beim Aufrücken in eine höhere Stufe und bei Höhergruppierungen anrechenbar.

7. Den Beschäftigten ist die Zusammensetzung des ab Inkrafttretens des neuen Tarifvertrages gültigen Arbeitsentgeltes spätestens zusammen mit der nächsten (bei rückwirkendem Inkrafttreten spätestens mit der dann folgenden) Gehalts- bzw. Lohnabrechnung schriftlich mitzuteilen.

Beschäftigten, die ganz oder teilweise im Provisionsverhältnis stehen, sind die Tarifsätze als monatliche Mindesteinnahmen zu garantieren.

8. Ein vereinbartes Fixum bis zur Höhe des jeweiligen Tarifentgeltes erhöht sich bei jeder Tarifierhöhung um den jeweiligen Prozentsatz, um den das Tarifgehalt des Beschäftigten angehoben wird. Eine finanzielle Benachteiligung darf für den Beschäftigten damit nicht verbunden sein.

Weitergehende Betriebsvereinbarungen sind zulässig.

9. Für die Berechnung anteiliger Entgelte wird je Stunde $\frac{1}{163}$ des Monatsentgelts zugrunde gelegt.
10. Die Auszahlung des Arbeitsentgeltes soll auf der Grundlage einer schriftlichen Abrechnung spätestens am letzten Arbeitstag für den abgelaufenen Monat erfolgen.

§7a

Mehr-, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit

1. Mehrarbeit ist jede über die im §5 festgelegte regelmäßige Arbeitszeit hinaus geleistete Arbeit.
2. Nachtarbeit ist die in der Zeit zwischen 20:00 Uhr und 6:00 Uhr geleistete Arbeit.
3. Arbeit an Sonn- und gesetzlichen Feiertagen ist die an diesen Tagen zwischen 0:00 Uhr und 24:00 Uhr geleistete Arbeit.
4. Mehr- und Nachtarbeit sowie Arbeit an Sonn- und gesetzlichen Feiertagen ist nach Möglichkeit zu vermeiden. Sie darf nur nach Maßgabe der gesetzlichen Bestimmungen angeordnet werden und ist zu leisten; es sei denn, dass der Arbeitnehmer nachweislich aus wichtigem Grunde verhindert ist.
5. Die Vergütung der angeordneten Mehr- und Nachtarbeit sowie die Arbeit an Sonn- und Feiertagen erfolgt je Arbeitsstunde mit $\frac{1}{163}$ des Monatsentgeltes.

Außerdem sind folgende Zuschläge zu zahlen:

- 5.1. Für Arbeit von Beschäftigten, die montags bis sonnabends zwischen 18:30 Uhr und 20:00 Uhr geleistet wird. Ausgenommen hiervon sind 1 Sonnabend im Monat und die letzten 4 Sonnabende vor Weihnachten. 20%.

Beschäftigte, die nur an 1 Sonnabend im Monat und an den 4 Sonnabenden vor Weihnachten über die Ladenschlusszeit von 15:00 Uhr eingesetzt werden, erhalten keine Zuschläge.

5.2. Für Mehrarbeit	25 %
5.3. Für Mehrarbeit ab der 5. Mehrarbeitsstunde in der Woche	50 %
5.4. Für Nachtarbeit	50 %
5.5. Für Nachtarbeit, soweit sie Mehrarbeit ist	60 %
5.6. Für Arbeit an Sonntagen	100 %
5.7. Für Arbeit an gesetzlichen Feiertagen	150 %

In Fällen, in denen aufgrund des §4 Abs. 1 Ziff. 2. Niedersächsisches Gesetz über Ladenöffnungs- und Verkaufszeiten (NLöffVZG) Ausnahmen von den Bestimmungen des NLöffVZG zugelassen sind, betragen die Zuschläge für Arbeit an Sonntagen 75 %, für Arbeit an gesetzlichen Feiertagen 125 %.

Bei Pförtnern und Nachtwachen, die regelmäßig Nachtdienst verrichten, beträgt der Nachtarbeitszuschlag 15 %.

Beim Zusammentreffen mehrerer Zuschläge ist nur der jeweils höchste zu zahlen.

- Mehr- und Nachtarbeit und die entsprechenden Zuschläge können in beiderseitigem Einvernehmen durch Freizeit abgegolten werden. Die Zuschläge nach Ziff. 5.1. sind vorrangig in Freizeit zu gewähren und können auf Wunsch des Arbeitnehmers im Einvernehmen mit dem Arbeitgeber auch finanziell abgegolten werden.
- Dringende Vor- und Abschlussarbeiten, Zuendebedienen der Kundschaft, Aufräumungs- und Kassenabschlussarbeiten sind als Ausnahme bis zu 15 Minuten

über die betrieblich festgesetzten Arbeitszeiten hinaus zu leisten. Die in §5 Abs. 1 festgelegte Arbeitszeit muss durch Freizeitausgleich eingehalten werden. Für das Zuendebedienen bis zu 15 Minuten werden bei einer Beendigung der Ladenöffnungszeit bis 18:30 Uhr keine Zuschläge nach Ziff. 5.1. und bei einer Beendigung der Ladenöffnungszeit nach 18:30 Uhr keine Zuschläge nach Ziff. 5.4. und 5.5. gezahlt. Die über 15 Minuten hinaus geleistete Arbeit ist gemäß §7 Abs. 5 als Mehrarbeit zu vergüten oder durch Freizeit abzugelten. Diese Regelung gilt nur für Beschäftigte im Verkauf und für die mit Verkauf unmittelbar im Zusammenhang stehenden Arbeitnehmer (z. B. Absteckerinnen, Änderungsschneiderinnen usw.).

- Pförtner, Nachtwachen und sonstige Arbeitnehmer mit turnusmäßigem Sonntagsdienst erhalten als Ausgleich für diesen Sonntagsdienst 1 freien Tag in jeder Woche im Anschluss an 1 Nachtruhe. Die Verteilung der freien Tage soll so erfolgen, dass mindestens jeder 2. freie Tag ein Sonntag ist.

§7b

Zuschläge im Tankstellen- und Garagengewerbe

Für Mehr-, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit im Tankstellen- und Garagengewerbe sind folgende Zuschläge zu zahlen:

1. Mehrarbeit	25 %
2. Nachtarbeit, Sonntagsarbeit und Arbeit am Ostermontag, Pfingstmontag und 2. Weihnachtstag	50 %
3. Für Nachtarbeit, soweit sie Mehrarbeit ist	60 %
4. Feiertagsarbeit mit Ausnahme der unter 2. genannten Feiertage	100 %

§8

Verdienstsicherung für ältere Arbeitnehmer

** Protokollnotiz*

Arbeitnehmer, die das 55. Lebensjahr vollendet haben und dem Betrieb mindestens 20 Jahre angehören und durch eine Änderungskündigung aufgrund alters- oder gesundheitsbedingter Minderung ihrer Leistungsfähigkeit tariflich zurückgestuft werden, erhalten als Verdienstsicherung für die Dauer von 24 Monaten eine monatliche Ausgleichszahlung in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen dem Tarifgehalt/Lohn der bisherigen und dem Tarifgehalt/Lohn der neuen Tätigkeit.

Außertarifliche Zulagen fallen nicht unter diesen Verdienstaussgleich.

Dies gilt insoweit nicht, wenn ein Anspruch auf Altersruhegeld bzw. vorgezogenes Altersruhegeld aus der gesetzlichen Rentenversicherung oder Rente wegen Erwerbsminderung oder Berufsunfähigkeit oder Ansprüche gegen Drittschädiger geltend gemacht werden können und der Anspruch erfüllt wird.

Erhält der Arbeitnehmer aus demselben Anlass, der zur Erwerbsminderung geführt hat, anderweitige Zahlungen, so ist er verpflichtet, die Zahlungen und deren Veränderungen dem Arbeitgeber anzuzeigen. Solche Zahlungen werden auf die Ausgleichszahlung angerechnet.

Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, seine Ansprüche auf andere Zahlungen vorrangig geltend zu machen.

