

Mantel-TV, Einzelhandel, Sachsen-Anhalt, 05.02.1999

Fundstelle: BANZ 1999, NR 154 vom 19.08.1999

Tarifgebiet: Sachsen-Anhalt

AVE-Anfang: 1. Januar 1999

AVE-Ende: 31. Dezember 1999

Zwischen

dem Verband der Kaufleute Sachsen-Anhalt e. V.

Liebigstr. 5

39104 Magdeburg

einerseits

und, je gesondert,

1. der Deutschen Angestellten-Gewerkschaft (DAG)

- Landesverband Sachsen-Anhalt/Thüringen -

Lüneburger Str. 24

39106 Magdeburg

2. der Gewerkschaft

.Handel, Banken und Versicherungen (hbv)

- Landesbezirk Sachsen-Anhalt -

Mittelstraße 12

39114 Magdeburg

andererseits

wird der nachfolgende

Manteltarifvertrag

vom 5. Februar 1999

abgeschlossen.

§ 1

Geltungsbereich

A. Räumlicher Geltungsbereich

Der Tarifvertrag gilt im Gebiet des Bundeslandes Sachsen-Anhalt.

B. Fachlicher Geltungsbereich

Der Tarifvertrag gilt für die Betriebe des Einzelhandels aller Branchen und Betriebsformen einschließlich ihrer Hilfs- und Nebenbetriebe.

C. Persönlicher Geltungsbereich

Der Tarifvertrag erfasst alle Angestellten, die gewerblichen ArbeitnehmerInnen sowie die in einem Berufsausbildungsverhältnis befindlichen Personen. Ausgenommen sind Personen, die nach § 5 Abs. 2 und 3 Betriebsverfassungsgesetz nicht als ArbeitnehmerInnen im Sinne dieses Gesetzes gelten.

§ 2

Einstellung und Probezeit

1. Der/die ArbeitgeberIn ist verpflichtet, spätestens eine Woche nach erfolgter Einstellung die Art der Tätigkeit, die Gehalts- oder Lohn- sowie die sonstigen Arbeitsbedingungen schriftlich zu bestätigen. Der/die ArbeitnehmerIn ist verpflichtet, eine etwaige Eigenschaft als Schwerbehinderte/r bei der Einstellung mitzuteilen. Das Gleiche gilt, wenn während des Arbeitsverhältnisses eine Schwerbehinderung eintritt.
2. Wird eine Probezeit vereinbart, so darf sie 3 Monate nicht überschreiten. Wird eine Probezeit bis zu einem Monat vereinbart, so endet das Arbeitsverhältnis ohne Kündigung zum vereinbarten Zeitpunkt, sofern die Parteien sich nicht über seine Fortsetzung verständigen. Im Übrigen können Probearbeitsverhältnisse bei Angestellten mit einer Frist von einem Monat zum Monatsende gekündigt werden.

Bei gewerblichen ArbeitnehmerInnen können Probearbeitsverhältnisse mit einer Frist von 2 Wochen jeweils zum Schluss der Kalenderwoche gekündigt werden.

Die Übernahme in ein ständiges Arbeitsverhältnis soll schriftlich vereinbart und bestätigt werden.

3. Bei Probearbeitsverhältnissen mit Schwerbehinderten kann eine Probearbeitszeit bis zu 6 Monaten vereinbart werden, nach dem 3. Monat beträgt die Kündigungsfrist dann mindestens einen Monat zum Monatsschluss.
4. Für Angestellte von der Gruppe K 4 einschließlich aufwärts kann mindestens einen Monat vor Ablauf der Probezeit diese schriftlich bis zu weiteren drei Monaten im gegenseitigen Einvernehmen verlängert werden.

§ 3

Teilzeitbeschäftigte

1. Teilzeitbeschäftigte sind Beschäftigte, deren vertraglich vereinbarte Arbeitszeit die regelmäßige tariflich vereinbarte Wochenarbeitszeit gemäß § 6 Ziff. 1 und § 6 Ziff. 2 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 3 Stunden nicht überschreiten. Hiervon kann abgewichen werden, wenn dies auf Wunsch der Beschäftigten vereinbart wird oder betriebliche Belange (Schließ- und Wachdienst, Auffülltätigkeit, Preisauszeichnung, Hausreinigung, Inventuren und andere vergleichbare verkaufsunterstützende Tätigkeiten) dies erfordern.
3. Soweit betriebliche Weiterbildungsmaßnahmen durchgeführt werden, sind Teilzeitbeschäftigte mit zu berücksichtigen.
4. Der/die ArbeitgeberIn soll bei der Besetzung von freien Arbeitsplätzen im Betrieb beschäftigte geeignete Teilzeitbeschäftigte 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.

5. Der/die ArbeitgeberIn hat bei der Besetzung von freien Vollzeitarbeitsplätzen entsprechend im Betrieb beschäftigte geeignete TeilzeitarbeiterInnen, die den Wunsch haben, in Vollzeit zu arbeiten, mit Vorrang zu berücksichtigen, soweit betriebliche Belange dem nicht entgegenstehen.

Der/die ArbeitgeberIn hat bei der Besetzung von freien Teilzeitarbeitsplätzen entsprechend im Betrieb beschäftigte geeignete VollzeitarbeiterInnen, die den Wunsch haben, in Teilzeit zu arbeiten, mit Vorrang zu berücksichtigen, soweit betriebliche Belange dem nicht entgegenstehen.

6. Abweichende Betriebsvereinbarungen bleiben unberührt.

§ 4 Auszubildende

1. Wird einem/einer Auszubildenden während der Probezeit gekündigt, so hat dies auf Verlangen des/der Vertragspartnerin schriftlich zu erfolgen.
2. Auszubildenden ist das Führen von Berichtsheften/Tätigkeitsnachweisen während der betrieblichen Ausbildungszeit im erforderlichen Umfang zu gestatten.
3. Lernmittel, wie z.B. Fach- und Schulbücher, deren Beschaffung vom/von der ArbeitgeberIn angeordnet wird, sind, sofern ihre Beschaffung nicht anderweitig finanziert wird, vom/von der ArbeitgeberIn zu bezahlen.
4. Der/die ArbeitgeberIn ist verpflichtet, auf Anfrage des/der Auszubildenden ab 3 Monate vor Ablauf des Ausbildungsvertrages unverzüglich eine schriftliche Auskunft zu erteilen, ob eine Übernahme in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis erfolgt. Eine Auskunft, dass eine Übernahme erfolgt, begründet ein Arbeitsverhältnis nach bestandener Prüfung. Für Auszubildende günstigere Regelungen durch Betriebsvereinbarungen sind zulässig.
5. Wird nach einer nicht bestandenen Abschlussprüfung das Ausbildungsverhältnis bis zum nächsten Prüfungstermin fortgesetzt, wird weiterhin die Ausbildungsvergütung gezahlt.

