

Zwischen dem

**Landesverband Norddeutschland des genossenschaftlichen
Groß- und Außenhandels e.V., Hamburg**

und der

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

wird nachstehender

MANTELTARIFVERTRAG

abgeschlossen:

§ 1 – Geltungsbereich

räumlich: für das Land Niedersachsen und teilweise auch für das Land Bremen;

fachlich: für die dem Landesverband Norddeutschland des genossenschaftlichen Groß- und Außenhandels e.V., Hamburg, angeschlossenen Einkaufsgenossenschaften von Einzelhandel und Handwerk sowie Handelsgesellschaften, insbesondere für die EDEKA-, BÄKO-, Fleischer- und REWE-Genossenschaften bzw. Großhandelsbetriebe; ferner für die EDEKA-Betriebe, BÄKO-Betriebe und den genossenschaftlichen Glasgroßhandel im Land Bremen;

persönlich: für alle Arbeitnehmer einschließlich Auszubildenden; ausgenommen sind alle Personen, die nach § 5, Abs. 2 und 3 Betriebsverfassungsgesetz nicht als Arbeitnehmer im Sinne dieses Gesetzes gelten sowie leitende Angestellte, für die Sonderverträge vorliegen, die über den Rahmen dieser tarifvertraglichen Regelung hinausgehen.

§ 2 – Beginn und Ende des Arbeitsverhältnisses

1. Für Einstellungen und Kündigungen gelten die gesetzlichen Bestimmungen und die im Rahmen dieses Vertrages getroffenen Betriebsvereinbarungen.
2. Einstellungen und Kündigungen erfolgen in schriftlicher Form. Es gilt das Nachweisgesetz in seiner jeweiligen Fassung. Wesentlicher Inhalt des Arbeitsvertrages ist nach Maßgabe des Nachweisgesetzes, Art der Tätigkeit, ggf. eine vereinbarte Kündigungsfrist, die Gehalts- oder Lohngruppe, die Höhe des monatlichen Entgelts und seine Zusammensetzung.
3. Wird vom Arbeitgeber eine persönliche Vorstellung des Arbeitnehmers vor der Einstellung ausdrücklich gewünscht, so sind die notwendigen Kosten für Reise und Aufenthalt zu vergüten.

4. Die Probezeit für Arbeitnehmer beträgt 3 Monate, sofern nicht eine längere Frist bis zu 6 Monaten vereinbart oder eine Probezeit ausdrücklich ausgeschlossen oder eine geringere vereinbart wird.

Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis von beiden Seiten wie folgt gekündigt werden:

- a) Innerhalb der ersten 4 Wochen des Arbeitsverhältnisses ist beiderseits eine Kündigung auf das Ende des nächsten Tages zulässig.
- b) Nach Ablauf der 4 Wochen ist von beiden Seiten eine Frist von 2 Wochen zum Wochenende einzuhalten.
- c) Dauert die Probezeit länger als 3 Monate, so ist nach Ablauf dieser 3 Monate eine Kündigungsfrist von 2 Wochen zum Monatsende einzuhalten.

Wird die Probezeit unterbrochen, z.B. durch Krankheit oder Wehrübung, so verlängert sich die Probezeit um die Dauer der Unterbrechung.

5. Ist das Arbeitsverhältnis auf Zeit abgeschlossen, so endet es mit Ablauf der Zeit. Ist das Arbeitsverhältnis für einen bestimmten Zweck abgeschlossen, so endet es bei Erreichung des Zwecks, jedoch ist dem Beschäftigten die Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit einer angemessenen Frist anzukündigen.
6. Eine Einstellung zur Aushilfe muß ausdrücklich vereinbart sein. Beide Parteien können das Arbeitsverhältnis auf den Ablauf des nächsten Kalendertages kündigen. Wird das Arbeitsverhältnis über die Zeit von 3 Monaten hinaus fortgesetzt, so wird es zu einem Dauerarbeitsverhältnis, es sei denn, daß ein Arbeitsverhältnis auf Zeit oder für einen bestimmten Zweck (Ziffer 5) vereinbart wird.
7. Für die Auflösung des Arbeitsverhältnisses gilt eine Kündigungsfrist von einem Monat zum Monatsende (Grundkündigungsfrist), sofern nicht ein Probearbeitsverhältnis bzw. Aushilfsarbeitsverhältnis besteht.