§9

Urlaub

A. Allgemeine Bestimmungen

1. Urlaubsjahr ist das Kalenderjahr. Der Urlaubsanspruch des Arbeitnehmers besteht aus dem gesetzlichen und aus dem tariflichen Urlaub.
2. Der Urlaub soll möglichst zusammenhängend gegeben und genommen werden. Genommener Urlaub wird zuerst auf den gesetzlichen Anteil des Urlaubsanspruchs, dann auf den tariflichen Anteil des Urlaubsanspruchs angerechnet. Beginn und Ende des Urlaubs soll, soweit betriebliche Erfordernisse nicht entgegenstehen, unter Berücksichtigung der Wünsche des Beschäftigten festgelegt werden. Wird der Urlaub nicht zusammenhängend genommen und entstehen dabei Teilurlaubszeiten von weniger als 6 Tagen, so gilt für Beschäftigte, die nur 5 Tage in der Woche arbeiten, nach jedem 5. Urlaubstag ein 6. Urlaubstag als genommen.
3. Eine durch einen Arzt oder durch eine Krankenkasse nachgewiesene Arbeitsunfähigkeit unterbricht den Urlaub. Nach Ablauf der Arbeitsunfähigkeit hat der Beschäftigte seinen Dienst im Zeitpunkt der vorgesehenen Beendigung des Urlaubs wieder anzutreten. Er darf den Urlaubszeitraum nicht eigenmächtig verlängern.
4. Ein Urlaubsanspruch besteht nicht, soweit für das laufende Urlaubsjahr schon in einem anderen Betrieb Urlaub gegeben oder abgegolten wurde.
5. Kann der Urlaub wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses ganz oder teilweise nicht mehr gegeben werden, so ist er abzugelten. Dies gilt nicht, wenn der Beschäftigte fristlos entlassen wird oder das Arbeitsverhältnis unberechtigt vorzeitig gelöst hat.

Unabhängig davon bleibt der gesetzliche Mindesturlaub bestehen.

6. In die Urlaubszeit fallende Werkzeuge, an denen regelmäßig nicht gearbeitet wird, werden auf den Urlaub angerechnet. Das gilt nicht für gesetzliche Feiertage, die auf einen Werktag fallen.
7. Der Urlaubsanspruch erlischt am 31.03. des nachfolgenden Jahres, sofern er nicht vorher vergeblich schriftlich geltend gemacht wurde. Der tarifliche Urlaubsanspruch verfällt, wenn er wegen Krankheit nicht genommen werden konnte, am 31.03. des nachfolgenden Jahres. Der gesetzliche Urlaubsanspruch erlischt, wenn er wegen Krankheit nicht genommen werden konnte, 12 Monate nach Ablauf des Zeitraums nach Satz 1. Im Falle des Verfalls ist auch die Auszahlung des Urlaubsanspruchs ausgeschlossen.
8. Das Urlaubsentgelt bemisst sich nach dem Arbeitsentgelt, das der Beschäftigte in den letzten 3 Monaten vor Antritt des Urlaubs durchschnittlich verdient hat. Vor Beginn des Urlaubsjahres kann durch Betriebsvereinbarung oder Einzelvertrag ein längerer Berechnungszeitraum bis zur Höchstdauer von 12 Monaten festgelegt werden.

Bei kürzerer Betriebszugehörigkeit wird die Dauer der Betriebszugehörigkeit zugrunde gelegt.

Das Urlaubsentgelt entspricht mindestens dem Arbeitsentgelt für den Urlaubsmonat.

Zum Arbeitsentgelt rechnen nicht die Gratifikationen, Jubiläumsgelder, Jahrestantiemen und sonstige Sonderzuwendungen aus bestimmten Anlässen.

B. Urlaubsdauer

1. Jeder Beschäftigte hat in jedem Kalenderjahr auf einen bezahlten Erholungsurlaub Anspruch.
2. Der Urlaub beträgt 36 Werkzeuge.

Darin enthalten ist jeweils der gesetzliche Urlaub. Der Urlaub setzt sich damit immer aus dem gesetzlichen Urlaub von derzeit 24 Werktagen und einem individuellen tariflichen Urlaub zusammen. Für den Fall, dass der Gesetzgeber den gesetzlichen Urlaubsanspruch erhöhen bzw. verringern sollte, vereinbaren die Tarifvertragsparteien, dass diese Erhöhung bzw. Verringerung den hier gewährten tariflichen Anspruch entsprechend verringert oder erhöht.

3. Schwerbehinderte erhalten den gesetzlichen Zusatzurlaub.
4. Der volle Urlaubsanspruch kann bei Neueinstellung erstmalig nach 6-monatiger ununterbrochener Dauer des Arbeitsverhältnisses in demselben Betrieb geltend gemacht werden (Wartezeit).
5. Im Laufe des Urlaubsjahres eintretende oder ausscheidende Beschäftigte erhalten für jeden vollen Monat des Bestehens des Arbeitsverhältnisses $\frac{1}{12}$ des ihnen zustehenden Urlaubs.

Bruchteile von Urlaubstagen, die mindestens $\frac{1}{2}$ Tag ergeben, sind auf volle Urlaubstage aufzurunden.

6. Beim Ausscheiden ist dem Beschäftigten eine Bescheinigung über das Ausmaß des für das laufende Urlaubsjahr genommenen Urlaubs zu erteilen.

§10

Urlaubsgeld

Die Beschäftigten erhalten ein Urlaubsgeld gemäß des Tarifvertrages über Urlaubsgeld, Sonderzuwendung und Entgeltfortzahlung.

§11 a

Freistellung von der Arbeit

Der Beschäftigte hat in den folgenden Fällen Anspruch auf Freistellung von der Arbeit ohne Anrechnung auf den Urlaub und unter Fortzahlung seines Arbeitsentgelts:

1. Beim Tode des mit dem Beschäftigten in häuslicher Gemeinschaft lebenden Ehegatten/nicht ehelichen Lebenspartners bis einschließlich zum Tage der Beerdigung, jedoch nicht mehr als 5 Tage.
2. Für 3 volle Arbeitstage bei eigener Eheschließung.
3. Für 2 volle Arbeitstage
 - a) bei der Niederkunft der Ehefrau/der in häuslicher Gemeinschaft lebenden nicht ehelichen Lebenspartnerin,
 - b) beim Tode eines Kindes, eines Eltern- oder Schwiegerelternanteils oder von Geschwistern und Großeltern,
 - c) bei einem Wohnungswechsel, soweit der Beschäftigte über eine eigene Wohnungseinrichtung verfügt und der Wohnungswechsel sich über eine Entfernung von mindestens 50 km vollzieht; dies gilt auch beim Erstbezug.

Der Anspruch kann nur einmal innerhalb von 12 Monaten geltend gemacht werden. Der Anspruch ist

ausgeschlossen, wenn der Wohnungswechsel in zeitlichem Zusammenhang mit der Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses steht.

4. Für 1 vollen Arbeitstag
 - a) bei eigener Silberhochzeit,
 - b) bei Eheschließung von Kindern,
 - c) bei Wohnungswechsel innerhalb des Ortsbereiches, soweit der Beschäftigte über eine eigene Wohnungseinrichtung verfügt; dies gilt auch beim Erstbezug.

Der Anspruch kann nur einmal innerhalb von 12 Monaten geltend gemacht werden. Der Anspruch ist ausgeschlossen, wenn der Wohnungswechsel in zeitlichem Zusammenhang mit der Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses steht.

5. Der Gesamtanspruch nach den Ziff. 2. bis 4. darf 5 Tage innerhalb von 12 Monaten eines Kalenderjahres nicht überschreiten.
6. Tarifkommissionsmitglieder der vertragschließenden Gewerkschaft sind für Tarifverhandlungen von der Arbeit freizustellen.
7. Die für die vertragschließende Gewerkschaft tätigen Mandatsträger sind zur Teilnahme an Sitzungen in Gewerkschaftsangelegenheiten freizustellen. Die Freistellung darf im Jahr nicht mehr als 6 Tage umfassen.
8. Eine eingetragene Lebenspartnerschaft nach dem Lebenspartnerschaftsgesetz steht der Ehe bei Anwendung des §11 a gleich.

§ 11 b

Unbezahlte Freistellung

1. In Betrieben mit mehr als 20 vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmern (Teilzeitarbeitskräfte werden in Vollzeit-arbeitskräfte umgerechnet) haben Beschäftigte einen Anspruch auf unbezahlte Freistellung bis zu 21 zusammenhängenden Werktagen für jede zu pflegende Person im Kalenderjahr, zur häuslichen Pflege eines erkrankten Kindes, eines erkrankten Ehepartners, eines Partners/ einer Partnerin einer eingetragenen Lebenspartnerschaft oder eines erkrankten Elternteils, wenn die Person nach ärztlicher Feststellung so pflegebedürftig ist, dass sie für die gewöhnlichen und regelmäßig wiederkehrenden Verrichtungen im Laufe des täglichen Lebens in hohem Maße der Hilfe bedarf, und nachgewiesen wird, dass sie keine andere in ihrem Haushalt lebende Person betreuen oder pflegen kann.
2. Auf diesen Anspruch wird, soweit er die häusliche Pflege der Kinder betrifft, der etwaige Anspruch gemäß § 45 SGB V angerechnet.

