



# Tarifinformation 1/2009 Sortiment

<b>I</b>	<b>Allgemeinverbindlichkeit</b>	<b>S. 2</b>
<b>II</b>	<b>Entgelt und Entgeltbestandteile</b>	<b>S. 4</b>
	1. Tarifentgelte	S. 4
	2. Beschäftigungsgruppen	S. 6
	3. Einmalzahlung	S. 9
	4. Ausbildungsvergütungen	S. 9
	5. Vorsorgeleistung	S. 9
	6. Sozialzulagen	S. 10
<b>III</b>	<b>Manteltarifvertragsregelungen</b>	<b>S. 11</b>
	1. Arbeitszeit	S. 11
	2. Ladenöffnung und Spätarbeit	S. 13
	3. Urlaubsanspruch 2009	S. 15
	4. Urlaubsgeld 2009	S. 17
	5. Sonderzahlung 2009 (Weihnachtsgeld)	S. 19
	6. Entgeltfortzahlung im Krankheitsfalle	S. 20
	7. Kündigungsfristen	S. 21
<b>IV</b>	<b>Vermögenswirksame Leistungen</b>	<b>S. 22</b>

## I Allgemeinverbindlichkeit

Da der Einzelhandelsverband Baden-Württemberg, wie unser Verband, eine Mitgliedschaft mit Verbandstarifbindung wie auch eine ohne Verbandstarifbindung kennt, widerspricht er regelmäßig Versuchen der Gewerkschaft ver.di, seine Tarifabschlüsse, also Entgelt- und Manteltarifverträge, für allgemeinverbindlich erklären zu lassen.

Somit wirken die zuletzt allgemeinverbindlich erklärten Abschlüsse aus dem Jahr 1999 auch jetzt noch nach. Die neuen Abschlüsse gelten für die Sortimentemitglieder unsers Verbandes, sofern sie nicht tarifgebundenes Mitglied des Einzelhandelsverbandes sind, **nicht mehr**.

Allerdings ist der Tarifvertrag über vermögenswirksame Leistungen (aus dem Jahre 1984) bis auf weiteres allgemeinverbindlich, da er ungekündigt fortbesteht. Das bedeutet, dass unsere Sortimentemitglieder die vermögenswirksamen Leistungen auf alle Fälle ihren Mitarbeitern zahlen müssen.

Für den Entgelt- und den Manteltarifvertrag gilt, dass die Mitarbeiter, die vor dem Tarifabschluss 2000 (das ist für den Entgelttarifvertrag der 12. Juli 2000) im Sortiment beschäftigt waren, noch der Allgemeinverbindlicherklärung des Tarifvertrages 1999 unterliegen, die nachwirkt. Das heißt, die Tarife 1999 sind noch anzuwenden, nicht aber die Tarife vom Sommer 2000 oder die, die in den Tarifabschlüssen danach ausgehandelt wurden. Dennoch fügen wir nachfolgend auch den Entgeltabschluss 2008 zur Information bei, da es oftmals firmeninterne Gründe gibt, den Mitarbeitern die Tariferhöhungen nicht zu verweigern.

Mitarbeiter, die nach dem 12. Juli 2000 eingestellt wurden, unterliegen keinen Tarifverträgen mehr (Ausnahme: vermögenswirksame Leistungen, siehe oben). Sie können also mit solchen Mitarbeitern vereinbaren, was Sie wollen (auch weniger zahlen als z.B. nach den Entgeltverträgen aus 1999!).

Aber auch hier gibt es Grenzen: Wenn Sie weniger als 75 % dessen bezahlen, was nach vergleichbaren Tarifverträgen zu vergüten wäre, dann sind solche Verträge sittenwidrig und damit **nichtig** (laut höchstrichterlicher Rechtsprechung).

Für den Manteltarifvertrag gilt das vorstehend Gesagte analog, lediglich endet dessen „Nachwirkungsfrist“ am 31. Januar 2000, da er seit dem 1. Februar 2000 nicht mehr allgemeinverbindlich ist.

Generell gilt nun für den Sortimentsbuchhandel in Baden-Württemberg: die Tarife des Einzelhandels gelten nur für die Mitgliedsfirmen, die Mitglied im baden-württembergischen Einzelhandelsverband **mit** Tarifbindung sind und für deren Mitarbeiter, die Mitglied der tarifschließenden Gewerkschaft (ver.di) sind.

## II. Entgelt und Entgeltbestandteile

### 1. Tarifentgelte

#### 1.1 Entgelttarifabschluss 2009, gültig ab ... (zur Information)

	1.08.2009	1.08.2010	
<b>Gruppe I</b>			<u>Tätigkeitsjahr:</u>
Tätigkeitsjahr	Euro	Euro	Anzahl der Jahre in der Beschäftigungs- gruppe
1.	1.414,--	1.436,--	
2.	1.491,--	1.514,--	
3.	1.571,--	1.595,--	
4.	1.647,--	1.672,--	
<b>Gruppe II</b>			<u>Berufsjahr:</u> Tatsäch- liche Anzahl der Jahre der Berufstätig- keit (einschl. der Ausbildung)
Berufsjahr	Euro	Euro	
1.	1.481,--	1.504,--	
2.	1.516,--	1.539,--	
3.	1.661,--	1.686,--	
4.	1.681,--	1.707,--	
5.	1.848,--	1.876,--	
6.	2.108,--	2.140,--	Im Sortiment Aus- gebildete werden nach einer zweijäh- rigen Ausbildung in das 2. Berufsjahr und nach einer drei- jährigen Ausbildung in das 3. Berufsjahr der Gehaltsgruppe II eingruppiert.
<b>Gruppe III</b>			
Tätigkeitsjahr	Euro	Euro	
1.	1.925,--	1.954,--	
2.	1.925,--	1.954,--	
3.	1.993,--	2.023,--	
4.	2.086,--	2.118,--	
5.	2.203,--	2.237,--	
6.	2.367,--	2.403,--	
<b>Gruppe IV</b>			
Tätigkeitsjahr	Euro	Euro	
1.	2.198,--	2.231,--	
2.	2.342,--	2.378,--	
3.	2.510,--	2.548,--	
4.	2.731,--	2.772,--	
<b>Gruppe V</b>			(alle Beträge monatlich brutto)
Eingangsgelalt	Euro	Euro	
	3.071,--	3.118,--	