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

- | | |
|---------------------------|---|
| a) 2 Jahre bestanden hat | 6 Wochen zum Ende eines Kalendermonats |
| b) 5 Jahre bestanden hat | 2 Monate zum Ende eines Kalendermonats |
| c) 8 Jahre bestanden hat | 3 Monate zum Ende eines Kalendermonats |
| d) 10 Jahre bestanden hat | 4 Monate zum Ende eines Kalendermonats |
| e) 12 Jahre bestanden hat | 5 Monate zum Ende eines Kalendermonats |
| f) 15 Jahre bestanden hat | 6 Monate zum Ende eines Kalendermonats |
| g) 20 Jahre bestanden hat | 7 Monate zum Ende eines Kalendermonats. |

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

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

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

8. Während der Kündigungsfrist sowie vor Ablauf eines für eine bestimmte Zeit oder einen bestimmten Zweck abgeschlossenen Arbeitsverhältnisses ist dem Beschäftigten eine angemessene Freizeit zur Bewerbung um einen neuen Arbeitsplatz unter Weiterzahlung der Bezüge zu gewähren.
9. Der Beschäftigte hat bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses Anspruch auf Erteilung eines Zeugnisses, das Auskunft über Art und Dauer der ausgeübten Tätigkeit zu geben und sich auf Wunsch auch auf Leistung und Führung zu erstrecken hat.
10. Dem Beschäftigten ist auf Wunsch ein Zwischenzeugnis auszustellen, das den gleichen Anforderungen zu entsprechen hat. Das Zwischenzeugnis ist als solches zu bezeichnen.
11. Auszubildende erhalten bei Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses ein Zeugnis, das den Anforderungen des § 8 Berufsbildungsgesetz in seiner jeweiligen Fassung entspricht.

§ 3 – Kündigungsschutz und Verdienstsicherung für ältere Arbeitnehmer

1. Kündigungsschutz

- a) Einem Beschäftigten kann nach Vollendung des 55. Lebensjahres und einer ununterbrochenen Betriebszugehörigkeit von mindestens 15 Jahren bis zur Bewilligung des Altersruhegeldes, längstens jedoch bis zur Vollendung des 65. Lebensjahres, das Beschäftigungsverhältnis nur aus wichtigem Grund gekündigt werden.

Bei Betriebsstillegung bzw. -verlegung ist die ordentliche Kündigung erst zum Zeitpunkt der endgültigen Betriebsstillegung bzw. -verlegung zulässig.

- b) Wenn der Betriebsrat nicht widerspricht, kann von a) abgewichen werden:

bei Stilllegung wesentlicher Betriebsteile,
in anderen, sachlich begründeten Fällen.

Erhebt der Betriebsrat Widerspruch, so hat der diesen sachlich zu begründen.

Kommt zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat keine Einigung zustande, so werden die Tarifvertragsparteien angerufen. Bleiben auch diese Einigungsbemühungen erfolglos, so steht der Verfahrensweg nach § 102 BetrVG offen.

2. Entgeltsicherung

- a) Beschäftigte, die das 55. Lebensjahr vollendet haben und dem Betrieb mindestens 15 Jahre ununterbrochen angehören und durch eine Änderungskündigung versetzt werden, erhalten zur Verdienstsicherung eine Ausgleichszahlung in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen dem Tarifgehalt bzw. -lohn der bisherigen und dem Tarifgehalt bzw. -lohn der neuen Tätigkeit.

Außertarifliche Zulagen fallen nicht unter diesen Verdienstaussgleich.

Der Gesamtbetrag der Vergütung einschließlich der Ausgleichszahlung darf die bisherigen Bezüge nicht überschreiten.

- b) Tarifierhöhungen wirken sich bei den Ausgleichszahlungen entsprechend aus.
- c) Der Anspruch auf Entgeltsicherung besteht bis zur Bewilligung des Altersruhegeldes, längstens jedoch bis zur Vollendung des 65. Lebensjahres. Das gleiche besteht bei Bewilligung der Berufsunfähigkeitsrente.

3. Sonstiges

- a) Die Möglichkeit, vorgezogenes oder flexibles Altersruhegeld zu beantragen, bleibt durch die vorstehende Regelung unberührt.
- b) Ändern sich während der Laufzeit des Tarifvertrages die Voraussetzungen für den Bezug des Altersruhegeldes in der gesetzlichen Rentenversicherung oder sonstige gesetzliche Grundlagen zu dieser Regelung, so kann jede Tarifvertragspartei diese Regelung mit sechsmonatiger Frist zum Halbjahresende kündigen.

§ 4 – Arbeitszeit

1. Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit ausschließlich der Ruhepausen beträgt 38,5 Stunden an 5 Tagen. Hiervon kann mit ausdrücklicher Zustimmung des Betriebsrats - bei Fehlen eines Betriebsrats einzelvertraglich - abgewichen werden.
2.
 - a) Bei Kraftfahrern, Beifahrern und Güterbegleitern kann die Arbeitszeit einschließlich der Arbeitsbereitschaft auf 45 bzw. 48 Stunden je Arbeitswoche ohne Mehrarbeitszuschlag festgelegt werden, wobei die Arbeitszeit 10 Stunden täglich nicht überschreiten darf, es sei denn, daß Arbeitsbereitschaft regelmäßig und in erheblichem Umfang vorliegt und somit die Arbeitszeit über 10 Stunden täglich verlängert werden kann (§ 7 Abs. 1 Arbeitszeitgesetz).
 - b) Die Lenkzeit von Fahrzeugen mit einem zulässigen Gesamtgewicht einschließlich der Anhänger oder der Sattelanhänger von über 3,5 t muß nach 4 ½ Stunden Lenkzeit mindestens 45 Minuten, gegebenenfalls aufteilbar in Teilunterbrechungen von 15 Minuten, unterbrochen werden. Im übrigen gelten die EU-Sozialvorschriften im Straßenverkehr.

