

## Arbeitszeit

Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit (ohne Pausen) beträgt für **Vollzeitbeschäftigte** 38 Stunden, verteilt auf 5 Werktage je Woche.

**Teilzeitbeschäftigte** arbeiten entsprechend ihres vertraglichen Beschäftigungsumfanges an höchstens 5 Tagen pro Woche, wobei die tägliche Arbeitszeit 3 Stunden nicht überschreiten darf.

Wirst du vom 1.01. bis 30.09. eines Jahres in 26 Wochen mit regelmäßiger Mehrarbeit von durchschnittlich mindestens 25% über das vereinbarte Stundenvolumen hinaus eingesetzt, hast du Anspruch auf Aufstockung deiner Wochenarbeitszeit.

## Mehrarbeit

Die Betriebsparteien müssen vorher prüfen, ob sie zu vermieden werden kann. Sie ist nur in Fällen einer dringenden betrieblichen Notwendigkeit zulässig. Dein Betriebsrat muss vorher zugestimmt haben.

## Zuschläge

Die Betriebsparteien müssen vorher prüfen, ob Mehr-, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit vermieden werden kann.



<b>Mehrarbeit:</b>	25 %
ab der 18. Mehrarbeitsstunde im Monat	40 %
<b>Nachtarbeit</b> (20:00-6:00 Uhr):	50 %
<b>Sonntagsarbeit:</b>	120 %
<b>Feiertagsarbeit:</b>	150 %
<b>Spätöffnung</b> (18:30-20:00Uhr):	20 % Zeitgutschrift

(Ausgenommen sind 1 Samstag pro Monat und die 4 Adventsamtage)

Grundsätzlich sind die Zuschläge mit Ausnahme des Spätzuschlags auszubezahlen. Auf deinen Wunsch oder mit deiner Zustimmung wird Mehr-, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit, inklusive der Zuschläge, **binnen 2 Wochen in Freizeit ausgegli-**

**chen** (außer im Monat Dezember geleistete Zeit, die bis Ende Januar auszugleichen ist).

## Spätöffnungsarbeit

**Deine Rechte bei Arbeitseinsatz nach 18.30 Uhr und an Sonnabenden:**

Wenn du dies schriftlich wünschst, dann kannst du durchsetzen, dass du höchstens 3 mal wöchentlich nach 18.30 Uhr und an höchstens 2 Sonnabenden innerhalb von vier Wochen eingesetzt wirst. Davon kann durch Betriebsvereinbarung oder Arbeitsver-



trag abgewichen werden, wenn dafür ein anderes attraktives Arbeitszeitsystem mit systematischer und planbarer Arbeitszeit- und Freizeitregelung vereinbart wird: z. B. 4-Tage-Woche, Schichtsystem, lange Wochenenden, Rolliersystem, feste Wochenfreizeittage.

## Ausnahmen von der Spätöffnung

Du kannst schriftlich verlangen, dass du wegen dringender persönlicher Gründe Montag bis Freitag nach 18.30 Uhr und Samstag nach 14.30 Uhr nicht eingesetzt wirst: z. B. bei Nachweis der erforderlichen Betreuung und Pflege naher Angehöriger / Lebenspartner, wenn du ein Kind unter 12 Jahren hast, das ansonsten nicht betreut und beaufsichtigt wäre, oder bei Auszubildenden an einem Berufsschultag je Woche sowie am Tag der Zwischen- und Abschlussprüfung.

## Arbeitszeiterfassung

Du kannst verlangen, dass deine abgeforderte und geleistete Arbeitszeit inklusive der Zuschläge nachvollziehbar erfasst wird.

## Urlaub



Nach drei Monaten ununterbrochener Betriebszugehörigkeit hast du Anspruch auf 36 Werktage. Werktage sind alle Tage außer Sonn- und Feiertage. Der Jahresurlaub kann geteilt werden, einmal sollen aber mindestens 3 Wochen zusammenhängend gewährt und genommen werden.

## Urlaubsgeld

Anspruch hast du erstmals nach 6 Monaten Betriebszugehörigkeit. bei **Vollzeit** gilt:

<b>2012</b>	<b>2013</b>
976,95 €	996,30 €

**Teilzeitbeschäftigte** erhalten Urlaubsgeld anteilig. **Auszubildende** erhalten 2/3 des Urlaubsgeldes.

## Sonderzuwendung

(z.B. Weihnachtsgeld oder Jahresabschlussvergütung)

**Anspruch:** 50 % des persönlichen November-Tarifentgelts



## Sonderurlaub

Ohne Anrechnung auf den Jahresurlaub gibt es **bezahlte Freistellung** von der Arbeit bei:

eigene Hochzeit	3 Tage
eigene Silberhochzeit	2 Tage
Hochzeit der Kinder, Eltern	1 Tag
Silberne/Goldene Hochzeit der Eltern/Schwiegereltern	1 Tag
Umzug	2 Tage
Niederkunft der Ehefrau	2 Tage
Tod des Ehegatten	3 Tage
Tod der Eltern/Kinder	2 Tage
Tod der Großeltern/Schwiegereltern/Geschwister	1 Tag

Die Freistellung muss im **unmittelbaren** Zusammenhang mit dem Ereignis genommen werden.

Eingetragene Lebenspartnerschaften werden der Ehe gleichgestellt.

