

# **Manteltarifvertrag für die Beschäftigten im Einzelhandel in Bayern vom 30.01.2006 in der Fassung vom 16. Juni 1997**

## **§ 1 Geltungsbereich**

Der Tarifvertrag gilt:

1. räumlich:  
für das Land Bayern;
2. fachlich:  
für die Betriebe des Einzelhandels und des Versandhandels aller Branchen und Betriebsformen (z.B. auch: Mobileverkaufsstellen, Backshops) einschließlich ihrer Hilfs- und Nebenbetriebe (z.B. Kundendienst, Tankstellen usw.);
3. persönlich:  
für alle Beschäftigten und Auszubildenden, ausgenommen die in § 5 Absatz 2 und 3 Betriebsverfassungsgesetz genannten Personen.

## **§ 2 Beginn und Änderung des Arbeitsverhältnisses**

1. Der Arbeitsvertrag bedarf der Schriftform (deklaratorische Wirkung).  
Dem/der Beschäftigten ist eine Ausfertigung auszuhändigen.
2. Dem/der Beschäftigten sind Rechte und Pflichten aus den sein/ihr Arbeitsverhältnis berührenden Betriebsvereinbarungen mitzuteilen.
3. Bei Vertragsänderungen während der Dauer des Beschäftigungsverhältnisses gilt Ziffer 1 entsprechend.
4. Im Arbeitsvertrag sind festzulegen:
  - a) Dauer einer vereinbarten Probezeit;
  - b) Art und Umfang der Tätigkeit, Einsatzort (Filiale/ Niederlassung);
  - c) tarifliche Eingruppierung (Tarifgruppe und -stufe);
  - d) Art, Höhe und Zusammensetzung des Entgelts einschließlich aller sonstigen Bezüge;

- e) Dauer der Arbeitszeit;
  - f) vereinbarte Kündigungsfrist.
5. Durch das Gesetz geschützte Beschäftigte (Schwerbehinderte, werdende Mütter usw.) müssen bei der Einstellung auf den Umstand hinweisen, aus dem sich der Schutz ergibt. Spätere Veränderungen sind dem Arbeitgeber unaufgefordert und unverzüglich mitzuteilen.
  6. Wurde vom Arbeitgeber gewünscht, dass sich der Bewerber/die Bewerberin persönlich vorstellt, sind ihm/ihr die notwendigen Fahrt- und Aufenthaltskosten zu erstatten.

### **§ 3 Probezeit**

1. Wird eine Probezeit vereinbart, so darf sie drei Monate nicht überschreiten. Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis von beiden Seiten mit einer Frist von einem Monat zum Monatsende gekündigt werden.
2. Wird das Arbeitsverhältnis über die zur Probe vereinbarte Zeit hinaus fortgesetzt, geht es in ein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit über.

### **§ 4 Aushilfen**

1. Die Beschäftigung zur Aushilfe ist ausdrücklich zu vereinbaren. Sie erfolgt zu einem bestimmten Zweck oder für eine bestimmte Zeit.
2. Wird ein/eine als Aushilfe Beschäftigte/r über die Dauer von drei Monaten hinaus ununterbrochen beschäftigt, geht das Aushilfsarbeitsverhältnis in ein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit über. Bei der Berechnung des Zeitraumes von drei Monaten bleiben Unterbrechungen der Beschäftigung, soweit sie insgesamt einen Monat nicht übersteigen, unberücksichtigt.

Das Anstellungsverhältnis einer Aushilfe wird auch dann zu einem Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit, wenn die Beschäftigung innerhalb von sechs Monaten insgesamt vier Monate gedauert hat.

3. Die zur Aushilfe Beschäftigten erhalten für jede Arbeitsstunde 1/163 des tariflichen Monatsentgelts.
4. Im ersten Beschäftigungsmonat kann für Beschäftigte zur Aushilfe eine tägliche Kündigung ausgesprochen werden. Dauert bei Beschäftigten zur Aushilfe die ununterbrochene Beschäftigung länger als einen Monat, kann mit einer Frist von einer Woche gekündigt werden. Geht das Arbeitsverhältnis zur Aushilfe in ein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit über, gelten für die Kündigung die Bestimmungen des § 17. In Versandbetrieben kann für Aushilfen eine tägliche Kündigung stets ausgesprochen werden.

## § 5 Arbeitszeit und Pausen

1. Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit beträgt ausschließlich der Pausen 37,5 Stunden und soll auf höchstens fünf Arbeitstage pro Woche verteilt werden.

Fällt ein gesetzlicher Feiertag auf einen Werktag, so vermindert sich die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit um die an diesem Tag anfallenden Arbeitsstunden, die als geleistet gelten.

2. Eine von Ziffer 1 abweichende Einteilung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ist, auch für Teilzeitbeschäftigte, unter Berücksichtigung der betrieblichen Erfordernisse zulässig, sofern die Verteilung der regelmäßigen Arbeitszeit auf die einzelnen Werktage sowie die Festlegung der Pausen in Betrieben mit einem Betriebsrat durch Betriebsvereinbarung, in Betrieben ohne Betriebsrat durch Einzelarbeitsverträge vereinbart wird, wobei zur Erreichung von zusammenhängenden Freizeiten - mindestens ein halber Arbeitstag - die Wochenarbeitszeit so einzuteilen ist, dass
  - a) sich bei im Voraus festgelegten Freizeiten, z.B. im rotierenden Freizeitsystem oder bei festen Freizeittagen bzw. Freizeithalbtagen im Durchschnitt eines Kalenderjahres eine wöchentliche Arbeitszeit von 37,5 Stunden ergibt

oder

- b) bei Arbeitszeitsystemen ohne Jahresarbeitszeitregelung die durch die Wochenarbeitszeitverkürzung von 40 Stunden auf 38,5/37,5 Wochenstunden entstehende Freizeit in Abschnitten von sechs Wochen oder Quartalen zusammengefasst und im voraus geregelt wird.
3. Für Kraftfahrer/Kraftfahrerinnen von Personenkraftwagen, Beschäftigte im Tankstellen- und Garagengewerbe, Heiz-, Schließ- und Wachpersonal (Wächter/Wächterinnen, Pförtner/Pförtnerinnen), Betriebsfeuerwehr, kann - wenn in die Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft fällt - die Arbeitszeit auf 47 Stunden wöchentlich verlängert werden. Die tägliche Arbeitszeit einschließlich der Ruhepausen für diesen Personenkreis darf 12 Stunden nicht überschreiten.

Die wöchentliche Arbeitszeit kann um weitere sechs Stunden verlängert werden; diese Arbeitszeit ab der 48. Stunde gilt als Mehrarbeit.

Für Kraftfahrer/Kraftfahrerinnen und Wagenbegleiter/Wagenbegleiterinnen ist eine Schichtzeit bis zu zwölf Stunden zulässig.

Die Arbeitszeit im Werkverkehr ist durch ein gesondertes Abkommen geregelt.

- 4.a) Arbeitszeitanfang, Arbeitszeitende und Lage der Arbeitszeit für Teilzeitbeschäftigte sollen in Betrieben mit Betriebsrat durch Betriebsvereinbarung, in Betrieben ohne Betriebsrat durch einzelvertragliche Vereinbarungen geregelt werden.
- b) Die Arbeitszeit von Teilzeitbeschäftigten soll in der Regel wöchentlich 20 Stunden und täglich 4 Stunden nicht überschreiten. Hiervon kann abgewichen werden, wenn der/die Beschäftigte dies wünscht oder betriebliche Belange, z.B. Schließdienst, Auffüllfähigkeit, Hausreinigung oder Inventuren dies erfordern.
- c) Teilzeitbeschäftigte, deren Arbeitszeit im Durchschnitt eines Kalenderjahres 20% über der vertraglich oder kollektivrechtlich vereinbarten Arbeitszeit liegt (Zusatzstunden, die über die Einsatzplanung hinausgehen), haben auf ihren Wunsch Anspruch auf einen Arbeitsvertrag, der der durchschnittlichen Arbeitszeit innerhalb eines Kalenderjahres entspricht.

