

Bei neuen Arbeitsverträgen:
FDE-Vordrucke verwenden!

TARIFVERTRAG FÜR DEN HARTWARENHANDEL

TARIFSÄTZE für Berlin und Land Brandenburg

Gültig ab 01. 01. 2006



**Fachverband des Harwarenhandels (FDE) Berlin-Brandenburg
– Unternehmens- und Arbeitgeberverband e. V. –**

Konstanzer Str. 14 · 10707 Berlin · Ruf 861 56 63 · Fax 861 95 22

TARIFVERTRAG

für den Hartwarenhandel 2006/2007

TARIFSÄTZE für Berlin und Brandenburg

Gültig ab 01.01.2006 (Tarifsätze gültig ab 01.12.2006)

zwischen dem **Fachverband des Hartwarenhandels (FDE) Berlin und Brandenburg** und der **Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di), Landesbezirk Berlin-Brandenburg**

Der Geltungsbereich entspricht dem des § 1 des Manteltarifvertrages (**für den Brandenburger Einzelhandel**) in seiner jeweils gültigen Fassung.

I. Vereinbarung zum Entgelt

A. Lineare Erhöhung

1. Vom 1. Juli 2005 bis 30. November 2006 gelten die bisherigen tariflichen Gehälter, Löhne und Ausbildungsvergütungen unverändert weiter fort.
2. Mit Wirkung zum 1. Dezember 2006 werden die tariflichen Löhne und Gehälter gemäß der Systematik um 1,0 Prozent erhöht. K2 Ende beträgt somit 1.977,- € (tabellenwirksam: 1.972,- €).
3. Der Tarifvertrag ist kündbar mit einer Frist von einem Monat zum Monatsende erstmalig zum 30. Juni 2007, für § 4 (Ausbildungsvergütung) jedoch erst zum 31. August 2007.

B) Tarifliche Einmalzahlung

1. Die Arbeitnehmer erhalten für 2006 pro Monat, für den Anspruch auf Entgelt, Entgeltfortzahlung oder Zuschuss zum Mutterschaftsgeld besteht, einen nicht tabellenwirksamen Festbetrag in Form einer Einmalzahlung, die insgesamt für das Kalenderjahr 200 € beträgt. Der Gesamtbetrag ist zahlbar mit der Abrechnung für den Monat April 2006.
2. Die Arbeitnehmer erhalten für 2007 pro Monat, für den Anspruch auf Entgelt, Entgeltfortzahlung oder Zuschuss zum Mutterschaftsgeld besteht, einen nicht tabellenwirksamen Festbetrag in Form einer Einmalzahlung, der insgesamt für das Kalenderjahr 75 € beträgt. Der Gesamtbetrag ist zahlbar mit der Abrechnung für den Monat April 2007.
3. Arbeitgeber und Betriebsrat können die in Ziffer 1. und 2. genannten tariflichen Einmalzahlungen erfolgsabhängig ausgestalten. Sie schließen hierzu eine freiwillige Betriebsvereinbarung auf der Grundlage des § 3 der nachfolgend unter II. aufgeführten tariflichen Regelungen zur Einführung erfolgsabhängiger tariflicher Zahlung. Die in Ziff. 1. und 2. festgelegten Gesamtbeträge gelten dann als jährliches Variabilisierungsvolumen im Sinne der nachfolgend unter II. aufgeführten tariflichen Regelungen zur Einführung erfolgsabhängiger tariflicher Zahlungen. In dieser freiwilligen Betriebsvereinbarung können ein späterer Fälligkeitszeitpunkt oder abweichende spätere Fälligkeitszeitpunkte geregelt werden.
4. Arbeitgeber und Betriebsrat können im Rahmen einer freiwilligen Betriebsver-

einbarung einen von Ziffer 1. und 2. abweichenden früheren Fälligkeitszeitpunkt oder abweichende frühere Fälligkeitszeitpunkte und einen abweichenden Referenzzeitraum (d.h. Zeitraum, für den die Leistung erbracht wird, z.B. Geschäftsjahr abweichend vom Kalenderjahr) vereinbaren. Bei allen Abweichungen muss die jeweilige Gesamthöhe erreicht werden.

