15012/69

AVE

MANTELTARIFVERTRAG

Zwischen

dem Groß- und Außenhandelsverband Saarland e.V., Saarbrücken,

- einerseits -

und

der Gewerkschaft Handel, Banken und Versicherungen (HBV), im DGB, Landesbezirk Saar, Saarbrücken,

der Deutschen Angestellten Gewerkschaft (DAG), Landesverband Rheinland-Pfalz-Saar, Mainz,

- andererseits -

wird folgender Manteltarifvertrag vereinbart:

§ 1

Geltungsbereich

Dieser Tarifvertrag gilt:

a) räumlich für das Saarland,

b) fachlich für alle Firmen des Groß- und Außenhandels einschließlich der Hilfs- und Nebenbetriebe

c) persönlich für alle Arbeitnehmer einschließlich der Auszubildenden, ausgenommen diejenigen Angestellten, die gemäß § 5 Abs. 2 des Betriebsverfassungsgesetzes nicht als Arbeitnehmer gelten.

§ 2

Allgemeine Arbeitsvertragsbedingungen

1. Arbeitsverträge bzw. deren spätere Änderungen bedürfen der Schriftform. Der Arbeitsvertrag muß folgende Regelung enthalten:

   - Art der Tätigkeit
   - Lohn/Gehalt und tarifliche Eingruppierung
   - tarifliche bzw. zusätzlich vereinbarte Zulagen, die ihrer Art nach zu bezeichnen sind
   - die beiderseitigen Kündigungsfristen
   - Einstellungen auf Probe bzw. zur Aushilfe

2. Bei Verstoß gegen Ziffer 1, Satz 1 entfällt die Anwendung von § 18 ("Fälligkeit und Erlöschen von Ansprüchen" der Arbeitnehmer gegen den Arbeitgeber bei nicht fristgerechter Geltendmachung).

3. Pauschalabgeltungen für Mehrarbeit und Spesen sind möglich. Spesen müssen gesondert ausgewiesen werden. Eine Pauschalabgeltung für Mehrarbeit ist für höchstens 10 Mehrarbeitsstunden pro Monat zulässig. Kraftfahrer und Bei-fahrer sind von den beiden vorgenannten Tarifvertragsklauseln ausgenommen.

4. Die Probezeit darf für Angestellte längstens drei Monate, für Angestellte in den Gruppen V und VI längstens sechs Monate und für gewerbliche Arbeitnehmer längstens zwei Monate betragen.

5. Verlangt der Arbeitgeber, daß ein Bewerber sich vor der Einstellung persönlich vorstellt, sind dessen Reise- und Aufenthaltskosten zu ersetzen, auch wenn kein Beschäftigungsverhältnis zustandekommt. Den Bewerbungsunterlagen beigefügte Orginalpapiere sind zurückzugeben.

§ 3

Ausbildungsverhältnis

1. Für die kaufmännischen und technischen Ausbildungsverhältnisse gelten die Bestimmungen des Berufsbildungsgesetzes.

2. Den Auszubildenden sind mindestens die tariflichen Ausbildungsvergütungen zu zahlen.

3. Das Ausbildungsverhältnis endet

   a) durch Ablauf der Frist, für die es eingegangen wurde,
   b) durch Bestehen der Abschlußprüfung.

   Besteht der Auszubildende die Abschlußprüfung nicht, so verlängert sich das Berufsausbildungsverhältnis auf sein Verlangen bis zur nächstmöglichen Wiederholungsprüfung, höchstens 1 Jahr.

4. Wird die Abschlußprüfung erst nach Beendigung der vereinbarten Ausbildungszeit abgelegt, so hat der Auszubildende vom Ablauf der Ausbildungszeit an bis zum Ende des Monats, in dem er die nächstmögliche Prüfung ablegt, Anspruch auf das Tarifgehalt für Angestellte ohne abgeschlossene Berufsausbildung.

5. Auszubildende, die aus einem von ihnen nicht zu vertretenden Umstand die Abschlußprüfung erst nach Ablauf der vertragsmäßigen Ausbildungszeit ablegen, erhalten nach bestandener Abschlußprüfung den Unterschiedsbetrag zu dem Tarifgehalt für Angestellte mit abgeschlossener Berufsausbildung nachgezahlt.

6. Beabsichtigt der Arbeitgeber, nach Abschluß der Ausbildung ein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit mit dem Auszubildenden nicht einzugehen, so muß er dies dem Auszubildenden unverzüglich nach Bekanntwerden des Prüfungstermines, spätestens aber 3 Monate vor Ablauf der vertraglich festgelegten Ausbildungszeit, schriftlich mitteilen.

7. Zur Vorbereitung der schriftlichen Abschlußprüfung/Wiederholungsprüfung ist dem Auszubildenden 1 Arbeitstag bezahlter Freizeit unmittelbar vor der Prüfung zu gewähren.

8. Der Arbeitgeber hat die Auszubildenden mindestens 2 Stunden pro Monat unter Fortzahlung der Ausbildungsvergütungen zur Führung der Berichtshefte während der Arbeitszeit freizustellen.

§ 4

Handlungsreisende

1. Die Vorschriften dieses Manteltarifvertrages gelten auch für Reisende, sofern sie vollberuflich und ausschließlich für ein Unternehmen tätig sind. Es kommt nicht darauf an, ob sich das Tätigkeitsgebiet des Reisenden ganz oder teilweise außerhalb des Saarlandes befindet.

§ 5

Wettbewerbsverbot

1. Während der Dauer des Beschäftigungsverhältnisses darf der Arbeitnehmer nur mit ausdrücklicher Zustimmung des Arbeitgebers eine Tätigkeit für einen anderen Arbeitgeber der gleichen Branche aufnehmen. Ein Verstoß gegen diese Vorschrift berechtigt den Arbeitgeber zur fristlosen Entlassung. Das gesetzliche Wettbewerbsverbot des § 60 HGB wird durch diese Vorschrift nicht berührt.

2. Vereinbarungen, die den Arbeitnehmer in seiner Freizügigkeit mehr beschränken als dies aufgrund der Art seiner Tätigkeit unumgänglich notwendig ist, sind unzulässig.

§ 6

Arbeitszeit

1. Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit ausschließlich der Pausen beträgt 38,5 Stunden. Sie sollte auf fünf Werktage verteilt werden.

2. Eine von Ziffer 1 abweichende Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit ist aus betrieblichen Gründen für den Gesamtbetrieb oder Teile des Betriebes innerhalb von Regelungszeiträumen zulässig. Der maximale Regelungszeitraum darf 52 Wochen nicht überschreiten.

   Zu der abweichenden Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit gemäß dieser Tarifklausel zählen Gleitzeitvereinbarungen nicht.

Für die jeweils festgelegten Regelungszeiträume gilt folgendes:

a) Die wöchentliche Arbeitszeit darf 35 Stunden nicht unterschreiten und 42,5 Stunden nicht überschreiten.

b) Die tägliche Arbeitszeit darf 10 Stunden, vorbehaltlich der Ausnahmeregelungen des § 14 ArbZrG, nicht überschreiten.

c) Die wöchentliche Arbeitszeit von durchschnittlich 38,5 Stunden muß innerhalb des Regelungszeitraumes erreicht werden.

d) Für Ausfallzeiten wie z.B. Urlaub, Krankheit, gesetzliche Feiertage etc., wird eine Arbeitszeit von 38,5 Stunden unter Zugrundelegung der Fünf-Tage-Woche unterstellt.

e) Für Lohn- und Gehaltsansprüche wird die 38,5 Stunden-Woche zugrundegelegt.

f) Der Ausspruch von betriebsbedingten Kündigungen für die betroffenen Arbeitnehmer während des Regelungszeitraumes ist ausgeschlossen.

