

TARIFVERTRAG

GEHÄLTER, LÖHNE, AUSBILDUNGSVERGÜTUNGEN

2017 - 2019

Groß- und Außenhandel

Mecklenburg-Vorpommern

Verbandssitz

Kurze Mühren 1
20095 Hamburg
Postfach 10 03 29
20002 Hamburg

Tel.: 040 30801-0
Fax: 040 30801-107
E-Mail: aga@aga.de

Präsident:
Dr. Hans Fabian Kruse
Hauptgeschäftsführer:
Volker Tschirch
Sitz des Vereins: Hamburg
Amtsgericht Hamburg VR 5372

Inhaltsverzeichnis

Seite

§ 1 Geltungsbereich	1
§ 2 Gehälter	2
I. Durchführungsbestimmungen	2
Allgemeine Bestimmungen	2
Eingruppierungsgrundsätze	2
II. Gehaltsgruppen	3
III. Gehaltssätze	5
§ 3 Löhne	6
I. Durchführungsbestimmungen	6
II. Lohngruppenplan	7
III. Monatslöhne	8
§ 4 Ausbildungsvergütungen	9
§ 5 Schlussbestimmungen	9

TARIFVERTRAG
über Gehälter, Löhne und Ausbildungsvergütungen
im Groß- und Außenhandel Mecklenburg-Vorpommern

zwischen

**AGA Norddeutscher Unternehmensverband Großhandel, Außenhandel,
Dienstleistung e.V.**

- einerseits -

und

ver.di - Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft Landesbezirk Nord

- andererseits -

§ 1
Geltungsbereich

Dieser Tarifvertrag gilt:

Räumlich: Für das Gebiet des Landes Mecklenburg-Vorpommern.

Fachlich: Für den Groß- und Außenhandel einschließlich selbständiger und unselbständiger Niederlassungen, Vertriebsgesellschaften, Nebenbetriebe, Auslieferungslager, Verkaufsbüros und ähnlicher Einrichtungen sowie für Agenturen, Makler.

Er gilt auch für die Groß- und Außenhandelsunternehmen, die im Rahmen ihres Handelsgeschäftes Nebenleistungen erbringen, wie zum Beispiel Brenn-, Säge-, Bohr-, Schneid-, Fräs-, Spalt-, Stahlbiege- und -flechtarbeiten, Herstellung, Instandhaltung und Instandsetzung von Fertigbauteilen, Erdarbeiten wie Ziehen von Drainagen und Gräben, Holzarbeiten und Holzschutzarbeiten sowie Vermietung von Maschinen, auch Baumaschinen mit Bedienungspersonal (nicht erfasst werden also Betriebe oder selbständige Betriebsabteilungen, für die zum Zeitpunkt des Abschlusses dieses Tarifvertrages die Gültigkeit der Rahmen- oder Sozialkassentarifverträge des Baugewerbes unstreitig feststeht).

Persönlich:

- a) Für die kaufmännischen und technischen Angestellten; ausgenommen Prokuristen und Generalbevollmächtigte, leitende Angestellte, die zur selbständigen Einstellung und Entlassung von Arbeitnehmern berechtigt sind,
- b) für die gewerblichen Arbeitnehmer,
- c) für die Auszubildenden.

§ 2 Gehälter

I. Durchführungsbestimmungen

Allgemeine Bestimmungen

1. Beziehen Angestellte außer Gehalt Provisionen und (oder) Tantiemen, so muss ihr Einkommen das tarifliche Monatsgehalt im Durchschnitt des Jahres bzw. bis zu einem früheren Ausscheiden aus dem Betrieb erreichen.
2. Zuschläge und/oder Zulagen können jeweils pauschaliert werden.
3. Zur Ermittlung des Stundenentgelts wird das tarifliche Monatsgehalt durch 169 (Basis 39-Stunden-Woche) geteilt.
4. Teilzeitbeschäftigte erhalten ein anteiliges Gehalt im Verhältnis ihrer vereinbarten Wochenarbeitszeit zur tariflichen Wochenarbeitszeit.
5. Die im Gehaltsgruppenplan ausgeführten Tätigkeitsbeispiele gelten für männliche und weibliche Arbeitnehmer gleichermaßen.