Der Anspruch erlischt mit dem Ablauf von drei Monaten nach Vorliegen der Voraussetzungen, wenn er nicht innerhalb dieser Frist schriftlich gegenüber dem Arbeitgeber geltend gemacht wird.

- 5.a) Beschäftigte, die spätöffnungsbedingt nach 18.30 Uhr arbeiten, sollen an diesen Tagen nicht länger als 8,5 Stunden beschäftigt werden, es sei denn, betriebsübliche Arbeitszeiten sind ebenfalls länger. Darüber hinaus sollen Beschäftigte in Verkaufsstellen auf ihren Wunsch von Montag bis Freitag an nicht mehr als drei Tagen in der Woche nach 18.30 Uhr beschäftigt werden.

Hiervon kann abgewichen werden, wenn im Rahmen einer systematischen Arbeitszeiteinteilung

- mehrere Schichten auch im wöchentlichen Wechsel festgelegt werden
- eine Vier-Tage Arbeitswoche vereinbart wird
- alle vier Wochen ein langes Wochenende (Samstag bis Dienstag, Freitag bis Montag) erreicht wird.

Andere - davon abweichende Arbeitszeitregelungen - können zwischen den Betriebsparteien vereinbart werden, sofern sie eine systematische und im voraus planbare Arbeitszeit- und Freizeitregelung enthalten (rollierendes Freizeitsystem, feste Wochen, Freizeittage, usw.) In Betrieben ohne Betriebsrat ist eine entsprechende Regelung durch Einzelarbeitsvertrag mit den betroffenen Beschäftigten zu treffen.

Beschäftigte in Verkaufsstellen werden auf ihren Wunsch an nicht mehr als drei Samstagen im Monat beschäftigt bzw. unter Anrechnung des gesetzlichen Freistellungsanspruchs in jedem Kalendermonat an einem Samstag von der Beschäftigung freigestellt.

- b) In Betrieben, die an der Spätöffnung teilnehmen, sind die sozialen Belange der Beschäftigten zu berücksichtigen, sowie die besonderen Belastungen, die sich aus der Abendöffnung ergeben.
- c) Bei Vorliegen dringender persönlicher Gründe sollen Beschäftigte im Verkauf auf ihren Wunsch hin an den Tagen Montag bis Freitag von einem Einsatz nach 18.30 Uhr, an Samstagen nach 16.00 Uhr ganz oder teilweise ausgenommen werden, wenn dieser Einsatz für sie unzumutbar wäre.

Dies ist regelmäßig der Fall,

- wenn die nach ärztlichem Attest erforderliche Betreuung und Pflege naher Angehöriger/Lebenspartner nicht gewährleistet wäre;
- wenn glaubhaft gemacht wird, daß die Betreuung und die Beaufsichtigung ihrer Kinder, vor Vollendung des 12. Lebensjahres nicht gewährleistet wäre;
- für Auszubildende am Tag des Berufsschultages.

Beschäftigte, die nach 18.30 Uhr arbeiten und bei einem Geschäftsschluss um 20.00 Uhr in zumutbarem Zeitraum, an Samstagen 1,5 Stunden nach Geschäftsschluss, ihren Wohnsitz mit öffentlichen Verkehrsmitteln nicht erreichen können, wenn sie diese ausschließlich benutzen können, sollen - in erforderlichem Umfang vor 20.00 Uhr - von dem Arbeitseinsatz ausgenommen werden.

- 6. Aus Anlass der Spätöffnungsarbeit im Sinne von § 8, Ziff. 2, darf das bisherige tägliche Pausenvolumen in Betrieben ohne Betriebsrat nicht gegen den Willen der Beschäftigten verändert werden, soweit betriebliche Interessen dem nicht entgegenstellen.  
§ 87 Abs. 1 Ziff. 2, BetrVG, bleibt von dieser Regelung unberührt.

- 7. a) Arbeitsleistungen einzelner Betriebsangehöriger für das Zuendebedienen und andere Tagesabschlussarbeiten bis zu 10 Minuten täglich über die regelmäßige Arbeitszeit hinaus werden ohne Mehrarbeitszuschlag vergütet.

Diese Regelung gilt nur in Ausnahmefällen; sie darf nicht zu einer ständigen Verlängerung der regelmäßigen Arbeitszeit führen. Für Arbeitsleistungen über 10 Minuten hinaus ist eine Viertelstunde, über 15 Minuten hinaus eine halbe Stunde und über 30 Minuten hinaus eine volle Stunde einschließlich des Zuschlages zu vergüten.

- b) Für Arbeitsleistungen für das Zuendebedienen und andere Tagesabschlussarbeiten beginnt die Nachtarbeit erst ab 20.10 Uhr. Das Zuendebedienen und andere Tagesabschlussarbeiten an den Tagen Montag - Samstag nach 20.00 Uhr sind mit einem Zuschlag von 20% zu vergüten.
- c) An den zuschlagsfreien Samstagen sind das Zuendebedienen und andere Tagesabschlussarbeiten in Verkaufsstellen bis 10 Minuten zuschlagsfrei. Ansonsten gilt Ziff. 7a.
- 8. Für Beschäftigte in Verkaufsstellen ist auf deren schriftliches Verlangen die abgeforderte und geleistete Arbeitszeit inklusive aller berechtigten Zeitzuschläge nachvollziehbar für die Zukunft zu erfassen.
- 9. Im Übrigen richtet sich die Arbeitszeit nach den Vorschriften des Arbeitszeitgesetzes, des Jugendarbeitsschutzgesetzes sowie des Mutterschutzgesetzes.

## **§ 6 Mehrarbeit**

- 1. Mehrarbeit ist die über die gemäß § 5 Ziffern 1, 2, 4, 5 oder 8 festgelegte regelmäßige Arbeitszeit hinaus geleistete Arbeit.
- 2. Mehrarbeit ist nach Möglichkeit zu vermeiden. Sie kann nur nach Maßgabe der gesetzlichen Arbeitsschutzbestimmungen und unter Berücksichtigung des Betriebsverfassungsgesetzes angeordnet werden.
- 3. Mehrarbeit ist je Stunde mit 1/163 des Monatsentgelts und einem Zuschlag gemäß § 8 zu vergüten.

Von der 37,5. bis einschließlich der 39. Wochenstunde ist Mehrarbeit mit 1/163 des Monatsentgelts pro Mehrarbeitsstunde zu vergüten. Mehrarbeit über 39 Stunden hinaus ist mit 1/163 des Monatsentgelts und einem Zuschlag gemäß § 8 pro Mehrarbeitsstunde zu vergüten. Auf Wunsch des/der Beschäftigten kann eine Abgeltung von Mehrarbeitsstunden durch Freizeit mit den entsprechenden Zeitzuschlägen erfolgen.

- 4. Reisende - auch Stadtreisende -, bei denen eine bestimmte Arbeitszeit nicht eingehalten werden kann, haben keinen Anspruch auf Mehrarbeitsvergütung.

## **§ 7 Nacht-, Sonntags- und Feiertagsarbeit, Schichtarbeit und Spätöffnungsarbeit**

- 1. Nacht-, Sonntags- und Feiertagsarbeit ist nach Möglichkeit zu vermeiden. Sie ist nur im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen zulässig.
- 2. Nachtarbeit ist die Arbeit in der Zeit zwischen 20.00 Uhr und 6.00 Uhr.