**1.2 Entgelttarifabschluss 1999 (wegen Allgemeinverbindlich-Erklärung nachwirkend für Mitarbeiter, die vor dem 12. Juli 2000 im Sortiment beschäftigt waren)**

<b><u>Gruppe I</u></b>		<b><u>Tätigkeitsjahr:</u></b>
Tätigkeitsjahr	€	Anzahl der Jahre in der Beschäftigungsgruppe
1.	1.183,13	
2.	1.247,04	
3.	1.314,53	
ab 4.	1.378,44	
<b><u>Gruppe II</u></b>		<b><u>Berufsjahr:</u></b> Tatsächliche Anzahl der Jahre der Berufstätigkeit (einschl. der Ausbildung)
Berufsjahr	€	
1.	1.238,86	
2.	1.270,05	
3.	1.390,71	
4.	1.407,08	
5.	1.546,66	
ab 6.	1.763,45	Im Sortiment Ausgebildete werden nach einer zweijährigen Ausbildung in das 2. Berufsjahr und nach einer dreijährigen Ausbildung in das 3. Berufsjahr der Gehaltsgruppe II eingruppiert.
<b><u>Gruppe III</u></b>		
Tätigkeitsjahr	€	
1.	1.616,19	
2.	1.616,19	
3.	1.671,92	
4.	1.750,66	
5.	1.849,34	
ab 6.	1.986,88	
<b><u>Gruppe IV</u></b>		(Die Umrechnung erfolgte zum amtlichen Kurs: 1 € = 1,95583 DM)
Tätigkeitsjahr	€	
1.	1.844,23	
2.	1.967,45	
3.	2.106,01	
ab 4.	2.292,63	
<b><u>Gruppe V</u></b>		(alle Beträge monatlich brutto)
Eingangsgelt	€	
	2.577,93	

## **2. Beschäftigungsgruppen**

### **Gruppe I**

#### **Tätigkeitsmerkmale:**

**Vorwiegend schematische oder mechanische Tätigkeiten.**

#### Beispiele:

Verkaufskräfte, die die Voraussetzungen der Gruppe II nicht erfüllen. Angestellte, die mit Ablegen, Einheften, Postabfertigen, Abschreibearbeiten, Vervielfältigen, einfachen Karteiarbeiten, Warenauszeichnen, Sortieren u.ä. beschäftigt sind.

### **Gruppe II**

#### **Tätigkeitsmerkmale:**

**Einfache kaufmännische Tätigkeiten, für die die Tätigkeitsmerkmale einer höheren Beschäftigungsgruppe nicht zutreffen.**

#### Beispiele:

Verkäufer und Verkäuferinnen, Kassierer/-innen mit einfacher Tätigkeit, auch an SB-Kassen, Angestellte am Packtisch mit Kontrolltätigkeit.

Angestellte in der Dekoration, Dekorateure/  
Dekorateurinnen.

Angestellte in Lager und Expedition. Sachkundiges Prüfen von ein- und ausgehender Ware.

Einfache Arbeiten in der Buchhaltung, in der Lohn- und Gehaltsabrechnung und im Mahnwesen. Angestellte in Registratur, Statistik, Kalkulation, Rechnungsprüfung, Auftragsbearbeitung.

Stenotypisten/innen, Phonotypisten/-innen, Telefonisten/-innen.

### Gruppe III

#### **Tätigkeitsmerkmale:**

**Tätigkeiten, die selbstständig im Rahmen allgemeiner Anweisungen ausgeübt werden.**

#### Beispiele:

Erste Verkäufer/-innen (Lagererste). Sortimentskontrollen, Kassierer/-innen mit gehobener Tätigkeit, z.B. an Etagen-, Bereichs-, Regional- und Sammelkassen sowie an Verbrauchermarkt- und sonstigen SB-Kassen.

Kassenaufsichten.

Verkaufstellenleiter/-innen (außerhalb des Lebensmittel-einzelhandels), denen bis zu vier Verkaufskräfte unterstellt sind (Auszubildende zählen als halbe Verkaufskraft).

Schaufenstergestalter/-innen (Dekorateure).

Lagerverwalter/-in, Materialverwalter/-in, Versandangestellte mit den notwendigen Branchen- und Gesetzeskenntnissen. Angestellte am Informationsstand, soweit Fremdsprachenkenntnisse erforderlich sind.

Buchhalter/-innen und Lohnbuchhalter/-innen, Bearbeiter/-innen von Kreditfragen und Kundenreklamationen. Statistiker/-innen. Stenotypisten/Stenotypistinnen, die den Schriftwechsel nach Angaben vorwiegend selbstständig erledigen oder Stenogramme mit fremdsprachigem Text aufnehmen und wiedergeben. Telefonisten/-innen an Fernsprech- und/oder Fernschreibanlagen, soweit fremdsprachige Kenntnisse erforderlich sind.