§ 12

Arbeitsverhinderung¹

1. Der Beschäftigte ist verpflichtet, dem Arbeitgeber jede Arbeitsverhinderung sowie jede Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich anzuzeigen und vor Ablauf des 3. Arbeitstages nach Beginn der Arbeitsunfähigkeit eine Bescheinigung des Arztes oder der Krankenkasse über die Arbeitsunfähigkeit sowie deren voraussichtliche Dauer nachzureichen. Dauert die

Arbeitsunfähigkeit länger als in der Bescheinigung angegeben, so ist der Beschäftigte verpflichtet, unverzüglich den Arbeitgeber zu unterrichten und auf Verlangen des Arbeitgebers innerhalb von 3 Tagen eine weitere Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vorzulegen.

2. Kommt der Beschäftigte schuldhaft der Aufforderung, diese Bescheinigung über die Arbeitsunfähigkeit vorzulegen, binnen weiterer 3 Tage nicht nach, so gilt dieses Fristversäumnis grundsätzlich als wichtiger Grund zur fristlosen Auflösung des Arbeitsverhältnisses.
3. Beschäftigte haben die Genehmigung von Kuren und Heilverfahren sowie deren Beginn, Ende und evtl. Verlängerung dem Arbeitgeber unverzüglich anzuzeigen.

§ 13

Zahlung im Sterbefall

1. Hinterlässt der Beschäftigte einen unterhaltsberechtigten Ehegatten, Partner/Partnerin einer eingetragenen Lebenspartnerschaft oder unterhaltsberechtigten Kinder unter 27 Jahren, deren Berufsausbildung noch nicht abgeschlossen ist, oder behinderte Kinder, so sind die ihm zustehenden Bezüge für den Sterbemonat und darüber hinaus nach einer Betriebszugehörigkeit von

1 Jahr	für 1 Monat,
3 Jahre	für 2 Monate,
5 Jahre	für 3 Monate

zu zahlen.

2. Der Anspruch wird getilgt durch Zahlung an einen der Berechtigten.

¹ Die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall ist im Tarifvertrag über Urlaubsgeld, Sonderzuwendung und Entgeltfortzahlung geregelt.

§ 14

Verwirkung von Ansprüchen

1. Der Beschäftigte ist zur sofortigen Nachprüfung der Abrechnung und des ausgezahlten Geldbetrages verpflichtet. Stimmt der Geldbetrag mit der Abrechnung nicht überein, so ist dies unverzüglich dem Auszahlenden zu melden.
2. Gegenseitige Ansprüche aller Art aus dem Arbeitsverhältnis sind innerhalb einer Ausschlussfrist von 3 Monaten seit Fälligkeit des Anspruchs schriftlich geltend zu machen. Die Ausschlussfrist für Ansprüche aus Eingruppierung in die Tarifgruppen beträgt 4 Monate.
3. Unter die Verfallklausel fallen nicht solche Ansprüche eines Arbeitgebers oder eines Arbeitnehmers gegen einen Arbeitnehmer oder Arbeitgeber, die auf eine strafbare Handlung oder eine unerlaubte Handlung im Sinne der §§ 823 ff. BGB gestützt werden. Für diese Ansprüche gelten die gesetzlichen Vorschriften.

§ 15

Tarifschiedsgericht

1. Zur Erledigung von Streitfällen, die sich bei der Auslegung dieses Vertrages ergeben, kann von jedem Vertragspartner ein Tarifschiedsgericht angerufen werden, das aus einem unparteiischen Vorsitzenden und je drei Arbeitgeber- und Arbeitnehmerbeisitzern besteht. Die Beisitzer werden von Fall zu Fall von den Vertragsparteien bestellt. Personen, die an den Streitfällen beteiligt sind, können nicht Beisitzer sein.
2. Der unparteiische Vorsitzende soll, wenn eine Einigung über seine Person nicht zustande kommt, vom Prä-

sidenten des Landesarbeitsgerichts Niedersachsen in Hannover bestellt werden.

3. Die Entscheidungen des Schiedsgerichts sind für beide Teile bindend.

§ 16

Schlussbestimmungen

1. Dieser Manteltarifvertrag tritt am 01.05.2013 in Kraft.
2. Die Bedingungen des Tarifvertrages sind Mindestbedingungen. Für die Beschäftigten bestehende günstigere Bedingungen dürfen nicht zu ihren Ungunsten verändert werden.
3. Dieser Vertrag kann von jeder Vertragspartei mit einer Frist von 2 Monaten zum Monatsende gekündigt werden.
4. Dieser Tarifvertrag bleibt auch nach erfolgter Kündigung bis zum Inkrafttreten eines neuen Vertrages gültig. Hierbei bleibt die Friedenspflicht der Vertragsparteien jedoch nur bis zum Ablauf der Kündigungsfrist bestehen.

Hannover, 24.02.2014

**Handelsverband Niedersachsen-Bremen e. V.
ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft**

Protokollnotiz zum Manteltarifvertrag

Die Regelung in §8 des Manteltarifvertrages (Verdienstsicherung für ältere Beschäftigte) ist nach dem übereinstimmenden Willen der Tarifvertragsparteien von folgendem Sachgrund getragen:

Die Tarifregelung verfolgt ein legitimes Ziel im Sinne des § 10 Satz 2 AGG und rechtfertigt eine unterschiedliche Behandlung wegen des Alters, wenn sie ältere Arbeitnehmer ab dem 55. Lebensjahr im Fall der alters- und gesundheitsbedingten Minderung ihrer Leistungsfähigkeit eine befristete Verdienstsicherung gewährt. Bereits nach allgemeiner Lebenserfahrung treten bei älteren Arbeitnehmern und mit zunehmendem Alter alters- und/oder gesundheitsbedingte Minderungen ihrer Leistungsfähigkeit ein. Ältere Arbeitnehmer, noch dazu mit zunehmendem Alter, die Tarifregelung stellt auf ältere Menschen ab 55 Jahre aufwärts ab, sind damit schutzbedürftiger als jüngere Arbeitnehmer im Sinne des § 10 Satz 2 Nr. 3 AGG (Sicherstellung des Schutzes älterer Arbeitnehmer mit alters- oder gesundheitsbedingter Minderung ihrer Leistungsfähigkeit). Durch die Tarifregelung werden im Übrigen die Interessen jüngerer Arbeitnehmer nicht unverhältnismäßig stark vernachlässigt im Sinne des § 10 Satz 1 AGG. Tarifliche Verdienstsicherungsklauseln bewirken keine Besserstellung älterer Beschäftigter, sondern ihre Absicherung bei sinkender Leistungsfähigkeit.

Hannover, 08.06.2012

Handelsverband Niedersachsen-Bremen e.V.
ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft

Zwischen dem

Handelsverband Niedersachsen-Bremen e.V.

handelnd für

Einzelhandelsverband Niedersachsen-Bremen e.V.

Einzelhandelsverband Harz-Heide e.V.

Ostfriesischer Handelsverband e.V.

und der

ver.di Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft

Landesbezirk Niedersachsen-Bremen

wird folgender

TARIFVERTRAG ÜBER URLAUBSGELD, SONDERZUWENDUNG UND ENTGELTFORTZAHLUNG

abgeschlossen:

§ 1
Geltungsbereich

Dieser Vertrag gilt:

räumlich: für das Land Niedersachsen in den Grenzen vom 01.01.1993;

fachlich: für die Betriebe des Einzelhandels und des Versandhandels aller Branchen und Betriebsformen einschließlich ihrer Hilfs- und Nebenbetriebe sowie für die rechtlich selbstständigen Hauptverwaltungen, Dach- und Holdinggesellschaften von Einzelhandelsunternehmen;

persönlich: für alle Beschäftigten einschließlich der Auszubildenden (nachstehend Beschäftigte genannt). Ausgenommen sind alle Personen, die nach § 5 Abs. 2 und 3 Betriebsverfassungsgesetz nicht als Arbeitnehmer im Sinne dieses Gesetzes gelten.

§ 2

Diese Tarifvereinbarung umfasst das Urlaubsgeld (§§ 3 bis 7), die Sonderzuwendungen (§§ 8 bis 13) und die Entgeltfortzahlung (§§ 15 und 16).

URLAUBSGELD

§ 3

Höhe des Urlaubsgeldes

Das Urlaubsgeld beträgt für:

1. Beschäftigte 50 % des am 1. Januar des jeweiligen Jahres geltenden Tarifgehalts für Verkäufer (GII) im letzten Berufsjahr,
2. Auszubildende und denen Gleichzustellende zwei Drittel des Urlaubsgeldes nach Ziffer 1.

§ 4

Teilzeitbeschäftigte

Teilzeitbeschäftigte erhalten ein Urlaubsgeld im Verhältnis ihrer tatsächlichen Arbeitszeit zur tariflichen Wochenarbeitszeit. Die tatsächliche Arbeitszeit errechnet sich aus dem Durchschnitt der im laufenden Kalenderjahr bereits geleisteten Arbeitsstunden.