Findet die Abschlussprüfung erst nach der Beendigung der vereinbarten Ausbildungszeit statt, so wird das Entgelt in der Zwischenzeit nach der ausgeübten Tätigkeit berechnet. Bis zum Termin der Abschlussprüfung wird dem/der Auszubildenden zunächst jedoch nur der Betrag der Ausbildungsvergütung ausgezahlt; die Differenz zum Tarifgehalt oder -lohn für die ausgeübte Tätigkeit bekommt er/sie nach bestandener Prüfung nachgezahlt.

Diese Regelung gilt nicht für die Wiederholungsprüfung.

§ 5 Aushilfen

1. Arbeitsverträge über eine Aushilfstätigkeit dürfen nur zur Behebung eines vorübergehenden Bedarfs an Arbeitskräften vereinbart werden.
2. Die Einstellung von ArbeitnehmerInnen zur Aushilfe kann höchstens auf 3 Monate erfolgen. Danach geht das Aushilfsverhältnis in ein ständiges Arbeitsverhältnis über. Für Aushilfen gilt eine Kündigungsfrist von einem Tag, sofern im Einzelarbeitsvertrag nichts anderes vereinbart ist.

§ 6 Regelmäßige Arbeitszeit

1. Die regelmäßige tarifliche wöchentliche Arbeitszeit ausschließlich Pausen beträgt 39 Stunden. Ab 1. April 1999 beträgt die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit ausschließlich der Pausen 38 Stunden. Bei Teilzeitbeschäftigten kann eine Verringerung der bisher vereinbarten regelmäßigen Wochenarbeitszeit aus Anlass dieser Arbeitszeitverkürzung nur mit deren Zustimmung herbeigeführt werden. Insbesondere dürfen Teilzeitbeschäftigte, die sich mit mindestens 18 Stunden pro Woche in einem ungekündigten Dauerarbeitsverhältnis befinden, dadurch den Schutz der gesetzlichen Arbeitslosenversicherung gegen ihren Willen nicht verlieren.

Das gilt auch für Jugendliche.

Abweichend hiervon kann durch Betriebsvereinbarung und durch Einzelarbeitsverträge in Betrieben mit Betriebsräten mit deren Zustimmung eine regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit bis zu 40 Stunden vereinbart werden.

Eine über die regelmäßige tarifliche Arbeitszeit hinausgehende Arbeitszeit bis zu 40 Stunden in der Woche ist zuschlagsfrei zusätzlich zu vergüten.

2. Eine von Ziff. 1 abweichende Regelung kann durch Betriebsvereinbarung in Betrieben ohne Betriebsrat durch Einzelarbeitsverträge getroffen werden, sofern
 - a) eine im Voraus festgelegte Freizeit (z.B. rollierendes Freizeitsystem oder feste Wochenfreizeittage) vereinbart wird und dabei der Durchschnitt von bis zu 52 Wochen eines Kalenderjahres die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit nach Ziff. 1 ergibt und
 - b) bei der Verteilung der Wochenarbeitszeit auf die Wochentage außer bei Vorliegen besonderer betrieblicher Gründe (z.B. Reinigungspersonal) grundsätzlich ein arbeitsfreier Werktag in jeder Woche gebildet wird.
 - c) Fällt in die Woche ein gesetzlicher Feiertag, so ist der freie Tag nach den gleichen Grundsätzen festzulegen wie in Wochen ohne Feiertag.
3. Sind bei Ladenschluss noch Kunden/Kundinnen anwesend, so muss zum Zuendebedienen dieser Kunden/Kundinnen und für das damit verbundene Wegräumen der Ware Arbeit geleistet werden. § 7 Ziff. 1 ist zu beachten.
4. Beginn und Ende der regelmäßigen Arbeitszeit sowie Pausen sind unter

Berücksichtigung der gesetzlichen Bestimmungen betrieblich zu regeln und jedem/jeder ArbeitnehmerIn in geeigneter Weise bekanntzumachen.

5. Beschäftigte, die spätöffnungsbedingt nach 18:30 Uhr arbeiten, sollen an diesen Tagen nicht länger als 9 Stunden beschäftigt werden, es sei denn, betriebsübliche Arbeitszeiten sind ebenfalls länger. Darüber hinaus sollen die Beschäftigten auf ihren Wunsch an nicht mehr als 3 Tagen in der Woche nach 18:30 Uhr und an nicht mehr als an 3 Samstagen im Monat beschäftigt werden.

Hiervon kann abgewichen werden, wenn im Rahmen einer systematischen Arbeitzeiteinteilung

mehrere Schichten auch im wöchentlichen Wechsel festgelegt werden, eine Vier-Tage-Arbeitswoche vereinbart wird, alle 4 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 Woche, Freizeittage, usw.)

In Betrieben ohne Betriebsrat, ist eine entsprechende Regelung durch Einzelarbeitsvertrag mit den betroffenen Beschäftigten zu treffen.

Aus Anlass der Abendöffnung dürfen Pausen nicht neu geschaffen oder verlängert werden. Abweichende Betriebsvereinbarungen sind zulässig.

In Betrieben, die an der Spätöffnung teilnehmen, sind die sozialen Belange der Beschäftigten sowie die besonderen Belastungen, die sich aus der Abendöffnung ergeben zu berücksichtigen.

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 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/ Lebenspartnerin 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 Berufsschulunterrichtes.

Beschäftigte, die nach 18:30 Uhr arbeiten und bei einem Geschäftsschluss um 20:00 Uhr in zumutbarem Zeitraum 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. Im Übrigen richtet sich die Arbeitszeit nach den gesetzlichen Bestimmungen, insbesondere den Vorschriften des Jugendarbeitsschutzgesetzes, der Gewerbeordnung sowie des

Mutterschutzgesetzes.

§ 7

Mehrarbeit

- Mehrarbeit ist die Zeit, die über die nach § 6 Ziff. 1 und 2 festgelegte regelmäßige Arbeitszeit oder einem Arbeitszeitsystem entsprechende Arbeitszeit hinausgeht.
- Mehrarbeit, desgleichen auch Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit ist nach Möglichkeit zu vermeiden. Sie ist auf Veranlassung der Betriebsleitung nur vorübergehend in Fällen einer dringenden geschäftlichen Notwendigkeit nach Anhörung des Betriebsrates (soweit ein solcher vorhanden ist) zulässig.
- Bei der Festsetzung des Entgelts für eine Stunde ist bei Angestellten

a) bis zum 31. März 1999	1/169
b) ab 1. April 1999	1/165

 des Monatsgehaltes, bei gewerblichen ArbeitnehmerInnen der Stundenlohn zu berechnen.
- Mehrarbeit ist mit 25% Zuschlag zum Stundenentgelt zu vergüten.
- Die über 18 Mehrarbeitsstunden im Monat hinaus geleistete Mehrarbeit ist mit einem Zuschlag von weiteren 15% zu vergüten (insgesamt 40%).
- Bei Reisenden und VertreterInnen, bei denen eine bestimmte Arbeitszeit nicht eingehalten werden kann, ist eine etwaige Mehrarbeitsvergütung im Einzelarbeitsvertrag zu regeln.
- Jugendliche dürfen zu Mehr-, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit nur nach Maßgabe der gesetzlichen Bestimmungen herangezogen werden.