Eingruppierungsgrundsätze

1. Die Angestellten werden entsprechend der von ihnen ausgeübten Tätigkeit in die Gehaltsgruppen eingruppiert. Basis für die Eingruppierung sind die festgelegten Tätigkeitsmerkmale. Als Erläuterungen sind die diesen zugeordneten Tätigkeitsbeispiele heranzuziehen.
2. Für die Eingruppierung ist allein die Tätigkeit des/der Angestellten maßgebend.(*)
3. Soweit die Tätigkeitsmerkmale einer Gehaltsgruppe einer bestimmten Berufsausbildung entsprechen, ein/eine Angestellter/e eine solche aber nicht durchlaufen hat, ist er/sie in diese Gehaltsgruppe dennoch einzustufen, wenn seine/ihre Tätigkeit die Anforderungen dieser Gruppe erfüllt.
4. Eine bestimmte Berufsausbildung begründet keinen Anspruch auf Einstufung in eine bestimmte Gehaltsgruppe, wenn die ausgeübte Tätigkeit diese Berufsausbildung nicht erfordert.
5. Übt ein/eine Angestellter/e Tätigkeiten aus, die unterschiedlichen Gehaltsgruppen zuzuordnen sind, so erfolgt seine/ihre Eingruppierung in die Gehaltsgruppe, die seiner/ihrer überwiegenden Tätigkeit entspricht. Bei Ereignissen, die aufgrund dieses Tarifvertrages die Eingruppierung in eine andere Gehaltsgruppe oder eine andere Berufs- oder Tätigkeitsjahrstufe bedingen, tritt die Veränderung rückwirkend mit dem 1. des Monats in Kraft, in den das Ereignis fällt. Bei der Berechnung der Tätigkeitsjahre bleiben Unterbrechungen der Berufstätigkeit bis zu 6 Monaten unberücksichtigt, sofern sie durch die Teilnahme an Umschulungs- oder Fortbildungsmaßnahmen sowie durch unverschuldete Arbeitslosigkeit bedingt sind.

(*)Berufs-, Positions-, Funktionsbezeichnungen, Dienststellungen und ähnliches begründen keinen Anspruch auf eine Eingruppierung in eine bestimmte Gehaltsgruppe. Eine abgeschlossene Facharbeiterausbildung nach dem Berufsbildungssystem der DDR ist einer dreijährigen Berufsausbildung nach dem BBiG gleichzusetzen. Diese Überleitungsregelung gilt für betriebsratsfähige Betriebe. Sie gilt für die Laufzeit dieses Tarifvertrages.

6. Zur Vermeidung von Streitigkeiten bei der Überleitung der Eingruppierung und Einstufung entsprechend den Vorschriften dieses Tarifvertrages bilden die Betriebsparteien paritätisch zusammengesetzte Eingruppierungskommissionen, die auf Antrag von einzelnen Arbeitnehmern/-innen tätig werden.

Die Kommissionen haben spätestens nach Ablauf von 4 Wochen nach Antragstellung eine Entscheidung über die Eingruppierung herbeizuführen. Die paritätischen Kommissionen entscheiden mit Stimmenmehrheit. Die Kommissionen entscheiden auf der Grundlage der Eingruppierungsbestimmungen (Tätigkeitsmerkmale) dieses Tarifvertrages. Dabei sind zurückgelegte Gruppenjahre anzurechnen.

Diese Überleitungsregelung gilt für betriebsratsfähige Betriebe. Sie gilt für die Laufzeit dieses Tarifvertrages.

7. Hat ein/e Angestellter/e die Vertretung für eine andere berufliche Position übernommen, die einer höheren Gehaltsgruppe zugeordnet ist, so erhält er/sie für die Dauer der Vertretung eine Zulage, falls die Stellvertretung in einem Kalenderjahr länger als 6 Wochen andauert. Die Höhe der Zulage bestimmt sich nach der Differenz zwischen dem Mindestgehalt der normalen und der höherwertigen beruflichen Position.