§ 5

Fälligkeit

1. Das Urlaubsgeld ist auf Verlangen vor Urlaubsantritt zu zahlen, es wird fällig, wenn zumindest die Hälfte des dem Beschäftigten tariflich zustehenden Urlaubs gewährt wird.
2. Wird Teilurlaub gewährt, so ist das volle Urlaubsgeld mit Beginn desjenigen Teilurlaubs fällig, in dessen Verlauf die Hälfte des Jahresurlaubs erreicht wird.
3. Wird der Urlaub abgegolten, so gelten die vorstehenden Vorschriften entsprechend.
4. Durch Betriebsvereinbarung oder Einzelvertrag kann ein anderer Fälligkeitstermin bestimmt werden.

§ 6

Zwölfteilung und Rückzahlung

1. Anspruchsberechtigte Beschäftigte erhalten für jeden vollen Monat der Betriebszugehörigkeit ein Zwölftel des Urlaubsgeldes gemäß der §§ 3 und 4.
Beschäftigte, denen aus sonstigen Gründen nicht der volle tarifliche Jahresurlaub zusteht, erhalten Urlaubsgeld im Verhältnis ihres Urlaubsanspruchs zum tarif-

lichen Jahresurlaub. Soweit Beschäftigte allerdings vom früheren Arbeitgeber Urlaub bzw. Urlaubsabgeltung erhalten haben, gilt die Zwölfregelung gemäß Ziffer 1.

2. Bereits als Urlaubsgeld gezahlte höhere Beträge sind als Gehalts- und Lohnvorschuss zurückzuzahlen.
3. Gehört der Beschäftigte dem Betrieb nicht länger als 6 Monate ununterbrochen an, so hat er das Urlaubsgeld in voller Höhe als Gehalts- bzw. Lohnvorschuss zurückzuzahlen.

§7

Anrechnung anderer Leistungen

Bisher aus Anlass des Urlaubs gewährte Zuwendungen des Arbeitgebers können bis zur Höhe des Urlaubsgeldes auf das Urlaubsgeld angerechnet werden.

SONDERZUWENDUNG

§8

Anspruchsvoraussetzungen

Beschäftigte haben Anspruch auf die tarifliche Sonderzuwendung, wenn sie am 01.12. dem Betrieb/Unternehmen mindestens 12 Monate ununterbrochen angehört haben.

§9

Höhe der Sonderzuwendung

Die tarifliche Sonderzuwendung beträgt 60% des für den Beschäftigten am 30.09., bzw. bei früherem Ausscheiden dem Monat vor seinem Austritt, geltenden Tarifentgelts gemäß Gehalts- und Lohntarifvertrag.

§10

Teilzeitbeschäftigte

Teilzeitbeschäftigte erhalten eine tarifliche Sonderzuwendung im Verhältnis ihrer tatsächlichen Arbeitszeit zur tariflichen Wochenarbeitszeit. Bei schwankender Beschäftigungszeit errechnet sich die tatsächliche Arbeitszeit nach dem Durchschnitt der letzten 12 Monate.

§11

Fälligkeit

Die tarifliche Sonderzuwendung soll am 30.11., spätestens jedoch bis zum 10.12. ausgezahlt werden.

§12

Zwölfregelung

Nach dem ersten Jahr der ununterbrochenen Betriebs-/Unternehmenszugehörigkeit hat der Beschäftigte Anspruch auf so viel Zwölfel der tariflichen Sonderzuwendung, wie er im laufenden Kalenderjahr volle Monate im Betrieb/Unternehmen tätig war. Zeiten, für die kein Anspruch auf Arbeitsentgelt, Ausbildungsvergütung oder Urlaubsentgelt besteht, gelten nicht als Tätigkeitszeiten. Als Tätigkeitszeiten gelten dagegen die Mutterschutzfristen.

§13

Anrechnung

1. Im laufenden Kalenderjahr erbrachte oder zur Auszahlung vorgesehene Sonderleistungen des Arbeitgebers, wie z.B. Jahresabschlussvergütungen, Weihnachtsgeld, Gratifikationen, Jahresergebnisbeteiligungen, Jahresprämien, Tantiemen u.Ä. erfüllen den

- tariflichen Anspruch und werden voll auf die tariflich zu erbringende Leistung angerechnet.
2. Dies gilt auch, wenn die betrieblichen Sonderleistungen aufgrund von Betriebsvereinbarungen, betrieblicher Übung oder Einzelarbeitsvertrag für einen vor Inkrafttreten dieser Tarifvereinbarung liegenden Zeitraum entstanden sind, aber erst nach Inkrafttreten dieser Tarifvereinbarung zur Auszahlung gelangen.
 3. Als Sonderzuwendung i. S. der Ziff. 1. gelten nicht solche Zahlungen, deren Höhe durch die individuellen Leistungen bestimmt ist sowie das tarifliche Urlaubsgeld.

GEMEINSAME BESTIMMUNG ZUM URLAUBSGELD UND ZUR SONDERZUWENDUNG

§ 14

Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Scheidet der Beschäftigte infolge fristloser Entlassung oder wegen vertragswidriger Lösung des Arbeitsverhältnisses aus dem Betrieb/Unternehmen aus, so entfällt der Anspruch auf Zahlung der tariflichen Sonderzahlung (Urlaubsgeld und Sonderzuwendung).

1. Innerhalb der ersten beiden Beschäftigungsjahre gilt für die Sonderzuwendung gemäß der §§ 8 ff. dasselbe bei im Laufe des Kalenderjahres ausgesprochener verhaltensbedingter Kündigung durch den Arbeitgeber und bei im Laufe des Kalenderjahres ausgesprochener Kündigung des Beschäftigten, es sei denn, dass die Kündigung auf langjähriger Krankheit, Arbeitsunfall oder Rentenbezug beruht. Der Anspruch bleibt auch bei Auflösung des Beschäftigungsverhältnisses durch Tod oder wegen Inanspruchnahme der Rechte aus § 10 Abs. 1 Mutterschutzgesetz bestehen.

2. Bei einvernehmlicher Lösung des Beschäftigungsverhältnisses kann die Zahlung der Sonderzahlungen (Urlaubsgeld und Sonderzuwendung) im gegenseitigen Einverständnis unterbleiben.
3. Für das laufende Kalenderjahr bereits erhaltene Beträge sind als Gehalts- bzw. Lohnvorschuss zurückzuzahlen.

ENTGELTFORTZAHLUNG IM KRANKHEITSFALL

§ 15

Anspruch und Höhe der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall

1. In Fällen unverschuldeter, mit Arbeitsunfähigkeit verbundener Krankheit ist dem/der Beschäftigten in Abweichung von § 4 Abs. 1 Satz 1 Entgeltfortzahlungsgesetz für die Zeit der Arbeitsunfähigkeit bis zur Dauer von 6 Wochen, jedoch nicht über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses hinaus, Arbeitsentgelt in Höhe von 100 % zu zahlen. Es gilt das Lohnausfallprinzip.
 - a) Setzt sich das Entgelt aus einem Fixum und einem Provisions- oder Prämienanteil zusammen, auf dessen Zahlung die Beschäftigten aufgrund des Arbeitsvertrages oder einer Betriebsvereinbarung einen Rechtsanspruch haben, errechnet sich das fortzuzahlende Entgelt aus dem Fixum und dem Durchschnitt der in den letzten 12 Monaten gezahlten Provisionen oder Prämien. Das einschlägige Tarifentgelt darf nicht unterschritten werden.
 - b) Für Teilzeitbeschäftigte mit unterschiedlichem zeitlichem Arbeitseinsatz, der für die Zeit der Arbeitsunfähigkeit noch nicht festgelegt ist, errechnet sich das

- fortzuzahlende Entgelt nach dem Durchschnitt der in den letzten 12 Monaten gezahlten Vergütungen.
2. Bei der Berechnung der Entgeltfortzahlung gemäß Ziff. 1. bleiben Überstundenzuschläge und sonstige einmalige Zahlungen außer Betracht. Unregelmäßige Zahlungen (z. B. Mehrarbeitsvergütungen, Spätöffnungszuschläge) werden nach dem Durchschnitt der in den letzten 12 Monaten angefallenen Zahlungen errechnet.
 3. Der Anspruch nach Ziff. 1. entsteht erst nach 4-wöchiger ununterbrochener Dauer des Arbeitsverhältnisses.
 4. Im Übrigen bleibt es bei den Regelungen des Entgeltfortzahlungsgesetzes in der Fassung vom 26.05.1994 (zuletzt geändert durch Gesetz vom 23.12.2003), soweit die vorstehenden Bestimmungen keinen abweichenden Inhalt haben.