5. In den Jahren 2007 und 2008 entsteht für die Arbeitnehmer jeweils ein weiterer Anspruch auf eine tarifliche Einmalzahlung, wenn zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat eine freiwillige Betriebsvereinbarung auf der Grundlage des § 3 der nachfolgend unter II aufgeführten tariflichen Regelungen zur Einführung erfolgsabhängiger Zahlungen abgeschlossen wurde. Es steht dann ein zusätzliches Variabilisierungsvolumen von 75 € für das Jahr 2007 zur Verfügung. Für das Jahr 2008 steht ein Variabilisierungsvolumen von 150 € zur Verfügung.
6. Teilzeitbeschäftigte haben einen Anspruch im Verhältnis ihrer vertraglichen Arbeitszeit zur tariflichen Arbeitszeit. Beginnt oder endet das Arbeitsverhältnis im Laufe eines Kalenderjahres, so besteht der Anspruch zeitanteilig. Das Gleiche gilt für Beschäftigte, die in diesem Zeitraum unbezahlt von der Arbeit freigestellt sind, deren Arbeitsverhältnis ruht oder die auf Grund von Krankheit kein Arbeitsentgelt erhalten. Bei Beginn des Arbeitsverhältnisses nach dem Auszahlungszeitpunkt erfolgt die Auszahlung des anteiligen Anspruchs mit der nächsten Lohn- bzw. Gehaltsabrechnung.
Bereits bekannte Tatbestände eines nur anteiligen Anspruchs (z.B. Ablauf eines befristeten Arbeitsvertrages, angekündigte Elternzeit, Beginn des Arbeitsverhältnisses nach dem Fälligkeitszeitpunkt) können bei der Ermittlung der individuellen Gesamthöhe und des Zahlungszeitpunktes berücksichtigt werden. Bei vorzeitigem Ausscheiden ist der Betrag, für den die Anspruchsvoraussetzungen nicht erfüllt wurden, anteilig zurückzuzahlen bzw. mit anderen tariflichen oder vertraglichen Leistungen zu verrechnen.
7. Für die Berechnung von Zuschlägen bleibt die Einmalzahlung außer Ansatz.
8. Von den Bestimmungen gem. vorstehender Ziffern 1 - 8 sind die Auszubildenden ausgeschlossen.

II. Tarifvertrag zur Einführung erfolgsabhängiger tariflicher Zahlungen

Tarifvertrag zur Einführung erfolgsabhängiger tariflicher Zahlungen

zwischen dem Fachverband des Hartwarenhandels (FDE) Berlin und Brandenburg und der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di), Landesbezirk Berlin-Brandenburg

§ 1

Geltungsbereich

Der Geltungsbereich entspricht dem des § 1 des Manteltarifvertrages in seiner jeweils gültigen Fassung. Die Auszubildenden sind von diesem Tarifvertrag ausgeschlossen.

§ 2

Variabilisierungsvolumen

Die Betriebsparteien können die für die Jahre 2006, 2007, 2008 vereinbarten tariflichen Einmalzahlungen nach Maßgabe der Kriterien unter § 3 erfolgsabhängig ausgestalten. Ein Anspruch auf entsprechende Einmalzahlungen für die Jahre 2007 (I B Ziff.5 der Vereinbarung zum Entgelt vom 04. Januar 2006 ist zu beachten) und 2008 entsteht nur, wenn für das betreffende Jahr eine Vereinbarung nach § 3 abgeschlossen wird.