Besteht ein Betriebsrat, so ist über die abweichende Einteilung der Arbeitszeit eine Betriebsvereinbarung abzuschließen. In Betrieben ohne Betriebsrat ist mit den betroffenen Arbeitnehmern eine schriftliche Vereinbarung zu treffen. Die Ankündigungsfrist über die anders verteilte Arbeitszeit beträgt mindestens 4 Wochen.

3. Die tägliche Arbeitszeit und die Pausen setzt die Betriebsleitung unter Mitbestimmung des Betriebsrates fest. Diese Regelung ist durch Aushang im Betrieb bekanntzugeben.

4. In Betrieben, in denen aus betrieblichen Gründen am Samstag gearbeitet werden muß, endet die Arbeitszeit spätestens um 14.00 Uhr.

   An Heiligabend und Silvester endet die Arbeitszeit um 12.00 Uhr. Die an diesen Tagen ausfallende individuelle Arbeitszeit ist zu erbringen.

5. Den Berufsschulpflichtigen ist die zur Erfüllung der gesetzlichen Berufsschulpflicht notwendige Zeit zu gewähren. Sie ist auf die Arbeitszeit anzurechnen.

§ 7

Teilzeitarbeit

1. Teilzeitbeschäftigte sind Arbeitnehmer, deren vertragliche Arbeitszeit kürzer ist als die tariflich vereinbarte regelmäßige Wochenarbeitszeit.

2. Teilzeitbeschäftigte erhalten einen schriftlichen Arbeitsvertrag. Er soll Angaben über Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit, die Arbeitszeitlage, die tarifliche Eingruppierung und eventuelle Zulagen enthalten.

3. Teilzeitbeschäftigten, die aufgrund ihres Arbeitsvertrages in die Arbeitszeitverkürzung einbezogen werden oder dies freiwillig mit ihrem Arbeitgeber vereinbaren, kann ihre persönliche Arbeitszeit nur insoweit gekürzt werden, als sie dadurch nicht gegen ihren Willen unter die Versicherungspflichtgrenze in der Arbeitslosenversicherung fallen.

4. Die täglich vereinbarte Arbeitszeit muß mindestens drei Stunden betragen und unbeschadet vereinbarter Pausenregelungen grundsätzlich zusammenhängend erbracht werden.

   Die wöchentliche Arbeitszeit soll mindestens 20 Stunden betragen und auf höchstens 5 Tage in der Woche verteilt werden.

   Ausnahmen zu Ziffer 4 Abs. 1 und 2 sind nach einvernehmlicher Regelung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer möglich; die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates gemäß BetrVG bleiben unberührt.

5. Unterschreitet die vereinbarte Arbeitszeit die gesetzliche Grenze des § 102 AFG, soll der Arbeitgeber den Arbeitnehmer auf sozialversicherungsrechtliche Folgen hinweisen.

6. Arbeitnehmer, die Teil-/Vollzeitarbeit anstreben, haben das Recht, über die in ihrem Betrieb aktuell zu besetzenden Teil-/Vollzeitarbeitsplätze informiert zu werden. Bei innerbetrieblicher Stellenausschreibung genügt diese.

7. Umwandlungswünsche der Arbeitnehmer hinsichtlich ihres Arbeitszeitvolumens soll Rechnung getragen werden, sofern die arbeitsorganisatorischen Gegebenheiten sowie die personelle Situation es zulassen.

8. Eine Umwandlung von Vollzeit auf Teilzeit ist im Rahmen der einschlägigen gesetzlichen Vorschriften möglich.

9. Bei der Besetzung von Teil-/Vollzeitarbeitsplätzen sollen bei gleicher persönlicher und fachlicher Eignung interne vor externen Bewerbern vorrangig berücksichtigt werden.

§ 8

Mehrarbeit

1. Mehrarbeit ist nach Möglichkeit zu vermeiden. Sie ist nur im Rahmen des ArbZrG zulässig. Über die Notwendigkeit der Mehrarbeit entscheidet die Betriebsleitung unter Mitbe-stimmung des Betriebsrates, soweit es sich nicht um Einzel- oder dringende Notfälle handelt.

2. Mehrarbeit sind alle Stunden, die über die in § 6 Ziffer 1 genannte regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit hinausgehen.

   Mehrarbeit ist auch die über die in § 6 Ziffer 2 geregelte Arbeitszeit hinaus angeordnete und geleistete Arbeit.

   Bezüglich des Mehrarbeitszuschlages werden wie Mehrarbeit auch die Stunden behandelt, die die gemäß § 6 Ziffer 3 festgelegte tägliche Arbeitszeit um mehr als 2 Stunden überschreiten.

3. Mehrarbeitsstunden sind mit 1/167 des vereinbarten regelmäßigen Monatsentgeltes zu bezahlen. Für Mehrarbeit, die die regelmäßige Arbeitszeit gemäß § 6 Ziffer 1 übersteigt, ist ab der 41. Wochenstunde ein Zuschlag von 25 % zu bezahlen. Bei anderweitiger Verteilung der Arbeitszeit gemäß § 6 Ziffer 2 liegt zuschlagspflichtige Mehrarbeit vor, wenn die festgelegte Wochenarbeitszeit überschritten wird.

4. Aufgrund von Ausfallzeiten (§ 6 Ziffer 2) darf es nicht zu Mehrarbeitszuschlägen kommen.

5. Reisende sowie Angestellte, die überwiegend im Außendienst tätig sind und ihre Arbeitszeit frei gestalten können, haben keinen Anspruch auf Mehrarbeitsvergütung. Diese Regelung gilt nicht für Fahrverkäufer.

§ 9

Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit

1. Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit kann von der Betriebsleitung unter Mitbestimmung der gesetzlichen Betriebsvertretung angeordnet werden, soweit sie für den Betriebsablauf notwendig und nach den gesetzlichen Bestimmungen zulässig ist.

2. Nachtarbeitsstunden (20.00 bis 6.00 Uhr) sind mit einem Zuschlag von 50 % zu bezahlen.

3. Nachtarbeitsstunden (20.00 bis 6.00 Uhr), die im Rahmen regelmäßiger Schichtarbeit geleistet werden, sind mit einem Zuschlag von 25 % zu bezahlen.

4. Sonntagsarbeit (0.00 bis 24.00 Uhr) ist mit einem Zuschlag von 75 % zu bezahlen. Das gleiche gilt für Heiligabend und Silvester nach 12.00 Uhr.

5. Für Arbeiten, die an gesetzlichen Feiertagen geleistet werden, erhöht sich der Zuschlag auf 125 %. Soweit der Feiertag auf einen Werktag fällt, ist daneben die gesetzliche Vergütung zu leisten.

6. Treffen mehrere Zuschläge für die gleiche Arbeitszeit zusammen, so wird nur der jeweils höhere Zuschlag bezahlt.

7. Eine Pauschalabgeltung der Vergütungen für Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit kann entsprechend dem geschätzten durchschnittlichen Umfang dieser Arbeiten vereinbart werden.