3. Nachtarbeit gemäß Ziffer 2 sowie Arbeit an Sonn- und Feiertagen ist gemäß §§ 6 (Mehrarbeit) und 8 (Zuschlagsregelungen) abzugelten. Dies gilt nicht für den normalen Heiz-, Schließ-, Wach-, Kontroll- und Reinigungsdienst bzw. Wartungsdienst während der Nachtstunden und an Sonn- und Feiertagen sowie für Beschäftigte gemäß § 6 Ziffer 4.
4. Nacht-, Sonntags- und Feiertagsarbeit kann im beiderseitigen Einvernehmen auch durch Freizeit ausgeglichen werden. Dabei ist der entsprechende Zuschlag hinzuzurechnen.
5. Spätöffnungsarbeit (im Sinne von § 8, Ziff. 2) ist die Arbeit, die von Montag - Freitag in der Zeit von 18.30 - 20.00 Uhr und an Samstagen in der Zeit von 14.30 - 16.00 Uhr geleistet wird.
6. Die vier langen Samstage vor Weihnachten sind ohne Spätöffnungszuschlag zu vergüten.

Sofern in Betrieben je Kalendermonat nur einmal am Samstag über 14.00 Uhr hinausgeöffnet wird, ist an diesen Tagen kein Spätöffnungszuschlag zu zahlen. Dies gilt unabhängig davon, ob an vier Samstagen vor Weihnachten nach 14.00 Uhr geöffnet wird oder nicht.

Für Betriebe, die aufgrund Ausnahmeregelungen des Ladenschlussgesetzes in der Fassung vom 15.05.2003 von § 3 des LadSchlG abweichende Ladenschlusszeiten praktizieren dürfen, ist Arbeit an Samstagen ohne Samstagszuschlag zu vergüten.

## **§ 8 Zuschlagsregelungen**

1. Mehr-, Nacht-, Spätöffnungs-, Sonntags- und Feiertagsarbeit sowie Schichtarbeit ist mit folgenden Zuschlägen zu vergüten:
  - a) Mehrarbeit  
25%
  - b) Mehrarbeit ab der 19. Mehrarbeitsstunde im Monat  
40%
  - c) Nachtarbeit  
50%
  - d) Nachtarbeit, soweit es sich um Mehrarbeit handelt  
60%
  - e) Sonntagsarbeit  
100%

- f) Sonntagsarbeit aufgrund der Ausnahmeregelungen gemäß § 14 Ladenschlussgesetz  
150%
- g) Arbeit an gesetzlichen Wochenfeiertagen  
150%
- h) Wechselschichtarbeit, bei der sich die Schichten turnusmäßig ablösen, soweit es sich um Nachtarbeit handelt  
15%;

dies gilt nicht bei verkaufsbetonter Wechselschichtarbeit

- i) Spätöffnungsbedingte Arbeit (im Sinne von § 8, Ziff. 2)  
20%
2. Beschäftigte, die wegen veränderter Ladenschlusszeiten seit 01.06.2003 in Verkaufsstellen an den Tagen Montag bis Freitag nach 18.30 Uhr - 20.00 Uhr und an Samstagen nach 14.30 Uhr bis 16.00 Uhr arbeiten (= spätöffnungsbedingt), erhalten für diese Zeiten einen Zuschlag von 20%, der grundsätzlich in Form von Freizeit zu gewähren ist. Auf Wunsch des/der Beschäftigten kann der Zuschlag im Einvernehmen mit dem Arbeitgeber abgegolten werden.
  3. In Betrieben des Bahnhofshandels (Verkaufsstellen auf Personen-Bahnhöfen) ist für die Nacht- und Spätöffnungsarbeit kein Zuschlag zu zahlen; soweit es sich um Mehrarbeit handelt, ist die Nachtarbeit mit einem Zuschlag von 50% zu vergüten.
  4. Erfolgt die Beschäftigung an Sonntagen aufgrund der Ausnahmeregelungen nach der Landesverordnung über den Ladenschluss in Kur-, Erholungs-, Ausflugs- und Wallfahrtsorten, beträgt der Zuschlag 50%. Die gleiche Regelung gilt für die Sonntagsbeschäftigung im Bahnhofshandel.
  5. Beim Zusammentreffen mehrerer Zuschläge ist nur der jeweils höchste zu zahlen.
  6. Für berufübliche Nachtarbeit (z. B. Wächter/Wächterinnen) und Schichtarbeit in Versandbetrieben ist kein Zuschlag gemäß Ziffer 1 Buchstabe c) bis Buchstabe e) und Buchstabe g) zu zahlen.

## **§ 9 Gehalts- und Lohnregelung**

1. Die Gehälter bzw. Löhne werden in Gehalts- und Lohnvertragverträgen festgelegt. Die darin vereinbarten Entgelte sind Mindestsätze.
2. Die Beschäftigten werden im Gehalts- und Lohnvertrag in Beschäftigungsgruppen bzw. Lohngruppen eingruppiert (Festlegung von Beschäfti-

gungsgruppe, Tätigkeitsjahren bzw. Berufsjahren, Lohngruppenabteilung, Lohngruppe, Lohnstaffel sowie Ortsklasse). Für die Eingruppierung kommt es auf die tatsächlich verrichtete Tätigkeit an.

3. Übt ein Beschäftigter/eine Beschäftigte dauernd mehrere Tätigkeiten nebeneinander aus, die unter verschiedene Beschäftigungs- oder Lohngruppen fallen, erfolgt die Eingruppierung entsprechend der zeitlich überwiegenden Tätigkeit. Lässt sich eine überwiegende Tätigkeit nicht feststellen, erfolgt die Bezahlung nach der höheren Beschäftigungs- bzw. Lohngruppe.
4. Ist ein Beschäftigter/eine Beschäftigte vorübergehend länger als vier Wochen mit Arbeiten beschäftigt, die eine Eingruppierung in eine höhere Beschäftigungs- bzw. Lohngruppe bedingen, ist nach dieser Zeit eine Ausgleichsvergütung zu zahlen, die dem Unterschied beider Beschäftigungs- oder Lohngruppen entspricht.
5. Der Einspruch gegen die Eingruppierung in eine Beschäftigungs- oder Lohngruppe ist innerhalb einer Frist von drei Monaten zu erheben. Ist ein Einspruch nicht rechtzeitig erfolgt, kann ein Anspruch für einen weiter als drei Monate zurückliegenden Zeitraum nicht geltend gemacht werden.
6. Das erste Berufsjahr beginnt am Ersten des Monats, in dem das Ausbildungsverhältnis endet. Endet das Ausbildungsverhältnis am Letzten eines Monats, beginnt das erste Berufsjahr am nachfolgenden Tag. Das gleiche gilt im Falle der vorzeitigen Beendigung des Ausbildungsverhältnisses durch vorzeitiges Bestehen der Abschlussprüfung sowie nach eventueller Verlängerung des Ausbildungsverhältnisses.

Nach dem Ausbildungsverhältnis entsteht der Anspruch auf Gehalt bzw. Lohn ab dem Tag, der auf den letzten Tag des Ausbildungsverhältnisses bzw. einer eventuellen Verlängerung des Ausbildungsverhältnisses folgt. Bei vorzeitiger Ablegung der Abschlussprüfung entsteht der Gehalts- bzw. Lohnanspruch mit dem auf den letzten Prüfungstag folgenden Tag.

7. Bei Auszubildenden, die die Abschlussprüfung nicht bestanden oder an ihr nicht teilgenommen haben, beginnt das erste Berufsjahr am Ersten des siebenten Monats nach Beendigung der vertraglichen Berufsausbildungszeit.
8. Zeiten des Grundwehrdienstes, der Wehrübungen und des Ersatzdienstes sowie der Dienstverpflichtung werden auf die Berufsjahre angerechnet.
9. Unterbrechungen des Arbeitsverhältnisses bis zu drei Monaten im Jahr sind bei der Errechnung von Berufs- bzw. Tätigkeitsjahren nicht abzusetzen.
10. Die Monatsentgeltzahlung erfolgt derart, dass der/die Beschäftigte spätestens am letzten Werktag (ausgenommen Samstag) des laufenden Monats über sein/ihr Entgelt verfügen kann.