§ 8

Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit

- Nachtarbeit ist die in der Nachtzeit zwischen 20:00 und 06:00 Uhr geleistete Arbeit. Für Arbeitsleistungen für das Zuendebedienen und andere Tagesabschlussarbeiten aus Anlass der Spätöffnung beginnt die Nachtarbeit erst ab 20:15 Uhr.
- Sonntagsarbeit ist die in der Zeit von Sonntag 00:10 bis 24:00 Uhr geleistete Arbeit.
- Feiertagsarbeit ist die an gesetzlichen Feiertagen in der Zeit zwischen 00:00 bis 24:00 Uhr geleistete Arbeit.
- Für Arbeit nach Ziff. 1 - 3 sind zum Entgelt folgende Zuschläge zu zahlen.

a) Nachtarbeit	50%	
	jedoch im Rahmen von Schichtarbeit	20%
b) Sonntagsarbeit	120%	
c) Feiertagsarbeit	150%	
- Beschäftigte, die wegen veränderter Ladenschlusszeiten aus Anlass der

Neufassung des Ladenschlussgesetzes vom 30. Juni 1996 in Verkaufsstellen an den Tagen Montag bis Freitag nach 18:30 Uhr bis 20:00 Uhr und an Samstagen nach 14:00 Uhr bis 16:00 Uhr arbeiten (spätöffnungsbedingt), erhalten für diese Zeit 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/der ArbeitgeberIn abgegolten werden. Für Unternehmen bis zu 15 Beschäftigten (Auszubildende und Familienangehörige werden nicht mitgezählt) tritt die Zuschlagsregelung gemäß § 8 Ziffer 7 ab dem 1. Januar 1998 in Kraft.Ü

6. Zwei Samstage pro Kalendermonat sowie die vier langen Samstage vor Weihnachten, gemäß dem Ladenschlussgesetz in der Fassung vom 30. Juni 1996 (§ 3.1, Ziff. 4), sind ohne Spätöffnungszuschlag zu vergüten
7. Das Zuendebedienen und andere Tagesabschlussarbeiten an den Tagen Montag bis Freitag nach 20:00 Uhr und an Samstagen nach 16:00 Uhr sind mit einem Zuschlag von 20% zu vergüten. In diesen Fällen fällt kein Mehrarbeitszuschlag an. An den zuschlagsfreien Samstagen gilt für das Zuendebedienen und die Tagesabschlussarbeiten § 6, Ziff. 3.
8. Für berufstätliche Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit (NachtwächterInnen, PförtnerInnen, MonteurInnen in Notdienstbetrieben) ist kein Zuschlag zu zahlen. Diese ArbeitnehmerInnen erhalten in jeder Woche (7 Tage) in der Regel zwei freie Tage. Die Verteilung der freien Tage hat so zu erfolgen, dass mindestens zwei freie Tage im Monat auf einen Sonntag oder gesetzlichen Feiertag fallen.
9. Auf Wunsch oder mit Zustimmung des/der ArbeitnehmerIn soll eine Abgeltung der geleisteten Mehr-, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit einschließlich der Zuschläge durch Freizeit innerhalb der auf die Mehrarbeitsleistung folgenden 2 Wochen gewährt werden. Im Monat Dezember erfolgte Mehrarbeitsleistungen können bis Ende Januar abgegolten werden.
10. Beim Zusammentreffen mehrerer Zuschläge wird nur der jeweils höhere Zuschlag bezahlt.
11. Arbeitszeit- und Zuschlagsregelungen jeder Art im Arbeitsgesetzbuch und in den Tarifverträgen, die vor dem 30. Juni 1990 abgeschlossen wurden, werden durch die vorstehenden Regelungen der §§ 6 - 8 ersetzt und finden keine Anwendung mehr.

§ 9

Gehalts- und Lohnregelungen

1. Die in einer besonderen Tarifvereinbarung festzusetzenden Gehälter und Löhne sind Gesamt-Mindestentgelte für die regelmäßige Arbeitszeit.
2. Für die Eingruppierung werden Gehalts- und Lohngruppen gebildet. Bei der Eingruppierung kommt es auf die tatsächlich ausgeübte Tätigkeit an. Übt ein/e ArbeitnehmerIn mehrere Tätigkeiten gleichzeitig aus, die in verschiedene Gehalts- und Lohngruppen fallen, so erfolgt die Eingruppierung entsprechend der zeitlich überwiegenden Tätigkeit.
3. Bei einer vorübergehenden, in einer höheren Gruppe ausgeübten Tätigkeit besteht kein Anspruch auf das höhere Tarifentgelt, wenn die Tätigkeit nicht länger als 6 Wochen hintereinander andauert.

Dauert die Tätigkeit länger als 6 Wochen hintereinander an, ist mindestens der Differenzbetrag zwischen den beiden Tarifgruppen für die Dauer der Tätigkeit als Funktionszulage zu zahlen. Bei mehrfacher Vertretung im Verlaufe eines Kalenderjahres werden Vertretungen von jeweils mehr als 12 Werktagen addiert. Übersteigt diese Summe 6 Wochen, so ist die 6 Wochen übersteigende Zeit wie im vorstehenden Absatz geregelt zu bezahlen.