II. Gehaltsgruppen

Gruppe 1

Hilftätigkeiten, die Vorkenntnisse nicht erfordern und jederzeit von anderen Beschäftigten ausgeführt werden können, zum Beispiel

- Bürohilfen

Gruppe 2

Tätigkeiten, die Kenntnisse oder Fertigkeiten erfordern, für die eine planmäßige Einarbeitung, aber keine Berufsausbildung erforderlich ist. (*)

Einfache Büroarbeiten, wie zum Beispiel

- Führen von einfachen Karteien und einfachen Statistiken,
- Aufnehmen einfacher Diktate und deren Übertragen
- Bedienen von Fernsprechanlagen und anderen Telekommunikationsgeräten
- Fakturieren nach vorbereiteten Unterlagen, Übertragen von vorkontierten Belegen auf Konten, Prüfen von Eingangsrechnungen auf rechnerische Richtigkeit
- Bote/in mit zusätzlichen Anforderungen

Gruppe 3

Tätigkeiten, die eine abgeschlossene Berufsausbildung, zum Beispiel als Kaufmann/-frau im Groß- und Außenhandel voraussetzen.

Die Kenntnisse und Fertigkeiten können auch durch eine einschlägige praktische Tätigkeit von in der Regel vier Jahren erworben worden sein. Der Besuch einer Handelsschule oder Fachschule mit erfolgreich abgelegter Prüfung wird auf diese Frist angerechnet, zum Beispiel (*)

(*)Rückt ein/e Angestellter/e aus der Gehaltsgruppe 2 in die Gehaltsgruppe 3 auf, so erhält er/sie das seinem/ihrer bisherigen Tarifgehalt folgende Tarifgehalt der Gehaltsgruppe 3. Die entsprechenden Tätigkeitsjahre gelten als zurückgelegt.

- Erledigen von Routinekorrespondenz
- Anbieten und Verkaufen von Waren und Dienstleistungen (zum Beispiel Verkäufer/in)
- Telefonische Auftragsannahme
- Fachkundiges Kontrollieren ein- und ausgehender Waren
- Fachkundiges Bearbeiten von Aufgaben in Versand und Lager
- Bearbeitung von Sach- und Kontokorrentkonten auch mit DV-Unterstützung
- Bedienen von Telefonanlagen und anderen Telekommunikationsgeräten mit erhöhten Anforderungen
- Übertragen von numerischen und Alphanumerischen Daten auf Datenträger

Gruppe 4

Tätigkeiten, die Fachkenntnisse voraussetzen, wie sie im Allgemeinen durch mehrjährige (in der Regel zweijährige) Tätigkeiten nach abgeschlossener Berufsausbildung, Fortbildung oder Aneignung zusätzlicher Kenntnisse für den jeweiligen Tätigkeitsbereich erworben werden.

Diese Kenntnisse und Berufserfahrungen können auch durch eine andere gleichwertige Ausbildung und entsprechende mehrjährige praktische Tätigkeit erworben worden sein(*), zum Beispiel

- Import- und Export-Sachbearbeitung
- Ein- und Verkaufssachbearbeitung
- Sachbearbeitung unter anderem Einkauf, Disposition, Spezialsortimente
- Führen von Verkaufsverhandlungen (Erst- und Fachverkäufer/in, Telefonverkäufer/in)
- Kontenführen (Sach-, Debitoren-, Kreditorenkonten)
- Bearbeiten von Gewährleistungs- und Schadensersatzansprüchen
- Bearbeiten von Vorgängen im Personal- und Sozialwesen,
- Erstellen von Lohn-, Gehalts- und Provisionsabrechnungen
- Sekretariatstätigkeiten mit dispositiven Aufgaben
- Telefonische Auftragsannahme mit Abwicklung oder mit erweiterten Warenkenntnissen oder Branchenkenntnissen
- Erledigen fremdsprachlicher Korrespondenz
- Führen eines Lagerbereichs
- Außendiensttätigkeit in der Einarbeitung (Reisende)
- EDV-Operating

Gruppe 5

Qualifizierte Tätigkeiten, die Branchen- und/oder einschlägige Spezialkenntnisse erfordern und weitgehend selbständig ausgeführt werden, zum Beispiel

- Budgetierung und Kalkulation
- Führen und Überwachen eines Lagers
- Sekretariatstätigkeiten im Geschäftsleitungsbereich
- Erledigen schwieriger fremdsprachlicher Korrespondenz,

(*)Als Tätigkeitsjahre in den Gruppen 3 und 4 gelten auch die Tätigkeitsjahre in einer vergleichbaren Tätigkeit in einer anderen Branche. Die anrechenbaren Tätigkeitsjahre sind im Arbeitsvertrag festzuhalten. Ebenfalls zur Anrechnung kommen Tätigkeitsjahre in einer Tätigkeit außerhalb des Groß- und Außenhandels, wenn dabei Kenntnisse und Fertigkeiten erworben worden sind, die als Voraussetzung für eine erfolgreiche Tätigkeit im Betrieb dienen.