§ 10

Eingruppierung, Entgeltberechnung, Entgeltzahlung

1. Die Gehalts- und Lohngruppen sowie die Tarifsätze werden in gesonderten Tarifverträgen geregelt.

2. Die Arbeitnehmer werden unter Beachtung des § 99 Betriebsverfassungsgesetz entsprechend ihrer tatsächlich ausgeübten Tätigkeit eingruppiert. Übt ein Arbeitnehmer dauernd verschiedene Tätigkeiten aus, wird er entsprechend seiner überwiegendenden Tätigkeit eingruppiert. Läßt sich eine überwiegende Tätigkeit nicht feststellen, ist die höhere Tarifgruppe maßgebend. Änderungen der Eingruppierung sind schriftlich zu bestätigen.

3. Wird ein Arbeitnehmer vertretungsweise länger als sechs Wochen mit Arbeiten beschäftigt, die eine Eingruppierung in eine höhere Tarifgruppe rechtfertigen, ist für diese Zeit eine Ausgleichsvergütung zu zahlen, die dem Unterschied beider Tarifgruppen entspricht. Die zeitliche Anspruchsvoraussetzung gilt nicht bei Vertretungen von Kraftfahrern, Kranführern und Hubstapelfahrern.

4. Wenn Arbeitnehmer, die das 50. Lebensjahr vollendet haben und dem Unternehmen mindestens 10 Jahre angehören, aus Gründen, die sie nicht zu vertreten haben, eine Tätigkeit übertragen wird, die einer niedrigeren Tarifgruppe entspricht als der, in der sie vorher eingruppiert waren, ist ihnen weiter das Tarifgehalt ihrer bisherigen Tarifgruppe zu zahlen. Leistungsminderung infolge Alters oder Krankheit ist kein von ihnen zu vertretender Grund.

5. Die Berechnung der Tätigkeitsjahre beginnt mit dem Ablauf des Ausbildungsverhältnisses, spätestens jedoch mit der Vollendung des 21. Lebensjahres. Unterbrechungen der Berufstätigkeit durch den Besuch von Fortbildungskursen oder durch unverschuldete Arbeitslosigkeit bis zur Dauer von 6 Monaten werden auf die Tätigkeitsjahre angerechnet. Bei Kriegsteilnehmern, Heimkehrern und bei Arbeitnehmern, die zum Wehr- oder Zivildienst oder zu Wehrübungen bei der Bundeswehr einberufen oder zu behördlich angeordneten Ausbildungsveranstaltungen des Zivilschutzes herangezogen werden, sind die Dienstzeiten auf die Tätigkeitsjahre anzurechnen. Das gleiche gilt für die Dauer des gesetzlichen Erziehungsurlaubes, wenn Arbeitnehmer ihr Arbeitsverhältnis wegen der Geburt eines Kindes unterbrochen haben.

6. Bei Ereignissen, die eine Erhöhung des Einkommens bedingen, tritt die Erhöhung mit dem 1. desjenigen Monats in Kraft, in den das Ereignis fällt.

7. Beim Aufrücken eines Arbeitnehmers in eine höhere Gehalts-/ Lohngruppe oder Gehalts-/Lohnstufe bleibt eine bisher gezahlte Zulage erhalten.

8. Die Vergütung und alle gleichbleibenden monatlichen Bezüge werden nachträglich am Ende des Monats ausbezahlt, für den sie zu leisten sind. Die Auszahlung von variablen Vergütungen, wie z.B. Provisionen, Mehrarbeitsvergütungen und Zuschläge für Mehr-, Nacht-, Sonntags- und Feiertagsarbeit, kann sofern und soweit dies aus abrechnungstechnischen Gründen erforderlich ist, längstens bis zum Ende des Monats, der dem Monat der Entstehung dieser Ansprüche folgt, verschoben werden.

9. Bezieht ein Arbeitnehmer, insbesondere ein Reisender, Provisionen oder Provisionen und Fixum, so hat er jeden Monat Anspruch auf Auszahlung mindestens der tariflich festgelegten Vergütung. Eine Verrechnung mit Provisionen der drei Folgemonate, die allein oder zusammen mit einem Fixum das Tarifgehalt überschreiten, ist zulässig.

10. Jedem Arbeitnehmer ist mit der Entgeltzahlung eine Abrechnung zu erteilen, aus der sich die Höhe der Vergütung, die eventuellen Zulagen und die Vergütungen für Mehr-, Nacht-, Sonntags- und Feiertagsarbeit sowie die gesetzlichen Abzüge ergeben.

11. Der Stundenverdienst beträgt 1/167 der vereinbarten Bruttomonatsver-gütung einschließlich etwaiger Zulagen.

§ 11

Betriebszugehörigkeit

1. Soweit gesetzliche, tarifliche und betriebliche Leistungen von der Dauer der Betriebszugehörigkeit abhängen, gelten als Betriebszugehörigkeitsjahre alle im gleichen Unternehmen oder bei dessen Rechtsvorgängern verbrachten Berufs- und Tätigkeitsjahre. Diejenigen Beschäftigungszeiten, die vor einer mindestens zweijährigen Unterbrechung liegen, und diejenigen, die durch den Arbeitnehmer unberechtigt selbst oder infolge verschuldeter fristloser Entlassung beendet worden sind, brauchen nicht angerechnet zu werden. § 10 Absatz 5 Satz 2 bis 4 ist sinngemäß anzuwenden.

§ 12

Urlaub

1. Das Urlaubsjahr ist das Kalenderjahr.

2. Jeder Arbeitnehmer hat in jedem Kalenderjahr Anspruch auf Erholungsurlaub unter Fortzahlung seiner Bezüge. Der Urlaub dient zur Erhaltung und Wiederherstellung der Arbeitskraft des Arbeitnehmers. Während des Urlaubs darf der Arbeitnehmer kein anderweitiges Arbeitsverhältnis gegen Entgelt eingehen. Verstößt er gegen diese Vorschrift, so verfällt der Urlaubsanspruch. Der Urlaub darf nur insoweit abgegolten werden, als infolge der Beendigung des Arbeitsverhältnisses Freizeit nicht mehr gewährt werden kann.

3. Der Urlaubsanspruch ist am 01.01. des Urlaubsjahres fällig und spätestens bis zum 31.12. des Urlaubsjahres zu gewähren und zu nehmen. Im Falle der tatsächlichen Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses während des Urlaubsjahres ist der Urlaub sofort zu gewähren und zu nehmen.

4. Konnte der Urlaubsanspruch bis zum 31.03. des nachfolgenden Kalenderjahres aus Gründen, die in der Person des Arbeitnehmers liegen, nicht erfüllt werden, entfällt der Urlaubsanspruch, wenn er nicht bis zu diesem Zeitpunkt schriftlich geltend gemacht wird.

   Konnte der Urlaubsanspruch aus betrieblichen Gründen bis zum 31.03. des nachfolgenden Kalenderjahres bzw. bis zur Beendigung der Tätigkeit nicht erfüllt werden, kann der Urlaubsanspruch vorbehaltlich der Regelungen des Bundesurlaubsgesetzes in Geld abgegolten werden.

5. Die Dauer des Urlaubs beträgt für die über 16jährigen Auszubildenden und Jugendlichen sowie die übrigen Arbeitnehmer in Arbeitstagen:

   29 Tage

6. Der volle tarifliche Urlaubsanspruch entsteht erstmalig bei einem Arbeitnehmer, Auszubildenden und Jugendlichen nach einer ununterbrochenen Dauer des Arbeitsverhältnisses von 6 Monaten (Wartezeit). In dem Urlaubsjahr, in dem das Arbeits-verhältnis beginnt oder endet, steht dem Arbeitnehmer für jeden vollen Beschäftigungsmonat während des Urlaubsjahres nur 1/12 des Jahresurlaubs zu; vorbehaltlich des Bundesurlaubsgesetzes. Die Pflicht zur Urlaubserteilung besteht insoweit nicht, als für das Kalenderjahr bereits von einem anderen Arbeitgeber Urlaub gewährt worden ist. Im übrigen gilt das Bundesurlaubsgesetz.

