

AGH

VERBAND GROSSHANDEL AUSSENHANDEL VERLAGE UND DIENSTLEISTUNGEN HESSEN E.V. (AGH)
Telemannstr. 12 60323 Frankfurt am Main Tel: (069)723556/-7/-8 Fax: (069)721058

Manteltarifvertrag für den Verband Großhandel Außenhandel Verlage und
Dienstleistungen Hessen e.V. (AGH) von **1997**

Inhaltsverzeichnis	Seite
§ 1 Geltungsbereich	3
§ 2 Regelmäßige Arbeitszeit	3
§ 3 Teilzeitbeschäftigte	5
§ 4 Mehr-, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit	6
§ 5 Vergütung der Mehr-, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit	7
§ 6 Kurzarbeit	8
§ 7 Allgemeine Gehalts- und Lohnbestimmungen	8
§ 8 Auszubildende	11
§ 9 Beginn und Beendigung des Arbeitsverhältnisses	12
§ 10 Kündigungsschutz und Verdienstsicherung für ältere Arbeitnehmer	14
§ 11 Betriebszugehörigkeit	15
§ 12 Urlaub	16
§ 13 Urlaubsgeld	19
§ 14 Sonderzahlungen	20
§ 15 Arbeitsversäumnis, Freistellung, Tod	22
§ 16 Arbeitsplatz, Arbeitsablauf und Arbeitsumgebung	26
§ 17 Schutz- und Dienstkleidung	26
§ 18 Frauenförderung	26
§ 19 Fälligkeit und Erlöschen von Ansprüchen	27
§ 20 Übergangsbestimmungen	28
§ 21 Schlichtung von Meinungsverschiedenheiten	28
§ 22 Aushang	28
§ 23 Inkrafttreten und Schlußbestimmungen	28
 Anlage zum Manteltarifvertrag Regelung für das Fahrpersonal gemäß § 2 Ziffer 4 dieses Tarifvertrages	 29

Der Verband Großhandel Außenhandel
Verlage und Dienstleistungen
Hessen e.V.(AGH), Frankfurt am Main,

einerseits

und die Gewerkschaft Handel, Banken und
Versicherungen, Landesbezirksleitung Hessen,
Frankfurt am Main,

Deutsche Angestellten-Gewerkschaft,
Landesverband Hessen, Frankfurt am Main,

andererseits

haben folgenden Tarifvertrag abgeschlossen:

§ 1 Geltungsbereich

Dieser Tarifvertrag gilt:

1. räumlich: für das Land Hessen;
2. fachlich: für alle Groß- und Außenhandelsfirmen, Verlage, und zwar einschließlich ihrer Hilfs- und Nebenbetriebe, die als Mitglied dem Verband Großhandel Außenhandel Verlage und Dienstleistungen Hessen e.V. angehören;
3. persönlich: für die in diesen Firmen, einschließlich ihrer Hilfs- und Nebenbetriebe, beschäftigten Arbeitnehmer sowie Auszubildende, soweit sie Mitglied der vertragsschließenden Gewerkschaften sind *).

Nicht als Arbeitnehmer im Sinne dieses Abkommens gelten gesetzliche Vertreter von juristischen Personen sowie leitende Angestellte, die zur selbständigen Einstellung und Entlassung von Arbeitnehmern befugt sind.

§ 2 Regelmäßige Arbeitszeit

1. Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit beträgt ausschließlich der Pausen 38,5 Stunden. Sie vermindert sich um die an den gesetzlichen Wochenfeiertagen ausfallenden Arbeitsstunden.
2. Eine von Ziffer 1 abweichende Verteilung der regelmäßigen Arbeitszeit ist aus betrieblichen Gründen zulässig, wenn innerhalb von 26 Wochen die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit von 38,5 Stunden nicht überschritten wird.

*) Stellt eine Tarifvertragspartei fest, daß in einer Branche des Großhandels Tätigkeiten aus dem Unternehmen in Form von Heimarbeit regelmäßig vergeben werden, werden die Tarifvertragsparteien Verhandlungen über die Aufnahme dieser Arbeitnehmer in den Geltungsbereich der Tarifverträge aufnehmen.

Besteht ein Betriebsrat, so ist über die abweichende Einteilung der Arbeitszeit eine Betriebsvereinbarung abzuschließen. Besteht kein Betriebsrat, so ist hierüber rechtzeitig, mindestens zwei Wochen vorher **), zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer eine Vereinbarung zu treffen.

Durch Betriebsvereinbarung kann aus betrieblichen Gründen auch eine abweichende Verteilung der regelmäßigen Arbeitszeit festgelegt werden, wenn innerhalb von 52 Wochen der Durchschnitt von 38,5 Stunden je Woche nicht überschritten wird.

3. Die Wochenarbeitszeit wird auf die Tage von Montag bis Freitag verteilt. Soweit betriebliche Belange es erfordern, kann auch der Samstag in die Verteilung der Arbeitszeit einbezogen werden. Dabei soll die 5-Tage-Woche beachtet werden ***).
4. Die Arbeitszeit für Kraftfahrer und Beifahrer im Werks-Güter-Straßenverkehr wird in der Anlage zum Manteltarifvertrag geregelt.
5. Die Verteilung der Wochenarbeitszeit auf die einzelnen Arbeitstage, die Festlegung von Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit und der Pausen erfolgt unter Mitbestimmung des Betriebsrates gem. § 87 Betriebsverfassungsgesetz.

**) Aus zwingenden betrieblichen Gründen oder aus Gründen, die in der Person des Arbeitnehmers liegen, kann von der 2-Wochen-Frist abgewichen werden.

***) Durch das Jugendarbeitsschutzgesetz wird für Jugendliche bis zum vollendeten 18. Lebensjahr die Wochenarbeitszeit auf die Tage von Montag bis Freitag beschränkt (§ 16 JArbSchG).

6. Die Arbeitszeit endet am Tag vor Weihnachten und am Tag vor Neujahr um 12 Uhr. Hierdurch ausfallende Arbeitszeit gilt als nicht geleistet und ist nicht zu bezahlen. Günstigere Regelungen können durch Betriebsvereinbarungen abgeschlossen werden.
7. Im übrigen gelten die gesetzlichen Bestimmungen über die Arbeitszeit wie die Arbeitszeitordnung, das Jugendarbeitsschutzgesetz, das Mutterschutzgesetz und das Schwerbehindertengesetz.

§ 3 Teilzeitbeschäftigte

1. Teilzeitbeschäftigte sind Arbeitnehmer/innen, deren vertraglich vereinbarte Arbeitszeit die tariflich vereinbarte regelmäßige Wochenarbeitszeit unterschreitet.
2. Die betriebsübliche Arbeitszeit für Teilzeitbeschäftigte ist in Betrieben mit Betriebsrat durch Betriebsvereinbarungen gemäß § 87 Abs. 1 Ziff. 2 BetrVG oder in Betrieben ohne Betriebsrat einzelvertraglich zu regeln.
3. Die wöchentliche Arbeitszeit soll mindestens 19 Stunden und am Tag mindestens vier Stunden betragen und auf höchstens fünf Tage pro Woche verteilt werden. Hiervon kann abgewichen werden, wenn der Arbeitnehmer / die Arbeitnehmerin dies wünscht oder betriebliche Belange (z. B. Schließdienst, Hausreinigung, Inventur) dies erfordern.
4. Die Teilzeitbeschäftigten sind anteilig an den tariflichen Leistungen zu beteiligen. Dies gilt nicht, soweit tariflich etwas anderes vereinbart ist.
5. Bei tariflichen Wochenarbeitszeitverkürzungen dürfen Teilzeitarbeitsverträge gegen den Willen der Beschäftigten nicht unter die jeweilige Grenze der Arbeitslosenversicherung gekürzt werden.