### Gruppe IV

#### **Tätigkeitsmerkmale:**

**Tätigkeiten, die selbstständig mit entsprechender Verantwortung für den Tätigkeitsbereich ausgeübt werden.**

#### Beispiele:

Erste Verkaufskräfte mit Einkaufsbefugnis, Einkäufer/-innen, Substituten/ Substitutinnen, Kassen-, Etagen- und verkaufsaufsichten.

Verkaufsstellenleiter/-innen (außerhalb des Lebensmittel-einzelhandels), denen mehr als vier Verkaufskräfte unterstellt sind (Auszubildende zählen als halbe Verkaufskraft).  
Schaufenstergestalter/-innen (Dekorateure/-innen), denen mehrere Dekorateure/-innen ständig unterstellt sind.  
Selbstständige Innendekorateure/-innen mit Kundenberatung im Außendienst.  
Selbstständige Lager-/Materialverwalter/-innen, die für den Warenein- und -ausgang und die Lagerhaltung verantwortlich sind. Kontrolleure/Kontrolleurinnen des Warenein- und -ausgangs. Hausmeister/-innen, die den/die Hausinspektor/-in vertreten.  
Stenotypisten/Stenotypistinnen für fremdsprachigen Schriftwechsel. Selbstständige Sekretäre/Sekretärinnen.

### **Gruppe V**

#### **Tätigkeitsmerkmale:**

**Leitende Tätigkeiten mit entsprechender Verantwortung für den Aufgabenbereich oder mit Anweisungs- und/oder Dispositionsbefugnissen.**

#### Beispiele:

Einkäufer/-innen, Abteilungsleiter/-innen (Einkauf, Verkauf, Hauptkasse, Hauptbuchhaltung, Ausbildung, Hausaufsicht, Hausinspektion, Dekoration usw.), hauptberufliche Ausbilder/-innen.

Leiter/-innen von Haupt- und/oder Zentrallägern und/oder Versandabteilungen.

Filialleiter/-innen mit Dispositions- und Einkaufsbefugnissen sowie Leiter/-innen von Verkaufsstellen mit einem Jahresumsatz von mindestens € 1.022.583,70 (ausgenommen in Lebensmittelfilialbetrieben). Bezirksleiter/-innen und Einkäufer/-innen in Lebensmittelfilialbetrieben.

### **3. Einmalzahlung**

- 3.1 Für den Zeitraum vom 1. Januar 2010 bis 31. Dezember 2010 erhalten die Arbeitnehmer eine nicht tabellenwirksame tarifliche Einmalzahlung in Höhe von 150 Euro, zahlbar im März 2010 (Teilzeitbeschäftigte anteilig). Berechnungsgrundlage für die vorgenannte Einmalzahlung sind 12,50 Euro (Auszubildende 6,25 Euro) für jeden vollen Kalendermonat, für den Anspruch auf Entgelt, Entgeltfortzahlung oder Zuschuss zum Mutterschaftsgeld besteht.
- 3.2 Auszubildende erhalten für den in 3.1 genannten Zeitraum und nach den dortigen Bedingungen eine Einmalzahlung i.H.v. 75 Euro.

### **4. Ausbildungsvergütungen**

#### **Abschluß 2009 (zur Information)**

<b><u>Ausbildungsvergütungen</u></b>	ab 1.08.2009	ab 1.08.2010
	Euro	Euro
1. Ausbildungsjahr	628,--	638,--
2. Ausbildungsjahr	700,--	711,--
3. Ausbildungsjahr	803,--	816,--

(alle Beträge monatlich brutto)

Wird im Ausbildungsvertrag eine kürzere Ausbildungszeit als 3 Jahre vereinbart, so gilt der Zeitraum, um den die Ausbildungszeit verkürzt wird, als bereits zurückgelegt.

### **5. Vorsorgeleistung**

Für den Zeitraum 01.01.2011 bis 31.03.2011 erhalten Arbeitnehmer eine nicht tabellenwirksame tarifliche Vorsorgeleistung in Höhe von 150 Euro (Auszubildende 75 Euro) nach Maßgabe des neu abgeschlossenen Tarifvertrags Vorsorgeleistung. Berechnungsgrundlage für die vorgenannte Einmalzahlung sind 50 Euro (Auszubildende 25 Euro) für jeden vollen Kalendermonat, für den Anspruch auf Entgelt, Entgeltfortzahlung oder Zuschuss zum Mutterschaftsgeld besteht.

## **6. Sozialzulagen (zur Information)**

- 6.1 Zu den Tarifentgelten wird eine monatliche Sozialzulage in folgender Höhe gewährt:
- |  |         |
|--|---------|
| für verheiratete Arbeitnehmer/innen ohne Kinder,<br>für unverheiratete, geschiedene und verwitwete<br>Arbeitnehmer/innen mit einem oder mehreren Kindern<br>(auch Adoptiv- oder Pflegekindern) bis zum voll-<br>endeten 16. Lebensjahr | 10,23 € |
| für verheiratete Arbeitnehmer/innen mit einem<br>oder mehreren Kindern (auch Adoptiv- oder<br>Pflegekindern) bis zum vollendeten 16. Lebens-<br>jahr   | 15,34 € |

Die Sozialzulage wird auch gezahlt an verwitwete und geschiedene Arbeitnehmer/innen, die einen eigenen Hausstand führen. Ferner wird die Sozialzulage an alle Arbeitnehmer/innen gezahlt, die aufgrund gesetzlicher Unterhaltsverpflichtungen die einzigen Ernährer/innen von Verwandten sind.