4. Gewerbliche ArbeitnehmerInnen erhalten Stundenlohn. Bei Vereinbarung von monatlicher Lohnzahlung für gewerbliche ArbeitnehmerInnen ist der Lohn pro Stunde nach der Lohntabelle mit 169 und ab 1. April 1999 mit 165 zu multiplizieren. Abweichende Regelungen durch Betriebsvereinbarungen sind zulässig. Der vorgenannte Multiplikator darf jedoch nicht unterschritten werden.
5. Bei Monatsentgelt ist zur Festlegung des Stundenverdienstes durch den vorgenannten Multiplikator zu teilen.
6. Bei Ereignissen die eine Erhöhung des Entgeltes bedingen, tritt die Veränderung am 1. Tage des Abrechnungszeitraumes für das höhere Entgelt in Kraft, in den das Ereignis fällt, sofern nicht ausdrücklich etwas anderes bestimmt ist.
7. Sachbezüge können auf die zu zahlenden Entgelte höchstens mit den für die Sozialversicherung festgelegten Sätzen angerechnet werden.
8. Bei der Gehalts- und Lohnzahlung ist eine schriftliche Abrechnung über das Entgelt und die gesetzlichen und sonstigen Abzüge zu erteilen. Beträge für Mehrarbeit, Zulagen usw. sind besonders auszuweisen.
9. Die Gehalts- und Lohnzahlung hat innerhalb der betrieblichen Arbeitszeit zu erfolgen. Die Gehaltszahlung und monatliche Lohnzahlung nach Ziff. 4 Satz 2 hat spätestens am Ultimo zu erfolgen. Fällt dieser Tag auf einen Feiertag oder Sonnabend, so ist am Tage vorher zu zahlen. Lohnzahltag soll spätestens der Freitag jeder Woche sein, sofern nicht eine monatliche Zahlung erfolgt. Ist der Lohnzahltag ein Feiertag, so ist der Lohn am vorhergehenden Werktag zu zahlen. Abweichende Regelungen durch Betriebsvereinbarung oder Einzelarbeitsvertrag sind zulässig. Dies gilt auch bei bargeldloser Zahlung.

§ 10

Familie und Beruf

In Betrieben mit mindestens 100 Vollbeschäftigten (Teilzeitbeschäftigte werden auf Vollbeschäftigte umgerechnet) erhalten Beschäftigte, die sich nach der Geburt eines Kindes persönlich und ohne einer Erwerbstätigkeit in einem anderen Betrieb nachzugehen, der Erziehung und Betreuung widmen und deswegen nach Beendigung des Erziehungsurlaubs gemäß § 19 BErzGG aus dem Betrieb ausscheiden, für einen Zeitraum von 2 Jahren nach Ende des Erziehungsurlaubs folgende Ansprüche:

1. Bevorzugte Berücksichtigung bei Urlaubsvertretungen und sonstigen befristeten Einsätzen. Die Gestaltung der Arbeitszeit soll den Möglichkeiten der Beschäftigten Rechnung tragen. Die Beschäftigten müssen ihren Anspruch unter Angabe von möglichen Einsatzzeiten rechtzeitig

schriftlich geltend machen.

2. Möglichkeit zur Teilnahme an betrieblichen Weiterbildungsprogrammen, die der Aufrechterhaltung oder Wiedererlangung der fachlichen Qualifikation dienen. Ein Anspruch auf Vergütung oder Aufwandsersatz besteht nicht. Die Beschäftigten, die ihren Weiterbildungsanspruch schriftlich geltend machen müssen, haben das Weiterbildungsangebot im Betrieb abzufragen.
3. Wiedereinstellung auf einen der früheren Tätigkeit vergleichbaren Arbeitsplatz spätestens 6 Monate nach Zugang einer entsprechenden schriftlichen Geltendmachung dieses Anspruchs. Der Wiedereinstellungsanspruch erlischt, wenn ein Arbeitsplatzangebot nicht unverzüglich, spätestens jedoch innerhalb von 10 Tagen angenommen wird.
4. Der Zeitraum vom Ende des Erziehungsurlaubs bis zur Wiedereinstellung nach längstens 2 Jahren wird auf die Berufs- bzw. Tätigkeitsjahre angerechnet. Bei der Wiedereinstellung werden die erworbenen Anwartschaften aus der früheren Betriebszugehörigkeit angerechnet.

Anspruchsberechtigt sind Beschäftigte, die den gesetzlichen Erziehungsurlaub nach dem 1. Januar 1991 antreten und bei Eintritt in den Erziehungsurlaub über eine mindestens 4-jährige Betriebszugehörigkeit verfügen.

§ 11 Urlaub

Nach Ablauf einer ununterbrochenen Betriebszugehörigkeit von 3 Monaten haben ArbeitnehmerInnen Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub nach Maßgabe der nachfolgenden Bestimmungen:

1. Die Dauer des Urlaubs im Urlaubsjahr beträgt in Werktagen:

bis zum vollendeten 21. Lebensjahr	30
bis zum vollendeten 25. Lebensjahr	31
bis zum vollendeten 30. Lebensjahr	35
danach	36

Maßgebend für die Urlaubsdauer ist die Zahl der vollen Lebensjahre bei Beginn des Urlaubsjahres. Das Urlaubsjahr entspricht dem Kalenderjahr.

2. Im Eintrittsjahr erhalten ArbeitnehmerInnen für jeden vollen Monat der Beschäftigung (30 Kalendertage) 1/12 des Jahresurlaubs (soweit der gesetzliche Mindestanspruch nicht unterschritten wird).

Der Urlaubsanspruch entsteht insoweit nicht, als für das Urlaubsjahr von einem/einer anderen ArbeitgeberIn bereits voller oder anteiliger Urlaub oder Urlaubsabgeltung gewährt wurde. Wenn der/die ArbeitnehmerIn die Urlaubsbescheinigung eines/einer Vorarbeitgebers/Vorarbeitgeberin schuldhaft nicht vorlegt, gilt der Erholungsurlaub im Eintrittsjahr als bereits genommen.

3. Im Austrittsjahr erhalten ArbeitnehmerInnen für jeden vollen Monat der Beschäftigung (30 Kalendertage) 1/12 des Jahresurlaubs (soweit der gesetzliche Mindestanspruch nicht unterschritten wird).

Scheidet ein/e ArbeitnehmerIn innerhalb eines Urlaubsjahres aus, nachdem er/sie bereits seinen/ihren vollen Jahresurlaub erhalten hat, so hat es hiermit sein Bewenden. Kann der Urlaub wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses ganz oder teilweise nicht mehr gewährt werden, so ist er abzugelten.

4. Wird ein/e ArbeitnehmerIn aus einem wichtigen Grund fristlos entlassen, so ist der im Urlaubsjahr entstandene Urlaubsanspruch in bar abzugelten. Bei fristloser Lösung des Arbeitsverhältnisses wegen unerlaubter Handlung eines/einer ArbeitnehmerIn - wenn dem/der ArbeitgeberIn offensichtlich ein nicht unwesentlicher Schaden entstanden ist - oder wegen Vertragsbruchs, erlischt auch dieser Anspruch, soweit er den gesetzlichen Urlaubsanspruch übersteigt.
5. Beim Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis muss der/die ArbeitgeberIn eine Bescheinigung über den für das Urlaubsjahr gewährten oder abgegoltenen Urlaub und das gezahlte Urlaubsgeld ausstellen.
6. Der Urlaub dient der Erhaltung und Wiederherstellung der Arbeitskraft des/der ArbeitnehmerIn und soll nicht in Geld abgegolten werden.