3. Die Verteilung der regelmäßigen Arbeitszeit auf die einzelnen Werktage sowie die Festlegung der Pausen richtet sich im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen nach den betrieblichen Erfordernissen.
4. Am 24.12. eines jeden Jahres ist unter Fortzahlung der Bezüge ab 12.00 Uhr arbeitsfrei. Vollzeitbeschäftigte, die an diesem Tag ihre vertragliche Arbeitszeit erfüllt haben, erhalten eine Lohn-/Gehaltsgutschrift von zusätzlich 3,5 Stunden.
5. Im übrigen gelten die arbeitszeitlichen Bestimmungen des Arbeitszeitgesetzes, des Jugendarbeitsschutz-, Mutterschutz- und des Schwerbehindertengesetzes in ihrer jeweiligen Fassung.
6. Die Zeiten des Berufsschulbesuches durch Auszubildende gelten vom Beginn des Unterrichts bis zum Ende des Unterrichts am Berufsschultag ohne Herausrechnung der Pausen als Arbeitszeit. Die Wegezeit von der Berufsschule zum Betrieb kann auf die nach dem Arbeitsgesetz zu gewährenden Pausen angerechnet werden.
7. Bei höherer Gewalt, bei Mangel an geeigneter Arbeit wegen Ausfall an Strom, Maschinen, Material oder dergleichen sind die Beschäftigten verpflichtet, vorübergehend andere zumutbare Arbeiten als die, für die sie eingestellt sind, oder zu anderen als den sonst üblichen Zeiten zu verrichten. Im letztgenannten Fall sind dem Beschäftigten dadurch entstehende zusätzliche Fahrtkosten vom Arbeitgeber zu erstatten. Der Betriebsrat ist zu Maßnahmen gemäß Satz 1 vorher anzuhören, sofern nicht Gefahr im Verzug ist. Die dadurch ausfallende Arbeitszeit ist im Einvernehmen mit dem Betriebsrat ohne Mehrarbeitszuschlag nachzuarbeiten.
8. Alle Mitarbeiter können zu Inventurarbeiten herangezogen werden.

§ 5 – Flexible Arbeitszeit

1. Auf Verlangen des Arbeitgebers kann aus betrieblichen Gründen eine Jahresarbeitszeitregelung im Korridormodell ohne weitere Gegenleistung des Arbeitgebers eingeführt werden, sofern aus Sicht des Betriebsrates keine schwerwiegenden Gründe entgegenstehen. Eine solche Arbeitszeitregelung kann für den gesamten Betrieb, aber auch für Abteilungen und Funktionseinheiten eingeführt werden. Einzelheiten, die nicht in § 5 Ziffern 2-8 abschließend geregelt sind, sind in einer Betriebsvereinbarung zu vereinbaren.
2. Bei einer flexiblen Jahresarbeitszeitregelung wird von einer individuellen Jahresarbeitszeit ausgegangen. Die individuelle Jahresarbeitszeit berechnet sich auf der Basis von 167 Arbeitsstunden je Monat x 12. Sie vermindert sich um die Arbeitsstunden an den gesetzlichen Wochenfeiertagen - soweit sie nicht auf einen Sonntag fallen - den tariflichen Urlaubstagen, den Krankheitstagen oder sonstigen Freistellungsansprüchen aus gesetzlichen Vorgaben, Tarifverträgen oder Betriebsvereinbarungen. Für Heiligabend und Silvester verringert sich die Jahresarbeitszeit um insgesamt 3,5 Stunden. Bei unterjährig eintretenden/ausscheidenden Arbeitnehmern erfolgt die Berechnung zeitanteilig. Für die vorgenannten Tage wird ein Stundenwert angenommen, der sich berechnet nach der tariflichen- oder einzelvertraglichen Wochenarbeitszeit : 5 Arbeitstage pro Woche.