Alleinstehende Arbeitnehmer/innen erhalten dabei die Sozialzulage in Höhe von	10,23 €,
verheiratete in Höhe von	15,34 €.

- 6.2 Sind beide Ehegatten im gleichen Betrieb/Unternehmen/Konzern berufstätig, so hat nur ein Ehegatte Anspruch auf die Sozialzulage. Die Ehegatten haben dem Arbeitgeber mitzuteilen, wer von ihnen die Sozialzulage erhalten soll. Die getroffene Wahl kann mit Zustimmung des Arbeitgebers geändert werden. Äußern sich die Ehegatten auf Befragen des Arbeitgebers nicht, so bestimmt der Arbeitgeber, wer die Sozialzulage erhalten soll.  
Bei Geschiedenen (mit einem oder mehreren Kindern), die im gleichen Betrieb/Unternehmen/Konzern arbeiten, hat derjenige/diejenige Anspruch auf die Sozialzulage, der/die das Sorgerecht für das Kind (die Kinder) hat.
- 6.3 Der Anspruch auf Sozialzulage ist bei Eintritt der Voraussetzung geltend zu machen. Wird er erst später gestellt, so kann die Sozialzulage rückwirkend nur für drei volle Kalendermonate beansprucht werden.
- 6.4 Aushilfen steht ein Anspruch auf Sozialzulage nicht zu.

### **III. Manteltarifvertragsregelungen (zur Information)**

#### **1. Arbeitszeit**

1. Die Regelarbeitszeit beträgt wöchentlich ausschließlich der Pausen **37,5** Stunden. Pausen gelten nicht als Arbeitszeit. Ihre Dauer richtet sich nach den gesetzlichen Bestimmungen.
2. Eine von Ziffer 1 abweichende Regelung kann durch eine Betriebsvereinbarung nach § 87 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) oder in Betrieben ohne Betriebsrat durch Einzelarbeitsvertrag getroffen werden, sofern
  - a) eine im voraus festgelegte zusammenhängende Freizeit (z.B. rollierendes Freizeitsystem oder feste Wochenfreizeittage) vereinbart wird und dabei der Durchschnitt von 52 Wochen eines Kalenderjahres 37,5 Stunden pro Woche ergibt.
  - b) bei Arbeitszeitsystemen ohne Jahresarbeitszeitregelung die durch die Verkürzung der Wochenarbeitszeit auf 37,5 Stunden entstehende Freizeit zusammengefasst und in Abschnitten von 6 Wochen oder Quartalen im Voraus geregelt wird.
3. Arbeitsstunden, die an gesetzlichen Feiertagen ausfallen, gelten als geleistet.
4. Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit sowie der Pausen werden von der Geschäftsleitung - soweit ein Betriebsrat besteht, im Einvernehmen mit diesem - festgesetzt. Sie sind durch Aushang im Betrieb bekannt zu machen.
5. Diese Vereinbarungen gelten im Rahmen von § 21a Jugendschutzgesetz auch für Jugendliche.
6. Der Berechnung des tariflichen Monatsentgeltes liegt eine wöchentliche Arbeitszeit von 37,5 Stunden zugrunde. Wird die Berechnung des Gehaltes für einzelne Arbeitstage oder Arbeitsstunden erforderlich, so ist das Gehalt je Stunde mit **1/163** zu errechnen.

7. Als Überstunden gelten die über die regelmäßige Arbeitszeit nach Ziffer 1 hinausgehenden Arbeitsstunden.
8. Als Nachtarbeit gilt die Arbeit, die in der Zeit von 20 Uhr bis 6 Uhr geleistet wird.
9. Zuschläge für Überstunden sind erst nach der 39. Stunde zu bezahlen (25 % Zuschlag). Die höheren Überstundenzuschläge beginnen (wie bisher) erst nach der 44. Stunde (Zuschlag 50 %).
10. Die Überstundenzuschläge betragen für
- |   |       |
|---|-------|
| - Überstunden zwischen der 37,5. und der 39. Stunde in der Woche..... | 0 %   |
| - Überstunden nach der 39. Stunde in der Woche.....                   | 25 %  |
| - Überstunden nach der 44. Stunde in der Woche .....                  | 50 %  |
| - spätöffnungsbedingte Arbeit (§ 9 Ziff.3 MTV)                        | 20 %  |
| - Nachtarbeit.....  | 50 %  |
| - Nachtarbeit soweit gleichzeitig Überstunden.....                    | 60 %  |
| - Arbeiten an Sonntagen.....  | 100 % |
| - Arbeiten an gesetzl. Wochenfeiertagen.....                          | 150 % |
11. Treffen mehrere Zuschläge für die gleiche Arbeitszeit zusammen, so wird nur der höhere Zuschlag bezahlt.
12. Für Arbeitsleistungen über 5 Minuten hinaus ist mindestens 1/2 Stunde und, falls diese Zeit überschritten wird, die volle Stunde mit Zuschlag zu vergüten. Für das Zuendebedienen in begründeten Ausnahmefällen sind bis zu 5 Minuten zuschlagsfrei, außer das Zuendebedienen dauert länger als 5 Minuten.