§ 3

Ausgestaltung

1. Das tarifliche Variabilisierungsvolumen kann in Abhängigkeit vom wirtschaftlichen Erfolg des Unternehmens oder Unternehmensteils durch eine betriebliche Vereinbarung erfolgsabhängig ausgestaltet werden. Das bedeutet, dass sich das Variabilisierungsvolumen je nach wirtschaftlichem Erfolg des Unternehmens oder Unternehmensteils bis auf das Doppelte erhöhen oder bis auf 0 € vermindern kann.
2. Die freiwilligen Betriebsvereinbarungen werden für ein Unternehmen oder Unternehmensteil entsprechend der Betriebsratszuständigkeit nach BetrVG abgeschlossen. Die Betriebsräte können ihr Verhandlungsmandat auf den Gesamtbetriebsrat delegieren, soweit ein solcher besteht.
3. Die Kriterien für den Erfolg (z.B. Kennzahlen, die in allgemeinen Wirtschaftsprüfungsberichten verwendet werden) müssen eindeutig und für Dritte nachvollziehbar sein. Sie werden Bestandteil der betrieblichen Vereinbarung. In den betrieblichen Vereinbarungen sind die Bemessungsgrundlagen eindeutig festzulegen. Es ist ein Schwellenwert zu definieren. Bei Erreichen dieses Schwellenwertes müssen die Beschäftigten die Erfolgsbeteiligung in Höhe des jeweiligen jährlichen Variabilisierungsvolumens gem. § 2 dieses Tarifvertrages erhalten.
4. Teilzeitbeschäftigte haben einen Anspruch im Verhältnis ihrer vertraglichen Arbeitszeit zur tariflichen Arbeitszeit. Beginnt oder endet das Arbeitsverhältnis im Laufe eines Kalenderjahres, so besteht der Anspruch zeitanteilig, d.h. neu eingetretene Anspruchsberechtigte erhalten im Eintrittsjahr und ausscheidende Anspruchsberechtigte im Austrittsjahr für jeden Monat mit Entgeltanspruch 1/12 der Einmalzahlung. Das Gleiche gilt für Beschäftigte, die in diesem Zeitraum unbezahlt von der Arbeit freigestellt sind, deren Arbeitsverhältnis ruht oder die auf Grund von Krankheit kein Arbeitsentgelt erhalten.
Bei Beginn des Arbeitsverhältnisses nach dem Auszahlungszeitpunkt erfolgt die Auszahlung des anteiligen Anspruchs mit der nächsten Lohn- bzw. Gehaltsabrechnung.
5. In den betrieblichen Vereinbarungen muss ein für alle einbezogenen Arbeitnehmer einheitlicher Auszahlungszeitpunkt festgelegt werden. Die Auszahlung muss spätestens zwei Monate nach frühestmöglicher Auswertung der Erfolgskriterien erfolgen.
6. Die Rechte des Betriebsrates/Gesamtbetriebsrates nach dem Betriebsverfassungsgesetz bleiben hiervon unberührt.

7. In der betrieblichen Vereinbarung sind die Laufzeit und ggf. die Kündigungsfrist festzulegen.

§ 4

Inkrafttreten und Laufzeit

1. Dieser Tarifvertrag tritt am 01.01.2006 in Kraft und endet ohne Nachwirkung am 31.12.2008.
2. Die Tarifvertragsparteien werden rechtzeitig Erfahrungen bei der Anwendung dieses Tarifvertrages auswerten und über eine Anschluss-Tarifvereinbarung verhandeln.

III. Tarifvertrag zur Beschäftigungssicherung

Tarifvertrag zur Beschäftigungssicherung

zwischen dem Fachverband des Hartwarenhandels (FDE) Berlin und Brandenburg und der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di), Landesbezirk Berlin-Brandenburg

§ 1

Geltungsbereich

Der Geltungsbereich entspricht dem des § 1 des Manteltarifvertrages für den Brandenburger Einzelhandel in seiner jeweils gültigen Fassung.