3. In einem Jahresarbeitszeitmodell kann eine variierende Wochenarbeitszeit in einem Korridor zwischen 32 und 45 Wochenstunden zuschlagsfrei vereinbart werden. Dem/der Arbeitnehmer/in ist der konkrete Arbeitseinsatz grundsätzlich mindestens 5 Tage im voraus bekanntzugeben. Bei Unterschreitung dieser Frist aufgrund nicht vorherplanbarer betrieblicher Notwendigkeiten ist auf die sozialen Belangen des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin Rücksicht zu nehmen. Eine Arbeitszeitregelung über die Korridorhöchstgrenze hinaus ist nur mit Zustimmung des Betriebsrates, bei Fehlen eines Betriebsrates einzelvertraglich möglich.
4. Am Ende des Berechnungszeitraumes von 52 Wochen muß die individuelle Jahresarbeitszeit des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin erreicht sein. Zu diesem Zeitpunkt bestehende Mehrarbeitsstunden von maximal 100 und Minderstunden von max. 60 werden in den nachfolgenden Berechnungszeitraum übertragen. Die Stunden sind mit den Arbeitsstunden des nachfolgenden Berechnungszeitraumes zu saldieren.
5. Bei Ausscheiden des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin sind noch bestehende Plusstunden auszuzahlen. Minusstunden verfallen, es sei denn, das Ausscheiden des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin ist durch grob vertragswidriges Verhalten (§ 626 BGB) des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin verursacht.
6. Arbeitszeiten außerhalb der Übertragungsgrenzen (+100/-60) werden wie folgt geregelt:
 - Nicht geleistete Arbeitszeit, die 60 Minderstunden überschreitet, gilt als abgeleistet, es sei denn, der Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin hat in den letzten 4 Monaten des Verteilzeitraumes keine Arbeitsleistung erbracht; soziale Härtefälle werden in Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat gesondert geregelt;
 - Mehrarbeitszeit oberhalb der Übertragungsgrenze von 100 Stunden sind innerhalb eines Ausgleichszeitraumes von 3 Monaten, der unmittelbar auf die Entstehungsperiode folgt, auszugleichen. Dabei hat der/die Arbeitnehmer/in die Wahl, den Ausgleich durch Auszahlung, Freizeitausgleich oder Übertragung des Arbeitszeitguthabens in den nachfolgenden Berechnungszeitraum herbeizuführen. Ein Verzicht ist nicht möglich.
7. Zuschlagspflichtige Mehrarbeit im Jahresarbeitssystem ist gegeben nach Überschreiten der 45. Wochenarbeitsstunde, bei Überschreiten des vorab angekündigten Arbeitszeiteinsatzes nach der 5. Stunde pro Woche sowie für die Arbeitszeit, die am 6. Arbeitstag einer Woche geleistet wird, unabhängig von der bisher dahin geleisteten Arbeitszeit. Der Zuschlag beträgt 25 % auf das Tarifentgelt. Alle anderen Zuschlagsregelungen bleiben hiervon gemäß § 7 MTV unberührt. Mehrarbeitsstunden oberhalb des Übertragungslimits von 100 Stunden werden mit einem Zuschlag von 30 % vergütet, unabhängig davon, ob der Ausgleich durch Auszahlung, Freizeitausgleich oder durch Übertragung in den nachfolgenden Berechnungszeitraum erfolgt.
8. Die Regelung dieses § findet sinngemäß Anwendung auf Arbeitnehmer/innen in Teilzeitbeschäftigungsverhältnissen.

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

1. Mehrarbeit ist jede über die in § 4 Abs. 1 festgelegte regelmäßige Arbeitszeit hinaus geleistete Arbeit. Zuschlagspflichtige Arbeit ist jede über 40 Stunden in der Woche hinaus geleistete Arbeitszeit. Zuschlagspflichtige Mehrarbeit im Planungszeitraum gemäß § 4 Abs. 3 ist Arbeitszeit, die die im voraus geregelte wöchentliche Arbeitszeit um mehr als 1,5 Stunden überschreitet. Im Planungszeitraum anfallende Arbeitszeit von mehr als 45 Stunden in der Woche wird wie zuschlagspflichtige Mehrarbeit behandelt.
2.
 - a) Regelmäßige Nachtarbeit ist die in der Zeit zwischen 20.00 Uhr und 6.00 Uhr geleistete Arbeit.
 - b) Unregelmäßige Nachtarbeit ist die nicht aufgrund betrieblich kollektiver Arbeitszeitregeln oder individuell einzelvertraglich geregelter Arbeitszeit zu leistende Arbeit in der Zeit zwischen 21.30 Uhr und 6.00 Uhr. Sonn- und Feiertagsarbeit ist die an Sonn- und gesetzlichen Feiertagen in der Zeit zwischen 0.00 Uhr und 24.00 Uhr geleistete Arbeit. Statt der Zeit von 0.00 Uhr bis 24.00 Uhr kann betrieblich eine Änderung von Beginn und Ende festgelegt werden, wobei jedoch die Zeitspanne von 24 Stunden beibehalten werden muß.
3. Mehr- und Nachtarbeit sowie Arbeit an Sonn- und gesetzlichen Feiertagen ist nach Möglichkeit zu vermeiden. Sie darf nach Maßgabe der gesetzlichen Bestimmungen angeordnet werden und ist grundsätzlich zu leisten, es sei denn, es stehen in Ausnahmefällen zwingende persönliche Gründe entgegen.
4. In Ausnahmefällen kann die Arbeitszeit gemäß § 7 Arbeitszeitgesetz verlängert werden:

bei Angestellten:

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

bei gewerblichen Arbeitnehmern:

bis zu 10 Stunden täglich, jedoch nicht über 55 Stunden wöchentlich;
über 10 Stunden täglich, jedoch nicht über 60 Stunden wöchentlich, wenn in die verlängerte Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft fällt.

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

§ 7 – Vergütung der Mehr- und Nachtarbeit sowie der Arbeit an Sonn- und Feiertagen

1. Die Vergütung für angeordnete Mehrarbeit sowie für Arbeit an Sonn- und Feiertagen beträgt je Stunde 1/167 des tatsächlichen Monatsgehaltes bzw. -lohnes.