7. Der Urlaub soll grundsätzlich zusammenhängend gewährt werden. Der Urlaubsplan ist gemäß § 87 BetrVG gemeinsam mit dem Betriebsrat zu erstellen. Die Wünsche der Arbeitnehmer sind hierbei möglichst zu berücksichtigen.

8. Muß der Urlaub aus betrieblichen Gründen ganz oder teilweise in der Zeit zwischen dem 15. Oktober und dem 15. März des folgenden Jahres gegeben werden, so wird für jede angefangene Woche ein Zusatzurlaub von 1 Werktag, höchstens jedoch 4 Werktage, gewährt.

8. Während des Urlaubs hat der Arbeitnehmer Anspruch auf das Entgelt, das er im Falle der Arbeitsleistung zu beanspruchen hätte. Erhält der Arbeitnehmer neben seiner Vergütung oder ausschließlich in ihrem Umfang wechselnde Prämien oder Provisionen, so hat er während des Urlaubs Anspruch auf die Zahlung einer Provision oder Prämie, die dem monatlichen Durchschnitt der letzten 12 Monate vor Urlaubsantritt entspricht. Das gleiche gilt sinngemäß bei regelmäßiger Mehr-, Nacht- und Sonntagsarbeit.

   Fällt der Zahlungstermin in die Urlaubszeit, sind dem Arbeitnehmer seine Bezüge auf Wunsch vor Antritt des Urlaubs auszuzahlen.

10. Wird der Arbeitnehmer während des Urlaubs arbeitsunfähig krank, muß er die Betriebsleitung durch Vorlage einer ärztlichen Bescheinigung innerhalb von zwei Wochen, spätestens mit Ablauf der vereinbarten Urlaubszeit, unterrichten. Die Krankheitstage werden dann auf den Urlaub nicht angerechnet.

§ 13

Freistellung von der Arbeit

1. Der Arbeitnehmer hat in den folgenden Fällen Anspruch auf Freistellung von der Arbeit:

a) beim Tode des Ehegatten	3 Arbeitstage
b) bei eigener Eheschließung, bei Niederkunft der Ehefrau, beim Tode der Kinder, Adoptivkinder und Eltern	2 Arbeitstage
c) bei eigener Silberhochzeit	1 Arbeitstag
d) bei Eheschließung der Kinder, Adoptivkinder und beim Tode der Geschwister, Schwiegereltern und Großeltern	1 Arbeitstag
e) bei Wohnungswechsel des Arbeitnehmers, einmal innerhalb von 3 Jahren, sofern das Arbeitsverhältnis nicht vom Arbeitnehmer gekündigt ist	2 Arbeitstage
f) beim Aufsuchen eines Arztes, für vom Arzt verordnete Behandlungen, sofern es nachweislich während der Arbeitszeit erforderlich ist	
g) bei Vorladung vor Gericht und Behörden	

2. Den Arbeitnehmern, die in den Bundes-, Landes- und Bezirksvorständen sowie in den Tarifkommissionen der vertragschließenden Gewerkschaften tätig sind, ist zur Teilnahme an den Sitzungen dieser Gremien Dienstfreiheit zu gewähren.

3. Für die nach den Absätzen 1a bis f und 2 gewährte Dienstbefreiung wird das Arbeitsentgelt weitergezahlt, eine Anrechnung auf den Jahresurlaub ist unzulässig. In den Fällen des Absatzes 1g ist das Entgelt für ausgefallene Arbeitszeit zu gewähren, soweit der Arbeitsausfall nicht von dritter Seite vergütet wird. Dies gilt nicht bei selbstverschuldeten Vorladungen, bei Ladungen als Partei im Gerichtsverfahren und in allen Fällen, in denen der Arbeitsausfall vergütet wird.

4. Arbeitnehmern ist bei nachgewiesener Krankheit eines eigenen Kindes, Adoptivkindes oder Pflegekindes - im Sinne des Gesetzes - das nach ärztlichem Zeugnis der Beaufsichtigung, Betreuung oder Pflege des Arbeitnehmers bedarf, unbezahlte Freistellung von der Arbeit zu gewähren.

5. Die vorgenannten Ansprüche entstehen nicht, wenn der Arbeitnehmer durch Arbeitsunfähigkeit, Kur, Urlaub etc. ohnehin an der Erbringung der Dienstleistung gehindert ist.

§ 14

Arbeitsausfall

1. Ist der Arbeitnehmer durch Krankheit oder sonstige unvorhergesehene Ereignisse an der Arbeitsleistung verhindert, so hat er den Arbeitgeber unverzüglich unter Angabe der Gründe zu unterrichten. Bei Krankheit muß er innerhalb von 3 Tagen durch eine ärztliche Bescheinigung seine Arbeitsunfähigkeit Nachweisen.

2. Mit Wirkung ab 01.04.1997 bemißt sich die Höhe des Entgelts bis zur Dauer von sechs Wochen bei unverschuldeter, mit Arbeitsunfähigkeit verbundener Krankheit und bei Maßnahmen in der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation bzw. die in unmittelbarem Anschluß an eine Krankenhausbehandlung medizinisch notwendig ist, nach dem Arbeitsentgelt, das dem Arbeitnehmer bei der für ihn maßgeblichen tariflichen regelmäßigen oder davon abweichenden vereinbarten Arbeitszeit zusteht. Für die Entgeltberechnung wird das durchschnittliche Arbeitsentgelt der letzten 13 Wochen zugrundegelegt. Mehrarbeitszuschläge bleiben außer Ansatz. Für Heilbehandlung, wenn sie von einem Amtsarzt angeordnet, von einem gesetzlichen Rentenversicherungsträger bewilligt, von einer Krankenkasse im Rahmen der Krankenhilfe oder der genesenden Fürsorge gegeben oder einem Schwerbehinderten durch ein Versorgungsamt gewährt wird, können pro Woche dieser Maßnahme ein Tag Urlaub, maximal jedoch drei Tage Urlaub pro Urlaubsjahr angerechnet werden, sofern die vorgenannten Maßnahmen nicht auf einer bestehenden Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers beruhen. Vorstehende Regelung gilt unabhängig von der jeweiligen gesetzlichen Regelung.

§ 15

Gehalts- und Lohnzahlung im Sterbefall

1. Hinterläßt der Arbeitnehmer einen unterhaltsberechtigten Ehegatten und/oder unterhaltsberechtigte Kinder/Adoptivkinder unter 21 Jahren, deren Berufsausbildung noch nicht abgeschlossen ist, sind die Bezüge für den Sterbemonat und weiter nach einer ununterbrochenen Betriebszugehörigkeit von

3 Jahren	für 1 Monat
5 Jahren	für 2 Monate
10 Jahren	für 3 Monate

zu zahlen.