6. Teilzeitbeschäftigten sind freiwerdende Vollzeitarbeitsplätze bevorzugt anzubieten.
7. Umwandlungswünschen der Arbeitnehmer/innen hinsichtlich ihres Arbeitszeitvolumens soll Rechnung getragen werden, sofern die betrieblichen Belange dies zulassen.

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

1. Mehrarbeit ist die über die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit gemäß § 2 Ziffer 1 hinaus angeordnete und geleistete Arbeit.
2. Mehrarbeit ist auch über die gemäß § Ziffer 2 vereinbarte Arbeitszeit hinaus angeordnete und geleistete Arbeit.
3. Nachtarbeit ist die zwischen 20 Uhr und 6 Uhr angeordnete und geleistete Arbeit.
4. Sonn- und Feiertagsarbeit ist die an diesen Tagen zwischen 0 Uhr und 24 Uhr angeordnete und geleistete Arbeit.
5. Arbeitszeit, die auf einen gesetzlichen Wochenfeiertag fällt, gilt als Mehrarbeit.
6. Mehr-, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit ist nach Möglichkeit zu vermeiden. Sie kann, wenn sie betriebsnotwendig ist, unter Beachtung der Arbeitszeitordnung und des Mitbestimmungsrechts gemäß § 87 Betriebsverfassungsgesetz bis zu einer Gesamtarbeitszeit von täglich zehn Stunden angeordnet werden *).

Die Arbeitnehmer sind verpflichtet, die im Rahmen dieses Tarifvertrages und der gesetzlichen Bestimmungen angeordnete Mehr-, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit zu leisten.

*) Dies gilt auch für eine Regelung nach § 2 Ziffer 2.

7. Soweit in Notfällen Arbeitnehmer Mehr-, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit auf Anordnung leisten, muß die nachträgliche Unterrichtung des Betriebsrates umgehend erfolgen und der Notfall begründet werden.

§ 5 Vergütung der Mehr-, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit

1. Die nach § 4 Ziffer 1 bis 4 zuschlagspflichtigen Arbeitsstunden sind mit 1/167 des Monatsentgelts zuzüglich des tariflichen Zuschlags zu vergüten.

Treffen mehrere Zuschläge für die gleiche Arbeitszeit zusammen, ist der jeweils höhere Zuschlag zu zahlen.

Die Zuschläge betragen:

- a) für Mehrarbeit, die die regelmäßige Wochenarbeitszeit gemäß § 2 Ziffer 1 übersteigt, ab der 41. Wochenstunde 25 %
 - b) für Mehrarbeit ab der 11. Stunde täglich 40 %
 - c) für Mehrarbeit bei Regelungen gemäß § 2 Ziffer 2 ist ein Zuschlag von 25 % zu bezahlen, wenn eine tägliche Arbeitszeit von acht Stunden im Durchschnitt zweier Kalendermonate (5-Tage-Woche) überschritten wird.
 - d) für berufssübliche Nachtschichtarbeit 20 %
 - e) für Nachtarbeit 55 %
 - f) für Sonntagsarbeit 100 %
 - g) für Feiertagsarbeit 150 %.
2. Monatsentgelt ist das Monatsgehalt / der Monatslohn ausschließlich der Vergütungen für Mehr-, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit.
3. Eine Pauschalabgeltung der Vergütung für Mehr-, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit entsprechend dem durchschnittlichen Umfang der tatsächlich zu leistenden

zuschlagspflichtigen Arbeit kann im Einzelfall mit Zustimmung des Betriebsrates vereinbart werden. Sie ist bei der Entgeltabrechnung gesondert auszuweisen.

4. Auf Wunsch des Arbeitnehmers ist im Einvernehmen mit dem Arbeitgeber anstelle der Vergütung die Mehr-, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit einschließlich der Zuschläge bis zum Ende des folgenden Monats durch zusammenhängende Freizeit abzugelten.
5. Arbeitnehmer im Außendienst (Reisende), die außer einem Fixum noch Provision erhalten, fallen nicht unter diese Bestimmungen, wenn ihre Bezüge das monatliche Tarifentgelt um mindestens 15 % überschreiten.
6. Bei Teilzeitbeschäftigten ist Mehrarbeit an Samstagen dann gegeben, wenn für die Vollzeitbeschäftigten Mehrarbeit vorliegt und die Teilzeitbeschäftigten außerhalb ihrer regelmäßigen Arbeitszeit zusätzlich eingeteilt werden.

§ 6 Kurzarbeit

Um Kündigungen zu vermeiden, darf mit Zustimmung des Betriebsrates ohne Rücksicht auf die Kündigungsfrist der Einzelarbeitsverhältnisse bei nachgewiesener Verschlechterung der Wirtschaftslage Kurzarbeit angeordnet werden. Die Ankündigung muß spätestens am 15. des Monats zum Monatsschluß erfolgen.

Die Bestimmungen des Arbeitsförderungsgesetzes (AFG) über Kurzarbeit und Kurzarbeitergeld sind zu beachten.

§ 7 Allgemeine Gehalts- und Lohnbestimmungen

1. Die Arbeitnehmer werden gemäß ihrer Ausbildung und/oder Tätigkeit, unter Mitbestimmung des Betriebsrates, in Gehalts- und Lohngruppen eingestuft, für die in

einem gesonderten Gehalts- und Lohnvertrag die Höhe der Mindestentgelte festgelegt wird.

2. Für die Einreihung in eine Beschäftigungsgruppe ist in erster Linie der Oberbegriff, nicht die Berufsbezeichnung, sondern allein die Tätigkeit des Arbeitnehmers maßgebend. Dabei ist die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zu beachten. Die Einstufung ist schriftlich festzulegen und dem Arbeitnehmer mitzuteilen.
3. Übt ein Arbeitnehmer regelmäßig mehrere Tätigkeiten aus, auf die verschiedene Gehalts- bzw. Lohngruppen zutreffen, so ist er in die Gehalts- bzw. Lohngruppe einzugruppieren, die seiner überwiegenden Tätigkeit entspricht oder seiner Tätigkeit insgesamt das Gepräge gibt. Für solche Tätigkeiten, die in ihren Merkmalen zu höheren Gehalts- bzw. Lohngruppen gehören und durch die Eingruppierung gemäß Satz 1 nicht ausgeglichen werden, ist eine angemessene Vergütung als Ausgleich zu zahlen.
4. Aushilfsweise oder vorübergehende Stellvertretung eines Arbeitnehmers einer höheren Gruppe durch einen Arbeitnehmer einer niedrigeren Gruppe begründet einen Anspruch auf das Entgelt der höheren Gruppe für diese Zeit, sobald die aushilfsweise Tätigkeit oder vorübergehende Stellvertretung länger als sechs Wochen dauert.
5. Bei gewerblichen Arbeitnehmern können Leistungsentgelte, bestehend aus Grundbetrag und Leistungszuschlag, schriftlich unter Mitbestimmung des Betriebsrates gemäß § 87 Betriebsverfassungsgesetz vereinbart werden.