Während des Urlaubs darf Erwerbstätigkeit nicht geleistet werden. Durch Verrichtung einer dem Urlaubszweck widersprechenden Erwerbstätigkeit bei Dritten verliert der/die ArbeitnehmerIn seinen/ihren Anspruch auf Urlaub soweit gesetzliche Mindestansprüche nicht gemindert werden.

7. Der Jahresurlaub kann geteilt werden, jedoch sollen dabei einmal mindestens 3 Wochen zusammenhängend gewährt und genommen werden.
8. Für Urlaubstage ist das Entgelt zu zahlen, das der/die ArbeitnehmerIn erhalten würde, wenn er/sie während dieser Zeit in der regelmäßigen oder der mit ihm/ihr vereinbarten Arbeitszeit gearbeitet hätte.

Bei Angestellten, die neben einem festen Gehalt bzw. Fixum Provisionen beziehen, besteht das Urlaubsentgelt aus dem Tarifgehalt oder dem - falls dieses höher ist - festen Gehalt zuzüglich der Provisionen, die für den/die Angestellte/n in der Urlaubszeit entsprechend den Bestimmungen des Einzelarbeitsvertrages fällig werden.

9. Krankheit während der Urlaubszeit wird nicht als Urlaubszeit angerechnet, wenn sie durch einen Nachweis der Arbeitsunfähigkeit belegt wird. Muss bereits angetretener Urlaub aus zwingenden betrieblichen Gründen auf Veranlassung des/der Arbeitgebers/Arbeitgeberin unterbrochen bzw. abgebrochen werden, so erhält der/die ArbeitnehmerIn einen zusätzlichen Urlaub von 2 Urlaubstagen.

Bei Arbeitsausfall ohne Entgelt oder Krankheit, beides während des gesamten Urlaubsjahres, ist eine Übertragung von Urlaub auf das nächste Kalenderjahr ausgeschlossen.

10. Anerkannte Schwerbehinderte erhalten einen Zusatzurlaub nach Maßgabe der gesetzlichen Bestimmungen.
11. Wird von einem Träger der Sozialversicherung oder einem sonstigen Sozialleistungsträger eine Maßnahme der medizinischen Vorsorge (§ 9 Entgeltfortzahlungsgesetz) gewährt, so können von je fünf Arbeitstagen

der erste Tag als Urlaubstag, maximal jedoch nur 3 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.

§ 12 Sonderzahlungen

A. Urlaubsgeld

1. Nach Ablauf einer ununterbrochenen Betriebszugehörigkeit von 6 Monaten haben ArbeitnehmerInnen, Auszubildende und denen Gleichzustellende Anspruch auf Urlaubsgeld im Kalenderjahr nach Maßgabe der nachfolgenden Bestimmungen.
2. Das Urlaubsgeld beträgt 45% des jeweiligen tariflichen Entgeltanspruchs für das letzte tariflich vereinbarte Berufsjahr der Tarifgruppe K 2, bezogen auf das derzeitige Tarifschema, am Stichtag 1. Januar des jeweiligen Kalenderjahres.
3. Teilzeitbeschäftigte erhalten ein Urlaubsgeld im Verhältnis ihrer tatsächlichen Arbeitszeit zur tariflichen Wochenarbeitszeit.
4. Jugendliche ArbeitnehmerInnen sowie Auszubildende und diesen Gleichzustellende unter 18 Jahren haben Anspruch auf jeweils die Hälfte des Urlaubsgeldes nach Ziff. 2.
5. Auszubildende und diesen Gleichzustellende über 18 Jahren erhalten 2/3 des Urlaubsgeldes nach Ziff. 2.
6. Maßgebend für die Bemessung des Urlaubsgeldes ist das Beschäftigungsverhältnis und die Zahl der vollen Lebensjahre am 1. Januar (Stichtag) des jeweiligen Kalenderjahres.
7. Nach Erfüllung der Wartezeit erhalten neu eingetretene Anspruchsberechtigte im Eintrittsjahr und ausscheidende Anspruchsberechtigte im Austrittsjahr für jeden vollen Monat der Beschäftigung (30 Kalendertage) 1/12 des ihnen nach Ziff. 2 bis 6 jeweils zustehenden Urlaubsgeldes (siehe Ziff. 9).

Der Anspruch entsteht jedoch nicht für Zeiten, für die Urlaubsgeld bereits gezahlt und nicht zurückgezahlt wurde oder für die kein Urlaubsanspruch besteht.
8. Das Urlaubsgeld wird fällig, wenn mindestens die Hälfte des tariflich zustehenden Jahresurlaubs gewährt und genommen wird. Für das Eintrittsjahr werden Ansprüche von weniger als der Hälfte des Urlaubsgeldes nach Ziff. 2 bis 6 zusammen mit dem nächsten Urlaubsgeld fällig. Durch Betriebsvereinbarungen kann ein anderer Fälligkeitstermin bestimmt werden.
9. Scheidet ein/e Anspruchsberechtigte/r im Verlaufe des Urlaubsjahres aus dem Betrieb aus, nachdem er/sie Urlaubsgeld bereits erhalten hat, so hat er/sie das zuviel erhaltene Urlaubsgeld zurückzuzahlen. Diese Rückzahlungspflicht entfällt nach einer 2-jährigen ununterbrochenen

Betriebszugehörigkeit nach dem vollendeten 18. Lebensjahr. Sie entfällt ferner bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses infolge Mutterschaft, langanhaltender Krankheit, Arbeitsunfall, Berentung oder Tod.

10. Scheidet ein/e Anspruchsberechtigte/r wegen verschuldeter fristloser Kündigung oder wegen einer vertragswidrigen Lösung des Arbeits- oder Ausbildungsverhältnisses aus dem Betrieb aus, so entfällt der Anspruch auf Urlaubsgeld für das laufende Urlaubsjahr. Ein bereits gezahltes Urlaubsgeld ist in voller Höhe zurückzuzahlen.

11. Zurückzuzahlendes Urlaubsgeld gilt als Entgeltvorschuss.

B. Sonderzuwendungen

1. Anspruch auf die Sonderzuwendung für ein Kalenderjahr haben ArbeitnehmerInnen sowie Auszubildende und denen Gleichzustellende, die jeweils am 1. Dezember des Jahres dem Betriebsunternehmen mindestens 12 Monate ununterbrochen angehören.
2. Die Sonderzuwendung beträgt 50% des individuell dem/der Anspruchsberechtigten für den Monat November bzw. den Monat des Austritts zustehenden Tarifgehaltes.

Die Sonderzuwendung ist spätestens am 30. November des laufenden Jahres zu zahlen.