2. Sofern ein Anspruch auf Sterbegeld nicht besteht, kann in Härtefällen eine Beihilfe gewährt werden.

§ 16

Kündigung / Aufhebungsverträge

1. Es gelten folgende Mindestkündigungsfristen:

	gewerbliche Arbeitnehmer	**Angestellte**
Probezeit	14 Tg/ME	1 Mo/ME
Grundkündigungsfrist	1 Mo/ME	6 Wo/QE

Die vorgenannten Kündigungsfristen gelten für Arbeitgeber und Arbeitnehmer gleichermaßen.

Für den Arbeitgeber verlängert sich die Kündigungsfrist nach einer Betriebszugehörigkeit des Arbeitnehmers von:

5 Jahre	2 Mo/ME	3 Mo/QE
8 Jahre	3 Mo/ME	4 Mo/QE
10 Jahre	4 Mo/ME	5 Mo/QE
12 Jahre	5 Mo/ME	6 Mo/QE
15 Jahre	6 Mo/ME	
20 Jahre	7 Mo/ME	

ME = Monatsende QE = Quartalsende

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

2. Die Kündigung muß schriftlich erfolgen. Dies gilt nicht für die mündliche Kündigung des Arbeitnehmers, die von ihm nach Zugang der schriftlichen Bestätigung dieser Kündigung durch den Arbeitgeber nicht innerhalb von drei Werktagen schriftlich widerrufen wird. Das Bestätigungsschreiben muß, um die vorstehende Rechtsfolge auszulösen, einen ausdrücklichen Hinweis auf diese Frist enthalten.

3. Während der Kündigungsfrist ist dem Arbeitnehmer auf Verlangen ohne Anrechnung auf den Urlaub und ohne Verminderung seiner Bezüge angemessene Zeit um Aufsuchen eines anderen Arbeitsverhältnisses zu gewähren.

4. Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf ein qualifiziertes Zwischenzeugnis.

5. Bei Beendigung des Arbeitsverhältnises ist dem Arbeitnehmer ein schriftliches Zeugnis über das Arbeitsverhältnis und seine Dauer zu erteilen. Auf Verlangen des Arbeitnehmers muß sich das Zeugnis auch auf die Leistungen und Führung des Arbeitnehmers im Dienst erstrecken.

6. Aufhebungsverträge bedürfen der Schriftform. Beide Parteien haben die Möglichkeit, den Aufhebungsvertrag innerhalb einer Frist von drei Arbeitstagen nach Vertragsabschluß schriftlich zu widerrufen.

7. Ein Arbeitsverhältnis endet unabhängig von einer Kündigung mit Ablauf des Monats, in dem der Arbeitnehmer sein 65. Lebensjahr vollendet bzw. ab dem Tage, an dem vorzeitiges Altersruhegeld oder Erwerbsunfähigkeitsrente bezogen wird. Abweichende einzelvertragliche Regelungen sind zulässig.

§ 17

Chancengleichheit, Familie und Beruf

1. Frauen und Männer sind bei der Besetzung von offenen Stellen entsprechend ihrer persönlichen und fachlichen Eignung gleichberechtigt zu berücksichtigen. Dementsprechend sind Stellenausschreibungen so zu gestalten, daß Frauen und Männer gleichermaßen angesprochen werden.

2. Die berufliche Entwicklung und Qualifikation von Frauen und Männern soll in gleicher Weise gefördert werden.

3. In Betrieben müssen voll- und teilzeitbeschäftigte Frauen und Männer mit einer Betriebszugehörigkeit von mindestens 5 Jahren, die nach Inanspruchnahme des gesetzlichen Erziehungsurlaubes ausgeschieden sind und zwischenzeitlich keine andere Tätigkeit außerhalb des Unternehmens ausgeübt haben, bevorzugt wiedereingestellt werden, wenn sie ihre Absicht auf erneute Beschäftigung spätestens bei Beendigung des gesetzlichen Erziehungsurlaubs dem Arbeitgeber schriftlich angekündigt haben, sich innerhalb von 3 Jahren nach der Geburt des Kindes auf eine vom Arbeitgeber ausgeschriebene Stelle bewerben und aufgrund ihrer bisherigen Kenntnisse und Fähigkeiten mindestens die gleiche Qualifikation wie die anderen Bewerber haben.

4. Im Falle der Wiedereinstellung werden frühere Beschäftigungszeiten, einschließlich der Zeiten des gesetzlichen Erziehungsurlaubes, auf die Tätigkeits- und Berufsjahre angerechnet. Dies gilt auch für die Betriebszugehörigkeit.

5. Die gesetzlichen Mitbestimmungsrechte nach § 99 ff. Betriebsverfassungsgesetz bleiben unberüht.

§ 18

Fälligkeit und Erlöschen von Ansprüchen

1. Das Gehalt bzw. der Lohn ist am Ende des Kalendermonats bzw. des Lohnabrechnungszeitraumes fällig. Provisionen, Vergütungen und Abgeltungen für Mehr-, Nach-, Schicht-, Sonn- und Feiertagsarbeit sind spätestens am Schluß des folgenden Monats fällig, in jedem Fall jedoch mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Für Provisionen kann ein anderer Fälligkeitszeitpunkt schriftlich vereinbart werden.

2. Der Anspruch auf vorgenannte Vergütungen sowie alle sonstigen gegenseitigen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis sind binnen drei Monaten nach Fälligkeit dem anderen Vertragspartner gegenüber schriftlich geltend zu machen.

   Ist im Falle des Annahmeverzuges des Arbeitgebers eine Klage bei wiederkehrenden Leistungen erhoben worden, so sind zur Wahrung der Ausschlußfristen weder eine erneute schriftliche Geltendmachung noch Klage auf die erst später fällig werdenden Leistungen erforderlich.

3. Die Ausschlußfristen zur Geltendmachung gelten nicht für Schadensersatzansprüche aus Verkehrsunfällen und mit Strafe bedrohten Handlungen sowie Ansprüche aus der betrieblichen Altersversorgung.

4. Sofern die Ansprüche innerhalb der genannten Fristen oder in der vorgeschriebenen Form nicht erhoben werden, verfallen sie. Bei Ansprüchen des Arbeitnehmers gegenüber dem Arbeitgeber gilt dies nicht, falls der Arbeitgeber die ihm nach § 19 Ziffer 6 obliegende Pflicht nicht erfüllt hat.

§ 19

Schlußbestimmungen

1. Der gekündigte Manteltarifvertrag in der Fassung vom 22.04.1994 wird wieder in Kraft gesetzt.

2. Der Tarifvertrag in der vorstehenden Fassung tritt am 01.04.1997 in Kraft.

3. Dieser Tarifvertrag kann von jeder Vertragspartei mit dreimonatiger Frist gekündigt werden. Die Kündigung ist frühestens zum 31.12.1997 möglich. § 14 Ziffer 2 kann erstmals zum 31.12.2000 gekündigt werden. Die Kündigung muß schriftlich erfolgen.

4. Mit Inkrafttreten dieses Tarifvertrages tritt der Tarifvertrag vom 22.04.1994 außer Kraft.

5. Einzelne Bestimmungen dieses Tarifvertrages können schon während seiner Laufzeit Gegenstand von Verhandlungen zum Zwecke der Abänderung oder notwendigen Ergänzung sein.

6. Bestehende, für die Arbeitnehmer günstigere, über den Inhalt dieses Tarifvertrages hinausgehende Vereinbarungen werden durch diesen Tarifvertrag nicht berührt.

7. Dieser Tarifvertrag ist im Betrieb an geeigneter Stelle zur Einsicht für die Arbeitnehmer auszulegen oder auszuhängen. Er kann statt dessen auch jedem einzelnen Arbeitnehmer ausgehändigt werden.