2. Im übrigen sind folgende Zuschläge zu zahlen:

a)	für Mehrarbeit	25 %
b)	für Mehrarbeit ab der 5. Mehrarbeitsstunde in der Woche	50 %
c)	für regelmäßige Nachtarbeit im Zeitraum 20.00 Uhr bis 6.00 Uhr	10 %
d)	für Mehrarbeit bei regelmäßiger Nachtarbeit im Zeitraum 20.00 Uhr bis 6.00 Uhr	50 %
e)	für unregelmäßige Nachtarbeit im Zeitraum 21.30 Uhr bis 6.00 Uhr	10 %
f)	für Mehrarbeit bei unregelmäßiger Nachtarbeit im Zeitraum 21.30 Uhr bis 6.00 Uhr	50 %
g)	für Arbeit an Sonntagen	70 %
h)	für Arbeit an gesetzlichen Feiertagen	125 %

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

3. Vergütung für Mehr-, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit und die entsprechenden Zuschläge können im gegenseitigen Einvernehmen auch durch angemessene Pauschalen oder Freizeitgewährung abgegolten werden.

4. Bei Reisenden, bei denen in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft vorliegt und eine bestimmte Arbeitszeit nicht festgelegt ist, gilt die vorstehende Zuschlagsregelung nicht.

§ 8 – Allgemeine Gehalts- bzw. Lohnbestimmungen

1. Die Gehaltsgruppen und die Tarifgehälter werden in einem besonderen Gehaltstarifvertrag, die Lohngruppen und die Tariflöhne in einem besonderen Lohnvertrag vereinbart.

2. Bei Arbeitszeit im Planungszeitraum nach § 4 Ziffer 3 wird für die Gehalts- und Lohnabrechnung die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit von 38,5 Stunden zugrunde gelegt. Die nach § 4 Abs. 3 zu treffende Regelung muß im Hinblick auf Leistungsvergütungssysteme eine Regelung enthalten.

3. Zulagen sind dem Grunde nach zu bezeichnen und in der Gehalts- bzw. Lohnvereinbarung getrennt vom Tarifgehalt bzw. -lohn auszuweisen.

Für über das übliche Maß hinausgehende Leistungen sollen Leistungszulagen gewährt werden.

4. Bei auswärtiger Tätigkeit sind Reisekosten und Spesen nach Maßgabe betrieb-

licher Regelung, mangels solcher in Höhe der steuerlich abzugsfähigen Beträge zu zahlen.

5. Die Beschäftigten sind berechtigt, auf Gehalts- bzw. Lohnspitzen zu verzichten, wenn sich daraus ein höheres Nettoentgelt ergibt.
6. Die Auszahlung des Gehalts/Lohns erfolgt auf der Grundlage einer schriftlichen Abrechnung spätestens am letzten Arbeitstag für den abgelaufenen Monat.

§ 9 – Urlaub

1. Der Beschäftigte hat für jedes Kalenderjahr Anspruch auf Urlaub unter Fortzahlung der Bezüge.

Der Anspruch auf den vollen Jahresurlaub entsteht erstmalig nach einer 6-monatigen ununterbrochenen Betriebszugehörigkeit.

Im Laufe des Urlaubsjahres eintretende oder ausscheidende Beschäftigte erhalten für jeden angefangenen Monat der Tätigkeit im Betrieb 1/12 des ihnen zustehenden Jahresurlaubs. Für bereits gewährten Urlaub kann bei dem Ausscheiden keine Entgeltkürzung vorgenommen werden.

Der Urlaubsanspruch erlischt am 31.03. des nachfolgenden Kalenderjahres, sofern er nicht vorher vergeblich schriftlich geltend gemacht wurde.

Ein Anspruch auf Urlaub besteht nicht, soweit der Beschäftigte für das laufende Kalenderjahr bereits in einem anderen Betrieb Urlaub erhalten hat.

2. Der Urlaub soll zusammenhängend genommen und darf nicht in Geld abgegolten werden. Die zeitliche Festlegung des Urlaubs soll möglichst unter Berücksichtigung der Wünsche der Beschäftigten erfolgen.

Während des Urlaubs darf der Beschäftigte keine Arbeit gegen Entgelt ausführen. Bei Zuwiderhandlung entfällt der Anspruch auf Zahlung des Gehalts bzw. Lohnes für die Urlaubszeit. Empfangenes Gehalt bzw. Lohn ist zurückzuzahlen. Bei Erkrankung während des Urlaubs, die Arbeitsunfähigkeit zur Folge gehabt hätte, werden die Krankheitstage nicht auf den Urlaub angerechnet. Der Beschäftigte hat den Arbeitgeber unverzüglich von der Erkrankung zu unterrichten und den ärztlichen Nachweis zu führen.

Er hat sich nach Ablauf der ursprünglichen Urlaubsdauer oder, falls die Krankheit länger andauert, nach Beendigung der Krankheit dem Betrieb zur Arbeitsleistung zur Verfügung zu stellen, wenn nichts anderes vereinbart ist.

3. Die Dauer des Jahresurlaubes beträgt:

für alle Beschäftigten nach vollendetem 18. Lebensjahr 30 Arbeitstage jährlich.