Leistungsentgelte sind so zu vereinbaren, daß mindestens ein 15 % höherer Verdienst als der entsprechende Tarifsatz erreicht wird.

6. Bei Arbeitszeitregelungen gemäß § 2 Ziffer 2 erhält der Arbeitnehmer zunächst unabhängig von der geleisteten Arbeit eine monatliche Vergütung auf der Basis der regelmäßigen tariflichen wöchentlichen Arbeitszeit.
7. Bei Ereignissen, die eine Erhöhung des Entgelts bedingen, tritt die Erhöhung am 1. des Monats in Kraft, in den das Ereignis fällt.
8. Auf Wunsch des Arbeitnehmers kann vereinbart werden, daß
 - a) zur Ersparnis von Lohnsteuer,
 - b) zur Erreichung günstigerer Grenzen in der Sozialversicherung,
 - c) zur Vermeidung der Kürzung von Bezügen seitens Dritter, auf Spitzenbeträge der Bezüge oder der Vergütungen für Auszubildende verzichtet wird. Die Vereinbarung bedarf der Schriftform.
9. Aushilfsweise beschäftigte Arbeitnehmer erhalten für jede Arbeitsstunde 1/167 des tariflichen Monatsentgeltes. Wird ein aushilfsweise tätiger Arbeitnehmer über die Dauer von drei Monaten hinaus ununterbrochen beschäftigt, so geht das Aushilfsarbeitsverhältnis in ein festes Anstellungsverhältnis über.

Das gleiche gilt, wenn die Beschäftigung in den zurückliegenden vier Monaten insgesamt drei Monate gedauert hat.
10. Teilzeitbeschäftigte erhalten das ihrer tatsächlichen Arbeitszeit entsprechende Tarifentgelt.
11. Beziehen Arbeitnehmer (Reisende) verschiedene Arten von Vergütungen (Fixum und Provision), so müssen deren Gesamtbezüge das monatliche Tarifentgelt um mindestens 15 % überschreiten.

12. Spesen und Kilometergeld regelt der gesonderte Gehalts- und Lohn tarifvertrag.
13. Die Entgeltzahlung erfolgt spätestens am letzten Arbeitstag für den ablaufenden Kalendermonat. Durch Betriebsvereinbarung kann eine günstigere Regelung getroffen werden.
14. Wird die bargeldlose Entgeltzahlung vereinbart, ist sicherzustellen, daß die Überweisung so rechtzeitig erfolgt, daß der Arbeitnehmer zum Zeitpunkt der Fälligkeit darüber verfügen kann und dem Arbeitnehmer durch diese monatliche Überweisung keine zusätzlichen Kosten entstehen.
Bei Einführung der bargeldlosen Entgeltzahlung ist § 87 Betriebsverfassungsgesetz zu beachten.
15. Über das Entgelt ist eine schriftliche Abrechnung vorzunehmen, aus der mindestens hervorgeht: gezahltes Entgelt, vermögenswirksame Leistung, Vergütung nach §§ 4 und 5, sonstige wechselnde Bezüge, gesetzliche Abzüge.
Darüber hinaus ist bei jeder Veränderung des Gehalts- und Lohn tarifvertrages eine schriftliche Mitteilung vorzunehmen, aus der mindestens hervorgeht: Tarifgehalt/-lohn, übertarifliche Leistung.

§ 8 Auszubildende

1. Die Vergütung für Auszubildende wird in dem gesondert abgeschlossenen Gehalts- und Lohn tarifvertrag geregelt.
2. Auszubildende werden an allen Prüfungstagen und dem jeweils letzten Arbeitstag vor den einzelnen Prüfungstagen ohne Anrechnung auf Urlaub oder Freizeit und ohne Abzug freigestellt.
3. Betriebliche Ausbildungsmittel sind dem Auszubildenden vom Arbeitgeber kostenlos zur Verfügung zu stellen.

4. Drei Monate vor voraussichtlicher Beendigung des Ausbildungsverhältnisses hat der Arbeitgeber auf die schriftliche Anfrage des Auszubildenden schriftlich zu erklären, wenn kein Abschluß eines Arbeitsverhältnisses auf unbestimmte Dauer nach der Ausbildungszeit beabsichtigt ist.

Unterbleibt die Mitteilung des Arbeitgebers, so begründet dies für den Arbeitgeber die Verpflichtung zum Abschluß eines Arbeitsverhältnisses auf unbestimmte Zeit, sofern der Auszubildende dies wünscht.

5. Die nach § 9 Abs. 2 Ziff. 1 - 3 Jugendarbeitsschutzgesetz für Berufsschulzeiten anzurechnenden Arbeitszeiten werden auf die tarifliche Wochenarbeitszeit angerechnet. Im übrigen wird an Schultagen mit mehr als fünf Unterrichtsstunden der Arbeitstag mit sieben Stunden und 45 Minuten auf die tarifliche Wochenarbeitszeit angerechnet.

§ 9 Beginn und Beendigung des Arbeitsverhältnisses

1. Für Einstellungen und Kündigungen gelten, soweit in diesem Tarifvertrag nichts anderes vereinbart ist, die gesetzlichen Bestimmungen wie das Betriebsverfassungsgesetz, die Kündigungsschutzgesetze, das Schwerbehindertengesetz, das Berufsbildungsgesetz, das Jugendarbeitsschutzgesetz und das Mutterschutzgesetz. Bei der Einstellung sind die Erfordernisse des Betriebes und die fachliche sowie persönliche Eignung des Arbeitnehmers maßgebend.
2. Dem Arbeitnehmer ist spätestens bei Arbeitsaufnahme die Einstellung schriftlich zu bestätigen. Aus dem Bestätigungsschreiben müssen die Höhe des Entgelts und dessen Zusammensetzung, Art und Beschreibung der Tätigkeit und Beschäftigungsgruppe sowie vereinbarte Kündigungsfristen hervorgehen. Weiterhin müssen aus der

Einstellungsbestätigung Einsatzart, Dauer und Lage der Arbeitszeit ersichtlich sein.

3. Wird eine Probezeit vereinbart, so soll sie drei Monate nicht überschreiten.
4. Die Kündigungsfrist während der Probezeit beträgt zwei Wochen zum Wochenschluß. Einzelvertraglich kann eine längere Kündigungsfrist vereinbart werden. Die Vereinbarung darüber soll schriftlich erfolgen.
5. Eine ordentliche Kündigung ist erst nach Beginn des Arbeitsverhältnisses zulässig.
6. Hat der Arbeitgeber zur Einstellung eine persönliche Vorstellung verlangt, so hat er dem Bewerber die Kosten für die Reise und den Aufenthalt zu ersetzen.
7. Das Arbeitsverhältnis ist beiderseits mit einer Frist von sechs Wochen zum Ende des Kalendermonats kündbar. Eine kürze Kündigungsfrist kann vereinbart werden, sie darf jedoch einen Monat nicht unterschreiten. Nach einer ununterbrochenen Beschäftigung im Betrieb / Unternehmen von mehr als fünf Jahren verlängern sich die Kündigungsfristen für den/die Arbeitgeber/Arbeitgeberin wie folgt:

nach 5 Jahren	3 Monate
nach 8 Jahren	4 Monate
nach 10 Jahren	5 Monate
nach 12 Jahren	6 Monate
nach 15 Jahren	7 Monate

jeweils zum Ende eines Kalendermonats.