## Arbeitsunfähigkeit

Der Arbeitgeber muss **unverzüglich** unter Angabe des Grundes ("Ich bin krank") informiert werden. Ein ärztliches Attest muss nur dann spätestens am 3. Tag beim Arbeitgeber vorgelegt werden, wenn die Arbeitsunfähigkeit länger als 2 Tage dauert. Beachte ggf. abweichende betriebliche Regelungen!

## Entgeltfortzahlung



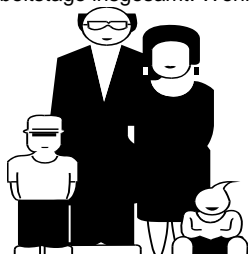
Bei unverschuldeter, mit Arbeitsunfähigkeit verbundener Krankheit wird das Entgelt bis zur Dauer von **sechs Wochen**, jedoch nicht über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses hinaus, in Höhe von **100 Prozent** fortgezahlt.

Arbeitsentgelt ist das regelmäßige monatliche Entgelt. Zum Arbeitsentgelt zählen nicht unregelmäßige Bestandteile wie Sonderzahlungen, einmalige sonstige Zahlungen, Mehrarbeitszuschläge.

Gleiches gilt bei Arbeitsverhinderung infolge einer Maßnahme der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation.

## Kind krank

Du hast jährlich Anspruch auf unbezahlte Freistellung zur Pflege deiner erkrankten Kinder **bis zum vollendeten 12. Lebensjahr** von längstens **10 Arbeitstagen für jedes Kind**, maximal jedoch 25 Arbeitstage insgesamt. Wenn du alleinerziehend bist, sind es



20 Arbeitstage für jedes Kind, höchstens insgesamt 50 Arbeitstage. Während dieser Zeit erhältst du **Krankengeld**.

## Tarifliche Altersvorsorge

**Vollzeitbeschäftigte** erhalten auf Antrag eine jährliche Einmalzahlung in Höhe von **300,- €** am 30. November des Jahres als tarifliche Altersvorsorge, die der Arbeitgeber entsprechend seiner Entscheidung anlegt. In diesem Betrag sind die tariflichen Leistungen zur Vermögensbildung enthalten.

**Teilzeitbeschäftigte** erhalten den entsprechenden anteiligen Betrag in gleicher Weise angelegt, für **Auszubildende** sind es 150,- €.

Der Anspruch auf den Altersvorsorgebetrag entsteht frühestens nach sechsmonatiger Betriebs- oder Unternehmenszugehörigkeit.

Das Angebot des Arbeitgebers muss eine **lebenslange Altersrente, den Schutz der Hinterbliebenen und den Schutz bei Erwerbsminderung** umfassen.

## Anspruch auf Entgeltumwandlung

Wenn du den o. g. Altersvorsorgebetrag ausgeschöpft hast, kannst du außerdem bis zu einer Höhe von 4 % der jeweiligen Beitragsbemessungsgrenze Teile deines Einkommens (z. B. **Urlaubsgeld, Sonderzuwendung**) für die betriebliche Altersversorgung vom Arbeitgeber verwenden lassen. Der Arbeitgeber fördert dies, soweit er dadurch Beträge an die Sozialversicherung spart, mit einer Zusatzleistung in Höhe von 10 % des umgewandelten Betrags.

Darüber hinaus hast du die Möglichkeit, weitere Entgeltbestandteile zugunsten einer Altersvorsorge unter Nutzung der staatlichen Förderung gemäß der §§ 10 a, 82 Abs. 2 EstG umwandeln zu lassen (**Riester-Rente**).

Wenn du einen Vertrag über **vermögenswirksame Leistungen** (fort -) führen möchtest, kannst du entweder die Beträge dafür selbst tragen oder sie vom Arbeitgeber in Höhe von monatlich 13,29 € bei Vollzeit (Teilzeitbeschäftigte anteilig, AZUBIs 6,65 €) in Anspruch nehmen. Im letzten Fall ermäßigt sich dein Altersvorsorgebetrag auf 122,71 € für Vollzeitbeschäftigte (Teilzeitbeschäftigte anteilig und AZUBIs 61,36 €).

## Kündigungsfristen

Die Grundfrist beträgt **beiderseits sechs Wochen zum Monatsende**. Diese kann arbeitsvertraglich verkürzt werden auf nicht weniger als einen Monat zum Monatsende.

Nur für den **Arbeitgeber** verlängern sich diese Fristen bei einer Betriebszugehörigkeit von

über 5 Jahren	auf 3 Monate
über 8 Jahren	auf 4 Monate
über 10 Jahren	auf 5 Monate
über 12 Jahren	auf 6 Monate
über 15 Jahren	auf 7 Monate

jeweils zum Monatsende.

Für Aushilfen (längste Beschäftigungsdauer 3 Monate) gilt eine Kündigungsfrist von einem Tag.

# Fachgruppe Einzelhandel



**Vereinte  
Dienstleistungs-  
gewerkschaft  
Brandenburger Bezirke**



# Manteltarifvertrag

## Deine guten Rechte als ver.di-Mitglied

V.i.S.d.P.: ver.di Landesbezirk Berlin-Brandenburg,  
Landesfachbereich Handel, Köpenicker Str. 30,  
10179 Berlin, August 2011