Dabei sind auch alle Vergütungen und Zuschläge gemäß § 9 abzurechnen und auszuzahlen.

Abweichende Regelungen können durch Betriebsvereinbarung oder Einzelarbeitsvertrag getroffen werden.

Provisionen, Umsatzvergütungen und sonstige veränderliche Gehalts- bzw. Lohnbestandteile sind monatlich abzurechnen, und zwar spätestens bis zum letzten Werktag des nächstfolgenden Monats bzw. wenn es technisch bedingt nicht anders möglich ist, des übernächsten Monats. In diesem Falle ist eine angemessene Abschlagszahlung zu leisten.

11. Fallen Auszahlungstermine in die Urlaubszeit eines/einer Beschäftigten, sind auf Anforderung die Bezüge oder ein entsprechender Pauschalbetrag vor dem Urlaubsantritt zu zahlen.
12. Sind Provisionen vereinbart, u.a. auch mit Reisenden, muss für den einzelnen Monat mindestens ein Entgelt in Höhe des Tarifanspruches gezahlt werden, ohne dass eine Anrechnung auf Bezüge in anderen Zeiträumen erfolgt.
13. Zur Feststellung des Stundenverdienstes ist das Monatsentgelt durch 163 zu teilen.
14. Wird einem/einer Beschäftigten freie Kost und Wohnung oder eines von beiden gewährt, dürfen als Entgelt hierfür höchstens die von der Bundesregierung durch Verordnung festgelegten Sätze vom Gehalt, Lohn oder von der Ausbildungsvergütung abgezogen werden.
15. Dem/der Beschäftigten ist bei Auszahlung der Bezüge eine schriftliche Abrechnung auszuhändigen, aus der der Bruttoverdienst sowie alle Zulagen und Zuschläge, Abzüge und der Nettoverdienst ersichtlich sind.

## **§ 10 Verdienstsicherung für ältere Beschäftigte**

1. Beschäftigte, die das 55. Lebensjahr vollendet haben und dem Betrieb mit mehr als 20 Vollzeitbeschäftigten mindestens 15 Jahre ununterbrochen angehören und durch eine Änderungskündigung aufgrund alters- oder gesundheitsbedingter Minderung ihrer Leistungsfähigkeit in der tariflichen Eingruppierung zurückgestuft werden, erhalten als Verdienstsicherung für die Dauer von 30 Monaten eine monatliche Ausgleichszahlung in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen dem Tarifgehalt/Tariflohn der bisherigen und dem Tarifgehalt/Tariflohn der neuen Tätigkeit. Voraussetzung hier für ist, daß der/die Beschäftigte zum Zeitpunkt der Wirksamkeit der Änderungskündigung mindestens 5 Jahre ununterbrochen in die bisherige Beschäftigungs- bzw. Lohngruppe eingruppiert war.

2. Der Anspruch auf die monatliche Ausgleichszahlung gemäß Ziffer 1 entfällt insoweit, als Ansprüche
  - a) auf Altersruhegeld bzw. vorgezogenes Altersruhegeld aus der gesetzlichen Rentenversicherung
  - oder
  - b) auf Rente wegen Erwerbs- oder Berufsunfähigkeit
  - oder
  - c) gegen Drittschädigergeltend gemacht werden können.
3. Erhält der/die Beschäftigte aus demselben Anlass, der zur Erwerbsminderung geführt hat, anderweitige Zahlungen, so ist er/sie verpflichtet, die Zahlungen und deren Veränderungen dem Arbeitgeber anzuzeigen. Derartige Zahlungen werden auf die tariflichen Ausgleichszahlungen angerechnet. Der/die Beschäftigte ist verpflichtet, seine/ihre Ansprüche auf andere Zahlungen vorrangig geltend zu machen oder sie dem Arbeitgeber auf dessen Verlangen abzutreten.

## **§ 12 Urlaub**

### Allgemeine Bestimmungen

1. Der/die Beschäftigte hat jährlich Anspruch auf bezahlten Urlaub. Der Urlaub dient der Erholung. Während des Urlaubs hat der/die Beschäftigte keine dem Urlaubszweck widersprechende Erwerbstätigkeit leisten.
2. Der volle Urlaubsanspruch kann erstmalig nach einer sechsmonatigen ununterbrochenen Zugehörigkeit zum gleichen Betrieb oder Unternehmen geltend gemacht werden (Wartezeit).
3. Beginnt oder endet das Beschäftigungsverhältnis im Laufe des Urlaubsjahres, beträgt der Urlaubsanspruch ein Zwölftel für jeden vollen Monat, in dem das Beschäftigungsverhältnis während des betreffenden Urlaubsjahres bestand. Für darüber hinaus bereits gewährten Urlaub kann das Urlaubsentgelt nicht zurückgefordert werden.

Ein Urlaubsanspruch besteht nicht, soweit dem/der Beschäftigten für das laufende Urlaubsjahr schon in einem anderen Arbeitsverhältnis Urlaub gewährt oder abgegolten wurde.

Bruchteile von Urlaubstagen, die mindestens einen halben Tag ergeben, sind auf volle Urlaubstage aufzurunden.

4. Bei Ableistung des Grundwehrdienstes oder Ersatzdienstes sind die besonderen Bestimmungen des Arbeitsplatzschutzgesetzes über Urlaubsgewährung zu beachten. Der Arbeitgeber kann den Jahresurlaub für jeden vollen Kalendermonat, den der Arbeitnehmer Grundwehrdienst oder Ersatzdienst leistet, um 1/12 kürzen. Dem Arbeitnehmer ist der ihm zustehende Urlaub auf Verlangen vor Beginn des Grundwehrdienstes oder Ersatzdienstes zu gewähren.
5. Wird von einem Träger der Sozialversicherung oder einem sonstigen Sozialleistungsträger eine Maßnahme der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation (§ 9 Entgeltfortzahlungsgesetz) gewährt, so können von je 5 Arbeitstagen der erste Tag als Urlaubstag, maximal jedoch nur drei Tage Urlaub je Urlaubsjahr angerechnet werden. Dies gilt nur, wenn die vorgenannten Maßnahmen nicht auf einer bestehenden Arbeitsunfähigkeit beruhen oder im Anschluss an eine Krankenhausbehandlung oder vergleichbaren ambulanten Behandlung medizinisch notwendig sind.
6. Durch ärztliche Bescheinigung über die Arbeitsunfähigkeit nachgewiesene Krankheitstage während des Urlaubs gelten nicht als Urlaubstage. Der/die Beschäftigte hat sich jedoch nach Beendigung der Krankheit bzw. des festgelegten Urlaubs zur Arbeitsleistung zur Verfügung zu stellen. Die Gewährung des Resturlaubs wird gemäß Ziffer 9 festgelegt.
7. Urlaubsjahr ist das Kalenderjahr. Maßgebend für die Urlaubsdauer ist das Alter des/der Beschäftigten am 1. Januar des Urlaubsjahres.
8. Der/die Beschäftigte kann seinen/ihren vollen Urlaubsanspruch für ein Kalenderjahr nur einmal geltend machen. Beim Ausscheiden aus dem Betrieb ist dem/der Beschäftigten ein Nachweis über bereits gewährten Urlaub zu erteilen.
9. Der Urlaub soll im laufenden Urlaubsjahr möglichst zusammenhängend gewährt und genommen werden. Ein Urlaubsplan ist unter Berücksichtigung der Erfordernisse des Betriebes und der Wünsche der Beschäftigten unter Mitbestimmung des Betriebsrates frühzeitig festzulegen.  
  