Saarbrücken, 06.05.1997

Groß- und Außenhandelsverband Saarland e.V.

Lavall Dietzen

Gewerkschaft Handel, Banken und Versicherungen (HBV)
- Landesbezirk Saar -

Pruß Peifer

Deutsche Angestellten-Gewerkschaft (DAG)
- Landesverband Rheinland-Pflalz-Saar -

Müller Reimers

BAnz. Nr. 231 vom 10. 12. 1997 /S. 14567 Bonn, den 12.12.1997

Saarland

Bekanntmachung über die Allgemeinverbindlicherklärung eines Tarifvertrags für den Groß- und Außenhandel

Vom 6. November 1997

Auf Grund des § 5 des Tarifvertragsgesetzes in der Fassung der Bekanntmachung vom 25. August 1969 (BGBl. I S. 1323), geändert durch Gesetz vom 29. Oktober 1974 (BGBl. I S. 2879), wird im Einvernehmen mit dem Tarifausschuß des Saarlands der

Manteltarifvertrag vom 6. Mai 1997 — erstmals kündbar zum 31. Dezember 1997, § 14 Nr. 2 jedoch erstmals zum 31. Dezember 2000 — für den Groß- und Außenhandel im Saarland,

abgeschlossen zwischen

dem Groß- und Außenhandelsverband Saarland e. V., Franz-Josef-Röder-Straße 9, 66119 Saarbrücken, und

der Gewerkschaft Handel, Banken und Versicherungen (HBV), Landesbezirk Saar, Hafenstraße 29, 66111 Saarbrücken, sowie

der Deutschen Angestellten-Gewerkschaft (DAG), Landesverband Rheinland-Pfalz/Saar, Rheinstraße 105—107, 55116 Mainz,

mit Wirkung vom 1. April 1997 mit den weiter unten stehenden Einschränkungen für allgemeinverbindlich erklärt.

Geltungsbereich des Tarifvertrags:

Räumlich: Das Saarland.

Fachlich: Alle Firmen des Groß- und Außenhandels, einschließlich der Hilfs- und Nebenbetriebe.

Persönlich: Alle Arbeitenehmer/innen einschließlich der Auszubildenden, ausgenommen diejenigen Angestellten, die gemäß § 5 Abs 2 des Betriebsverfassungsgesetzes nicht als Arbeitnehmer/innen gelten.

Einschränkungen:

1. Soweit Bestimmungen des für allgemeinverbindlich erklärten Tarifvertrags auf Bestimmungen anderer Tarifverträge verweisen, erfaßt die Allgemeinverbindlicherklärung die verweisenden Bestimmungen nur, wenn und soweit die in Bezug genommenen tariflichen Regelungen ihrerseits für allgemeinverbindlich erklärt sind.
2. § 5 Abs. 1 ist von der Allgemeinverbindlicherklärung ausgenommen.
3. § 12 Abs. 2 Satz 4 ist insofern von der Allgemeinverbindlicherklärung ausgenommen, als dadurch der gesetzliche Mindesturlaub unterschritten wird.

Arbeitgeber/innen und Arbeitnehmer/innen, die von der Allgemeinverbindlicherklärung betroffen sind, können von einer der Tarifvertragsparteien eine Abschrift des Tarifvertrags gegen Erstattung der Selbstkosten (Papier- und Vervielfältigungs- oder Druckkosten sowie das Übersendungsporto) verlangen.

Außerdem sind die Tarifverträge im Gemeinsamen Ministerialblatt des Saarlands (GMBl. Saar) Nr. 11/1997 veröffentlicht.

Saarbrücken, den 6. November 1997
B I/2 - 2146.2 - IV/97

Saarland
Ministerium für Frauen, Arbeit, Gesundheit und Soziales
Im Auftrag
Thönnessen

V 15012/106

Zwischen

dem Groß- und Außenhandelsverband Saarland e.V., Saarbrücken
einerseits
und

der ver.di - Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di),
Landesbezirk Saar, Sitz Saarbrücken
andererseits
wird folgender

Ergänzungsvertrag zum Manteltarifvertrag vom 06.05.97

abgeschlossen:

§ 1 - Präambel

1) Die Tarifvertragsschließenden Parteien stimmen darüber überein, dass die nachfolgenden, einvernehmlichen Änderungen des Manteltarifvertrages vom 06.05.1997 die derzeit gültige Allgemeinverbindlichkeitserklärung des Manteltarifvertrages nicht tangieren.

2) Die Parteien erklären darüber hinaus, zukünftig die Allgemeinverbindlichkeitserklärung – auch aus Streitigkeiten über die nachfolgenden Änderungen – nicht anzuzweifeln.

§ 2

Es werden folgende Änderungen in dem Manteltarifvertrag vom 06.05.1997 mit Wirkung ab Unterzeichnung dieses Ergänzungstarifvertrages vereinbart:

1) § 3 Ziffer 7 wird gestrichen und durch folgende Regelung ersetzt:

„An dem Tag der schriftlichen und mündlichen Abschlussprüfung / Wiederholungsprüfung und dem Arbeitstag, der dem Prüfungstag vorausgeht, sind Auszubildende unter Fortzahlung der Ausbildungsvergütung von der Arbeitsleistung freizustellen."

2) In § 5 wird die Zifferbezeichnung 1 und die Regelung der Ziffer 2 ersatzlos gestrichen.

3) § 6 wird gestrichen und durch folgende Regelung ersetzt:

„1. Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit ausschließlich der Pausen beträgt 38,5 Stunden. Sie sollte auf fünf Werktage verteilt werden.

2. Eine von Ziffer 1. abweichende Verteilung der regelmäßigen Arbeitszeit ist aus betrieblichen Gründen für den Gesamtbetrieb oder einen Teil des Betriebes innerhalb von Regelungszeiträumen zulässig. Der maximale Regelungszeitraum darf 52 Wochen nicht überschreiten. Der Regelungszeitraum muss nicht das Kalenderjahr sein.

Zu der abweichenden Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit gemäß dieser Tarifklausel zählen Gleitzeitvereinbarungen nicht.

Besteht ein Betriebsrat, so ist über die abweichende Einteilung der Arbeitszeit eine Betriebsvereinbarung im Sinne des § 87 BetrVG abzuschließen. In Betrieben ohne Betriebsrat ist mit den betroffenen Arbeitnehmern eine Vereinbarung zu treffen.

Für die jeweils festgelegten Regelungszeiträume gilt folgendes:

a) Die wöchentliche Arbeitszeit darf 48 Stunden nicht überschreiten.

b) Die tägliche Arbeitszeit darf 10 Stunden, vorbehaltlich der gesetzlichen Ausnahmeregelungen nicht überschreiten.

c) Es werden Arbeitszeitkonten geführt, auf denen die geleisteten Arbeitsstunden, die bezuschlagten Stunden sowie die Sollarbeitszeit erfasst werden.

d) Bei Urlaub, Krankheit, gesetzlichen Feiertagen, etc., wird eine Arbeitszeit von 38,5 Stunden unter Zugrundelegung der Fünf-Tage-Woche bei Vollzeitbeschäftigung unterstellt. Dies entspricht 7,7 Stunden pro Tag.

e) Für Lohn- und Gehaltsansprüche wird bei Vollzeitbeschäftigung die 38,5 Stunden-Woche zugrunde gelegt.

f) 1) Die für den Regelungszeitraum ermittelte Sollarbeitszeit, = individuelle Wochenarbeitszeit auf der Basis von 38,5 Stunden / Woche bei Vollzeitarbeit multipliziert mit den Wochen des Regelungszeitraumes

abzüglich der Stunden gem. § 6 Nr. 2 lit d) soll am Ende des Regelungszeitraumes von den tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden weder über – noch unterschritten werden.