§16

Maßnahmen der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation

Bei einer Arbeitsverhinderung infolge einer Maßnahme der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation (§9 Entgeltfortzahlungsgesetz) wird je Woche Kuraufenthalt der jeweils erste Tag der Woche des Kuraufenthalts 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.

SONSTIGES

§17

Schlussbestimmungen

Dieser Tarifvertrag tritt am 08.06.2012 in Kraft.

Dieser Tarifvertrag ist mit einer Frist von 1 Monat zum Monatsende kündbar.

Hannover, 8. Juni 2012

Handelsverband Niedersachsen e.V.

**ver.di Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di)
vertreten durch die Landesbezirksleitung
Niedersachsen-Bremen, Hannover**

Zwischen dem

Unternehmerverband Einzelhandel e. V.

handelnd für

Einzelhandelsverband Lüneburger Heide e. V.

Einzelhandelsverband Niedersachsen e. V.

Ostfriesischer Handelsverband e. V.

Unternehmerverband Einzelhandel im
Regierungsbezirk Braunschweig e. V.

Unternehmerverband Einzelhandel
Osnabrück-Emsland e. V.

sowie dem

**Arbeitgeberverband der Mittel- und Großbetriebe
des Einzelhandels in Niedersachsen e. V.**

und der

ver.di Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft

Landesbezirk Niedersachsen-Bremen

wird folgende

**TARIFVEREINBARUNG ÜBER
ELTERNURLAUB**

abgeschlossen:

1. Dieser Vertrag gilt

räumlich: für das Land Niedersachsen in den Grenzen
vom 01.01.1993;

fachlich: für alle Betriebe des Einzelhandels;

persönlich: für alle Beschäftigten einschließlich der Auszubildenden (nachstehend Beschäftigte genannt). Ausgenommen sind alle Personen, die nach §5 Abs. 2 und 3 Betriebsverfassungsgesetz nicht als Arbeitnehmer im Sinne dieses Gesetzes gelten.

2. In Betrieben mit mehr als 100 Arbeitnehmern (Teilzeit in Vollzeit umgerechnet) oder 80 Vollbeschäftigten wird im Anschluss an die gesetzliche Elternzeit zur Fortsetzung der Kinderbetreuung Elternurlaub nach Maßgabe der folgenden Bestimmungen gewährt:
 - 2.1 Anspruchsberechtigt sind Arbeitnehmer/-innen, die zum Zeitpunkt der Entbindung dem Betrieb mindestens 4 Jahre, davon mindestens 2 Jahre nach Beendigung der Ausbildung, angehört haben.
 - 2.2 Die Höchstdauer von Elternzeit und Elternurlaub beträgt insgesamt 5 Jahre. Danach kann Elternurlaub erst nach einer erneuten, mindestens 2-jährigen Tätigkeit im Betrieb beansprucht werden.
 - 2.3 Ein Antrag auf Elternurlaub muss 3 Monate vor Ende der gesetzlichen Elternzeit vom Anspruchsberechtigten gestellt werden. Dabei ist vorbehaltenlich der Regelung in Abs. 2.8 zu erklären, für wie lange Elternurlaub gewährt werden soll.
 - 2.4 Während des Elternurlaubs ruht das Arbeitsverhältnis. Nach näherer Absprache mit dem Arbeitgeber und unter Berücksichtigung betrieblicher Belange kann auf Wunsch des Arbeitnehmers anstelle einer vollen Beurlaubung eine teilweise Beurlaubung (Teilzeitbeschäftigung) erfolgen. Der Zeitraum des Elternurlaubs wird auf die Berufs- und Tätigkeitsjahre angerechnet, nicht jedoch auf die Betriebszugehörigkeit. Weitergehende An-

sprüche auf tarifliche oder betriebliche Leistungen bestehen nicht.

- 2.5 Sind beide Elternteile im selben Betrieb beschäftigt, können Ansprüche nach dieser Regelung nur einmal gestellt werden. Eine Teilung zwischen den Eltern ist zulässig.
- 2.6 Während des Elternurlaubs darf keine Erwerbstätigkeit bei anderen Unternehmen ausgeübt werden. Dagegen sind Arbeitnehmer/-innen im Elternurlaub bevorzugt zu berücksichtigen bei Aushilfstätigkeiten im eigenen Betrieb.
- 2.7 Arbeitnehmer/-innen im Elternurlaub können einvernehmlich an geeigneten betrieblichen Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen teilnehmen.
- 2.8 Mit einer Ankündigungsfrist von 6 Monaten hat der/die Arbeitnehmer/-in mitzuteilen, ob er/sie nach Beendigung des Elternurlaubs sein/ihr wegen des Elternurlaubs ruhendes Arbeitsverhältnis wieder aufnimmt oder nicht.

Der Arbeitgeber weist den/die Arbeitnehmer/-in spätestens 2 Monate vor Ablauf der Ankündigungsfrist schriftlich auf die Vorschriften des Abs. 2.8 dieser Tarifvereinbarung hin.

Erklärt sich der/die ArbeitnehmerIn nicht vor Ablauf der Ankündigungsfrist, so endet das Arbeitsverhältnis mit der Beendigung des Elternurlaubs.

Ist der/die Arbeitnehmer/-in trotz Anwendung aller ihm/ihr nach Lage der Umstände zuzumutenden Sorgfalt verhindert, die Erklärung vor Ablauf der Ankündigungsfrist abzugeben, so kann er/sie die Erklärung binnen 1 Woche nach Wegfall des Hinderungsgrundes nachholen.

Die Ankündigungsfrist gilt auch, wenn der/die Arbeitnehmer/-in seinen/ihren Elternurlaub vorzeitig beenden

möchte. Die Wiederaufnahme der Beschäftigung erfolgt vorbehaltlich Abs. 2 Ziffer 4 zu den vor Beginn des Elternurlaubs geltenden Vertragsbedingungen.

- 2.9 Bei Wiederaufnahme der Beschäftigung hat der/die Arbeitnehmer/-in Anspruch auf Beschäftigung an einem gleichwertigen, wenn nicht vorhanden, zumutbaren Arbeitsplatz im Betrieb oder Unternehmen.
- 3.1 Diese Tarifvereinbarung tritt am 01.09.2003 in Kraft.
- 3.2 Diese Vereinbarung kann von jeder Vertragspartei mit einmonatiger Frist zum Monatsende erstmalig zum 31.12.2006 gekündigt werden.

Hannover, den 15. August 2003

Unternehmerverband Einzelhandel e. V.

**Arbeitgeberverband der Mittel- und Großbetriebe
des Einzelhandels in Niedersachsen e. V.**

**ver.di Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di)
vertreten durch die Landesbezirksleitung
Niedersachsen-Bremen, Hannover**

Zwischen dem

Unternehmerverband Einzelhandel e. V.

handelnd für

Einzelhandelsverband Lüneburger Heide e. V.

Einzelhandelsverband Niedersachsen e. V.

Ostfriesischer Handelsverband e. V.

Unternehmerverband Einzelhandel im
Regierungsbezirk Braunschweig e. V.

Unternehmerverband Einzelhandel
Osnabrück-Emsland e. V.

sowie dem

**Arbeitgeberverband der Mittel- und Großbetriebe
des Einzelhandels in Niedersachsen e. V.**

und der

ver.di Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft

Landesbezirk Niedersachsen-Bremen

wird folgende Vereinbarung über

VERMÖGENSWIRKSAME LEISTUNGEN

getroffen:

§1

Geltungsbereich

Die Vereinbarung gilt:

räumlich: für das Land Niedersachsen in den Grenzen vom 01.01.1993;

fachlich: für alle Betriebe des Einzelhandels;

persönlich: für alle Beschäftigten einschließlich der Teilzeitbeschäftigten, die regelmäßig mindestens die Hälfte der tariflichen Wochenarbeitszeit tätig sind. Bei schwankender Beschäftigungszeit errechnet sich die tatsächliche Arbeitszeit nach dem Durchschnitt der letzten 12 Monate. Ausgenommen sind alle Personen, die nach §5 Abs. 2 und 3 Betriebsverfassungsgesetz nicht als Arbeitnehmer im Sinne dieses Gesetzes gelten.

§2

Anspruchsvoraussetzungen

Anspruch auf Leistungen aus dieser Vereinbarung entsteht erstmals nach einer 9-monatigen ununterbrochenen Betriebs- oder Unternehmenszugehörigkeit.