- Übersetzen von schwierigen kaufmännischen oder technischen Texten
- Verkaufsberatung, Verkaufsförderung
- Außendiensttätigkeit nach der Einarbeitung (Reisende)
- Qualifizierte Sachbearbeitung im Personalbereich
- Konsoloperating

Gruppe 6

Besonders qualifizierte Tätigkeiten, die hohe Anforderungen an das fachliche Können stellen und mit Fach- oder Führungsverantwortung verbunden sind, zum Beispiel

- a) Führung eines Zentrallagers (Logistik)
 Erstellen von Abschlüssen, Bilanzen
 Selbständiges Bearbeiten schwieriger Aufgaben im Personal- und Sozialwesen
 Erstellung von Marktanalysen
 Controlling
 Durchführung von Revisions- und Organisationsaufgaben
 Verantwortliches Bearbeiten schwieriger Speditions-, Transport-, Zoll-, Konsulats-, Steuer-, Versicherungs- und Finanzierungsfragen
 Anwendungsprogrammierer/in
- b) Ein- und Verkaufsdisposition mit Abschlussvollmacht
 Erstellen von Bilanz- und Finanzanalysen
 Produktmarketing
 Organisationsprogrammierer/in

III. Gehaltssätze

Gehaltsgruppe	1. August 2017	1. Mai 2018
	EURO	EURO
G1	1.708	1.742
G2 (Anfangsgehalt)	1.711	1.745
G2 (n. 3 Berufsj.)	1.963	2.002
G3 (Anfangsgehalt)	1.974	2.013
G3 (n. 3 Tätigkeitsj.)	2.094	2.136
G3 (n. 5 Tätigkeitsj.)	2.226	2.271
G4 (Anfangsgehalt)	2.327	2.374
G4 (n. 3 Tätigkeitsj.)	2.431	2.480
G4 (nach 5 Tätigkeitsj.)	2.506	2.556
G5 (Anfangsgehalt)	2.595	2.647
G5 (n. 3 Tätigkeitsj.)	2.782	2.838
G5 (n. 5 Tätigkeitsj.)	2.963	3.022
G6a) Anfangsgehalt	3.011	3.071
G6 (nach 3 Tätigkeitsj.)	3.098	3.160
G6 (nach 5 Tätigkeitsj.)	3.233	3.298
G6b) Anfangsgehalt	3.495	3.565
G6 (nach 3 Tätigkeitsj.)	3.697	3.771
G6 (nach 5 Tätigkeitsj.)	3.912	3.990

§ 3 Löhne

I. Durchführungsbestimmungen

1. Die gewerblichen Arbeitnehmer/innen werden entsprechend der von ihnen ausgeübten Tätigkeit in die Lohngruppen eingruppiert. Basis für die Eingruppierung sind die festgelegten Tätigkeitsmerkmale. Als Erläuterungen sind die diesen zugeordneten Tätigkeitsbeispiele heranzuziehen.

Die Zuordnung von Tätigkeitsbeispielen zu einer bestimmten Gruppe bedeutet, dass sie deren Tätigkeitsmerkmale typischerweise erfüllen. Entspricht die im Einzelfall ausgeübte Tätigkeit aufgrund der Anforderungen an die Qualifikation überwiegend den Tätigkeitsmerkmalen einer anderen Gruppe, so erfolgt die Zuordnung zu dieser anderen Gruppe. Ebenso erfolgt die Zuordnung aufgrund objektiv messbarer Belastung, stärkerer Belastung oder sehr starker Belastung. Z.B. können in Gruppe 3 genannte Tätigkeitsbeispiele aufgrund von Qualifikation oder Grad der Belastung auch der Gruppe 4 zugeordnet werden.