3. Vom 13. Monat einer ununterbrochenen Betriebs-/Unternehmenszugehörigkeit an erhalten Ausscheidende im Austrittsjahr für jeden vollen Monat der Beschäftigung (30 Kalendertage) 1/12 der ihnen nach Ziff. 2 zustehenden Sonderzuwendung.
4. Scheidet ein/e Anspruchsberechtigte/r wegen verschuldeter fristloser Kündigung oder wegen einer vertragswidrigen Lösung des Arbeits- oder Ausbildungsverhältnisses aus dem Betrieb aus, so entfällt der Anspruch auf die Sonderzuwendung für das laufende Kalenderjahr. Eine bereits gezahlte Sonderzuwendung ist in voller Höhe zurückzuzahlen.
5. Zurückzuzahlende Sonderzuwendung gilt als Entgeltvorschuss.
6. Die im laufenden Jahr erbrachten Sonderleistungen des/der ArbeitgeberIn, gleich ob aufgrund von Betriebsvereinbarungen, betrieblicher Übung oder eines Einzelarbeitsvertrages, wie z.B. Jahresabschlussvergütung, Weihnachtsgeld, 13. Monatsgehalt, Gratifikation, Jahresergebnisbeteiligungen, Jahresprämien gelten als Sonderzuwendungen im Sinne dieses Tarifvertrages und erfüllen den tariflichen Anspruch, soweit sie die Höhe der tariflich zu erbringenden Leistungen erreichen.

Dies gilt auch, wenn die betrieblichen Sonderleistungen für einen vor dem laufenden Kalenderjahr liegenden Zeitraum gezahlt werden. Als Sonderzuwendung im Sinne dieses Tarifvertrages gelten nicht solche Leistungen, deren Höhe durch die individuelle Leistung bestimmt ist sowie das tarifliche Urlaubsgeld und etwaige Leistungen zu einer betrieblichen Altersversorgung.

§ 13 Leistungen zur Vermögensbildung

1. ArbeitnehmerInnen, Auszubildende und diesen Gleichzustellende erhalten vermögenswirksame Leistungen nach Maßgabe der Vorschriften des Fünften Gesetzes zur Förderung der Vermögensbildung der Arbeitnehmer in der jeweils gültigen Fassung. (neugefasst durch Bek. vom 4. März 1994, letzte Änderung durch Gesetz vom 28. März 1997)
2. Anspruchsberechtigt sind:
 - a) vollbeschäftigte ArbeitnehmerInnen. Sie erhalten monatlich 26 DM;
 - b) teilzeitbeschäftigte ArbeitnehmerInnen. Sie erhalten eine anteilige vermögenswirksame Leistung, die sich nach dem Verhältnis ihrer tatsächlichen Arbeitszeit zur tariflichen Arbeitszeit bemisst;
 - c) Auszubildende und diesen Gleichzustellende. Sie erhalten monatlich 13 DM.
3. Der Anspruch auf die vermögenswirksame Leistung entsteht nach 12 Monaten ununterbrochener Betriebs-/Unternehmenszugehörigkeit mit Beginn des darauffolgenden Kalendermonats.
4. Die vermögenswirksame Leistung wird für jeden Kalendermonat gezahlt, für den Mindestens für 2 Wochen Anspruch auf Entgelt besteht.
5. Der Anspruch auf vermögenswirksame Leistungen ist in der Höhe ausgeschlossen, in der der/die Anspruchsberechtigte für den gleichen Zeitraum schon von einem/r anderen ArbeitgeberIn vermögenswirksame Leistungen erhalten hat oder noch erhält.
6. Der Anspruch auf vermögenswirksame Leistungen endet mit Ablauf des Monats, in dem das Arbeits-/Ausbildungsverhältnis beendet wird. Scheidet der/die Anspruchsberechtigte wegen verschuldeter fristloser Kündigung oder wegen einer vertragswidrigen Lösung des Arbeits-/Ausbildungsverhältnisses aus dem Betrieb aus, so entfällt der Anspruch bereits für den Monat der Vertragsbeendigung.
7. Der/die Anspruchsberechtigte ist verpflichtet, seinem/er ihrem/er ArbeitgeberIn unverzüglich jede Auflösung seines/ihres Vertrages über vermögenswirksame Anlagen anzuzeigen.
8. Löst ein/e Anspruchsberechtigte/r seinen/ihren Vertrag über vermögenswirksame Anlagen vor Ablauf der Festlegungsfristen nach dem Fünften Vermögensbildungsgesetz prämienschädlich auf, so ist er/sie verpflichtet, dem/der ArbeitgeberIn gleichzeitig die von diesem/r gezahlten vermögenswirksamen Leistungen in voller Höhe zurückzuzahlen.
9. Der/die Anspruchsberechtigte kann sich zwischen den im § 2 des Fünften Vermögensbildungsgesetzes vorgesehenen Arten der vermögenswirksamen Anlagen frei entscheiden. Er/sie kann jedoch für jedes Kalenderjahr nur eine Anlageart und ein Anlageinstitut wählen. Die vom/von der Anspruchsberechtigten für ein Kalenderjahr getroffene Entscheidung kann nur mit Zustimmung des/der ArbeitgeberIn geändert werden. Dies gilt nicht bei Ablauf des Vertrages nach dem Fünften Vermögensbildungsgesetz.
10. Anspruchsberechtigte haben dem/der ArbeitgeberIn nach Aufforderung bis

spätestens einen Monat vor Anspruchsbeginn die Anlageart und das Anlageinstitut schriftlich, unter Beifügung der erforderlichen Unterlagen mitzuteilen.

Unterlässt der/die ArbeitgeberIn diese Aufforderung, so dürfen dem/der Anspruchsberechtigten hieraus keine Nachteile entstehen. Unterrichtet der/die Anspruchsberechtigte den/die ArbeitgeberIn nicht fristgerecht, so entfällt für jeden angebrochenen Kalendermonat seit Fristablauf der Anspruch auf vermögenswirksame Leistungen.

11. Für die Anlage der tariflich vereinbarten vermögenswirksamen Leistungen und für die im Rahmen des zulagebegünstigten Höchstbetrages liegende vermögenswirksame Anlage von Teilen des Entgelts (§ 4 des Fünften Vermögensbildungsgesetzes) soll der/die Anspruchsberechtigte dieselbe Anlageart und dasselbe Anlageinstitut wählen.
12. Eine unmittelbare Auszahlung der vermögenswirksamen Leistungen an den/die Anspruchsberechtigte/n ist ausgeschlossen.
13. Die vermögenswirksame Leistung ist in der Entgeltabrechnung gesondert auszuweisen.
14. Die monatliche vermögenswirksame Leistung wird gleichzeitig mit der Zahlung des Entgelts für den jeweiligen Monat fällig. Abweichende Betriebsvereinbarungen zur Fälligkeit sind zulässig.
15. Der/die ArbeitgeberIn kann auf die nach diesem Tarifvertrag vereinbarten vermögenswirksamen Leistungen diejenigen vermögenswirksamen Leistungen im Sinne des Fünften Vermögensbildungsgesetzes anrechnen, die er/sie in dem Kalenderjahr bereits aufgrund eines Einzelarbeitsvertrages oder einer Betriebsvereinbarung erbracht hat oder erbringt.