Überschreitungen, die am Ende eines Regelungszeitraumes über ein Volumen von 78 Stunden hinausgehen, sind mit einem Zuschlag von 25 % bei der nächsten Entgeltabrechnung zu vergüten. Das gilt nicht für Stunden, die unter § 6 Ziffer 2 f 3) fallen. Überschreitungen sind bis zu einem Volumen von 78 Stunden für weitere zwei Monate in den nächsten Regelungszeitraum übertragbar. Unterschreitungen sind in einem Volumen bis zu 38,5 Stunden für weitere zwei Monate auf den nächsten Regelungszeitraum übertragbar.

2) Nach Ablauf des Übertragungszeitraumes von zwei Monaten sind die Überschreitungen des vergangenen Regelungszeitraumes bei der nächsten Entgeltabrechnung zu vergüten. Unterschreitungen des vergangenen Regelungszeitraumes verfallen nach Ablauf des Übertragungszeitraumes zu Lasten des Arbeitgebers.

3) Soweit im Regelungszeitraum Arbeitszeiten anfallen, die über 45 Stunden pro Woche hinausgehen, sind diese unabhängig von dem Arbeitszeitkonto zum Ende des Regelungszeitraumes mit einem Zuschlag von 25 % ab der 46.-Wochen-Stunde zu versehen.

g) Arbeitszeitguthaben sollen vorrangig durch Freizeit ausgeglichen werden. Bei Freitzeitgewährung sind die Wünsche des Arbeitnehmers zu berücksichtigen, soweit nicht betriebliche Belange entgegenstehen. Innerhalb des Regelungszeitraumes und des Übertragungszeitraumes kann der Arbeitgeber unter Mitbestimmung des Betriebsrates bei geringem Arbeitsanfall den Freizeitausgleich an ganzen Arbeitstagen oder durch stundenweise Freistellung herbeiführen. Soweit an einzelnen Arbeitstagen Arbeit angeordnet wird, muss die tägliche Arbeitszeit mindestens vier Stunden ununterbrochen betragen. Mit Zustimmung des Arbeitnehmers kann auch eine kürzere Arbeitszeit vereinbart werden.

Jeder Arbeitnehmer hat das Recht mit zwei Wochen Ankündigungsfrist von seinem Arbeitszeitkonto ganze freie Tage zu beanspruchen, sofern dem nicht betriebliche Belange entgegenstehen und sein Arbeitszeitkonto ein entsprechendes Guthaben ausweist.

h) Jeder Arbeitnehmer hat ein jederzeitiges Einsichtsrecht in sein Arbeitszeitkonto. Auf Verlangen ist ihm schriftlich Auskunft über sein Arbeitszeitkonto zu geben.

i) Ein Arbeitszeitguthaben des Arbeitnehmers kann einvernehmlich zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer ganz oder teilweise durch bezahlte Freistellung entlastet werden.

j) Wird das Arbeitsverhältnis durch Kündigung oder sonstige Gründe beendet und

1) besteht ein Arbeitszeitguthaben, das bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht durch Freizeitgewährung ausgeglichen werden kann, hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Abgeltung. Die Plusstunden werden zum Zeitpunkt der Beendigung ab der 79. Plusstunde mit einem Zuschlag von 25 % ausgezahlt. Dies gilt nicht für Stunden, die unter § 6 Ziffer 2 f 3) fallen. Die auszuzahlenden Stunden sind mit 1/167 der vereinbarten Bruttomonatsvergütung abzurechnen.

Der Arbeitgeber hat im Falle einer Kündigung das Recht, den Arbeitnehmer zum Zwecke des Stundenausgleiches bei Arbeitszeitguthaben bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses bezahlt freizustellen.

2) besteht ein Arbeitszeitminus, das bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht ausgeglichen werden kann, so geht dieses Defizit zu Lasten des Arbeitgebers. Handelt der Arbeitnehmer nach Ausspruch einer Kündigung vertragswidrig, so geht das Arbeitszeitdefizit zu Lasten des Arbeitnehmers.

k) Die zu leistende Wochenarbeitszeit soll zwei Wochen vorher vom Arbeitgeber unter Mitbestimmung des Betriebsrates geplant werden. Bei der Planung sind die persönlichen Belange des Arbeitnehmers zu berücksichtigen.

l) Der Anspruch auf sonstige tarifliche Zuschläge (Nacht-, Sonn- und Feiertagszuschläge) wird durch eine flexible Arbeitszeitregelung nicht berührt.

m) Jugendliche und Auszubildende sind von der Regelung ausgenommen.

3. *Die tägliche Arbeitszeit und die Pausen setzt die Betriebsleitung unter Mitbestimmung des Betriebsrates fest. Diese Regelung ist durch Aushang im Betrieb bekannt zu geben.*

4. *In Betrieben, in denen aus betrieblichen Gründen am Samstag gearbeitet werden muss, endet die Arbeitszeit grundsätzlich um 14.00 Uhr. Sofern wichtige betriebliche Belange es erforderlich machen, können davon abweichende Regelungen – in Betrieben mit Betriebsrat unter dessen Mitbestimmung – angeordnet werden. Jeder zweite Samstag ist arbeitsfrei. Ausgenommen sind Arbeitnehmer, die nur an Freitagen und Samstagen eingesetzt werden. Eine abweichende Vereinbarung mit dem Arbeitnehmer ist zulässig.*

   An Heiligabend und Silvester endet die Arbeitszeit um 12.00 Uhr. Die an diesen Tagen ausfallende individuelle Arbeitszeit ist zu erbringen.

5. *Den Berufsschulpflichtigen ist die zur Erfüllung der gesetzlichen Berufsschulpflicht notwendige Zeit zu gewähren. Sie ist auf die Arbeitszeit anzurechnen.*

6. *Beschäftigte haben einen einmaligen Anspruch auf unbezahlte Freistellung bis zu 12 Monaten zur Weiterbildung, häuslicher Betreuung pflegebedürftiger Lebens- / Ehepartner/Innen und Eltern sowie für Kinder unabhängig von der Elternzeit bis zum 14. Lebensjahr. Dies gilt nicht für Betriebe in denen regelmäßig nicht mehr als 10 Arbeitnehmer beschäftigt sind. Dies gilt auch nicht, wenn der Freistellung betriebliche Belange entgegenstehen."*

4) § 7 Nr. 3 wird ersatzlos gestrichen.

5) Die Bezifferung von § 7 Nr. 4 wird in § 7 Nr. 3 geändert.

6) In § 7 Nr. 4, dritter Absatz, wird die Zifferbezeichnung von „4" in „3" geändert.

7) Die Bezifferung in § 7 Ziffer 5 wird in § 7 Ziffer 4 geändert.

8) Die Bezifferung in § 7 Ziffer 6 wird in § 7 Ziffer 5 geändert.

9) Die Bezifferung in § 7 Ziffer 7 wird in § 7 Ziffer 6 geändert.

10) Die Bezifferung in § 7 Ziffer 8 wird in § 7 Ziffer 7 geändert.

11) Die Bezifferung in § 7 Ziffer 9 wird in § 7 Ziffer 8 geändert.