Die verlängerten Kündigungsfristen gelten nach Vollendung des 25. Lebensjahres des Arbeitnehmers.

8. Während der Kündigungsfrist sowie vor Ablauf eines auf eine bestimmte Zeit oder für eine bestimmte Arbeit abgeschlossenen Arbeitsverhältnisses ist dem Arbeitnehmer

auf Verlangen angemessene Zeit zur Bewerbung für eine andere Arbeitsstelle zu geben. Ein Abzug für die dadurch ausgefallene Arbeitszeit ist nicht zulässig.

9. Auflösungsverträge sind schriftlich abzuschließen. Falls eine Arbeitsvertragspartei es wünscht, ist eine Überlegungsfrist von drei Kalendertagen zu gewähren.
10. Der Arbeitnehmer hat bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses Anspruch auf ein schriftliches Zeugnis. Das Zeugnis muß Auskunft über die Art und Dauer der Beschäftigung geben und ist auf Verlangen des/der Arbeitnehmers/in auch auf die Beurteilung der Leistung auszudehnen. Der/Die Beschäftigte kann auch jederzeit ein Zwischenzeugnis verlangen, das den gleichen Anforderungen entspricht.
11. Ein Arbeitsverhältnis endet unabhängig von seiner Kündigung spätestens mit Ablauf des Monats, in dem der/die Arbeitnehmer/in sein/ihr 65. Lebensjahr vollendet bzw. ab dem Tage, an dem vorzeitiges Altersruhegeld oder unbefristete Erwerbsunfähigkeitsrente bezogen wird. Abweichende einzelvertragliche Regelungen sind zulässig.

§ 10 Kündigungsschutz und Verdienstsicherung für ältere Arbeitnehmer

1. Arbeitnehmer, die über 50 Jahre alt sind und mindestens 15 Jahre im Betrieb oder Unternehmen tätig sind, können nur mit einer Kündigungsfrist von 12 Monaten zum Quartalsende gekündigt werden. Die Bestimmungen des § 626 BGB bleiben davon unberührt.
2. Arbeitnehmer, die das 50. Lebensjahr vollendet haben und dem Betrieb oder Unternehmen mindestens 15 Jahre angehören, bleiben in ihrer bisherigen Tarifgruppe, wenn ihnen aus Gründen, die sie nicht zu vertreten

haben, eine Tätigkeit übertragen wird, die einer niedrigeren Tarifgruppe entspricht. Leistungsminderung infolge Alters oder altersbedingter Krankheit ist kein vom Arbeitnehmer zu vertretender Grund.

Dies gilt insoweit nicht, wenn ein Anspruch auf Altersruhegeld bzw. vorgezogenes Altersruhegeld aus der gesetzlichen Rentenversicherung oder Rente wegen Erwerbs- oder Berufsunfähigkeit oder Ansprüche gegen Drittschädiger geltend gemacht werden kann bzw. können.

Erhält der Arbeitnehmer aus demselben Anlaß, der zur Erwerbsminderung geführt hat, anderweitige Zahlungen, so ist er verpflichtet, die Zahlung und deren Veränderung dem Arbeitgeber anzuzeigen. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, seine Ansprüche auf andere Zahlungen vorrangig geltend zu machen.

§ 11 Betriebszugehörigkeit

1. Als Betriebszugehörigkeit im Sinne dieses Manteltarifvertrages gelten alle im gleichen Betrieb oder Unternehmen oder bei deren Rechtsvorgängern verbrachten Berufs- oder Tätigkeitsjahre. Nicht angerechnet werden dabei diejenigen Beschäftigungszeiten, die vor einer zwölfmonatigen, vom Arbeitnehmer verursachten Unterbrechung liegen.
2. Bei Unterbrechung durch Wehr- oder Wehersatzdienst, Gefangenschaft, Internierung oder Dienstverpflichtung sind auch die Jahre der Unterbrechung auf die Betriebszugehörigkeit anzurechnen.

Das gleiche gilt für weibliche Arbeitnehmer, sofern sie ihre Tätigkeit wegen einer Niederkunft für längstens 36 Monate, gerechnet ab der Niederkunft, unterbrochen haben und in dieser Zeit kein anderes Arbeitsverhältnis eingegangen wurde.

§ 12 Urlaub

In jedem Kalenderjahr hat der Arbeitnehmer einmal Anspruch auf Erholungsurlaub unter Fortzahlung des Entgelts und unter Beachtung folgender Bestimmungen:

1. Der Anspruch auf den vollen Jahresurlaub entsteht

- a) gemäß dem Jugendarbeitsschutzgesetz für Jugendliche bis zur Vollendung des 18. Lebensjahres nach einer ununterbrochenen Beschäftigungszeit von drei Monaten im gleichen Betrieb bzw. Unternehmen/Konzern;
- b) für alle übrigen Arbeitnehmer nach einer ununterbrochenen Beschäftigungszeit von sechs Monaten im gleichen Betrieb bzw. Unternehmen/Konzern.

Die Wartezeit ist nur einmal zu erfüllen.

2. Bei der Höhe nach unterschiedlichen Entgelten wird zur Errechnung der während der Urlaubszeit zu zahlenden Bezüge mindestens der Durchschnitt des Entgelts der letzten sechs Monate vor Urlaubsantritt zugrunde gelegt. Durch Betriebsvereinbarung kann eine längere Berechnungsfrist vereinbart werden. Bei kürzerer Beschäftigungsdauer ist der Durchschnitt während der Tätigkeit maßgebend.

Bei Entgelterhöhungen, die während des Berechnungszeitraumes oder des Urlaubs eintreten, ist von dem erhöhten Entgelt auszugehen.

Spesen und einmalige Zuwendungen, die kein Arbeitsentgelt sind, bleiben bei der Berechnung der Urlaubsvergütung außer Ansatz.

3. Der Urlaub soll dem Urlaubszweck entsprechend zusammenhängend gegeben und genommen werden. Kann der Urlaub aus betrieblichen oder persönlichen Gründen im Kalenderjahr nicht gegeben oder genommen

werden, so kann er bis spätestens 31. März des folgenden Jahres genommen werden.

Bei Berufsschülern soll der Urlaub in der Zeit der Berufsschulferien gegeben worden. Soweit er nicht in den Berufsschulferien gegeben wird, ist für jeden Berufsschultag gemäß Jugendarbeitsschutzgesetz ein weiterer Urlaubstag zu geben.