2. Für die Eingruppierung ist allein die Tätigkeit des/der gewerblichen Arbeitnehmers/in maßgebend.(*)
3. Soweit die Tätigkeitsmerkmale einer Lohngruppe einer bestimmten Berufsausbildung entsprechen, ein/eine gewerblicher/e Arbeitnehmer/in eine solche aber nicht durchlaufen hat, ist er/sie in diese Lohngruppe dennoch einzustufen, wenn sein/ihre Tätigkeit die Anforderungen dieser Gruppe erfüllt.
4. Eine bestimmte Berufsausbildung begründet keinen Anspruch auf Einstufung in eine bestimmte Lohngruppe, wenn die ausgeübte Tätigkeit diese Berufsausbildung nicht erfordert.
5. Übt ein/eine gewerblicher/e Arbeitnehmer/in Tätigkeiten aus, die unterschiedlichen Lohngruppen zuzuordnen sind, so erfolgt seine/ihre Eingruppierung in die Lohngruppe, die seiner/ihrer überwiegenden Tätigkeit entspricht.

Bei Ereignissen, die aufgrund dieses Tarifvertrages die Eingruppierung in eine andere Lohngruppe bedingen, tritt die Veränderung rückwirkend mit dem 1. des Monats in Kraft, in den das Ereignis fällt.

6. Zur Vermeidung von Streitigkeiten bei der Überleitung der Eingruppierung und Einstufung entsprechend den Vorschriften dieses Tarifvertrages bilden die Betriebsparteien paritätisch zusammengesetzte Eingruppierungskommissionen, die auf Antrag von einzelnen Arbeitnehmern/-innen tätig werden.

Die Kommissionen haben spätestens nach Ablauf von 4 Wochen nach Antragstellung eine Entscheidung über die Eingruppierung herbeizuführen.

Die paritätischen Kommissionen entscheiden mit Stimmenmehrheit.

Die Kommissionen entscheiden auf der Grundlage der Eingruppierungsbestimmungen (Tätigkeitsmerkmale) dieses Tarifvertrages. Dabei sind zurückgelegte Gruppenjahre anzurechnen.

Eine abgeschlossene Facharbeiterausbildung nach dem Berufsbildungssystem der DDR ist einer dreijährigen Berufsausbildung nach dem BBiG gleichzusetzen.

Diese Überleitungsregelung gilt für betriebsratsfähige Betriebe. Sie gilt für die Laufzeit dieses Tarifvertrages.

(*)Berufs-, Positions-, Funktionsbezeichnungen, Dienststellungen und ähnliches begründen keinen Anspruch auf eine Eingruppierung in eine bestimmte Lohngruppe.

7. Hat ein/e Arbeitnehmer/in die Vertretung für eine andere berufliche Position übernommen, die einer höheren Lohngruppe zugeordnet ist, so erhält er/sie für die Dauer der Vertretung eine Zulage, falls die Stellvertretung in einem Kalenderjahr länger als 6 Wochen andauert. Die Höhe der Zulage bestimmt sich nach der Differenz zwischen dem Mindestlohn der normalen und der höherwertigen beruflichen Position.
8. Zuschläge und/oder Zulagen können jeweils pauschaliert werden.
9. Die im Lohngruppenplan aufgeführten Tätigkeitsbeispiele gelten für männliche und weibliche Arbeitnehmer gleichermaßen.
10. Zur Ermittlung des Stundenentgelts wird der tarifliche Monatslohn durch 169 (Basis 39-Stunden-Woche) geteilt.

II. Lohngruppenplan

Gruppe 1

Hilfstätigkeiten, die Vorkenntnisse nicht erfordern und jederzeit von anderen Beschäftigten ausgeführt werden können,

zum Beispiel

- Lagerhilfen
- Küchenhilfen

Gruppe 2

Tätigkeiten, die ohne Vorkenntnisse nach Einweisung ausgeführt werden,

zum Beispiel

- Auspacken, Abpacken, Sortieren
- Pförtner/in
- Raumpflegekräfte
- Wächter/in
- Kantinenkräfte

Gruppe 3

Tätigkeiten, die nach Einarbeitung und/oder unter Belastung(*) ausgeführt werden, zum Beispiel

- Lager-, Platz-, Transportarbeiten
- Zusammenstellen von Materialien und Waren/Kommissionieren