Eine Übertragung des Urlaubs auf das nächste Kalenderjahr ist nur statthaft, wenn dringende betriebliche oder in der Person des/der Beschäftigten liegende Gründe dies rechtfertigen. Im Falle der Übertragung muss der Urlaub in den ersten drei Monaten des folgenden Kalenderjahres gewährt und genommen werden.
10. Kann der Urlaub wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses ganz oder teilweise nicht mehr gewährt oder genommen werden, ist er abzugelten. Dies gilt nicht bei begründeter fristloser Kündigung aufgrund grob treuwidrigen Verhaltens (Diebstahl, Unterschlagung, Untreue). Gesetzliche Urlaubsansprüche und tarifliche Ansprüche auf anteiliges Urlaubsgeld sind auch bei begründeter fristloser Kündigung abzugelten.

11. Das Urlaubsentgelt bemisst sich nach dem durchschnittlichen Arbeitsverdienst der letzten zwölf voll abgerechneten Monate vor Antritt des Urlaubs; bei kürzerer Betriebszugehörigkeit wird deren Dauer zugrunde gelegt. Das Urlaubsentgelt entspricht mindestens dem für den Urlaubsmonat zu zahlenden Arbeitsverdienst.

Zum Arbeitsverdienst rechnen nicht: Gratifikationen, Jubiläumsgelder, Jahrestantiemen, Urlaubsgeld und sonstige einmalige Sonderzuwendungen.

12. Der Urlaubsanspruch für Beschäftigte zur Aushilfe beträgt für jeden Monat der Beschäftigung ein Zwölftel des nach § 13 Ziffer 1 zu berechnenden Jahresurlaubs.
13. Beschäftigte, die innerhalb eines Urlaubsjahres mindestens sechs Monate überwiegend in einem unter dem Straßenniveau liegenden Geschoß beschäftigt werden, erhalten einen Zusatzurlaub von drei Tagen, es sei denn, dieses Geschoß ist ein vollwertiger ausgebauter Verkaufs- oder Büroraum oder ein sonstiger dementsprechender Arbeitsraum.
14. Im Übrigen gelten die Bestimmungen des Bundesurlaubsgesetzes. für Jugendliche die des Jugendarbeitsschutzgesetzes.

## **§ 12 Urlaubsdauer**

1. Für Beschäftigte einschließlich der Auszubildenden beträgt der Urlaub  
  
bis zum vollendeten 24 Lebensjahr  
32 Werktage  
  
bis zum vollendeten 30. Lebensjahr  
34 Werktage  
  
ab dem 31. Lebensjahr  
36 Werktage
2. Der Urlaubsanspruch gemäß Ziffer 1 gilt auch für Teilzeitbeschäftigte.
3. Schwerbehinderte haben Anspruch auf einen bezahlten zusätzlichen Urlaub von 6 Arbeitstagen im Jahr; als Arbeitstage gelten alle Tage, an denen im Betrieb regelmäßig gearbeitet wird.
4. Der Urlaub soll Berufsschülern/Berufsschülerinnen in der Zeit der Berufsschulferien gegeben werden. Soweit er nicht in den Berufsschulferien gegeben wird, ist für jeden Berufsschultag, an dem die Berufsschule während des Urlaubs besucht wird, ein weiterer Urlaubstag zu gewähren.

5. Auszubildenden, die vom Arbeitgeber Kost und Wohnung erhalten, ist während des Urlaubs für den Ausfall an Kost oder Wohnung die volle Ausbildungsvergütung zu gewähren.

### **§ 13 Freistellung von der Arbeit**

1. Eine Freistellung von der Arbeit aus besonders begründetem Anlaß wird ohne Anrechnung auf den Urlaub unter Fortzahlung der Bezüge gewährt:
  - a) für die Dauer von drei Werktagen bei Todesfall des in häuslicher Gemeinschaft lebenden Ehegatten;
  - b) für die Dauer von zwei Werktagen bei eigener Eheschließung, bei Todesfall von Kindern (auch Stiefkinder und Pflegekinder) und Eltern, bei Wohnungswechsel außerhalb des Ortsbereiches, soweit der/die Berechtigte über einen eigenen Hausstand verfügt;
  - c) für die Dauer eines Werktages bei Eheschließung eigener Kinder, Stiefkinder, Pflegekinder und Geschwister, anlässlich der Entbindung der Ehefrau, bei eigenem 25- bzw. 40-jährigem Arbeitsjubiläum, bei Silberhochzeit, bei Silberner, Goldener oder Diamantener Hochzeit der Eltern, bei Todesfällen von Großeltern, Geschwistern oder Schwiegereltern, bei Wohnungswechsel innerhalb des Ortsbereiches, soweit der/die Berechtigte über einen eigenen Hausstand verfügt;
  - d) für die tatsächlich zur Erledigung einer Angelegenheit benötigte Zeit, sofern dies während der Arbeitszeit erforderlich ist, beim Aufsuchen eines Arztes, bei Anzeigen auf dem Standesamt oder anderen Behörden, die persönlich vorgenommen werden müssen;
  - e) für die tatsächlich zur Erledigung einer Angelegenheit benötigte Zeit bei Vorladungen vor Gericht oder Behörden.
2. Der Arbeitgeber kann einen Nachweis bezüglich des Anlasses verlangen.
3. Fällt ein unter Ziffer 1 Buchstabe a) bis Buchstabe c) aufgeführtes Ereignis auf einen arbeitsfreien Tag, so ist die Freizeit im zeitlichen Zusammenhang, z.B. an dem unmittelbar nachfolgenden oder vorhergehenden Arbeitstag, zu gewähren.
4. Der Anspruch auf bezahlte Freistellung entfällt, wenn der/die Beschäftigte am letzten Tag vor oder am ersten Tag nach dem Ereignis unentschuldig der Arbeit fernbleibt.
5. Beschäftigte erhalten zur Betreuung eines erkrankten Kindes bei Vorliegen der Voraussetzungen des § 45 I SGB V unbezahlte Freistellung von der Arbeit (je Kalenderjahr für jedes Kind 10 Tage, je Beschäftigte/r höchstens

25 Arbeitstage; für Alleinerziehende 20 Tage für jedes Kind, höchstens 50 Arbeitstage).

Satz 1 gilt entsprechend für die Betreuung oder Pflege des/der erkrankte/n Ehegatte/in oder eines Elternteils des/der Beschäftigten. Die Freistellung erfolgt bis höchstens 25 Arbeitstage pro Kalenderjahr, wenn dies nach ärztlichem Zeugnis zur Betreuung oder Pflege erforderlich und eine andere im Haushalt lebende Person hierfür nicht vorhanden ist.

6. Die Bezahlung des anteiligen Entgelts entfällt, wenn vom Gericht oder von einer Behörde der Arbeitsausfall entschädigt wird oder der/die Beschäftigte im Strafprozess Beschuldigter/Beschuldigte oder im Zivilprozess Partei ist.
7. Unter Fortzahlung der Bezüge und ohne Anrechnung auf den Urlaub hat der/die Beschäftigte auch bei Ausübung von Pflichten aus öffentlichen Ehrenämtern Anspruch auf Freistellung von der Arbeit.

Die Verpflichtung des Arbeitgebers zur Fortzahlung der Bezüge besteht nur dann, wenn vom Gericht oder der Behörde der Arbeitsausfall nicht entschädigt wird.

8. Arbeitsverhinderungen der oben geschilderten Art müssen dem Arbeitgeber unverzüglich mitgeteilt werden.
9. Beschäftigten, die Mitglieder in Bundes-, Landes-, Bezirks- und Ortsvorständen sowie Landesfachgruppenvorständen der vertragsschließenden Gewerkschaften auf Bundes- oder Landesebene sind, ist zur Teilnahme an den Sitzungen Dienstbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts zu gewähren. Die Freistellung darf nicht mehr als 12 Arbeitstage im Kalenderjahr umfassen.