4. Die Mindestdauer des Jahresurlaubs beträgt 30 Arbeitstage.
5. Als zusätzlichen Urlaub erhalten Schwerbehinderte, die infolge ihrer Behinderung in ihrer Erwerbsfähigkeit nicht nur vorübergehend um wenigstens 50 v. H. gemindert sind, 5 Arbeitstage bei der 5-Tage-Woche, 6 Arbeitstage bei der 6-Tage-Woche.
6. Arbeitnehmer, die im Laufe des Kalenderjahres eintreten oder ausscheiden, erhalten je vollen Beschäftigungsmonat 1/12 des Jahresurlaubs.
Bruchteile von Urlaubstagen sind bei der Berechnung aufzurunden.
Haben Arbeitnehmer bereits einen darüber hinausgehenden Urlaub erhalten, so kann das Urlaubsentgelt nicht zurückgefordert werden.
7. Urlaubsanspruch besteht nicht, soweit dem Arbeitnehmer bereits von einem anderen Arbeitgeber Urlaub für die gleiche Zeit gegeben worden ist.
8. Der Urlaubsplan wird unter Beachtung des § 87 Betriebsverfassungsgesetz und unter Berücksichtigung der Erfordernisse des Betriebes und der Wünsche der Arbeitnehmer zu Beginn des Kalenderjahres aufgestellt.
9. Der Urlaub dient der Erholung und der Erhaltung der Arbeitskraft. Während des Urlaubs darf der Arbeitnehmer keine anderweitige Arbeit gegen Entgelt leisten. Handelt

er gegen diese Bestimmung, so entfällt der Anspruch auf das Urlaubsentgelt.

10. Der Urlaub darf grundsätzlich nicht durch Geld oder sonstige Vergütung abgegolten werden. Abgeltung kann nur bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses verlangt werden, soweit der Urlaub nicht in die Kündigungsfrist gelegt werden kann.
11. Wird Arbeitnehmer während des Urlaubs arbeitsunfähig krank, so ist er verpflichtet, dem Arbeitgeber von seiner Arbeitsunfähigkeit unverzüglich Kenntnis zu geben und eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung eines Arztes oder einer gesetzlichen Krankenkasse einzureichen.
12. Die in eine Erkrankungszeit fallenden Urlaubstage gelten als nicht genommen. Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf diese Urlaubstage nach Wiederherstellung seiner Arbeitsfähigkeit. Er hat jedoch nach Ablauf des Urlaubs oder, falls die Arbeitsunfähigkeit über das Urlaubsende fortduert, nach Beendigung der Arbeitsunfähigkeit zunächst zur Arbeitsaufnahme zu erscheinen.
13. Fällt der regelmäßige Tag der Zahlung des Entgelts in die Urlaubszeit, so ist eine Akontozahlung in Höhe des voraussichtlichen Gesamtentgelts vor Antritt des Urlaubs zu zahlen.
14. Wird Arbeitnehmern von einem Träger der Sozialversicherung, einer Verwaltungsbehörde, der Kriegsoferversorgung oder einem sonstigen Sozialleistungsträger eine Heil- oder Genesungskur bewilligt, für die der Träger oder die Verwaltungsbehörde die vollen Kosten übernimmt, darf die hierauf entfallende Zeit auf den Urlaub nicht angerechnet werden. Eine im Anschluß an die Heilmaßnahme bewilligte Schonungszeit kann bei Angestellten nicht auf den Urlaub angerechnet werden. Bei gewerblichen

Arbeitnehmern gilt dies nur, wenn für diese Zeit Arbeitsunfähigkeit nachgewiesen wird.

Abweichend von § 10 Abs. 1 Bundesurlaubsgesetz kann der Arbeitgeber von je 5 Tagen, an denen der Arbeitnehmer infolge einer Maßnahme der medizinischen Vorsorge im Sinne des § 9 Abs. 1 Entgeltfortzahlungsgesetz vom 25.09.1996 an seiner Arbeitsleistung verhindert ist, den ersten Tag, maximal jedoch drei Tage pro Jahr, auf den Erholungsurlaub anrechnen. Die angerechneten Tage gelten als Urlaubstage; insoweit besteht kein Anspruch des Arbeitnehmers auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall.

15. Ausscheidenden Arbeitnehmern ist die Dauer des genommenen Urlaubs zu bescheinigen. Diese Bescheinigung ist auf Verlangen beim neuen Arbeitgeber vorzulegen.

Protokollnotiz zu § 12 Ziffer 3: Bei sechswöchigem Jahresurlaub ist eine Teilung, wobei mindestens 18 Arbeitstage zusammenhängend zu nehmen sind, möglich.

§ 13 Urlaubsgeld

Arbeitnehmer und Auszubildende erhalten neben der Entgeltzahlung für die Dauer des tariflichen Urlaubs ein Urlaubsgeld nach folgenden Bestimmungen:

1. Das Urlaubsgeld beträgt	1997	1998	1999	2000
bis zum vollendeten				
30. Lebensjahr	990,-	1005,-	1020,-	1035,-
nach dem vollendeten				
30. Lebensjahr	1070,-	1085,-	1100,-	1115,-

Für die Berechnung des Urlaubsgeldes ist das Lebensalter maßgebend, das im Laufe des Kalenderjahres erreicht wird.

2. Teilzeitbeschäftigte erhalten ein Urlaubsgeld im Verhältnis ihrer tatsächlichen Arbeitszeit zur tariflichen Wochenarbeitszeit im Sinne des § 2.

3. Arbeitnehmer und Auszubildende, die im Laufe des Kalenderjahres eintreten oder ausscheiden, erhalten je vollen Beschäftigungsmonat 1/12 des Urlaubsgeldes nach Ziffer 1 dieser Vereinbarung. Zuviel gezahltes Urlaubsgeld ist zurückzuzahlen.
4. Der Anspruch auf das Urlaubsgeld verfällt bei verschuldeter Entlassung aus wichtigem Grunde oder bei vertragswidriger Lösung des Arbeitsverhältnisses. Das gezahlte Urlaubsgeld gilt als Vorschuß und ist in voller Höhe zurückzuzahlen. Die Einbehaltung bei der Schlußabrechnung ist zulässig.
5. Das Urlaubsgeld ist am 30. 6. zu zahlen. Durch innerbetriebliche Regelung kann ein anderer Fälligkeitstermin bestimmt werden.

§ 14 Sonderzahlungen

1. Arbeitnehmer und Auszubildende, die am 1. 12. eines Kalenderjahres dem Betrieb/Unternehmen/Konzern ununterbrochen mindestens 12 Monate angehören, haben kalenderjährlich einen Anspruch auf Sonderzahlung in folgender Höhe:

1997	1998	1999	2000
1115,--	1130,--	1145,--	1160,--

Auszubildende erhalten 50 % der Sonderzahlung.

Teilzeitbeschäftigte erhalten die nach diesen Bestimmungen zu errechnende Sonderzahlung im Verhältnis ihrer tatsächlichen Arbeitszeit zur tariflichen Arbeitszeit im Sinne des § 2.

Bei schwankender Arbeitszeit wird die durchschnittliche Arbeitszeit aus den letzten 12 Monaten zugrunde gelegt.

2. Der Zeitpunkt der Auszahlung wird durch Betriebsvereinbarung geregelt. Ist dies nicht der Fall, gilt als Auszahlungstag der 1. 12.

3. Wird das Arbeitsverhältnis aufgrund grob treuwidrigen Verhaltens oder Vertragsbruches des Arbeitnehmers beendet, so entfällt der Anspruch auf die tarifliche Sonderzahlung. Gegebenenfalls für das laufende Kalenderjahr gewährte Sonderzahlungen sind als Vorschuß zurückzuzahlen.
4. Die im laufenden Kalenderjahr erbrachten Sonderzahlungen des Arbeitgebers wie Jahresabschlußvergütungen, Weihnachtsgeld, Gratifikationen, Jahresergebnisbeteiligungen, Jahresprämien und ähnliches, gelten als Sonderzahlung im Sinne dieser Vereinbarung und erfüllen den tariflichen Anspruch, soweit sie zusammengerechnet die Höhe der tariflich zu erbringenden Leistungen erreichen.