§3

Leistungen

1. Anspruchsberechtigte vollbeschäftigte Arbeitnehmer erhalten für jeden Kalendermonat, für den mindestens für 2 Wochen Anspruch auf Arbeitsentgelt besteht, monatlich folgende Leistungen:

Erwachsene Arbeitnehmer 13,29 €

jugendliche Arbeitnehmer
und Auszubildende 6,65 €

2. Anspruchsberechtigte teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer (§1) erhalten die in Ziff. 1. geregelten Leistungen im Verhältnis ihrer regelmäßigen Arbeitszeit zur tariflichen Wochenarbeitszeit.

3. Der Anspruch auf vermögenswirksame Leistung entfällt während der Zeiten, in denen der Beschäftigte keinen Anspruch auf Arbeitsentgelt hat, dies betrifft insbesondere:
 - die Dauer des Wehr- bzw. Zivildienstes,
 - die Schutzfristen im Sinne des Mutterschutzgesetzes,
 - den gesetzlichen Erziehungsurlaub und den tariflichen Elternurlaub,
 - die Dauer von Krankheitsfällen, wenn der Arbeitgeber nicht zur Fortzahlung des Entgelts verpflichtet ist.
4. Der Anspruch ist in der Höhe ausgeschlossen, in der der Anspruchsberechtigte im selben Zeitraum schon von einem anderen Arbeitgeber vermögenswirksame Leistungen erhalten hat oder noch erhält.
5. Der Anspruch auf vermögenswirksame Leistungen endet mit Ablauf des Monats, in dem das Arbeitsverhältnis beendet wird. Löst der Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis durch Vertragsbruch auf oder wird es durch begründete außerordentliche Kündigung des Arbeitgebers beendet, so entfällt der Anspruch bereits für den Monat der Vertragsbeendigung.

§4

Anlagearten und Verfahren

1. Der Anspruchsberechtigte kann zwischen den im 5. VermBG vorgesehenen Arten der vermögenswirksamen Anlage frei wählen. Er kann für jedes Kalenderjahr nur eine Anlageart und ein Anlageinstitut wählen, ausgenommen bei Ablauf bestehender Verträge.

2. Erfüllt ein Arbeitnehmer die Anspruchsvoraussetzungen, so hat er dem Arbeitgeber nach Aufforderung bis spätestens 1 Monat vor Anspruchsbeginn die Anlageart und das Anlageinstitut schriftlich unter Beifügung der erforderlichen Unterlagen mitzuteilen.

Unterlässt der Arbeitgeber diese Aufforderung, so dürfen dem Anspruchsberechtigten innerhalb der Ausschlussfrist gemäß §6 hieraus keine Nachteile entstehen.

Unterrichtet der anspruchsberechtigte Arbeitnehmer den Arbeitgeber nicht fristgerecht, so entfällt für jeden angebrochenen Kalendermonat seit Fristablauf der Anspruch auf vermögenswirksame Leistungen.

3. Löst ein Arbeitnehmer seinen Vertrag über vermögenswirksame Anlagen vor Ablauf der Festlegungsfristen des 5. VermBG prämienschädlich auf, so ist er verpflichtet, dem Arbeitgeber gleichzeitig die von ihm gezahlten vermögenswirksamen Leistungen in voller Höhe zurückzuzahlen.
4. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, seinem Arbeitgeber unverzüglich jede Auflösung seines Vertrages über vermögenswirksame Anlagen anzuzeigen.
5. Für die Anlage der tariflich vereinbarten vermögenswirksamen Leistungen und die im Rahmen des zulagebegünstigten Höchstbetrages liegende vermögenswirksame Anlage von Teilen des Arbeitsentgelts soll der Arbeitnehmer dieselbe Anlageart und dasselbe Anlageinstitut wählen.
6. Eine unmittelbare Auszahlung der vermögenswirksamen Leistungen an den Anspruchsberechtigten ist ausgeschlossen.

7. Die vermögenswirksame Leistung ist in der für den jeweiligen Zeitraum maßgeblichen Entgeltabrechnung gesondert auszuweisen.
8. Die monatliche vermögenswirksame Leistung wird gleichzeitig mit der Zahlung des Entgelts für den jeweiligen Monat fällig. Durch Betriebsvereinbarung oder auf Wunsch des Arbeitnehmers durch Einzelvertrag kann ein anderer Fälligkeitstermin bestimmt werden.

§5

Anrechnung

1. Der Anspruch auf die vermögenswirksame Leistung ist unabdingbar.
2. Der Arbeitgeber kann jedoch die Leistungen nach dieser Tarifvereinbarung auf bereits aufgrund von Einzelverträgen oder Betriebsvereinbarung erbrachte vermögenswirksame Leistungen anrechnen.
3. Wird der Arbeitgeber durch Gesetz zu vermögenswirksamen Leistungen verpflichtet, besteht insoweit kein Anspruch aus dieser Tarifvereinbarung.

§6

Ausschlussfristen

Der Rechtsanspruch aus diesem Vertrag ist innerhalb einer Ausschlussfrist von 3 Monaten seit Fälligkeit schriftlich geltend zu machen.

§7
Schlussbestimmungen

1. Dieser Tarifvertrag tritt am 01.09.2003 in Kraft.
2. Dieser Tarifvertrag kann von jeder Vertragspartei mit einmonatiger Frist zum Monatsende, erstmalig zum 31.12.2006, gekündigt werden.
3. Beschäftigte, die Ansprüche aus dem Tarifvertrag über tarifliche Altersvorsorge vom 19.07.2001 in Anspruch genommen haben, haben keine Ansprüche aus diesem Tarifvertrag.

Hannover, den 15. August 2003

Unternehmerverband Einzelhandel e.V.

**Arbeitgeberverband der Mittel- und Großbetriebe
des Einzelhandels in Niedersachsen e.V.**

**ver.di Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di)
vertreten durch die Landesbezirksleitung
Niedersachsen-Bremen, Hannover**

Zwischen dem
**Arbeitgeberverband der Mittel- und Großbetriebe des
Einzelhandels in Niedersachsen e.V. (AVMG)**
und der
Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft e.V. (ver.di)

in der Fassung des
Änderungs-TV vom 14.02.2005

wird folgender

**TARIFVERTRAG ÜBER
TARIFLICHE ALTERSVORSORGE**

abgeschlossen:

§1
Geltungsbereich

Dieser Vertrag gilt:

- räumlich: für das Land Niedersachsen in den Grenzen vom 01.01.1993;
- fachlich: für alle dem Arbeitgeberverband der Mittel- und Großbetriebe des Einzelhandels in Niedersachsen e.V. angeschlossenen Betriebe des Einzelhandels;
- persönlich: für alle Beschäftigten einschließlich der Auszubildenden (nachstehend „Beschäftigte“ genannt). Ausgenommen sind alle Personen, die nach §5 Abs. 2 und 3 Betriebsverfassungsgesetz nicht als Arbeitnehmer im Sinne dieses Gesetzes gelten.

A Arbeitgeberleistung

§2

Altersvorsorgebetrag und dessen Voraussetzungen

1. Die Beschäftigten erhalten eine jährliche Einmalzahlung, die ausschließlich für Zwecke der persönlichen tariflichen Altersvorsorge (Altersvorsorgebetrag) verwendet wird.
2. Es erhalten ab dem 1. Januar 2002:
 - a) anspruchsberechtigte Vollzeitbeschäftigte einmal jährlich 300 Euro;
 - b) anspruchsberechtigte Auszubildende und jugendliche Vollzeitbeschäftigte einmal jährlich 150 Euro;
 - c) anspruchsberechtigte Teilzeitbeschäftigte einen Betrag, dessen Höhe anteilig im Verhältnis ihrer tatsächlichen Arbeitszeit zur tariflichen Arbeitszeit bestimmt wird. Bei schwankender Beschäftigungszeit errechnet sich die Arbeitszeit nach dem Durchschnitt der letzten zwölf Monate.
3. Der Anspruch auf den Altersvorsorgebetrag entsteht frühestens – ggf. anteilig – nach einer sechsmonatigen Betriebs- oder Unternehmenszugehörigkeit.
4. Der Anspruch auf den Altersvorsorgebetrag besteht für jeden Kalendermonat zu einem Zwölftel, für den mindestens für zwei Wochen Anspruch auf Arbeitsentgelt besteht. Der Anspruch auf den Altersvorsorgebetrag entfällt während
 - der Dauer des Wehr- bzw. Ersatzdienstes
 - der Dauer von Krankheitsfällen, wenn der Arbeitgeber nicht zur gesetzlichen Fortzahlung der Entgelte verpflichtet ist
 - der Dauer unbezahlter Freistellung von der Arbeit
 - der Dauer der Inanspruchnahme von Elternzeit
5. Der Anspruch auf den Altersvorsorgebetrag aus dem vorliegenden Tarifvertrag ist in der Höhe ausgeschlossen, in der die Beschäftigten für den gleichen Zeitraum schon von einem anderen Arbeitgeber oder von einem anderen Leistungsverpflichteten Altersvorsorgebeträge erhalten haben oder noch erhalten.
6. Der Anspruch auf den Altersvorsorgebetrag endet mit Ablauf des Monats, in dem das Arbeitsverhältnis beendet wird. Löst der Beschäftigte das Arbeitsverhältnis durch Vertragsbruch auf oder wird es durch begründete außerordentliche Kündigung des Arbeitgebers beendet, so entfällt der Anspruch bereits für den Monat der Vertragsbeendigung.
7. Soweit Ansprüche irgendwelcher Art von der Höhe des Arbeitsentgelts abhängen, wird der Anspruch auf den Altersvorsorgebetrag nicht mitgerechnet.
8. Eine unmittelbare Auszahlung des Altersvorsorgebetrages an den Anspruchsberechtigten ist ausgeschlossen. Der Anspruch ist unabdingbar. Er kann weder abgetreten noch verpfändet werden.
9. Der Altersvorsorgebetrag ist am 30. November des Kalenderjahres und bei unterjährigem Ausscheiden anteilig mit dem letzten Abrechnungsmonat fällig.
Abweichende Vereinbarungen zur Fälligkeit sind durch freiwillige Betriebsvereinbarung oder Einzelarbeitsvertrag möglich.
10. Hat der Berechtigte jahresanteilig mehr erhalten, als ihm zustehen würde, gilt der Mehrbetrag als Vorschuss, der mit sonstigen Ansprüchen des Berechtigten verrechnet wird, der von ihm zurückzuzahlen ist.
11. Alle Erklärungen und Vereinbarungen bedürfen der Schriftform.