Den Tarifkommissionsmitgliedern ist zur Vorbereitung und Teilnahme an den Sitzungen im erforderlichen Umfang Freizeit zu gewähren,

## **§ 14 Erziehungs- /Elternurlaub**

In Betrieben mit mehr als 100 Beschäftigten wird im Anschluss an den gesetzlichen Erziehungsurlaub Elternurlaub nach Maßgabe der folgenden Bestimmungen gewährt:

1. Anspruchsberechtigt sind Beschäftigte, die zum Zeitpunkt der Entbindung dem Betrieb mindestens 4 Jahre angehört haben.
2. Die Höchstdauer von Erziehungs- und Elternurlaub beträgt insgesamt 4 Jahre.
3. Ein Antrag auf Elternurlaub muß 3 Monate vor Ende des gesetzlichen Erziehungsurlaubs von dem/der Anspruchsberechtigten gestellt werden. Da-

bei ist vorbehaltlich der Regelung in Ziffer 8 zu erklären. für wie lange Elternurlaub gewährt werden soll.

4. Während des Elternurlaubs ruht das Arbeitsverhältnis. In dieser Zeit bestehen für den Beschäftigten/die Beschäftigte und den Arbeitgeber keine Pflichten aus dem Arbeitsvertrag.

Der Zeitraum des Elternurlaubs wird auf die Berufsjahre angerechnet, nicht jedoch auf die Betriebszugehörigkeit. Weitergehende Ansprüche auf tarifliche oder betriebliche Leistungen bestehen nicht.

5. Sind beide Elternteile im selben Unternehmen beschäftigt, können Ansprüche nach dieser Regelung nur einmal gestellt werden. Eine Teilung zwischen den Eltern ist zulässig.
6. Während des Elternurlaubs darf keine Erwerbstätigkeit bei anderen Unternehmen ausgeübt werden. Dagegen sind Beschäftigte im Elternurlaub bevorzugt zu berücksichtigen bei Aushilfstätigkeiten im eigenen Unternehmen.
7. Beschäftigte im Elternurlaub können an geeigneten betrieblichen Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen teilnehmen.
8. Mit einer Ankündigungsfrist von 6 Monaten hat der/die Beschäftigte mitzuteilen, ob er/sie nach Beendigung des Elternurlaubs sein/ihr durch den Elternurlaub ruhendes Arbeitsverhältnis wiederaufnimmt.

Die gleiche Frist gilt, wenn der/die Beschäftigte seinen/ihren Elternurlaub vorzeitig beenden möchte.

9. Nach Ende des Elternurlaubs hat der/die Beschäftigte Anspruch auf Beschäftigung möglichst an einem gleichwertigen Arbeitsplatz im Betrieb.
10. Verstößt der/die Beschäftigte gegen Ziffer 6 Satz 1 wird der Arbeitgeber von seinen Verpflichtungen aus dieser Vereinbarung entbunden.
11. Während und nach dem Erziehungs- /Elternurlaub gilt § 4 Ziff. 7 sinngemäß.

## **§ 15 Arbeitsversäumnis**

1. Bei Arbeitsversäumnis ist dem Arbeitgeber unverzüglich unter Angabe der Gründe Mitteilung zu machen.

Im Falle der Erkrankung hat der/die Beschäftigte dem Arbeitgeber spätestens am dritten Kalendertag eine Bescheinigung des Arztes oder der Krankenkasse vorzulegen, aus der die Arbeitsunfähigkeit, ihr Beginn und die voraussichtliche Dauer ersichtlich sind. Fällt der letzte Tag der Frist auf ei-

nen Sonntag oder staatlich anerkannten Feiertag, tritt an die Stelle eines solchen Tages der folgende Werktag.

2. Beschäftigte haben die Genehmigung von Maßnahmen der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation (§ 9 Entgeltfortzahlungsgesetz) sowie deren Beginn, Ende und eventuelle Verlängerung dem Arbeitgeber unverzüglich anzuzeigen.
3. In Fällen unverschuldeter, mit Arbeitsunfähigkeit verbundener Krankheit ist dem/der Beschäftigten das ihm/ihr bei der für ihn/sie maßgebenden regelmäßigen Arbeitszeit zustehende Arbeitsentgelt bis zur Dauer von sechs Wochen, jedoch nicht über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses hinaus, fortzuzahlen.

Zum Arbeitsentgelt gehören über die gesetzlichen Bestimmungen hinaus nicht Mehrarbeitszuschläge.

4. Bei Arbeitsverhinderung infolge einer Maßnahme der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation (§ 9 Entgeltfortzahlungsgesetz) gilt Ziffer 3 entsprechend, sofern und soweit die vorgenannte Maßnahme im Anschluss an eine Krankenhausbehandlung oder vergleichbare ambulante Behandlung medizinisch notwendig ist.
5. Bei Maßnahmen der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation (§ 9 Entgeltfortzahlungsgesetz), die von Ziffer 4 nicht erfasst werden, gelten abweichend von Ziffer 3 die gesetzlichen Bestimmungen mit den Einschränkungen des § 11 Ziffer 5.
6. Über die Frist gemäß Ziffer 3 hinaus erhält der/die Beschäftigte, der/ die dem Betrieb länger als 5 Jahre angehört, einmal im Kalenderjahr eine Beihilfe in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen den Barleistungen der Sozialversicherung und dem Nettoentgelt nach folgender Staffelung:

Nach 5jähriger ununterbrochener Betriebszugehörigkeit bis zu einem Monat,

nach 8jähriger ununterbrochener Betriebszugehörigkeit bis zu drei Monaten,

nach 10jähriger ununterbrochener Betriebszugehörigkeit bis zu fünf Monaten.

7. Bei einem/einer Beschäftigten, der/die keine Barleistungen aus der Sozialversicherung bezieht, ist für die Berechnung des Unterschiedsbetrages der Krankengeldsatz der zuständigen Krankenkasse maßgebend.

Bei Provisionsempfängern und -empfängerinnen errechnet sich das Nettogehalt aus dem monatlichen Durchschnittsgesamtnettobezug eines Jahres oder der kürzeren vorangegangenen Beschäftigungszeit. Auf die Beihilfe

können Leistungen angerechnet werden, die vom Betrieb oder auf Veranlassung des Betriebes durch Dritte an den Beschäftigten/die Beschäftigte aus Anlass längerer Krankheit über 6 Wochen hinaus gezahlt werden.

8. Im übrigen gelten die gesetzlichen Bestimmungen.

## **§ 16 Sterbegeld**

1. Hinterlässt ein Beschäftigter/eine Beschäftigte einen unterhaltsberechtigten Ehegatten und/oder unterhaltsberechtigten Kinder unter 27 Jahren, deren Berufsausbildung noch nicht beendet ist, oder körperlich, geistig oder seelisch behinderte Kinder, die außerstande sind, sich selbst zu unterhalten (ohne Altersgrenze) und hat in diesen Fällen mit den genannten Personen eine häusliche Gemeinschaft bestanden, so ist das Entgelt für den Rest des Sterbemonats und ein Sterbegeld nach folgender Staffelung zu zahlen:

Nach ununterbrochener Betriebszugehörigkeit von 3 Jahren  
1 Monat,

nach ununterbrochener Betriebszugehörigkeit von 5 Jahren  
2 Monate,

nach ununterbrochener Betriebszugehörigkeit von 10 Jahren oder nach einem tödlichen Arbeitsunfall, soweit dieser nicht auf grober Fahrlässigkeit beruht,  
3 Monate.