Dies gilt auch, wenn die betrieblichen Sonderzahlungen aufgrund von Betriebsvereinbarungen, betrieblicher Übung oder Einzelarbeitsvertrag für einen vor Inkrafttreten dieser Vereinbarung liegenden Zeitraum entstanden sind, aber erst nach Inkrafttreten dieses Tarifvertrages zur Auszahlung gelangen.

5. Wenn dem Anspruchsberechtigten in dem Kalenderjahr keine Ansprüche auf Entgelt oder Zuschüsse zum Krankengeld gemäß § 15 Ziffer 2 - 4 oder zum Mutterschaftsgeld gemäß § 14 Mutterschutzgesetz zustehen, entfällt der Anspruch auf die nach Ziffer 1 garantierte Sonderzahlung. Wenn nur für einen Teil des Kalenderjahres derartige Ansprüche bestehen, ermäßigt sich der Anspruch auf die Sonderzahlung für jeden Kalendermonat ohne derartige Ansprüche um ein Zwölftel.
6. Arbeitnehmer, die vor dem Stichtag 1. 12. wegen Erwerbs- oder Berufsunfähigkeit oder Erreichung der Altersgrenze aus dem Betrieb ausscheiden, erhalten eine anteilige Leistung.

7. Aus Anlaß des Inkrafttretens dieser Tarifbestimmung dürfen für die Arbeitnehmer günstigere betriebsübliche Zahlungen gemäß Ziffer 4 nicht zu deren Ungunsten verändert werden.

§ 15 Arbeitsversäumnis, Freistellung, Tod

Der Anspruch auf Vergütung für zeitweiliges Arbeitsversäumnis eines vorübergehend an der Arbeit verhinderten Arbeitnehmers regelt sich in Erläuterung der gesetzlichen Bestimmungen wie folgt:

1. Ist der Arbeitnehmer durch Krankheit oder sonstige unvorhergesehene Ereignisse an der Arbeitsleistung verhindert, so hat er dies dem Arbeitgeber unverzüglich unter Angabe der Gründe mitzuteilen.

Bei Erkrankung, die länger als drei Tage dauert, ist unverzüglich eine Bescheinigung vorzulegen, aus der die Arbeitsunfähigkeit und ihre voraussichtliche Dauer ersichtlich sind.

Ferner ist während der Krankheit auf Verlangen des Arbeitgebers eine Bescheinigung über die Fortdauer und bei Wiederaufnahme der Tätigkeit eine Bescheinigung über das Ende der Arbeitsunfähigkeit vorzulegen.

Wird ohne wichtigen Grund die Benachrichtigung bzw. die Vorlage der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung trotz Aufforderung unterlassen, kann der Arbeitgeber das Vertragsverhältnis fristlos lösen.

Der Arbeitgeber kann auf seine Kosten die Vorlage einer Bescheinigung des vertrauensärztlichen Dienstes verlangen.

2. Bei durch Krankheit oder Unfall verursachter unverschuldeter Arbeitsunfähigkeit und bei Maßnahmen der medizinischen Versorgung oder Rehabilitation erhalten die Arbeitnehmer ihre Bezüge für die Dauer von 6 Wochen.

Für den in Satz 1 bezeichneten Zeitraum ist dem Arbeitnehmer / der Arbeitnehmerin das ihm/ihr bei der für ihn/sie maßgeblichen regelmäßigen Arbeitszeit zustehende Arbeitsentgelt fortzuzahlen. Ausgenommen davon sind Mehrarbeitszuschläge.

Für die ersten 4 Wochen der Beschäftigung bei einem Arbeitgeber wird gemäß der gesetzlichen Regelung Krankengeld durch die Krankenversicherung gezahlt. Die Betriebe bezahlen als Beihilfe den Ausgleich zwischen Krankengeld und voller Entgeltfortzahlung.

Diese Regelung tritt ab 1.7.1997 in Kraft. Insoweit die Firmen schon 100 % Entgeltfortzahlung im Krankheitsfalle geleistet haben, kann eine Rückforderung nicht erfolgen. Ebenfalls scheidet eine Nachforderung aus (falls eine Firma lediglich 80 % Entgeltfortzahlung geleistet hat).

Das gleiche gilt während des bewilligten Heilverfahrens oder einer Genesungskur, wenn von einem Träger der Sozialversicherung, einer Verwaltungsbehörde, der Kriegsopferversorgung oder einem sonstigen Sozialleistungsträger die Kosten voll übernommen werden.

Die Entgeltfortzahlung kann sich auf eine Schonungszeit im Anschluß an ein Heilverfahren oder eine Genesungskur erstrecken, wenn die Entgeltfortzahlung für 6 Wochen / 42 Kalendertage noch nicht erfüllt ist. Dies gilt sinngemäß für gewerbliche Arbeitnehmer, soweit für die Dauer einer Schonungszeit im Anschluß an ein Heilverfahren oder eine Genesungskur die Arbeitsunfähigkeit nachgewiesen wird.

3. Über die in Ziff. 2 hinausgehende Zeit wird Arbeitnehmern mit einem Bruttoentgelt bis zur Beitragsbemessungsgrenze der gesetzlichen Krankenversicherung unter den gleichen Bedingungen der Unterschiedsbetrag

zwischen Krankengeld und Nettoentgelt nach folgender Staffelung gezahlt:

- bei mehr als 3jähriger Betriebszugehörigkeit
bis zu 1 Monat,
- bei mehr als 5jähriger Betriebszugehörigkeit
bis zu 3 Monaten,
- bei mehr als 10jähriger Betriebszugehörigkeit
bis zu 4 Monaten,
- bei mehr als 15jähriger Betriebszugehörigkeit
bis zu 5 Monaten,
- bei mehr als 20jähriger Betriebszugehörigkeit
bis zu 6 Monaten.

4. Arbeitnehmer, deren Bruttoentgelt die Beitragsbemessungsgrenze der gesetzlichen Krankenversicherung überschreitet, erhalten den Unterschiedsbetrag zwischen dem Krankengeldanspruch, der sich aus dem höchsten Beitragssatz der gesetzlichen Krankenversicherung ergibt, und 90 % ihres Nettoentgelts unter gleichen Bedingungen und nach der Staffelung der Ziffer 3.

Bei Angestellten, die kein Krankengeld beziehen, ist für die Berechnung des Unterschiedsbetrages der Krankengeldsatz der zuständigen Ortskrankenkasse maßgebend.

Die Leistungen sind bis zur Höchstdauer ein Mal im Jahr zu erbringen.