12) Ergänzend wird eine neue Regelung in § 7 Ziffer 9 aufgenommen:

„9. Teilzeitbeschäftigte, die den Wunsch haben, in Vollzeit zu arbeiten, sind bei gleicher persönlicher und fachlicher Eignung und unter Berücksichtigung der betrieblichen Belange bei der Besetzung von Vollzeitarbeitsplätzen mit Vorrang zu berücksichtigen. Dies gilt sinngemäß für Vollzeitbeschäftigte, die den Wunsch haben, in Teilzeit zu arbeiten. „

13) § 8 Ziffer 2 wird durch folgende Regelung ersetzt:

„2. Mehrarbeit sind alle Stunden, die über die in § 6 Ziffer 1 genannte regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit hinausgehen.

Im Falle der Arbeitszeitflexibilisierung gilt § 6 Ziffer 2.

Bezüglich des Mehrarbeitzuschlages werden wie Mehrarbeit auch die Stunden behandelt, die die gemäß § 6 Ziffer 3 festgelegte tägliche Arbeitszeit um mehr als 2 Stunden überschreiten. Dies gilt nicht bei einer Arbeitszeitflexibilisierung gemäß § 6 Ziffer 2.

14) § 8 Ziffer 3 wird durch folgende Regelung ersetzt:

„3. Mehrarbeitsstunden sind mit 1/167 des vereinbarten regelmäßigen Monatsentgeltes zu bezahlen. Für Mehrarbeit, die die regelmäßige Arbeitszeit gem. § 6 Ziffer 1 übersteigt, ist ab der 41. Wochenstunde ein Zuschlag von 25 % zu bezahlen. Bei anderweitiger Verteilung der Arbeitszeit gem. § 6 Ziffer 2 liegt zuschlagspflichtige Mehrarbeit nach den dortigen Regelungen vor."

15) § 8 Ziffer 4 wird durch folgende Regelung ersetzt:

„ Aufgrund von Ausfallzeiten darf es nicht zu Mehrarbeitszuschlägen kommen."

16) § 9 Ziffer 2 wird durch folgende Regelung ersetzt:

„2. Nachtarbeitsstunden (20.00 Uhr bis 06.00 Uhr) sind mit einem Zuschlag von 50 % zu bezahlen."

17) Es wird in § 9 eine Ziffer mit der Bezifferung 4. eingefügt wie folgt:

„4. Samstagsarbeitsstunden sind bis einschließlich 15.00 Uhr zuschlagsfrei. Von 15.00 Uhr bis 16.00 Uhr ist ein Zuschlag von 25 % zu bezahlen. Ab 16.00 Uhr ist ein Zuschlag von 50 % zu bezahlen."

18) Die Bezifferung in § 9 Ziffer 4 wird in § 9 Ziffer 5 geändert.

19) Die Bezifferung in § 9 Ziffer 5 wird in § 9 Ziffer 6 geändert.

20) Die Bezifferung in § 9 Ziffer 6 wird in § 9 Ziffer 7 geändert.

21) Die Bezifferung in § 9 Ziffer 7 wird in § 9 Ziffer 8 geändert.

22) § 12 Nummer 4 wird durch folgende Regelung ersetzt:

„4. Konnte der Urlaubsanspruch bis zum 31.03. des nachfolgenden Kalenderjahres aus Gründen, die in der Person des Arbeitnehmers liegen, nicht erfüllt werden, entfällt der Urlaubsanspruch. Im übrigen gilt das Bundesurlaubsgesetz.

Konnte der Urlaubsanspruch aus betrieblichen Gründen bis zum 31.03. des nachfolgenden Kalenderjahres bzw. bis zur Beendigung der Tätigkeit nicht erfüllt werden, kann der Urlaubsanspruch vorbehaltlich der Regelungen des Bundesurlaubsgesetz in Entgelt abgegolten werden."

23) § 13 Nummer 1 wird durch folgende Regelung ersetzt:

„1. Der Arbeitnehmer hat in den folgenden Fällen Anspruch auf Freistellung von der Arbeit:

a)	*Beim Tode des Ehegatten oder Lebenspartners im Sinne des LPartG*	*3 Arbeitstage*
b)	*Bei eigener Eheschließung oder Eingehung der Lebenspartnerschaft im Sinne des LPartG* *Bei Niederkunft der Ehefrau oder Lebenspartnerin im Sinne des LPartG* *Beim Tode der Kinder, Adoptivkinder und Eltern*	*2 Arbeitstage*
c)	*Bei eigener Silberhochzeit oder gleichem Bestehenszeitraum einer Lebenspartnerschaft im Sinne des LPartG*	*1 Arbeitstag*
d)	*Bei Eheschließung oder Eingehung der Lebenspartnerschaft im Sinne des LPartG der Kinder, Adoptivkinder.* *Beim Tode der Geschwister, Schwiegereltern und Großeltern*	*1 Arbeitstag*
e)	*Bei Wohnungswechsel des Arbeitnehmers 1 x innerhalb von drei Jahren, sofern das Arbeitsverhältnis nicht vom Arbeitnehmer gekündigt ist*	*1 Arbeitstag*
f)	*Beim Aufsuchen eines Arztes, für vom Arzt verordnete Behandlungen, sofern es nachweislich während der Arbeitszeit erforderlich ist*	
g)	*Bei Vorladung vor Gericht und Behörden*	

24) § 14 Nummer 1 wird durch folgende Regelung ersetzt:

„1. Ist der Arbeitnehmer durch Krankheit oder sonstige unvorhergesehene Ereignisse an der Arbeitsleistung verhindert, so hat er den Arbeitgeber unverzüglich unter Angabe der Gründe zu unterrichten. Unter Unverzüglichkeit ist eine sofortige Mitteilung nach Kenntnis des Arbeitnehmers zu verstehen. Bei Krankheiten muss er innerhalb von drei Tagen durch eine ärztliche Bescheinigung seine Arbeitsunfähigkeit nachweisen."

25) § 15 Nummer 1 wird durch folgende Regelung ersetzt:

„1. Hinterlässt der Arbeitnehmer einen unterhaltsberechtigten Ehegatten oder Lebenspartner im Sinne des LPartG und/oder unterhaltsberechtigte Kinder/Adoptivkinder unter 21 Jahren, deren Berufsausbildung noch nicht abgeschlossen ist, sind die Entgelte für den Sterbemonat und weiter nach einer ununterbrochenen Betriebszugehörigkeit von

3 Jahre	*für 1 Monat*
5 Jahre	*für 2 Monate*
10 Jahre	*für 3 Monate*

zu zahlen.

26) § 16 Nummer 3 wird durch folgende Regelung ersetzt:

„3. Beschäftigten ist innerhalb der Kündigungsfrist sowie vor Ablauf eines befristeten Arbeitsverhältnisses angemessene Zeit zu gewähren, um

- *ihrer Meldepflicht bei der Agentur für Arbeit nachzukommen*

und

- *im Falle einer Kündigung aktiv nach einer Beschäftigung zu suchen.*

Ein Gehalts- oder Lohnabzug erfolgt nicht."

§ 3

Im Übrigen bleiben die Regelungen des Manteltarifvertrages vom 06.05.1997 unberührt.

Saarbrücken, 30. August 2007

Groß- und Außenhandelsverband Saarland e.V.

Thomas Hempel

Dr. Jörg Schultheiß

ver.di Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di)
Landesbezirk Saar

Alfred Staudt

Stefanie Nutzenberger