2. Das tarifliche Sterbegeld wird in den Fällen nicht gezahlt, in denen seitens des Betriebes oder auf Veranlassung des Betriebes durch Dritte laufende oder einmalige Zuwendungen in anderer Form an die Hinterbliebenen gewährt werden. Bei einmaligen Zuwendungen dieser Art gilt dies nur, soweit diese insgesamt mindestens so hoch sind wie der Sterbegeldanspruch. Bei laufenden Zuwendungen gilt dies ebenfalls nur, soweit diese Zuwendungen in den ersten zwei Jahren mindestens so hoch sind wie der Sterbegeldanspruch.
3. Der Anspruch wird durch Auszahlung an einen der Berechtigten erfüllt.

## **§ 17 Beendigung des Arbeitsverhältnisses**

1. Das Arbeitsverhältnis eines/einer Beschäftigten kann, wenn es auf unbestimmte Zeit eingegangen und keine Kündigungsfrist vereinbart worden ist, beiderseits zum Schluss eines Kalendermonats unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von 6 Wochen zum Monatsende gekündigt werden.
2. Im Arbeitsvertrag können hiervon abweichende, für beide Teile gleiche Kündigungsfristen vereinbart werden; sie dürfen jedoch nicht weniger als

einen Monat betragen. In diesem Falle ist die Kündigung zum Schluss eines Kalendermonats zulässig.

3. Kündigt der Arbeitgeber dem/der Beschäftigten, der/die in einem Betrieb mit in der Regel mehr als zwei Beschäftigten (ausschließlich der Auszubildenden) mindestens fünf Jahre nach Vollendung des fünfundzwanzigsten Lebensjahres beschäftigt ist, gelten folgende Kündigungsfristen:

Bei einer Beschäftigungsdauer von

5 Jahren  
3 Monate,

8 Jahren  
4 Monate,

10 Jahren  
5 Monate,

12 Jahren  
6 Monate,

jeweils zum Schluss eines Kalendermonats.

4. Sind für Beschäftigte bis zum 23.6.1993 keine einzelvertraglichen Kündigungsfristen vereinbart, so gelten die im MTV 1989 bestimmten Kündigungsfristen/ Kündigungstermine fort, sofern der MTV 1993 keine günstigeren Kündigungsfristen/ Kündigungstermine vorsieht.
5. Die Sonderbestimmungen des Kündigungsschutzgesetzes, Mutterschutzgesetzes, Schwerbehindertengesetzes, Arbeitsplatzschutzgesetzes, Betriebsverfassungsgesetzes und des Berufsbildungsgesetzes sind zu beachten.
6. Die Kündigung hat schriftlich zu erfolgen, auf Verlangen des/der Beschäftigten mit Begründung.

Kündigt ein Beschäftigter/eine Beschäftigte im Ausnahmefall mündlich, soll ihm/ihr die Kündigung schriftlich unter Angabe des Tages, mit dem das Arbeitsverhältnis endet, bestätigt werden.

7. Während der Kündigungsfrist sowie vor Ablauf eines für eine bestimmte Zeit oder bestimmte Arbeitsaufgabe abgeschlossenen Arbeitsverhältnisses ist der/die Beschäftigte für die erforderliche Zeit zur Bewerbung um einen neuen Arbeitsplatz unter Fortzahlung des Arbeitsentgelts von der Arbeit freizustellen.

8. Das Arbeitsverhältnis endet spätestens, ohne dass es einer besonderen Kündigung bedarf, mit Ablauf des Kalendermonats, in dem der/die Beschäftigte das 65. Lebensjahr vollendet oder in welchem dem/der Beschäftigten der Rentenbescheid über die Gewährung einer Rente wegen Erwerbsunfähigkeit oder vorgezogenem Altersruhegeld zugegangen ist,
9. Auflösungsverträge bedürfen der Schriftform. Jede der Parteien kann bis spätestens zum Ende des folgenden Arbeitstages widerrufen.

### **§ 18 Kündigungsschutz für ältere Beschäftigte**

1. Einem/einer Beschäftigten, der/die das 55., aber noch nicht das 65. Lebensjahr vollendet hat und dem Betrieb mit mehr als 50 Vollzeitbeschäftigten mindestens 15 Jahre angehört, kann nur noch aus wichtigem Grund oder mit Zustimmung des Betriebsrats gekündigt werden.

Verweigert der Betriebsrat seine Zustimmung, so ist dies unter Angabe von Gründen innerhalb einer Woche nach Unterrichtung durch den Arbeitgeber schriftlich mitzuteilen. Teilt der Betriebsrat dem Arbeitgeber die Verweigerung seiner Zustimmung nicht innerhalb der Frist mit, so gilt die Zustimmung als erteilt.

Verweigert der Betriebsrat seine Zustimmung, so kann der Arbeitgeber die Entscheidung durch die Einigungsstelle gemäß § 76 Betriebsverfassungsgesetz beantragen mit der Maßgabe, dass die Zahl der Beisitzer der Einigungsstelle auf je zwei Beisitzer beschränkt wird.

2. Der Kündigungsschutz gemäß Ziffer 1 gilt nicht
  - a) für Betriebe, in denen kein Betriebsrat besteht;
  - b) wenn der/die Beschäftigte Leistungen aus Betriebsvereinbarungen gemäß §§ 111, 112 des Betriebsverfassungsgesetzes erhält;
  - c) wenn für den Beschäftigten/die Beschäftigte Ansprüche auf vorgezogenes Altersruhegeld aus der gesetzlichen Rentenversicherung oder auf Rente wegen Erwerbsunfähigkeit bestehen.

### **§ 19 Zeugnis**

1. Der/die Beschäftigte hat bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses Anspruch auf Aushändigung eines Zeugnisses, das Auskunft über Art und Dauer der ausgeübten Tätigkeit zu geben und sich auf Wunsch auch auf Führung und Leistung zu erstrecken hat.
2. Dem/der Beschäftigten ist auf Verlangen ein Zwischenzeugnis auszustellen, das den Anforderungen gemäß Ziffer 1 zu entsprechen hat.

## **§ 20 Nebentätigkeit**

Die Ausübung einer Nebentätigkeit auf fremde oder eigene Rechnung ist dem/der Beschäftigten untersagt, wenn dadurch die Arbeitsleistung beeinträchtigt wird. Ausnahmen hiervon bedürfen der Zustimmung des Arbeitgebers.

## **§ 21 Betriebszugehörigkeit**

1. Als Betriebszugehörigkeitsjahre für Ansprüche aus diesem Tarifvertrag gelten alle im gleichen Betrieb oder Unternehmen verbrachten Ausbildungs-, Umschulungs- und Beschäftigungsjahre. Nicht angerechnet werden dabei diejenigen Beschäftigungszeiten, die vor einer zweijährigen Unterbrechung liegen. Dies gilt nicht beim Elternurlaub gemäß § 14.
2. Bei Unterbrechung der Tätigkeit durch Wehrdienst und Ersatzdienst sowie durch Gefangenschaft, Internierung usw. im Sinne des § 1 des Heimkehrergesetzes vom 19. Juni 1950 sowie durch XXXDienstverpflichtung sind auch die Jahre der Unterbrechung auf die Betriebszugehörigkeit anzurechnen.