5. Arbeitnehmer sind ohne Abzug und ohne Anrechnung auf Urlaub in folgenden Fällen von der Arbeit freizustellen:

- a) bei Tod des Ehegatten 3 Arbeitstage
- b) bei eigener Eheschließung,
bei Niederkunft der Ehefrau,
beim Tode der Kinder, Eltern, Schwiegereltern,

bei Umzug mit eigenem Hausstand im ungekündigten
Arbeitsverhältnis einmal
im Kalenderjahr 2 Arbeitstage

- c) bei Eheschließung der Kinder,
bei eigenem 25jährigem, 40jährigem und 50jährigem*)
Betriebsjubiläum,
bei eigener silberner Hochzeit,
beim Tode von Geschwistern, Schwiegersöhnen,
Schwiegertöchtern und Großeltern 1 Arbeitstag
- d) bei Ladung vor Gerichten und Behörden im erforderlichen
Umfange.
Der Anspruch auf Zahlung des Entgelts entfällt, soweit ein
Anspruch auf Entschädigung aus öffentlichen Kassen (z. B.
Zeugengebühr) besteht.
- e) Arbeitnehmern, die öffentliche Ehrenämter bekleiden, ist
hierfür die erforderliche Freistellung zu gewähren.
Der Anspruch auf Zahlung des Entgelts entfällt, soweit ein
Anspruch auf Entschädigung aus öffentlichen Kassen
besteht.
- f) Den gewählten Tarifkommissionsmitgliedern sowie den in
verantwortlicher Funktion bei den vertragsschließenden
Gewerkschaften tätigen Arbeitnehmern ist zur Teilnahme
an den Sitzungen in Gewerkschaftsangelegenheiten
Freistellung zu geben.
- g) Arbeitnehmern ist nach den betrieblichen Möglichkeiten
ohne Anrechnung auf Urlaub auf Antrag unbezahlte
Freistellung bis zu Dauer von einer Woche im Kalenderjahr
zur Teilnahme an Schulungs-, Fortbildungs-

*) entfällt ab 01.01.2001

und Lehrgangsseminaren zu geben, die von Bildungseinrichtungen der Arbeitgeber oder Gewerkschaften veranstaltet werden.

6. Hinterläßt im Todesfall ein Arbeitnehmer einen Ehegatten und/oder unterhaltsberechtignte Angehörige, so werden über den Todestag hinaus drei Monatsentgelte als Beihilfe gezahlt. Anspruchsberechtigt ist zunächst der Ehegatte, danach die Angehörigen.

§ 16 Arbeitsplatz, Arbeitsablauf und Arbeitsumgebung

Arbeitsplatz, Arbeitsablauf und Arbeitsumgebung sind menschengerecht zu gestalten.

§ 17 Schutz- und Dienstkleidung

1. Wird durch Gesetz oder Verordnung, durch Vorschriften der Berufsgenossenschaft oder des Arbeitgebers das Tragen von Schutzkleidung vorgeschrieben, so ist diese vom Arbeitgeber kostenlos zu stellen, zu reinigen und instand zu halten.
2. Die überwiegend in Kälte oder Nässe arbeitenden Arbeitnehmer erhalten vom Arbeitgeber geeignete Schutzkleidung gestellt, und die Reinigung und Instandhaltung wird durch den Arbeitgeber übernommen.
3. Verlangt der Arbeitgeber das Tragen von einheitlicher Dienstkleidung für den Betrieb oder Teile des Betriebes, so hat er sie kostenlos zu stellen, zu reinigen und instand zu halten.

§ 18 Frauenförderung

1. Die berufliche Leistung von Frauen und Männern soll in gleicher Weise gefördert werden; dabei soll sich die berufliche Leistung ausschließlich an den Arbeitsplatzanforderungen sowie den betrieblichen und persönlichen Möglichkeiten orientieren.

2. Stellenbeschreibungen sowie Stellenausschreibungen sind in männlicher und weiblicher Form oder geschlechtsneutral abzufassen. Frauen sind verstärkt in die betriebliche Fort- und Weiterbildung einzubeziehen.
3. Bei der Vergütung von Zulagen und leistungsbezogenen Entgelten und bei der tariflichen Eingruppierung sind Männer und Frauen gleich zu behandeln.
4. Eine Benachteiligung bzw. Schlechterstellung von Arbeitnehmern im Rahmen der (Neu-)Regelung von Zulagen und/oder leistungsbezogenen Entgelten findet nicht statt. Die Bestimmungen des § 87 Abs. 1 Ziff. 10, 11 BetrVG sind zu beachten.

§ 19 Fälligkeit und Erlöschen von Ansprüchen

1. Gehalt und Lohn sind am Schluß des vereinbarten Entgeltzeitraums, Provisionen und Vergütungen für Mehr-, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit spätestens am Schluß des folgenden Monats fällig, soweit Mehrarbeit nicht nach § 5 Ziff. 4 durch Freizeit abgegolten ist.
2. Der Anspruch nach Ziff. 1 sowie alle übrigen Ansprüche aus dem Tarifvertrag sind binnen drei Monaten nach Fälligkeit schriftlich geltend zu machen.

Urlaubsanspruch ist bis zum 31. Dezember des laufenden Kalenderjahres geltend zu machen. Weitere Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis sind spätestens drei Monate nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses schriftlich anzuzeigen.
3. Die Ansprüche nach Ziff. 1 und 2 erlöschen, wenn sie nicht innerhalb der darin gesetzten Frist schriftlich dem anderen Vertragspartner gegenüber erhoben wurden. Dies setzt jedoch die Erfüllung des § 22 voraus.

§ 20 Übergangsbestimmungen

Bestehende günstigere Abmachungen dürfen aus Anlaß des Abschlusses dieses Manteltarifvertrages nicht zuungunsten der Arbeitnehmer verändert werden.

§ 21 Schlichtung von Meinungsverschiedenheiten

Zur Erledigung von Meinungsverschiedenheiten, die sich bei der Auslegung dieses Manteltarifvertrages ergeben, kann ein Tarifschiedsgericht angerufen werden, das aus je zwei Arbeitgeber- und Arbeitnehmerbeisitzern besteht. Die Beisitzer werden von Fall zu Fall von den Vertragsparteien bestellt. Kommt eine Einigung nicht zustande, können die Vertragsparteien einen unparteiischen Vorsitzenden hinzuziehen.

§ 22 Aushang

Ein Abdruck dieses Manteltarifvertrages muß an geeigneter Stelle im Betrieb, die jedem zugänglich ist, zur Einsicht ausliegen.

§ 23 Inkrafttreten und Schlußbestimmungen

Der Manteltarifvertrag tritt ab 1. Januar 1997 in Kraft. Für § 15 Ziffer 2 gibt es eine Ausnahmeregelung (s. § 15 Ziff. 2).

Der Manteltarifvertrag kann mit einer Frist von drei Monaten erstmals zum 31. Dezember 2000 gekündigt werden. Diese Kündigung kann sich auch auf einzelne Bestimmungen beschränken.

Frankfurt am Main, den 4. Juli 1997

Die Tarifvertragsparteien

ANLAGE ZUM MANTELTARIFVERTRAG
(in der Fassung vom 23. März 1990)

Regelung für das Fahrpersonal gemäß § 2 Ziffer 4
dieses Tarifvertrages

§ 1 Begriffsbestimmung

1. Die Arbeitszeit (Anwesenheitszeit) ist der gesamte Zeitraum, in dem der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber zur Verfügung steht.

2. Die Arbeitszeit (Anwesenheitszeit) umfaßt insbesondere:
 - a) Zeiten des Dienstes am Steuer,
 - b) die im Auftrag des Arbeitgebers zurückgelegten Wegzeiten
 - c) sowie die Arbeitsbereitschaftszeiten (z. B. Kabinenzeiten).