Wird der/die ArbeitgeberIn durch Gesetz zur Gewährung vermögenswirksamer Leistungen verpflichtet, so endet die Verpflichtung aus diesem Tarifvertrag mit Inkrafttreten der gesetzlichen Bestimmungen.

§ 14 Arbeitsausfall

1. Bei Erkrankung ist dem/der ArbeitgeberIn unverzüglich unter Angabe der Gründe Mitteilung zu machen. Dauert die mit Arbeitsunfähigkeit verbundene Krankheit länger als 2 Tage, so ist vom/von der ArbeitnehmerIn spätestens am 3. Tag eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vorzulegen, aus der auch die voraussichtliche Dauer der Erkrankung ersichtlich ist.

Der/die ArbeitgeberIn kann unter Übernahme der Kosten darüber hinaus den Nachweis verlangen, dass die Arbeitsunfähigkeit auf ein unverschuldetes Unglück zurückzuführen ist. Ferner kann der/die ArbeitgeberIn auf seine/ihre Kosten eine vertrauensärztliche Untersuchung verlangen.

2. In Fällen unverschuldeter, mit Arbeitsunfähigkeit verbundener Krankheit ist dem/der Beschäftigten das Entgelt bis zur Dauer von 6 Wochen, jedoch nicht über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses hinaus, in Höhe von 100% (gemäß § 4 Abs. 4 Satz 1 Entgeltfortzahlungsgesetz) zu zahlen.

Als Arbeitsentgelt im Sinne dieser Vereinbarung gilt das regelmäßige

monatliche Entgelt bzw. das regelmäßige arbeitsvertragliche geschuldete Entgelt, sofern das letztere für den/die ArbeitnehmerIn günstiger ist. Zum Arbeitsentgelt zählen nicht unregelmäßige Bestandteile, z.B. Sonderzahlungen, einmalige sonstige Zahlungen, Mehrarbeitszuschläge.

Im Übrigen gelten die gesetzlichen Bestimmungen.

3. Die Ziff. 2 Satz 1 und 2 gelten auch entsprechend bei Arbeitsverhinderung infolge einer Maßnahme der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation (§ 9 Entgeltfortzahlungsgesetz).

Beschäftigte haben die Genehmigung von Maßnahmen der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation (§ 9 Entgeltfortzahlungsgesetz) sowie deren Beginn, Ende und eventuelle Verlängerung dem/der ArbeitgeberIn unverzüglich anzuzeigen. Bei Maßnahmen der medizinischen Vorsorge, die davon nicht erfasst werden, gelten abweichend die gesetzlichen Bestimmungen mit den Einschränkungen des § 11 Ziff. 11.

4. In unmittelbarem Zusammenhang mit den nachfolgenden Ereignissen hat der/die ArbeitnehmerIn Anspruch auf Freistellung von der Arbeit unter Fortzahlung des Entgelts ohne Anrechnung auf den Jahresurlaub:

Eigene Hochzeit	3 Tage
Eigene Silberhochzeit	2 Tage
Hochzeit der Kinder, der Eltern	1 Tag
Silberne und Goldene Hochzeit der Eltern und Schwiegereltern	1 Tag

Umzug und Ersteinzug, jeweils mit Mietvertrag für eigene Wohnung	2 Tage
jedoch bei Umzug in eine andere Gemeinde	3 Tage

Niederkunft der Ehefrau	2 Tage
-------------------------	--------

Tod des Ehegatten	3 Tage
Tod der Eltern, der Kinder	2 Tage
Tod der Großeltern, der Schwiegereltern, der Geschwister	1 Tag

5. Beschäftigte erhalten zur Pflege erkrankter Kinder bei Vorliegen der Voraussetzung nach § 45 SGB V entsprechend unbezahlte Freistellung von der Arbeit.
6. Bei kurzfristigen Beurlaubungen (z.B. Vorladung durch Behörden u. Ä.) ist das Entgelt für die ausfallende Arbeitszeit zu gewähren. Dies gilt nicht bei selbstverschuldeten Vorladungen oder als Partei im Zivilprozess, ferner nicht, wenn Verdienstaussfall erstattet wird.
7. Beschäftigten, die bei einer der vertragsschließenden Organisationen in einer satzungsgemäß festgelegten Wahlfunktion als Mandatsträger ehrenamtlich tätig sind, ist für die Teilnahme an gewerkschaftlichen Veranstaltungen Freistellung von der Arbeit bis zur Dauer von 6 Kalenderwerktagen im Jahr unter Fortzahlung des Entgelts zu gewähren. Die

Teilnahme an Tarifverhandlungen und Tarifkommissionssitzungen wird auf die 6 Kalenderwerktag nicht angerechnet.

§ 15 Kündigung

1. Eine mündliche Kündigung muss auf Verlangen des/der VertragspartnerIn unverzüglich schriftlich wiederholt werden und soll eine Begründung enthalten. Die Parteien können eine schriftliche Bestätigung des Empfangs der Kündigung verlangen.
2. Das Arbeitsverhältnis ist beiderseits mit einer Frist von 6 Wochen zum Ende eines Kalendermonats kündbar. Davon kann einzelvertraglich abgewichen werden, jedoch darf die Kündigungsfrist nicht weniger als einen Monat zum Ende eines Kalendermonates betragen. Für Beschäftigte, die vor dem 1. Mai 1994 in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis standen und die eine längere Kündigungsfrist haben, bleibt es bei ihrem Besitzstand hinsichtlich der Kündigungsfristen.Ü

Nach einer ununterbrochenen Beschäftigung im Betrieb/Unternehmen von mehr als 5 Jahren verlängert sich die Kündigungsfrist für den/die ArbeitgeberIn wie folgt:

- | | |
|------------------|----------|
| a) über 5 Jahre | 3 Monate |
| b) über 8 Jahre | 4 Monate |
| c) über 10 Jahre | 5 Monate |
| d) über 12 Jahre | 6 Monate |
| e) über 15 Jahre | 7 Monate |
- jeweils zum Ende des Kalendermonats.

Bei der Berechnung der Beschäftigungsdauer werden die Jahre der Betriebs-/Unternehmenszugehörigkeit, die vor Vollendung des 25. Lebensjahres liegen, nicht berücksichtigt.