§3

Inanspruchnahme der tariflichen Altersvorsorge

1. Die Inanspruchnahme des Altersvorsorgebetrages setzt einen entsprechenden schriftlichen Antrag des Anspruchsberechtigten voraus.
2. Der Anspruch auf den Altersvorsorgebetrag wird bei Vorliegen der Anspruchsvoraussetzungen zum 1. des Folgemonats nach Antragstellung wirksam, und zwar zu einem Zwölftel des Gesamtvorsorgebetrages für jeden kommenden Monat des laufenden Jahres, sofern das Beschäftigungsverhältnis ungekündigt ist.
3. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, den Beschäftigten bei der Einstellung durch Aushang am schwarzen Brett oder andere geeignete Maßnahmen auf seinen Anspruch hinzuweisen.

§4

Durchführungswege

1. Auf Antrag gemäß §3 bietet der Arbeitgeber dem Beschäftigten eine tarifliche Altersversorgung nach dem Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung (Betriebsrentengesetz) an. Die Entscheidung über die Art der angebotenen Altersversorgung trifft der Arbeitgeber nach Beratung mit dem Betriebsrat. Eine Direktversicherung, die die Voraussetzungen des §3 Nr. 63 EStG nicht erfüllt, kann nur im Einvernehmen mit dem Beschäftigten gewählt werden.

Protokollnotiz zu §4 Ziff. 1 S. 1: Zum zwingenden Umfang des Arbeitgeberangebots vgl. auch die Protokollnotiz vom 13. Februar 2002 zu §4 Ziff. 2 dieses Tarifvertrags.

2. Das Angebot des Arbeitgebers muss eine lebenslange Altersrente, den Schutz der Hinterbliebenen und den Schutz bei Erwerbsminderung umfassen.

Protokollnotiz zu §4 Ziff. 2 S. 1: Für den Fall, dass Hinterbliebenen- oder Erwerbsminderungsrente auf gesetzliche Rentenansprüche angerechnet werden, werden die Tarifvertragsparteien vereinbaren, dass die anzurechnenden Rentenarten nicht zwingender Bestandteil der nach Ziffer 2. angebotenen Altersvorsorge sein müssen.

Die Leistung muss insgesamt mindestens dem Wert der eingezahlten Beiträge entsprechen. Bei einer Direktversicherungszusage, ist dem Beschäftigten ein unwiderrufliches Bezugsrecht im Versicherungsvertrag einzuräumen, die nicht beliehen werden darf. Bei einer Pensionskasse muss dem Beschäftigten ein unmittelbarer Rechtsanspruch gegenüber der gewählten Pensionskasse eingeräumt werden.

Dies gilt nicht für Altersvorsorgezusagen, die vor dem 10. Juli 2001 erteilt worden sind.

Änderung in §4: Protokollnotiz zu Ziff. 1 Satz 1 (neu) i. d. F. des Änderungs-TV vom 14. 02. 2005 – Inkrafttreten: 14. 02. 2005 Ziff. 1 Satz 3 i. d. F. des Änderungs-TV vom 14. 02. 2005 – Inkrafttreten: 14. 02. 2005.

§5

Verbandsregelung

Für den Fall, dass der Arbeitgeber dem Anspruchsberechtigten sechs Monate nach Abschluss dieses Tarifvertrages bzw. sechs Monate nach Antragstellung keine den Bedingungen dieses Tarifvertrages entsprechende Versorgungszusage anbietet, werden die Tarifvertragsparteien eine Verbandsregelung vereinbaren.

§6

Unverfallbarkeit und Abfindung

1. Versorgungszusagen auf tarifliche Altersversorgung sind vertraglich für den Beschäftigten sofort unverfallbar im Sinne des Betriebsrentengesetzes.
2. Die Beschäftigten bzw. ihre Hinterbliebenen können im Einvernehmen mit dem Arbeitgeber abweichend von §3 BetrAVG schriftlich die Abfindung der Anwartschaft verlangen, wenn ihr monatlicher Wert zwei vom Hundert der monatlichen Bezugsgröße nicht übersteigt. Das Initiativrecht für die Abfindung der Anwartschaft liegt in diesem Fall beim Beschäftigten und setzt eine schriftliche Erklärung voraus. Das Recht des Arbeitgebers zur Abfindung der Anwartschaft mit einem monatlichen Wert von bis zu eins vom Hundert der Bezugsgröße nach §3 Abs. 2 BetrAVG wird durch diese Bestimmung nicht eingeschränkt.
3. Es gelten die gesetzlichen Bestimmungen des Gesetzes zur betrieblichen Altersversorgung in der jeweils geltenden Fassung in Verbindung mit den jeweiligen Regelungen des Versorgungsträgers.
4. Etwaige bereits bestehende Anwartschaften auf betriebliche Altersvorsorge werden von dieser tariflichen Altersvorsorge nicht berührt und haben umgekehrt auf diese keinen Einfluss.

Änderung in §6: *Paragrafenbezeichnung i. d. F. des Änderungs-TV vom 14. 02. 2005 – Inkrafttreten: 14. 02. 2005*

Ziff. 2 (neu) i. d. F. des Änderungs-TV vom 14. 02. 2005 – Inkrafttreten: 14. 02. 2005; die bisherigen Ziffern 2 und 3 werden zu Ziffern 3 und 4;

Ziff. 3 (bisher Ziff. 2) i. d. F. des Änderungs-TV vom 14. 02. 2005 – Inkrafttreten: 14. 02. 2005.

§7

Steuern, Sozialabgaben

Die vom Arbeitgeber gemäß §2 zu entrichtenden Beiträge kommen für eine Inanspruchnahme nach §10 a EStG nicht in Betracht.

Im übrigen sind sämtliche Steuern und Sozialabgaben, die im Zusammenhang mit den Altersvorsorgebeträgen beim Beschäftigten anfallen, vom Beschäftigten zu tragen. Soweit entsprechende Abgaben beim Arbeitgeber anfallen, sind diese vom Arbeitgeber zu tragen. Bei einer pauschalen Versteuerung von Beiträgen an eine Direktversicherung oder Pensionskasse ist die Pauschalsteuer im Innenverhältnis zum Arbeitgeber vom Beschäftigten zu tragen.

§8

Ausschlussfristen

Der Anspruch des Beschäftigten auf den jährlichen Altersvorsorgebetrag des Arbeitgebers erlischt, falls er nicht binnen sechs Monaten nach Fälligkeit (§2 Ziffer 9) beim Arbeitgeber oder dem hierfür zuständigen Vertreter schriftlich geltend gemacht wird. Bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses ist der Anspruch innerhalb von zwei Monaten nach der Auflösung schriftlich geltend zu machen.

§9

Anrechnung

Bisher vom Arbeitgeber freiwillig geleistete Aufwendungen zur Altersvorsorge können mit den nach diesem Vertrag bestehenden Ansprüchen verrechnet werden. Dies gilt nicht für die 346,94 DM (177,39 Euro), die dem ursprünglichen Anspruch für Vollzeitbeschäftigte bei Teilzeitbeschäftigten bzw. Auszubildenden und jugendlichen Vollzeitbeschäftigten entsprechend auf vermögenswirksame Leistungen entsprechen.