3. Eine Arbeitsschicht umfaßt die Arbeitszeit und die Ruhepausen.

§ 2 Regelmäßige Arbeitszeit

Die regelmäßige Arbeitszeit darf am einzelnen Tag acht Stunden und in der Woche einschließlich etwaiger Sonn- und Feiertagsarbeit 38,5 Stunden nicht überschreiten. § 2 des Manteltarifvertrages gilt entsprechend.

§ 3 Arbeitszeit für Fahrpersonal auf Kraftfahrzeugen
mit einem höchstzulässigen Gesamtgewicht
bis zu 2,8 Tonnen

1. Abweichend von den Vorschriften der Arbeitszeitordnung und der Nummer 50 der Ausführungsverordnung zur Arbeitszeitordnung darf die tägliche Lenkzeit neun Stunden betragen.

2. Die ununterbrochene Lenkzeit darf 4 1/2 Stunden nicht überschreiten. Danach ist eine Ruhepause von 30 Minuten einzulegen.
3. Die Arbeitszeit in der Doppelwoche darf einschließlich der Arbeitsbereitschaft höchstens 115 Stunden betragen. Die tägliche Arbeitszeit darf dabei zehn Stunden nicht überschreiten. Ist das Fahrzeug mit zwei Fahrern besetzt, darf die tägliche Arbeitszeit gemäß § 1 dieser Anlage zwölf Stunden nicht überschreiten.
4. Die Arbeitsschicht darf zwölf Stunden nicht überschreiten. Ist das Fahrzeug mit zwei Fahrern besetzt, so darf die Arbeitsschicht 15 Stunden nicht überschreiten.
5. Die ununterbrochene tägliche Ruhezeit muß mindestens zehn Stunden betragen. Sie kann zweimal in der Woche auf acht Stunden gekürzt werden, wenn an anderen Tagen eine längere Ruhezeit gewährt wird.
6. In jeder Woche muß mindestens eine ununterbrochene Ruhezeit von 24 Stunden zwischen zwei Schichten gewährt werden.
7. Im Falle höherer Gewalt oder unvorhergesehener Verzögerungen, z. B. bei Hilfeleistung oder nach einer Panne, können zur Erreichung eines geeigneten Abstellplatzes die Lenk-, Arbeits- und Schichtzeiten ausnahmsweise bis zu einer Stunde überschritten und die Ruhezeit verkürzt werden, wenn dies mit der Verkehrssicherheit zu vereinbaren ist und die Sicherheit des Fahrzeuges oder seiner Ladung dies erfordert.

§ 4 Für Personal von Kraftfahrzeugen mit einem zulässigen Gesamtgewicht von mehr als 2,8 Tonnen

1. Die tägliche Lenkzeit darf acht Stunden am Tag und an zwei Arbeitsschichten in der Woche neun Stunden nicht

überschreiten. Nach vier Stunden Lenkzeit ist diese für mindestens 30 Minuten zu unterbrechen. Die Unterbrechung von 30 Minuten kann durch zwei Unterbrechungen von jeweils 20 Minuten oder drei Unterbrechungen von jeweils mindestens 15 Minuten ersetzt werden *).

2. Bei Fahrzeugen mit einem zulässigen Gesamtgewicht über 20 Tonnen mit Anhänger oder Sattelanhänger muß die Lenkzeit nach vier Stunden mindestens eine Stunde unterbrochen werden. Diese Unterbrechung kann auch durch zwei Unterbrechungen von 30 Minuten ersetzt werden
3. In den Lenkzeitunterbrechungen sind die Fahrer von jeglicher Arbeitsleistung freizustellen. Bei zwei Fahrern gelten die als Beifahrer verbrachten Zeiten von mindestens 30 Minuten Dauer als Lenkzeitunterbrechung. In diesen Fällen ist jedoch die Ruhepause nach § 12 Abs. 2 Arbeitszeitordnung von insgesamt mindestens 30 Minuten zu gewähren.
4. Die Lenkzeit darf auf keinen Fall 48 Stunden innerhalb einer Woche und 92 Stunden innerhalb zweier aufeinanderfolgender Wochen überschreiten.
5. Die Arbeitsschicht beträgt 12 Stunden. Ist das Fahrzeug mit zwei Fahrern besetzt und nicht mit einer Schlafkabine ausgerüstet, so darf die Schichtzeit 18 Stunden nicht überschreiten.

§ 5 Ruhezeiten

1. Dem Fahrpersonal ist eine tägliche Ruhezeit zu gewähren, in der es sich völlig frei bewegen kann.
2. Die ununterbrochene Ruhezeit zwischen zwei Arbeitsschichten (Tagesruhezeit) muß betragen:

*) § 4 Ziff. 1 gilt auch für Fahrzeuge mit einem zulässigen Gesamtgewicht von mehr als 2,8 Tonnen bis zu 3,5 Tonnen.

- a) bei Fahrzeugen mit einem Fahrer mindestens elf Stunden; sie darf höchstens zweimal innerhalb einer Woche auf neun Stunden verkürzt werden;
 - b) bei Fahrzeugen ohne Schlafkabine und einer Besetzung mit zwei Fahrern mindestens zehn Stunden;
 - c) bei Fahrzeugen mit Schlafkabine und einer Besetzung mit zwei Fahrern mindestens acht Stunden.
3. Dem Fahrpersonal ist einmal wöchentlich eine Ruhezeit von 36 zusammenhängenden Stunden zu gewähren. Die Ruhezeit muß außerhalb des Fahrzeugs verbracht werden. Ist das Fahrzeug jedoch mit einer Schlafkabine ausgestattet, so kann die Ruhezeit bei stehendem Fahrzeug in der Kabine verbracht werden.
4. Im Falle höherer Gewalt oder unvorhergesehener Verzögerungen, z. B. bei Hilfeleistung oder nach einer Panne, können zur Erreichung eines geeigneten Abstellplatzes die Lenk-, Arbeits- und Schichtzeiten ausnahmsweise bis zu einer Stunde überschritten und die Ruhezeit verkürzt werden, wenn dies mit der Verkehrssicherheit zu vereinbaren ist und die Sicherheit des Fahrzeuges oder seiner Ladung dies erfordert.

§ 6 Akkord, Prämien und Zuschläge

Fahrer und Beifahrer dürfen als Arbeitnehmer nicht nach den zurückgelegten Fahrstrecken oder der Menge der beförderten Güter entlohnt werden, auch nicht in Form von Prämien und Zuschlägen für diese Fahrstrecken und Gütermengen. Ausgenommen sind Vergütungen, die nicht geeignet sind, die Sicherheit im Straßenverkehr zu beeinträchtigen.

Anlage zum
Manteltarifvertrag für den Verband Großhandel Außenhandel
Verlage und Dienstleistungen Hesse e.V.
gültig ab 1. Januar 1997

Dieser Manteltarifvertrag wurde unverändert fortgeschrieben bis
31. Dezember 2002.

Frankfurt, den 23.11.2002

Die Tarifvertragsparteien

Anlage zum
Manteltarifvertrag für den Verband Großhandel Außenhandel
Verlage und Dienstleistungen Hesse e.V.
gültig ab 1. Januar 1997

Dieser Manteltarifvertrag wurde bis zum heutigen Tage nicht
gekündigt; er gilt somit unverändert fort.

Frankfurt, den 1. Januar 2003

Verband Großhandel Außenhandel Verlage
und Dienstleistungen Hessen e.V. (AGH)
Telemannstr. 12 60323 Frankfurt am Main