Maßgebend für die Urlaubsdauer ist das Lebensalter bei Beginn des Kalenderjahres.

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

4. Das Urlaubsjahr ist das Kalenderjahr. Scheidet der Beschäftigte im laufenden Urlaubsjahr fristlos aus einem von ihm zu vertretenden Grund aus, gilt der über § 8 Ziffer 1, Satz 3 hinaus gewährte Urlaub als Vorschuß.

Der Arbeitgeber kann das vorschußweise geleistete Urlaubsentgelt zurückfordern oder gegen restlichen Entgeltanspruch aufrechnen.

5. Auf den Jahresurlaub unter Abs. 3 wird je Woche Kuraufenthalt der jeweils erste Tag der Woche des Kuraufenthaltes angerechnet. Ausgenommen von der Anrechnung auf den Jahresurlaub sind:

Maßnahmen, deren unmittelbarer Anschluß an eine Krankenhausbehandlung medizinisch notwendig ist (Anschlußrehabilitation); als unmittelbar gilt auch, wenn die Maßnahme innerhalb von 14 Tagen beginnt;

Vorsorgekuren für Mütter nach § 24 des Fünften Buches Sozialgesetzbuch sowie für Müttergenesungskuren nach § 41 des Fünften Buches Sozialgesetzbuch;

Kuren von Beschädigten nach § 11 Abs. 2 des Bundesversorgungsgesetzes;

Rehabilitationsmaßnahmen, -kuren.

6. Für die Berechnung der Dauer des Urlaubs ist die 5 Tage-Woche zugrunde zu legen. Bei Urlaubsgewährung von mindestens einer Kalenderwoche soll der vorausgehende Sonnabend grundsätzlich nicht als Arbeitstag vorgesehen sein. Entsprechendes gilt bei Beendigung eines mindestens 5 Tage andauernden Urlaubs am Freitag einer Woche für den darauffolgenden Sonnabend.

7. Das Urlaubsentgelt richtet sich nach Maßgabe folgender Regelungen:

Es bemißt sich nach dem durchschnittlichen Monatseinkommen der vergangenen 12 Monate vor Beginn des Urlaubs. Bei der Ermittlung dieses Einkommens bleiben Mehrarbeitszuschläge und einmalige Leistungen im Kalenderjahr, wie z.B. Urlaubsgeld, Sonderzahlungen, Gratifikationen, Jahresprämien, Jubiläumzahlungen unberücksichtigt. Das gilt auch, wenn der Arbeitsverdienst ganz oder teilweise neben einem Fixum oder Gehalt in der Zahlung einer Provision besteht.

§ 10 – Urlaubsgeld

1. Jeder Arbeitnehmer und Auszubildende erhält ein Urlaubsgeld zusätzlich zum Entgelt bzw. zur Ausbildungsvergütung nach Maßgabe folgender Bestimmungen:

Das Urlaubsgeld beträgt in den Jahren 2006 bis 2009
für alle Mitarbeiter einheitlich je

614,00 €

Das Urlaubsgeld beträgt für neu eingestellte Auszubildende einheitlich je zeitanteilig pro Beschäftigungsjahr 1/2 von 383,00 €

Das Urlaubsgeld beträgt im übrigen für die Jahre 2006 bis 2009 für Auszubildende einheitlich je 409,00 €

2. Das Urlaubsgeld ist vor Antritt des Urlaubs zu zahlen. Es wird fällig, wenn mindestens die Hälfte des dem Beschäftigten zustehenden tariflichen Urlaubs gewährt und genommen wird.
3. Beschäftigte, die im Laufe des Kalenderjahres eintreten, erhalten je vollen Kalendermonat ihrer Betriebszugehörigkeit im Urlaubsjahr 1/12 des Urlaubsgeldes.
4. Scheidet ein Beschäftigter während eines Urlaubsjahres aus dem Arbeitsverhältnis aus, so hat er Anspruch auf 1/12 des Urlaubsgeldes für jeden vollen Kalendermonat der Betriebszugehörigkeit.
5. Scheidet ein Beschäftigter vor Beendigung des Urlaubsjahres nach Auszahlung des Urlaubsgeldes aus dem Arbeitsverhältnis aus, so hat er das nach den vorstehenden Bestimmungen zuviel erhaltene Urlaubsgeld zurückzuzahlen. Wird der Beschäftigte durch eigenes Verschulden aus einem Grunde entlassen, der eine fristlose Kündigung rechtfertigt, oder hat er das Arbeitsverhältnis unberechtigt vorzeitig gelöst, so ist das Urlaubsgeld in voller Höhe zurückzuzahlen. In allen diesen Fällen gilt das Urlaubsgeld als Gehalts- bzw. Lohnvorschuß, der bei der Endabrechnung in voller Höhe einbehalten werden kann.
6. Bei Urlaubsabgeltung im Falle des Ausscheidens des Beschäftigten ist das Urlaubsgeld anteilig zu zahlen, soweit nach Ziffer 5. Anspruch auf Urlaubsgeld besteht.