## **2. Ladenöffnung und Spätarbeit**

1. Die Bundesregierung hat per Gesetz seit dem 1. November 1996 verlängerte Ladenöffnungszeiten zugelassen.
2. Spätöffnungsarbeit ist die Arbeit, die von Montag bis Freitag in der Zeit von 18.30 Uhr bis 20 Uhr und an Samstagen in der Zeit von 14.30 bis 20 Uhr geleistet wird. Für diese Zeiten wird ein Spätöffnungszuschlag gewährt.
3. Ab dem 1. Juli 2008 entfallen die Zuschläge an Samstagen von 14.30 Uhr bis 18.30 Uhr. Als Ausgleich für den Wegfall der Spätöffnungszuschläge an Samstagen bis 18.30 Uhr erhalten die Arbeitnehmer/innen im Verkauf in den Jahren 2009 und 2010 eine Vorsorgeleistung i.H.v. 150 € (Teilzeit und unterjähriger Eintritt entsprechend zeitanteilig). Die 150 € kann der Arbeitgeber wahlweise für die tarifliche Altersvorsorge oder als Wertguthaben auf ein Arbeitszeitkonto aufwenden. Auf Wunsch des Arbeitnehmers ist die Leistung in Form eines Warengutscheines zu erbringen.
4. Die vier Samstage vor Weihnachten sind ohne Spätöffnungszuschlag zu vergüten. Betriebe, die nur an einem Samstag im Monat und an den vier Samstagen vor Weihnachten über die Ladenschlusszeit von 14 Uhr hinaus öffnen, sind von der Verpflichtung zur Zahlung von Zuschlägen an Samstagen befreit.
5. Der Zuschlag für spätöffnungsbedingte Arbeit im Sinne der vorstehenden Ziffer 3. beträgt 20 %.
6. Zuschläge für Wechselschichtarbeit, bei der sich die Schichten turnusmäßig ablösen, betragen 15 %. Dies gilt nicht bei gem. § 6 Ziff. 2 des Manteltarifvertrags des Einzelhandels vereinbarten Arbeits- und Freizeitregelungen im Verkauf, die nach dem 31.10.1996 aufgrund des ab 1.11.1996 gültigen Ladenschlussgesetzes erstmals im Betrieb eingeführt werden.
7. Für das Zuendebedienen in begründeten Ausnahmefällen sind bis zu 5 Minuten zuschlagsfrei, außer das Zuendebedienen dauert länger als 5 Minuten.

8. Aus Anlass der Spätöffnungsarbeit im Sinne von § 9 Ziff. 3 des Manteltarifvertrages des Einzelhandels darf das bisherige tägliche Pausenvolumen in Betrieben ohne Betriebsrat nicht gegen den Willen der Beschäftigten verändert werden, soweit dringende betriebliche Interessen dem nicht entgegenstehen.
9. Beschäftigte, die spätöffnungsbedingt nach 18.30 Uhr arbeiten, sollen auf ihren Wunsch an nicht mehr als 3 Tagen in der Woche nach 18.30 Uhr und an nicht mehr als 3 Samstagen im Monat beschäftigt werden. Hiervon kann abgewichen werden, wenn im Rahmen einer systematischen Arbeitszeiteinteilung
  - mehrere Schichten auch im wöchentlichen Wechsel festgelegt werden,
  - eine Viertagearbeitswoche vereinbart wird,
  - alle vier Wochen ein langes Wochenende (Samstag bis Dienstag/Freitag bis Montag) erreicht wird.In Betrieben ohne Betriebsrat ist eine entsprechende Regelung durch Einzelarbeitsvertrag mit den betroffenen Beschäftigten zu treffen.
10. 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.
11. Bei Vorliegen dringender persönlicher Gründe sollen Beschäftigte 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.
12. Ein Einsatz ist regelmäßig unzumutbar,
  - 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 von Kindern vor Vollendung des 12. Lebensjahres nicht gewährleistet wäre;
  - für Auszubildende am Berufsschultag;
  - für werdende Mütter.

13. Beschäftigte, die nach 18.30 Uhr arbeiten und bei einem Geschäftsschluss um 20 Uhr in zumutbarem Zeitraum ihren Wohnsitz mit öffentlichen Verkehrsmitteln nicht erreichen können, wenn sie nur diese ausschließlich benutzen können, sollen - in erforderlichem Umfang vor 20 Uhr - von dem Arbeitseinsatz ausgenommen werden.

### **3. Urlaubsanspruch 2009 (zur Information)**

- a) Die Urlaubsdauer beträgt 2009 in Werktagen
- bis zum vollendeten 25. Lebensjahr: 32 Werktage  
nach dem vollendeten 25. Lebensjahr: 34 Werktage  
nach dem vollendeten 30. Lebensjahr: 36 Werktage
- b) Ab dem 10. Jahr der Betriebs-/Unternehmens-/Konzernzugehörigkeit erhalten Arbeitnehmer einen zusätzlichen Urlaubstag (Betriebstreue-Urlaub).
- c) Als Stichtag für die Berechnung der Urlaubsdauer nach Lebensjahren und nach Betriebs-/Unternehmens-/Konzernzugehörigkeit gilt der 1. Januar. Als Urlaubstage gelten alle Werktage, also auch arbeitsfreie Tage oder Samstage, an denen der /die Arbeitnehmer/in üblicherweise nicht arbeitet, mit Ausnahme der gesetzlichen Feiertage, die in die Urlaubszeit fallen.
- d) In Betrieben, in denen Mitarbeiter, die nur an 5 Tagen in der Woche arbeiten, der Urlaub auf der Basis "Arbeitstage" statt "Werktage" gewährt wird, ist der tarifliche Gesamturlaubsanspruch durch 6 zu teilen und dann mit 5 zu multiplizieren. Bruchteile eines Urlaubstages sind auf einen vollen Urlaubstag aufzurunden.
- e) Wenn Krankheitszeiten, Badekuren oder Heilverfahren, die zur Beseitigung bestehender Arbeitsunfähigkeit ärztlicherseits als notwendig erachtet werden, länger als 4 Monate dauern, kann vom tariflichen Jahresurlaub für jeden weiteren vollen Monat ein Zwölftel in Abzug gebracht werden. Die so errechnete Urlaubsdauer ist auf volle Tage aufzurunden. Ist die Krankheit die Folge eines Betriebsunfalles, so ist der Urlaub in voller Höhe zu gewähren.