§ 2

Vereinbarungen zur Beschäftigungssicherung

1. Zur Vermeidung einer wirtschaftlichen Notlage, die insbesondere den Beschäftigungsstand erheblich bedroht, kann eine oder können beide Betriebsparteien gemeinsam bei den zuständigen Tarifvertragsparteien den Antrag auf zeitlich befristete Ergänzung(en) oder Abweichung(en) von den zwischen dem Handelsverband Berlin - Brandenburg und der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) Landesbezirk Berlin-Brandenburg vereinbarten tariflichen Regelungen stellen.
2. Die Tarifvertragsparteien verpflichten sich, unverzüglich nach Antragseingang Verhandlungen aufzunehmen. Dies erfolgt mit der Zielsetzung insbesondere der Beschäftigungssicherung durch ergänzende oder abweichende Tarifregelungen. Dabei sind wirtschaftliche und soziale Folgen abzuwägen. Die Verhandlungen erfolgen unter angemessener Beteiligung der Betriebsparteien.
3. Die Zusammensetzung der Tarifkommissionen klären die Tarifvertragsparteien im Wege eines Briefwechsels. Die von ver.di für die Tarifkommission benannten Arbeitnehmer/-innen werden gemäß der Regelung des Manteltarifvertrages für Tarifkommissionsmitglieder freigestellt.
4. Die ergänzenden oder abweichenden Vereinbarungen werden in Form unternehmensbezogener firmenspezifischer Tarifverträge zwischen ver.di und dem zuständigen Tarifträgerverband oder ver.di und der jeweiligen Unternehmensleitung getroffen. Voraussetzung hierfür ist eine umfassende Information anhand geeigneter Unterlagen und die Vorlage eines Maßnahmenplans zur Zukunftssicherung. Zur Prüfung der Unterlagen kann ver.di nach näherer Vereinbarung mit der betroffenen Unternehmensleitung einen zur Neutralität verpflichteten Sachverständigen hinzuziehen.

digen hinzuziehen. Die erforderlichen Kosten des Sachverständigen trägt der Arbeitgeber nach näherer Vereinbarung. Alle beteiligten Personen sind analog BetrVG zur Vertraulichkeit verpflichtet.

5. Bestandteil des jeweiligen unternehmensbezogenen firmenspezifischen Tarifvertrages ist die Festlegung eines gemeinsamen Maßnahmenbündels, das der Zukunftssicherung des Unternehmens dienen soll.

Für die Laufzeit der ergänzenden oder abweichenden Tarifregelungen sind sowohl die grundsätzliche Bindung an die Flächentarifverträge des Einzelhandels Berlin sicherzustellen als auch die Rückkehr zum vorherigen Tarifstatus zu regeln.

§ 3

Inkrafttreten und Laufzeit

1. Dieser Tarifvertrag tritt am 01.01.2006 in Kraft.
2. Der Tarifvertrag kann von jeder Vertragspartei mit einmonatiger Frist gekündigt werden. Die Kündigung muss schriftlich erfolgen. Erstmals ist die Kündigung zum 31.12.2007 zulässig.

IV. Manteltarifvertrag

1. Der Manteltarifvertrag in der Fassung vom 8. Dezember 2003 wird mit Wirkung zum 1. Januar 2006 wieder in Kraft gesetzt.
2. § 6 Ziff. 3 b, Satz 3 MTV wird wie folgt gefasst: Spätöffnung ist die Zeit, in der Beschäftigte an den Tagen Montag bis Freitag in der Zeit von 18:30 Uhr bis 20:00 Uhr sowie an Sonnabenden ab 15:00 Uhr Arbeit zu leisten haben.
3. In § 20 Nummer 3 Satz 2 wird die Zahl "2005" durch "2006" ersetzt.
4. Weiterhin wird in § 20 Nummer 3 folgender Satz 3 angefügt: "Für den Fall der Veränderung gesetzlicher ladenschlussrechtlicher Bestimmungen gilt für beide Seiten ein einmaliges Sonderkündigungsrecht mit einer Frist von einem Monat zum Monatsende für die §§ 6 – 8 des Manteltarifvertrages."