Teilzeitbeschäftigte erhalten das Urlaubsgeld im Verhältnis ihrer tatsächlichen Arbeitszeit zur tariflichen Arbeitszeit.

§ 11 – Sonderzahlung

1. Jeder Arbeitnehmer und Auszubildende erhält nach einer ununterbrochenen Betriebszugehörigkeit von 6 Monaten eine Sonderzahlung zusätzlich zum Gehalt/Lohn bzw. zur Ausbildungsvergütung nach Maßgabe folgender Bestimmungen:
2. Die Sonderzahlung beträgt 2006 bis 2009 je 20 % des jeweiligen Tarifgehalts/Lohnes.
3. Sonderleistungen des Arbeitgebers, wie Weihnachtsgeld, Jahresergebnisbeteiligung u.a. gelten als Sonderzahlung im Sinne dieser Vereinbarung und erfüllen den tariflichen Anspruch, soweit sie zusammengerechnet die Höhe der tariflich zu erbringenden Leistung erreichen. Dies gilt auch, wenn die betrieblichen Sonderzahlungen aufgrund von Betriebsvereinbarungen, betrieblicher Übung oder Einzelarbeitsvertrag für einen vor Inkrafttreten dieser Vereinbarung liegenden Zeitraum entstanden sind, aber erst nach Inkrafttreten dieses Tarifvertrages zur Auszahlung gelangen.

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

4. Die Sonderzahlung wird in der 2. Novemberhälfte ausgezahlt.
5. Arbeitnehmer, die im Laufe eines Kalenderjahres eintreten und die Voraussetzungen der Ziffer 1 erfüllen oder ausscheiden, erhalten je vollen Kalendermonat ihrer Betriebszugehörigkeit im laufenden Kalenderjahr 1/12 der Sonderzahlung. Ausscheidende Arbeitnehmer erhalten die anteilige Sonderzahlung dann nicht, wenn das Ausscheiden aus den in Ziffer 8 genannten Gründen erfolgt.
6. Teilzeitarbeitnehmer erhalten die Sonderzahlung im Verhältnis ihrer tatsächlichen Arbeitszeit zur tariflichen Arbeitszeit.
7. Ruhen die Rechte aus dem Arbeitsverhältnis bzw. Ausbildungsverhältnis, z.B. bei Wehrdienst, Zivildienst, Erziehungsurlaub, oder besteht kein Anspruch auf Arbeitsentgelt, Ausbildungsvergütung oder Lohnersatzleistungen für mindestens 2 Wochen im Kalendermonat, so ermäßigt sich der Anspruch um 1/12 je Kalendermonat.
8. Scheidet der Arbeitnehmer infolge fristloser Entlassung oder wegen vertragswidriger Lösung des Arbeitsverhältnisses aus dem Betrieb aus, so entfällt der Anspruch auf Zahlung der tariflichen Sonderzahlung. Für das laufende Kalenderjahr bereits erhaltene Beträge sind als Gehalts- bzw. Lohnvorschuß zurückzuzahlen. Eine Rückzahlungsverpflichtung besteht auch für die Fälle, in denen der Arbeitnehmer aufgrund fristgerechter, verhaltensbedingter Kündigung aus dem Betrieb ausscheidet und in den Fällen der Eigenkündigung der Arbeitnehmer.

Die Rückzahlungsverpflichtung entfällt, wenn die Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu einem Zeitpunkt erfolgt, der nach demjenigen Zeitpunkt liegt, zu dem das Arbeitsverhältnis unter Anwendung der Fristen erstmalig ordentlich hätte gekündigt werden können. Soweit die Sonderzahlung den Betrag von 102,00 € übersteigt, besteht nur für den diesen übersteigenden Betrag eine Rückzahlungsverpflichtung. Für die Fälle der Eigenkündigung der Arbeitnehmer aus nachweislich gesundheitlichen Gründen besteht keine Rückzahlungsverpflichtung.

§ 12 – Freistellung von der Arbeit

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

- II. **für zwei Arbeitstage:**
beim Tod eines Eltern-, Schwiegereltern- oder Kindes;
 - III. **für drei Arbeitstage:**
beim Tod des Ehegatten oder eines Kindes, das sich in häuslicher Gemeinschaft befand;
2. Ist der Beschäftigte durch Arbeitsunfähigkeit oder Urlaub ohnehin an der Erbringung der Dienstleistung gehindert, so entfällt der Anspruch auf bezahlte Freistellung von der Arbeit gemäß Ziffer 1.
 3. Mandatsträger der vertragsschließenden Gewerkschaften (gewählte Vorstandsmitglieder und Delegierte) haben für entsprechende Tätigkeit Anspruch auf bezahlte Freistellung von der Arbeit bis max. 4 Arbeitstage im Jahr.
 4. Soweit Beschäftigte befugt und berufen sind, in einer Schlichtungsstelle oder Tarifkommission Aufgaben zu erfüllen, ist ihnen die dafür erforderliche Freizeit ohne Entgeltminderung zu gewähren.
 5. Im übrigen gelten die gesetzlichen Bestimmungen.