- f) Der gesetzliche Jahresurlaub (24 Werktage) wird auch durch lange Krankheitszeiten nicht verkürzt. Bitte beachten: Nach einem neuen Urteil des EuGH verfällt ein wegen Krankheit nicht genommener Urlaub nicht mehr ersatzlos, sondern muss dem/der Arbeitnehmer/in ausbezahlt werden.
- g) Nach dem Wegfall der Schonungszeit im Anschluss an eine Kur hat der Arbeitnehmer aber Anspruch auf die Gewährung von Erholungsurlaub (kein Zusatzurlaub!) im Anschluss an eine Maßnahme der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation.
- h) Teilzeitkräfte und stundenweise Beschäftigte haben grundsätzlich tariflichen Urlaubszeitanspruch nach Maßgabe ihres Alters.
- i) Erwachsene, die im Laufe des Kalenderjahres eintreten oder ausscheiden, erhalten für jeden vollen Beschäftigungsmonat 1/12 des Jahresurlaubes. Bei Ausscheiden nach erfüllter Wartezeit (siehe Buchstabe l) in der 2. Jahreshälfte mindestens 24 Werktage.
- j) Jugendliche, die nicht das ganze Jahr beschäftigt sind, erhalten bei einer Beschäftigungsdauer im Kalenderjahr
  - bis zu 6 Monaten: für jeden vollen Monat 1/12 des Jahresurlaubes
  - von mehr als 6 Monaten (bei Ausscheiden in der zweiten Jahreshälfte): den vollen gesetzlichen Urlaub.
- k) Der Urlaub soll Berufsschülern in den Berufsschulferien gegeben werden; wenn dies nicht möglich ist, ist für jeden Berufsschultag, an dem die Berufsschule während des Urlaubs besucht wird, ein weiterer Urlaubstag zu gewähren.
- l) Wartezeit bis zum Erwerb des erstmaligen vollen Urlaubsanspruchs: 6 Monate.
- m) Schwerbehinderte erhalten einen jährlichen Zusatzurlaub von 5 Arbeitstagen.

- n) Verteilt sich die regelmäßige Arbeitszeit des Schwerbehinderten auf mehr oder weniger als 5 Arbeitstage in der Kalenderwoche, erhöht oder vermindert sich der Zusatzurlaub entsprechend, d.h. der Zusatzurlaub soll trotz anderer Aufteilung der Arbeitszeit nicht mehr und nicht weniger als 1 Woche betragen.

#### **4. Urlaubsgeld 2009 (zur Information)**

- a) Das Urlaubsgeld beträgt 2009 jeweils brutto
- |                                    |            |
|------------------------------------|------------|
| a) für Erwachsene                  | 1.033,00 € |
| b) für Jugendliche                 | 516,50 €   |
| c) für Auszubildende über 18 Jahre | 688,70 €   |
- b) Stichtag für das Lebensalter und für die Bemessung des Urlaubsgeldes nach dem tariflichen Entgeltanspruch ist der 1. Januar des Urlaubsjahres.
- c) Teilzeitbeschäftigte erhalten ein Urlaubsgeld im Verhältnis ihrer tatsächlichen Arbeitszeit zur tariflichen Wochenarbeitszeit nach der Formel:
- $$\frac{\text{Urlaubsgeld für Vollzeitbeschäftigte} \times \text{Wochenstunden}}{37,5}$$
- d) Das Urlaubsgeld ist auf Verlangen des Arbeitnehmers vor Antritt des Urlaubs auszuführen. Es wird fällig, wenn dem Arbeitnehmer mindestens die Hälfte des ihm zustehenden Jahresurlaubs gewährt wird. Durch Einzelvertrag oder Betriebsvereinbarung kann ein anderer Fälligkeitstermin bestimmt werden.
- e) Das Urlaubsgeld ist entsprechend dem Urlaubsanspruch zu gewähren.
- f) Im Ein- und Austrittsjahr erhalten die Arbeitnehmer pro Beschäftigungsmonat ein Zwölftel des Urlaubsgeldes.