B Entgeltumwandlung

§10

Anspruch auf Entgeltumwandlung

1. ¹Beschäftigte, die den Altersvorsorgebetrag nach §2 ausgeschöpft haben, sind darüber hinaus berechtigt, entsprechend dem AVmG bis zu einer Höhe von 4 % der jeweiligen Beitragsbemessungsgrenze in der Rentenversicherung der Arbeiter und Angestellten weitere tarifliche Entgeltansprüche ganz oder teilweise durch Entgeltumwandlung (z. B. Urlaubsgeld, Sonderzahlung) für die betriebliche Altersversorgung in einem vom Arbeitgeber angebotenen Durchführungsweg zu verwenden.

²Der Beschäftigte ist bis auf Widerruf von Jahr zu Jahr an seine Entscheidung gebunden. ³Darüber hinaus kann der Beschäftigte Aufwendungen, die der Arbeitgeber aus Anlass der Beendigung des Dienstverhältnisses leistet, im Wege der Entgeltumwandlung für zusätzliche Altersvorsorgeleistungen in einem vom Arbeitgeber angebotenen Durchführungsweg einsetzen.

⁴Der Arbeitgeber fördert diese Umwandlung künftiger Entgeltansprüche, soweit er dadurch gemäß §§3 Nr. 63, 40 b EStG i. V. m. §2 ArEV Beiträge an die Sozialversicherung erspart, mit einer Zusatzleistung in Höhe von 10 % des umgewandelten Betrages.

2. Über die Entgeltumwandlung nach Ziffer 1. hinaus hat der Arbeitgeber auf Wunsch des Beschäftigten die Möglichkeit anzubieten, durch Verwendung von Entgeltbestandteilen zugunsten einer Altersvorsorge die staatliche Förderung gemäß §§10 a, 82 Abs. 2 EStG zu nutzen. Der Arbeitgeber zahlt den entsprechenden Betrag an den Versorgungsträger ein. Diese Möglichkeit gilt ab 1. Januar 2002.

Änderung in §10: Ziff. 1 Satz 3 (neu) i. d. F. des Änderungs-TV vom 14.02.2005 – Inkrafttreten: 14.02.2005; der bisherige Satz 3 wird zu Satz 4;

Satz 4 (bisher Satz 3) i. d. F. des Änderungs-TV vom 14.02.2005 – Inkrafttreten: 14.02.2005.

C Schlussbestimmungen

§11

Übergangsregelung

1. Betriebe, die den AVmG bis zum 15. Oktober 2000 mit dem Abschluss eines Tarifvertrages zur tariflichen Altersvorsorge beauftragt hatten, zahlen bereits für das Jahr 2001 einen jährlichen Altersvorsorgebetrag von 240,00 DM (122,71 €) für Vollzeitbeschäftigte. Teilzeitbeschäftigte erhalten den anteiligen Betrag, Auszubildende und jugendliche Vollzeitbeschäftigte 120,00 DM (61,36 €). Alle übrigen Betriebe zahlen für die Zeit von Juni bis Dezember 2001 einen anteiligen Altersvorsorgebetrag von 140,00 DM (71,58 €) für Vollzeitbeschäftigte. Teilzeitbeschäftigte erhalten den anteiligen Betrag, Auszubildende und jugendliche Vollzeitbeschäftigte 70,00 DM (35,79 €).

Diese Beträge werden jeweils erstmalig fällig mit dem 31. Januar 2002.

2. Für Beschäftigte, die den Altersvorsorgebetrag nach §2 in Anspruch nehmen, besteht kein Anspruch auf vermögenswirksame Leistungen gemäß der Tarifvereinbarung zwischen dem Unternehmerverband Einzelhandel e.V. und den Gewerkschaften DAG und hbv über vermögenswirksame Leistungen für die Arbeitnehmer im niedersächsischen Einzelhandel vom 3. Dezember 1997, mit Wirkung zum 1. Januar 2002.

3. Für Beschäftigte, die einen zum Zeitpunkt des Abschlusses dieses Tarifvertrages bestehenden Vertrag zur Anlage von vermögenswirksamen Leistungen fortführen möchten, gilt die Tarifvereinbarung zwischen dem Unternehmerverband Einzelhandel e.V. und den Gewerkschaften DAG und hbv über vermögenswirksame Leistungen für die Arbeitnehmer im niedersächsischen Einzelhandel vom 3. Dezember 1997 fort. Das gleiche gilt für Beschäftigte, die vermögenswirksame Leistungen weiterhin in Anspruch nehmen wollen. Der Altersvorsorgebetrag ermäßigt sich in diesem Falle auf 240,00 DM (122,71 €) für Vollzeitbeschäftigte, anteilig für Teilzeitbeschäftigte bzw. auf 120,00 DM (61,36 €) für Auszubildende und jugendliche Vollzeitbeschäftigte.
4. Vollzeitbeschäftigte, die bei Abschluss dieses Tarifvertrages das 50. Lebensjahr vollendet haben, können auf Antrag den Altersvorsorgebetrag alternativ in Höhe von monatlich 46,00 DM (23,52 €) – Teilzeitbeschäftigte anteilig – einschließlich der vermögenswirksamen Leistungen in Form von vermögenswirksamen Leistungen gemäß der Tarifvereinbarung über vermögenswirksame Leistungen zwischen dem Unternehmerverband Einzelhandel e.V. und den Gewerkschaften DAG und hbv für die Arbeitnehmer im niedersächsischen Einzelhandel vom 3. Dezember 1997 verwenden. Das gleiche gilt für Beschäftigte, die bei Betriebseintritt das 50. Lebensjahr vollendet und noch keine tariflichen Altersvorsorgeansprüche erworben haben.
5. Abweichend von §3 Ziffern 1. und 2. besteht für Beschäftigte, die am 1. Januar 2001 die übrigen Anspruchsvoraussetzungen erfüllt haben, der Anspruch auf den Altersvorsorgebetrag (ggf. anteilig) ab dem 1. Januar 2001, wenn bis spätestens drei Monate nach Abschluss dieses Tarifvertrages ein Antrag im Sinne von §3 Ziffer 1. gestellt wird. Der

Arbeitgeber ist verpflichtet, über die Antragsfristen im Betrieb zu informieren.

6. Anspruchsberechtigte Beschäftigte im Sinne von § 11 Ziffer 5., die bis zum 31. Dezember 2001 ausscheiden, erhalten ihren Anspruch mit der letzten Entgeltzahlung ausgezahlt.

§ 11 a Auskunftsanspruch

Wenn der Beschäftigte mindestens einmal jährlich vom Altersvorsorgeträger einen Kontoauszug erhält, dem entnommen werden kann, in welcher Höhe aus der bisher erworbenen Anwartschaft bei Erreichen der in der Versorgungsregelung vorgesehenen Altersgrenze ein Anspruch auf Altersvorsorge besteht und wie hoch bei einer Übertragung der Anwartschaft nach §4 Abs. 3 BetrAVG der Übertragungswert ist, entfällt der Anspruch des Arbeitnehmers nach §4 a BetrAVG.

Änderung in §11a: §11a (neu) i. d. F. des Änderungs-TV vom 14.02.2005 – Inkrafttreten: 14.02.2005

§ 12 Inkrafttreten und Kündigung

1. Der Tarifvertrag tritt am 1. Januar 2005 in Kraft. §10 Ziff. 1 tritt davon abweichend bereits am 1. Dezember 2004 in Kraft. Für die in §11 Ziffer 1 Satz 1 genannten Betriebe gilt der Tarifvertrag bereits ab 1. Januar 2001.
2. Der Tarifvertrag kann von jeder Vertragspartei mit einer Frist von sechs Monaten zum Monatsende, erstmals zum 31. Dezember 2003, gekündigt werden. Die Kündigung muss schriftlich erfolgen.
3. Bei wesentlichen Änderungen der gesetzlichen Grundlagen der betrieblichen Altersversorgung einschließlich der Steuer-

und sozialversicherungsrechtlichen Bestimmungen kann der Tarifvertrag abweichend von Ziffer 2. mit einer Frist von drei Monaten zum Monatsende – auch teilweise – gekündigt werden. Die Tarifvertragsparteien verpflichten sich, unverzüglich nach Ausspruch der Kündigung die Verhandlungen aufnehmen.

Änderung in §12: Abs. 1 i. d. F. des Änderungs-TV vom 14. 02. 2005 – Inkrafttreten: 14. 02. 2005.

Hannover, den 19. Juli 2001

Arbeitgeberverband der Mittel- und Großbetriebe des Einzelhandels in Niedersachsen e.V. (AVMG)

Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft e. V. (ver.di)