§ 13 – Arbeitsverhinderung

1. Ist der Arbeitnehmer durch Krankheit oder sonstige Ereignisse an der Arbeitsleistung verhindert, so hat er dem Arbeitgeber unverzüglich Mitteilung zu machen und dabei die Gründe seiner Verhinderung anzugeben. Eine Arbeitsunfähigkeit durch Krankheit ist von Beginn an innerhalb von 3 Tagen durch eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung des Arztes oder der Krankenkasse nachzuweisen, aus der sich auch die voraussichtliche Dauer der Arbeitsunfähigkeit ergibt.
2. In Fällen unverschuldeter, mit Arbeitsunfähigkeit verbundener Krankheit und während eines von einem Versicherungsträger bewilligten Heilverfahrens wird dem Arbeitnehmer das durchschnittliche Monatseinkommen der letzten 12 Monate für die Dauer der Arbeitsunfähigkeit fortgezahlt, längstens aber für die Dauer von 6 Wochen, nicht jedoch über das Ende des Arbeitsverhältnisses hinaus.

Bei der Ermittlung des durchschnittlichen Monatseinkommens bleiben Mehrarbeitszuschläge und einmalig im Kalenderjahr erfolgte Zahlungen, wie z.B. Urlaubsgeld, Sonderzahlungen, Gratifikationen, Jahresprämien, Jubiläumzahlungen, außer acht.

3. In allen anderen Fällen unverschuldeter Arbeitsversäumnis wird das Entgelt nur für die unumgänglich notwendige Abwesenheit, höchstens jedoch bis zur Dauer von 4 Stunden, fortgezahlt. Wird bei Wahrnehmung öffentlicher oder behördlicher Aufgaben eine Entschädigung gezahlt, so ist diese anzurechnen.

§ 14 – Entgeltzahlung im Sterbefall

Hinterläßt der Beschäftigte einen unterhaltsberechtigten Ehegatten oder unterhaltsberechtigte Kinder, so sind die Bezüge für den Sterbemonat und einen weiteren Monat, bei 5-jähriger Betriebszugehörigkeit für den Sterbemonat und 2 weitere Monate zu zahlen.

§ 15 – Arbeits- und Schutzkleidung

1. Wird durch Gesetz oder Verordnung, durch Vorschriften der Berufsgenossenschaft oder des Arbeitgebers das Tragen einer bestimmten Schutzkleidung vorgeschrieben, so ist diese vom Arbeitgeber kostenlos zu stellen.
2. Für Schmutzarbeit, wofür eine entsprechende Schutzkleidung nicht gestellt wird, ist eine Schmutzzulage von 10 % zu zahlen.

§ 16 – Verwirkung von Ansprüchen

1. Der Beschäftigte ist zur sofortigen Nachprüfung der Gehalts- bzw. Lohnabrechnung und des gezahlten Geldbetrages verpflichtet. Stimmt der Geldbetrag mit dem Gehalts- bzw. Lohnnachweis nicht überein, so ist dieses unverzüglich dem Auszahlenden zu melden.
2. Gegenseitige Ansprüche aller Art aus dem Arbeitsverhältnis sind innerhalb einer Ausschußfrist von drei Monaten seit Fälligkeit des Anspruches schriftlich geltend zu machen.

§ 17 – Tarifschiedsgericht

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

Betroffene - einschließlich Betriebsrat - haben das Recht der Anhörung vor dem Tarifschiedsgericht.

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

Die Entscheidung des Schiedsgerichts sind für beide Teile bindend.

§ 18 – Günstigkeitsklausel

1. Individualvertraglich bestehende, für die Beschäftigten günstigere Bedingungen dürfen aus Anlaß des Inkrafttretens dieses Manteltarifvertrages nicht zu deren Ungunsten verändert werden.
2. Bestehende betriebliche Vergütungsregelungen, die die Arbeitnehmer günstiger stellen als nach diesem Tarifvertrag, werden durch den Tarifvertrag nicht abgelöst.
3. Jedem Beschäftigten soll durch den Arbeitgeber eine Ausfertigung des Vertrages ausgehändigt oder in geeigneter Weise zugänglich gemacht werden.

§ 19 – Schlußbestimmungen

1. Dieser Manteltarifvertrag tritt am 01.01.2006 in Kraft und endet mit Ablauf des 31.12.2009, ohne daß es einer Kündigung bedarf. Die Nachwirkung der Regelungen in §§ 10 und 11 über den 31.12.2009 hinaus ist ausgeschlossen.
2. Der Manteltarifvertrag vom 16.10.2003 trat mit Wirkung zum 31.12.2005 außer Kraft.
3. Soweit im Kalenderjahr 2006 bereits Zahlungen entsprechend den Regelungen in §§ 10 und 11 geleistet wurden, sind diese anrechenbar auf die Zahlungsverpflichtung in §§ 10 und 11.

Hamburg, den 21. Dezember 2006

Landesverband Norddeutschland des
genossenschaftlichen Groß- und Außenhandels e.V.

.....
Carsten Koch

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

.....
Peter Franielczyk Sabine Gatz Wolfgang Denia