- g) Berechnung des Urlaubsentgelts bei unregelmäßig Beschäftigten:  
Zugrundelegung der durchschnittlichen Vergütung (ohne "einmalige" Zahlung) der letzten 3 Monate (13 Wochen) nach der Formel:

$$\frac{3 \text{ Monatsbezüge} \times \text{Zahl der Urlaubstage}}{13 \times 6}$$

- h) Arbeitnehmer und Auszubildende haben das Urlaubsgeld in voller Höhe als Entgelt- oder Vergütungsvorschuss zurückzuzahlen, wenn sie nicht länger als 6 Monate ununterbrochen im Betrieb tätig waren. Diese Rückzahlungspflicht entfällt, wenn das Ausbildungs- oder Arbeitsverhältnis wegen Erreichung der Altersgrenze, Krankheit oder Tod endet, wenn eine Arbeitnehmerin von ihrem Recht gem. § 10 Absatz 1 Mutterschutzgesetz Gebrauch macht oder bei betriebsbedingter Kündigung.
- i) Das Urlaubsgeld ist in voller Höhe als Entgeltvorschuss zurückzuzahlen, wenn der Arbeitnehmer wegen verschuldeter fristloser Entlassung oder vertragswidriger Lösung des Arbeitsverhältnisses vor Beendigung des Urlaubsjahres nach Auszahlung des Urlaubsgeldes aus dem Betrieb ausscheidet.
- j) Bisher gewährtes betriebliches Urlaubsgeld kann auf das tarifliche Urlaubsgeld angerechnet werden.
- k) Zuviel gezahltes Urlaubsgeld ist als Gehaltsvorschuss zurückzuzahlen.

### **5. Sonderzahlung 2009 (Weihnachtsgeld) (zur Information)**

Höhe: Sie beträgt **62,5 %** des individuell dem Anspruchsberechtigten zustehenden monatlichen Tarifentgeltes. Stichtag für die Berechnung der Höhe der tariflichen Sonderzuwendung ist der 30. November 2009.

Anspruchsberechtigt sind alle Arbeitnehmer (auch Teilzeitbeschäftigte und Auszubildende), die am 1. Dezember 2009 dem Betrieb/ Unternehmen/Konzern mindestens 12 Monate ununterbrochen angehören.

Termin: Die Sonderzuwendung muss spätestens am 30. November 2009 zur Auszahlung kommen.

#### **Besonderheiten.**

- Die im laufenden Kalenderjahr erbrachten Sonderzuwendungen des Arbeitgebers, wie Jahresabschlussvergütungen, Weihnachtsgeld, Gratifikationen, Jahresergebnisbeteiligungen, Jahresprämien u.ä. gelten als Sonderzuwendungen und erfüllen den tariflichen Anspruch, soweit sie die Höhe der tariflich zu erbringenden Leistung erreichen.
- Das tarifliche Urlaubsgeld gilt nicht als Sonderzuwendung und darf darauf nicht angerechnet werden.
- Als Sonderzuwendung gelten ebenfalls nicht solche Leistungen, deren Höhe durch die individuelle Leistung bestimmt ist.
- Im Austrittsjahr erhalten die Arbeitnehmer (ab dem 2. Jahr der ununterbrochenen Betriebs-/Unternehmens-/Konzernzugehörigkeit) pro Beschäftigungsmonat ein Zwölftel des Urlaubs- und Weihnachtsgeldes.

- Bestehende, für die Arbeitnehmer günstigere Bedingungen dürfen nicht zu deren Ungunsten verändert werden. Steht dem Arbeitnehmer deshalb aufgrund Einzelarbeitsvertrag oder durch Betriebsvereinbarung festgelegt ein höheres Weihnachtsgeld zu, kann dies unter Bezugnahme auf die Tarifvorschrift des § 19 B Manteltarifvertrag des Einzelhandels in Baden-Württemberg nicht einfach gekürzt werden.
- Wird das Arbeitsverhältnis aufgrund grob treuwidrigen Verhaltens beendet, so entfällt der Anspruch auf Zahlung der tariflichen Sonderzuwendung. Gegebenenfalls für das laufende Kalenderjahr bereits erhaltene Beträge sind als Vorschuss zurückzuzahlen.
- Wenn dem/der Anspruchsberechtigten im Kalenderjahr keine Ansprüche auf Entgelt oder Zuschüsse zum Krankengeld gem. § 14 B, Ziff. 3 des Manteltarifvertrages oder zum Mutterschaftsgeld gem. § 14 Mutterschutzgesetz zustehen, entfällt der Anspruch auf die Sonderzuwendung. Wenn nur für einen Teil des Kalenderjahres derartige Ansprüche bestehen, ermäßigt sich der Anspruch auf die Sonderzuwendung für jeden Kalendermonat ohne derartige Ansprüche um ein Zwölftel (§ 19 B Ziff. 8 des Manteltarifvertrages).

#### **6. Entgeltfortzahlung im Krankheitsfalle (zur Information)**

Beim Abschluss vom 26. November 1997 hatten Einzelhandelsverband und Gewerkschaften vereinbart, dass die bisherigen Manteltarifvertragsbestimmungen nicht verändert werden. Das bedeutet, dass die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfalle nach wie vor 100 % beträgt, sofern die Tarifverträge noch Anwendung auf die Mitarbeiter unserer Sortimentermitglieder finden.

## **7. Kündigungsfristen**

In Abweichung von den in § 622 BGB geregelten und seit Oktober 1993 geltenden Fristen wurde vereinbart:

- Allgemeine Frist nach § 22 Ziff. 1 Manteltarifvertrag:  
Das Arbeitsverhältnis ist beiderseits mit einer Frist von sechs Wochen zum Ende eines Kalendermonats kündbar. Davon kann einzelvertraglich abgewichen werden. Die Mindestkündigungsfrist beträgt dann 1 Monat zum Ende eines Kalendermonats.
- Verlängerte Fristen  
Nach ununterbrochener Beschäftigung im Unternehmen/ Konzern von mehr als 5 Jahren verlängern sich die Kündigungsfristen für den Arbeitgeber wie folgt (gerechnet werden aber nur die Beschäftigungsjahre nach Vollendung des 25. Lebensjahres des Arbeitnehmers):
  - nach 5 Jahren                    3 Monate
  - nach 8 Jahren                    4 Monate
  - nach 10 Jahren                   5 Monate
  - nach 12 Jahren                   6 Monate
  - nach 15 Jahren                   7 Monatejeweils zum Ende eines Kalendermonats.
- Kündigung während der Probezeit (§ 3 Ziff. 1 des Manteltarifvertrages):  
Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis beiderseits im 1. Monat mit einer Frist von zwei Wochen, im 2. und 3. Monat mit einer Frist von vier Wochen gekündigt werden.