3. Im Übrigen gelten die gesetzlichen Bestimmungen. Die Bestimmungen des § 2 (Probezeit) und § 5 (Aushilfen) bleiben unberührt.
4. Unbefristete Arbeitsverhältnisse enden, sofern nicht etwas anderes vereinbart und soweit dies gesetzlich zulässig ist, mit dem Ende des Kalendermonats, in dem der/die ArbeitnehmerIn das 65. Lebensjahr vollendet hat oder einen Anspruch auf Altersrente hat oder in welchem dem/der ArbeitnehmerIn der Rentenbescheid über die Gewährung des vorgezogenen Altersruhegeldes oder der Erwerbsunfähigkeitsrente auf unbestimmte Dauer (§§ 34, 44 SGB VI) zugegangen ist.
5. Während der Kündigungsfrist sowie vor Ablauf eines auf bestimmte Zeit eingegangenen Arbeitsverhältnisses ist dem/der ArbeitnehmerIn auf sein/ihr Verlangen angemessene Zeit ohne Entgeltabzug zur Bewerbung um einen anderen Arbeitsplatz zu gewähren.
6. Der/die ArbeitnehmerIn hat bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses Anspruch auf Erteilung eines Zeugnisses. Das Zeugnis hat Auskunft über Art und Dauer der ausgeübten Tätigkeit zu geben und ist auf Wunsch auch auf Führung und Leistung auszudehnen.
7. Der/die ArbeitnehmerIn kann aus begründetem Anlass ein Zwischenzeugnis

verlangen, das denselben Anforderungen zu entsprechen hat. Das Zwischenzeugnis ist bei der Aushändigung des endgültigen Zeugnisses auf Verlangen zurückzugeben.

§ 16 Kündigungsschutz

Vor Aussprechen einer betriebsbedingten Kündigung gemäß Kündigungsschutzgesetz ist von der Möglichkeit einer Umschulungsmaßnahme oder Weiterbildungsmaßnahme oder Kurzarbeit auf der Grundlage des für das Tarifgebiet geltenden SGB III in der jeweils gültigen Fassung vorrangig Gebrauch zu machen.

§ 17 Allgemeines

1. Offene oder geheime mündliche, schriftliche oder sonstige Vereinbarungen, die den/die ArbeitnehmerIn in seiner/ihrer Freizügigkeit beschränken oder behindern, sind unzulässig, soweit sie über die gesetzlichen Bestimmungen hinausgehen.
2. Tätigkeit für andere Betriebe oder selbständige Tätigkeit ist dem/der ArbeitgeberIn anzuzeigen. Sie kann nur bei Beeinträchtigung des Arbeitsverhältnisses, insbesondere bei Gefahr der Wettbewerbsbeeinträchtigung, untersagt werden. In Zweifelsfällen muss der/die ArbeitgeberIn beweisen, dass keine Beeinträchtigung des Arbeitsverhältnisses vorliegt.

§ 18 Ausschlussfristen

1. Ansprüche auf Zahlung oder Rückzahlung von Gehalt oder Lohn, tarifliche Eingruppierung und höhere tarifliche Eingruppierung verfallen, wenn sie nicht innerhalb von 3 Monaten nach Ende des Abrechnungszeitraumes, in dem sie hätten berücksichtigt werden müssen, schriftlich geltend gemacht werden.

Vorsätzliche untertarifliche Bezahlung fällt nicht hierunter. Sie liegt vor, wenn ein/e ArbeitgeberIn in Kenntnis des Gehalts- und Lohntarifs unter Tarif bezahlt.
2. Scheidet der/die ArbeitnehmerIn aus, sind alle Ansprüche auf Zahlung oder Rückzahlung von Entgelt, tarifliche Eingruppierung und höhere tarifliche Eingruppierung spätestens einen Monat nach dem Ausscheiden oder, falls dieser Termin später liegt, einen Monat nach erfolgter Endabrechnung schriftlich geltend zu machen.
3. Urlaubs- und Urlaubsgeldansprüche verfallen, wenn sie nicht innerhalb von 3 Monaten nach Beendigung des Urlaubsjahres, in dem sie entstanden sind, spätestens jedoch einen Monat nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses dem/der ArbeitgeberIn gegenüber schriftlich geltend gemacht werden.
4. Vorstehende Fristen gelten als Ausschlussfristen für beide Seiten.

§ 19 Schiedsstelle

1. Bei Meinungsverschiedenheiten über die Auslegung dieses Tarifvertrages kann jede Vertragspartei eine von Arbeitgeber- und ArbeitnehmerInnen-seite paritätisch mit bis zu 3 ehrenamtlichen Vertreterinnen zu besetzende Schiedsstelle anrufen, die innerhalb von 2 Wochen zusammentritt.
2. Die Vertreterinnen werden von Fall zu Fall von jeder Vertragspartei bestellt. Die persönlichen und sachlichen Kosten eines Schiedsverfahrens werden von den Mitgliedern der Schiedsstelle selbst getragen.
3. Die von den Vertragsparteien bestellten Vertreterinnen werden von der Geschäftsstelle des Einzelhandelsverbandes unter Angabe des Beratungsgegenstandes mit einer Frist von einer Woche schriftlich eingeladen.

§ 20 Schlussbestimmungen

1. Die Bestimmungen des Betriebsverfassungsgesetzes bleiben durch diesen Tarifvertrag unberührt.
2. Dieser Vertrag tritt mit Wirkung vom 1. Januar 1999 in Kraft.
3. Für den Geltungsbereich dieses Tarifvertrages sind thematisch übereinstimmende Tarifverträge, die in der DDR bis zum 3. Oktober 1990 abgeschlossen wurden, nicht mehr anzuwenden. Gleiches gilt für das Arbeitsgesetzbuch sowie entsprechende Gesetze und andere Rechtsvorschriften, soweit abdingbar.
4. Der Vertrag gilt für unbestimmte Zeit. Er kann von jeder Vertragspartei mit 3-monatiger Frist zum Vierteljahresschluss, frühestens jedoch zum 31. Dezember 1999 gekündigt werden. Eine Kündigung muss schriftlich erfolgen.
5. Bestehende, für die ArbeitnehmerInnen günstigere Bedingungen des Einzelarbeitsvertrages dürfen aus Anlass des Inkrafttretens dieses Tarifvertrages nicht zu deren Ungunsten geändert werden.
6. In jedem Betrieb hat eine Ausfertigung dieses Tarifvertrages in einem jedem/jeder Betriebsangehörigen zugänglichen Raum auszuhängen bzw. auszuliegen.
7. Die Rechtsnormen dieses Vertrages bleiben auch nach erfolgter Kündigung bis zum Abschluss eines neuen Vertrages in Kraft.