## **§ 22 Berufsausbildung**

1. Der/die Auszubildende erhält eine monatliche Vergütung, deren Mindesthöhe durch Tarifvertrag festgelegt wird. Wird ein Handelsschulbesuch oder eine andere Vorbildung auf Grund der Ausbildungsbestimmungen auf die Ausbildungszeit angerechnet, gilt für die Höhe der Vergütung der Zeitraum, um den die Ausbildungszeit verkürzt wird, als abgelegte Ausbildungszeit.
2. Erhält der/die Auszubildende freie Kost und Wohnung, hat er/sie Anspruch auf Bezahlung einer Vergütung, die im Monat mindestens ein Drittel der Ausbildungsvergütung beträgt.
3. Beabsichtigt der Arbeitgeber, einen Auszubildenden/eine Auszubildende nicht in ein Arbeitsverhältnis zu übernehmen, so hat er ihm/ihr dies nach Anhörung des Betriebsrates mindestens drei Monate vor dem vertraglichen Ende der Ausbildungszeit schriftlich mitzuteilen. Erfolgt diese Mitteilung nicht, kann sich der/ die Auszubildende nach erfolgreichem Bestehen der Abschlussprüfung darauf berufen, dass ein unbefristetes Arbeitsverhältnis besteht.
4. Am Tag der mündlichen Abschlussprüfung sowie an einem Tag der schriftlichen Prüfung mit anschließender Arbeitspflicht wird der Auszubildende von der Arbeit freigestellt. Auszubildende werden nach ihrer Wahl an dem

der mündlichen, schriftlichen oder Fertigungsprüfung vorangehenden Arbeitstag freigestellt.

5. Die Ausbildungszeit richtet sich nach dem Jugendschutzgesetz wie folgt:
  - Die Anrechnung erfolgt auf die tarifliche Arbeitszeit von 37,5 Stunden pro Woche und
  - Berufsschultage werden mit der tatsächlichen Berufsschulzeit einschließlich der Pausen angerechnet.
  - Angerechnet wird des weiteren die notwendige Wegezeit zwischen Schule und Betrieb, sofern der Auszubildende an diesem Tag in den Betrieb zurückkehrt.

Dies gilt auch für volljährige Auszubildende.

### **§ 23 Verfallklausel**

1. Der/die Beschäftigte ist zur sofortigen Nachprüfung des ausbezahlten Geldbetrages bzw. seiner/ihrer Entgeltabrechnung verpflichtet. Differenzen sind unverzüglich zu melden.
2. Ansprüche auf Bezahlung von Mehrarbeit, Nacharbeit, Sonntags- und Feiertagsarbeit sowie Spätöffnungsarbeit erlöschen mit dem Ablauf von drei Monaten nach ihrer Entstehung, wenn sie nicht innerhalb dieser Frist geltend gemacht werden. Der Urlaubsanspruch erlischt drei Monate nach Ablauf des Kalenderjahres bzw. Beendigung des Arbeitsverhältnisses, in dem das Recht auf Urlaub erworben ist, es sei denn, dass der Anspruch rechtzeitig, aber erfolglos dem Arbeitgeber oder seinem Stellvertreter gegenüber geltend gemacht wurde.

Alle übrigen aus dem Tarifvertrag und dem Arbeitsverhältnis entstandenen gegenseitigen Ansprüche sind spätestens innerhalb von drei Monaten nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses geltend zu machen, ausgenommen hiervon sind Ansprüche aus § 9 Ziffer 5.

Vorstehende Fristen gelten als Ausschlussfristen.

3. Die in Ziffer 2 genannten Ausschlussfristen gelten nicht für Ansprüche eines Arbeitgebers oder eines/einer Beschäftigten gegen einen Beschäftigten/eine Beschäftigte oder Arbeitgeber, die auf eine unerlaubte Handlung gestützt werden. Für diese Ansprüche gelten die gesetzlichen Vorschriften.

### **§ 24 Gerichtsstand**

Bei Streitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis ist der Sitz des Betriebes, bei einer Zweigniederlassung oder Filiale deren Sitz Gerichtsstand.

## **§ 25 Schiedsstelle**

1. Zur Erledigung von grundsätzlichen Streitfällen, die sich bei der Auslegung und Anwendung dieses Vertrages sowie des Gehalts- und Lohntarifvertrages ergeben, kann eine Schiedsstelle gebildet werden, die von jeder Tarifvertragspartei angerufen werden kann.
2. Für Einzelstreitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis zwischen einem Arbeitgeber und einem/einer Beschäftigten ist die Schiedsstelle nicht zuständig.

Die Tarifvertragsparteien können jedoch eine Einzelstreitigkeit wegen ihrer grundsätzlichen Bedeutung für die Auslegung der Tarifverträge zum Anlass für eine Erledigung durch die Schiedsstelle nehmen.

3. Die Schiedsstelle besteht aus je vier Arbeitgeber- und Arbeitnehmerbeisitzern. Die Beisitzer werden von Fall zu Fall von den Vertragsparteien bestellt. Personen, die an den zu behandelnden Streitfällen beteiligt sind, können nicht Beisitzer sein. Der/die Vorsitzende wird von Fall zu Fall von den Beisitzern aus ihrem Kreise gewählt.

Die Schiedsstelle muss spätestens drei Wochen nach Anrufen zusammentreten.

4. Kommt eine Einigung über den Streitfall nicht zustande, hat die Schiedsstelle unter dem Vorsitz eines/einer Unparteiischen innerhalb von vier Wochen neu zusammentreten. Kommt eine Einigung über die Person des/der Unparteiischen nicht zustande, soll er/sie vom Präsidenten des Landesarbeitsgerichts München bestellt werden.
5. Die Entscheidungen der Schiedsstelle sind für beide Teile bindend, ausgenommen Streitfälle gemäß Ziffer 2.
6. Entstehende Kosten tragen die Parteien selbst, Kosten für hinzugezogene Sachverständige die betreffende Partei, die den Sachverständigen hinzugezogen hat, Kosten für den unparteiischen Vorsitzenden/die unparteiische Vorsitzende die Parteien je zur Hälfte.

## **§ 28 Geltungsdauer**

1. Der Tarifvertrag tritt am 1. Januar 2006 in Kraft. Der Tarifvertrag kann erstmals mit einer Frist von sechs Monaten schriftlich zum 31.12.2006 gekündigt werden. Für den Fall der Veränderung gesetzlicher Ladenschlussrechtlicher Bestimmungen gilt abweichend von Satz 2 für beide Seiten ein einmaliges Sonderkündigungsrecht hinsichtlich der §§ 5 - 8 mit einer Frist von einem Monatsende.
2. Die Kündigung kann sich auch auf einzelne Bestimmungen beschränken. Ist eine Kündigung einzelner Bestimmungen fristgerecht gemäß Ziffer 1 er-

folgt, so können nach Ablauf der Kündigungsfrist weitere auch ohne Einhaltung der Kündigungsfrist gekündigt werden.

3. Unabhängig davon können einzelne Bestimmungen während der Laufdauer des Tarifvertrages Gegenstand von Sonderveranstaltungen zum Zwecke der Abänderung oder Ergänzung sein. Ein solcher Antrag ist mit einmonatiger Ankündigungsfrist den anderen Vertragsteilen zur Kenntnis zu bringen.

## **§ 27 Schlussbestimmungen**

1. Die Bedingungen dieses Tarifvertrages sind Mindestbedingungen, auf die rechtswirksam verzichtet werden kann.
2. Günstigere Arbeitsbedingungen in Betriebsvereinbarungen oder Einzelarbeitsverträgen werden durch diesen Tarifvertrag nicht berührt.
3. Die Anwendung und Durchführung dieses Tarifvertrages erfolgt unter Berücksichtigung der Bestimmungen des Betriebsverfassungsgesetzes.
4. Am 31.12.2005 tritt der bisherige Manteltarifvertrag für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Einzelhandel in Bayern vom 25.07.2003, - Tarifregister Nr. 25 - 100 ab 123 -, abgeschlossen mit der Vereinte Dienstleistungs-Gewerkschaft e.V., Landesbezirk Bayern, außer Kraft.
5. Der Tarifvertrag ist urheberrechtlich geschützt. Der Nachdruck sowie die Vervielfältigung - auch auszugsweise - ist nur mit Zustimmung einer Tarifvertragspartei zulässig. Die Tarifvertragsparteien informieren sich gegenseitig im einzelnen über eventuell erteilte Zustimmungen. Ein Verstoß gegen das Nachdrucks- und Vervielfältigungsverbot ist strafbar (§ 106 UrhG).