#### **IV. Vermögenswirksame Leistungen** **(allgemeinverbindlich)**

Der Einzelhandelsverband Baden-Württemberg, Stuttgart, hat mit den Gewerkschaften DAG und HBV einen "Tarifvertrag über vermögenswirksame Leistungen" abgeschlossen, der seit dem 1. Februar 1982 für alle Arbeitnehmer einschl. der Auszubildenden im Einzelhandel (und damit auch im Sortimentsbuchhandel) gültig ist. Ausgenommen sind lediglich leitende Mitarbeiter, wenn sie zur selbständigen Einstellung und Entlassung von im Betrieb oder in einer wesentlichen Betriebsabteilung beschäftigten Arbeitnehmern berechtigt sind oder nach Arbeitsvertrag und Stellung im Betrieb regelmäßig und im wesentlichen eigenverantwortlich übertragene Arbeitgeberbefugnisse wahrnehmen.

Dieser Tarifvertrag über vermögenswirksame Leistungen ist noch allgemeinverbindlich und gilt deshalb für den Sortimentsbuchhandel in Baden-Württemberg.

Die vermögenswirksamen Leistungen betragen

- für anspruchsberechtigte vollbeschäftigte erwachsene Arbeitnehmer monatlich 13,29 €,
- für anspruchsberechtigte Auszubildende und jugendliche vollbeschäftigte Arbeitnehmer monatlich 6,65 €,
- anspruchsberechtigte Teilzeitbeschäftigte erhalten eine anteilige vermögenswirksame Leistung, die sich nach dem Verhältnis ihrer Arbeitszeit zur tariflichen Arbeitszeit bemisst (teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer sind anspruchsberechtigt, sofern die Arbeitszeit regelmäßig mindesten der Hälfte der tariflichen Wochenarbeitszeit entspricht; bei schwankender Beschäftigungszeit errechnet sich die tatsächliche Arbeitszeit nach dem Durchschnitt der letzten 12 Monate).

Der Anspruch auf die vermögenswirksamen Leistungen entsteht erstmals mit Beginn des 13. Kalendermonats der Betriebs/Unternehmens-/Konzernzugehörigkeit.

Die vermögenswirksame Leistung wird für jeden Kalendermonat gezahlt, für den mindestens für 2 Wochen Anspruch auf Arbeitsentgelt besteht.

Der Anspruch auf vermögenswirksame Leistungen entfällt während

- der Dauer des Wehr- bzw. Ersatzdienstes,
- der Schutzfristen im Sinne des Mutterschutzgesetzes und der Dauer eines Mutterschaftsurlaubes,
- der Dauer von Krankheitsfällen, wenn der Arbeitgeber nicht zur Fortzahlung der Entgelte verpflichtet ist.

Der Anspruch auf vermögenswirksame Leistungen ist in der Höhe ausgeschlossen, in der der Arbeitnehmer für den gleichen Zeitraum schon von einem anderen Arbeitgeber eine vermögenswirksame Leistung erhalten hat oder noch erhält.

Der Anspruch auf die vermögenswirksamen Leistungen endet mit Ablauf des Monats, in dem das Arbeitsverhältnis beendet wird. Löst der Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis durch einen Vertragsbruch auf oder wird es durch begründete außerordentliche Kündigung des Arbeitgebers beendet, so entfällt der Anspruch bereits für den Monat der Vertragsbeendigung.

Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, seinem Arbeitgeber unverzüglich jede Auflösung seines Vertrages über vermögenswirksame Anlagen anzuzeigen. Löst ein Arbeitnehmer seinen Vertrag über vermögenswirksame Anlagen vor Ablauf der Festlegungsfristen des Dritten Vermögensbildungsgesetzes gesetzwidrig auf, so ist er verpflichtet, dem Arbeitgeber gleichzeitig die von ihm gezahlten vermögenswirksamen Leistungen in voller Höhe zurückzuzahlen.

Beim Tarifvertrag über vermögenswirksame Leistungen handelt es sich um einen Tarifvertrag des Einzelhandelsverbandes Baden-Württemberg, abgeschlossen mit den Gewerkschaften DAG und HBV, der durch Allgemeinverbindlichkeitserklärung auch für den Sortimentsbuchhandel in Baden-Württemberg Gültigkeit hat.

### Impressum

Herausgegeben vom Börsenverein des Deutschen Buchhandels, Landesverband Baden-Württemberg e.V. für seine Mitglieds-Buchhandlungen; Stand Juli 2009 (v.i.S.d.P.: Johannes Scherer)

Für Detailfragen steht Ihnen die Geschäftsstelle telefonisch unter Tel. (0711) 61941-22 (Herr Scherer) bzw. - 21 (Frau Knöppel) zur Verfügung.

Bei den Tarifen handelt es sich um die Tarifverträge des Einzelhandelsverbandes Baden-Württemberg, abgeschlossen mit der Gewerkschaft ver.di und früher durch Allgemeinverbindlichkeitserklärung auch gültig für den Sortimentsbuchhandel in Baden-Württemberg.