V. Widerrufsfrist

Der Tarifabschluss kann durch schriftliche Erklärung jeder Tarifvertragspartei bis zum 10. Januar 2006, 12:00 Uhr mittags, widerrufen werden.

VI. Maßregelungsausschlussklausel

1. Gegen Arbeitnehmer, die sich aktiv an der Tarifausinandersetzung 2005 beteiligt haben, werden aus diesem Grunde Disziplinarmaßnahmen und solche, die den Bestand des Arbeitsverhältnisses betreffen, nicht ergriffen bzw. rückgängig gemacht.
2. Schadensersatzansprüche gegenüber Beschäftigten werden nicht erhoben.

Gehalts- und Lohntabellen - Berliner Systematik - ab 1.12.2006 (Mittelstandsklausel des FDE e.V. Berlin)

K2 Ende ALT	1952	(1957 .I. 5.--)	
K2 Ende NEU (Tabelle)	1972	(1952 + 1,0 %)	04.01.2006

Gehälter	alt	neu
K1		
im 1. Tätigkeitsjahr	1343	1357
im 2. Tätigkeitsjahr	1410	1425
im 3. Tätigkeitsjahr	1478	1492
im 4. Tätigkeitsjahr	1561	1577
nach dem 4. Tätigkeitsjahr	1679	1696
K2		
im 1.-4. Berufsjahr	1566	1582
im 5. Berufsjahr	1640	1656
im 6. Berufsjahr	1718	1735
im 7. Berufsjahr	1815	1834
nach dem 7. Berufsjahr	1957	1977
K3		
im 1. Tätigkeitsjahr	1792	1811
im 2. Tätigkeitsjahr	1882	1901
im 3. Tätigkeitsjahr	1976	1996
im 4. Tätigkeitsjahr	2070	2091
im 5. Tätigkeitsjahr	2187	2210
nach dem 5. Tätigkeitsjahr	2352	2376
	alt	neu
K4		
im 1.-3. Tätigkeitsjahr	1952	1972
im 4.-5. Tätigkeitsjahr	2172	2194
nach dem 5. Tätigkeitsjahr	2440	2465
K5		
im 1.-3. Tätigkeitsjahr	2362	2386
im 4.-5. Tätigkeitsjahr	2627	2655
nach dem 5. Tätigkeitsjahr	2952	2983

Azubi- vergütung	alt	neu
1. Aj.	536	536
2. Aj.	603	603
3. Aj.	691	691

	alt	neu
zeitweise Beschäfti- gung	1142	1153

Alle Angaben ohne Gewähr.
Irrtum vorbehalten.

© 2006

	alt	neu	alt	neu	alt	neu
	a) bis zu 5 Unterstellte		b) über 5 Unterstellte		c) über 8 Unterstellte	
K4						
im 1.-3. Tätigkeitsjahr	1952	1972	2147	2170	2362	2386
im 4.-5. Tätigkeitsjahr	2172	2194	2389	2414	2627	2655
nach dem 5. Tätigkeitsjahr	2440	2465	2684	2712	2952	2983
K5						
im 1.-3. Tätigkeitsjahr	2362	2386	2538	2566	2728	2758
im 4.-5. Tätigkeitsjahr	2627	2655	2824	2854	3036	3068
nach dem 5. Tätigkeitsjahr	2952	2983	3173	3207	3649	3688