Gruppe 4

Tätigkeiten, die nach einer Anlernzeit und/oder unter stärkerer Belastung* ausgeführt werden, zum Beispiel

- Lager-, Platzarbeiten mit Material- und Warenkenntnissen,
- Warenannahme mit Kontrolltätigkeit (Qualitätskontrolle),
- Arbeiten mit einfachen Maschinen, zum Beispiel Fräse und Stanze,
- Staplerfahrer/in

(*)Belastungen im Sinne dieses Tarifvertrages sind alle Umstände, die auf den Menschen physisch oder psychisch belastend einwirken und objektiv messbar sind, wie zum Beispiel grundsätzlich im Stehen auszuführende Tätigkeiten, notwendige Körperhaltungen/Zwangshaltungen, Heben und Tragen von Lasten, nachhaltige Umgebungseinflüsse wie Lärm, hohe Temperaturen, Kälte, Nässe, Gase, Dämpfe, Staub, Zugluft.

Gruppe 5

Tätigkeiten, die mehrjährige Erfahrung voraussetzen und/oder nach entsprechender Prüfung und/oder unter sehr starker Belastung* ausgeführt werden, zum Beispiel

- a) Heizer von zulassungspflichtigen Anlagen
- b) Kran-, Baggerführer/in, Tätigkeiten bei schwierigen Stapelverhältnissen
Kraftfahrer/in Führerscheinklasse III
- c) Kraftfahrer/in Führerscheinklasse II
- d) Führen von Spezialfahrzeugen (nicht Flurfördergeräte),
Führen von komplexen maschinellen Anlagen

Gruppe 6

Tätigkeiten, die eine abgeschlossene Facharbeiter-/Handwerker Ausbildung voraussetzen bzw. Kenntnisse und Fertigkeiten, die denen der Facharbeiter/Handwerker gleichzusetzen sind:

- Facharbeiter-, Handwerker-Tätigkeiten
- Kundendienstmonteur-Tätigkeiten

Vorarbeiter/Schichtleiter erhalten Tariflohn Gruppe 5 a + 10 %

Meister erhalten Tariflohn Gruppe 6 + 20 %

III. Monatslöhne

Lohngruppe	1. August 2017	1. Mai 2018
	EURO	EURO
L1	1.785	1.821
L2	1.859	1.896
L3	2.008	2.048
L4		
u.a. Lagerarb.	2.236	2.281
Stapelfahrer	2.270	2.315
L5		
L5a)	2.348	2.395
L5b)	2.386	2.434
L5c)	2.422	2.470
L5d)	2.535	2.586
L6	2.799	2.855
Vorarbeiter/Schichtleiter	2.583	2.635
Meister	3.359	3.426

§ 4 Ausbildungsvergütungen

Die Ausbildungsvergütungen betragen:

	1. August 2017	1. August 2018
	EURO	EURO
Azubi 1. Jahr	674	687
Azubi 2. Jahr	718	732
Azubi 3. Jahr	835	852

§ 5 Schlussbestimmungen

1. Die Gehalts- und Lohnsätze gemäß §§ 2 und 3 treten am 1. August 2017 in Kraft und können mit einer Frist von drei Monaten, frühestens zum 30. April 2019, gekündigt werden. Für die Monate Mai bis Juli 2017 gelten die Vergütungssätze weiter, wie sie bis zum 30. April 2017 vereinbart waren.

Die tariflichen Ausbildungsvergütungen gemäß § 4 treten am 1. August 2017 in Kraft und können mit einer Frist von drei Monaten, frühestens zum 30. April 2019, gekündigt werden.

2. Der Tarifvertrag über Gehälter, Löhne, Ausbildungsvergütungen vom 9. Juli 2015 tritt hiermit außer Kraft.
3. Bestehende, für Beschäftigte günstigere Bedingungen dürfen aus Anlass des Inkrafttretens des Tarifvertrages nicht zu deren Ungunsten verändert werden.
4. Dieser Tarifvertrag ist gültig für die Mitglieder der tarifvertragschließenden Parteien.

Kuhs, 14. Juni 2017

AGA Norddeutscher Unternehmensverband
Großhandel, Außenhandel, Dienstleistung e. V

Volker Hepke

Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di),
Landesbezirk Nord

Matthias Baumgart

Cornelia Töpfer