	alt	neu	alt	neu	alt	neu
	vor vollend. 19. Lebensjahr		vor vollend. 21. Lebensjahr		nach vollend. 21. Lebensjahr	
Löhne West						
L1	7,21	7,29	8,25	8,33	9,37	9,47
L2	7,52	7,59	8,59	8,68	9,76	9,86
L3	7,99	8,08	9,13	9,23	10,38	10,49
L4	8,64	8,73	9,87	9,98	11,22	11,34
L5	9,39	9,49	10,74	10,85	12,20	12,33
L6	14,70	14,86	14,70	14,86	14,70	14,86
Löhne Ost						
L1	6,99	7,07	8,00	8,08	9,09	9,18
L2	7,29	7,36	8,33	8,42	9,46	9,56
L3	7,75	7,84	8,85	8,95	10,07	10,17
L4	8,38	8,47	9,57	9,68	10,88	11,00
L5	9,11	9,20	10,41	10,52	11,83	11,96
L6	14,25	14,41	14,25	14,41	14,25	14,41

Gehalts- und Lohntabellen - "Berliner Systematik" - ab 1.12.2006 Brandenburg

K2 Ende ALT	1952	(1957 ./ 5.--)	
K2 Ende NEU (Tabelle)	1972	(1952 + 1,0 %)	12.01.2006

Gehälter	alt	neu
K1		
im 1. Tätigkeitsjahr	1343	1357
im 2. Tätigkeitsjahr	1410	1425
im 3. Tätigkeitsjahr	1478	1492
im 4. Tätigkeitsjahr	1561	1577
nach dem 4. Tätigkeitsjahr	1679	1696
K2		
im 1.-4. Berufsjahr	1566	1582
im 5. Berufsjahr	1640	1656
im 6. Berufsjahr	1718	1735
im 7. Berufsjahr	1815	1834
nach dem 7. Berufsjahr	1957	1977
K3		
im 1. Tätigkeitsjahr	1792	1811
im 2. Tätigkeitsjahr	1882	1901
im 3. Tätigkeitsjahr	1976	1996
im 4. Tätigkeitsjahr	2070	2091
im 5. Tätigkeitsjahr	2187	2210
nach dem 5. Tätigkeitsjahr	2352	2376
	alt	neu
K4		
im 1.-3. Tätigkeitsjahr	1952	1972
im 4.-5. Tätigkeitsjahr	2172	2194
nach dem 5. Tätigkeitsjahr	2440	2465
K5		
im 1.-3. Tätigkeitsjahr	2362	2386
im 4.-5. Tätigkeitsjahr	2627	2655
nach dem 5. Tätigkeitsjahr	2952	2983

Azubi- vergütung	alt	neu
1. Aj.	537	537
2. Aj.	605	605
3. Aj.	693	693

	alt	neu
zeitweise Beschäfti- gung	1142	1153

Alle Angaben ohne Gewähr.
Irrtum vorbehalten.
© 2006

	alt	neu	alt	neu	alt	neu
	a) bis zu 5 Unterstellte		b) über 5 Unterstellte		c) über 8 Unterstellte	
K4						
im 1.-3. Tätigkeitsjahr	1952	1972	2147	2170	2362	2386
im 4.-5. Tätigkeitsjahr	2172	2194	2389	2414	2627	2655
nach dem 5. Tätigkeitsjahr	2440	2465	2684	2712	2952	2983
K5						
im 1.-3. Tätigkeitsjahr	2362	2386	2538	2566	2728	2758
im 4.-5. Tätigkeitsjahr	2627	2655	2824	2854	3036	3068
nach dem 5. Tätigkeitsjahr	2952	2983	3173	3207	3649	3688

	alt	neu	alt	neu	alt	neu
	vor vollend. 19. Lebensjahr		vor vollend. 21. Lebensjahr		nach vollend. 21. Lebensjahr	
Löhne						
L1/L2	7,25	7,32	8,28	8,37	9,41	9,51
L3	7,75	7,83	8,85	8,95	10,06	10,17
L4	8,38	8,46	9,57	9,67	10,88	10,99
L5	9,11	9,20	10,41	10,52	11,83	11,95
L6	14,26	14,40	14,26	14,40	14,26	14,40