



Tariffbereich	Augenoptik in der Bundesrepublik Deutschland (ohne Bayern)		
Tarifvertragsparteien	Zentralverband der Augenoptiker und Optometristen (ZVA) und Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft ver.di e.V.		
Geltungsbereich	für alle Beschäftigten (ausschließlich Auszubildenden) in den Betrieben, Betriebsteilen und Verwaltungsbereichen des Augenoptikerhandwerks		
Laufzeit des Manteltarifvertrages	gültig ab 01.04.2001 bis 31.03.2006 (aktuell in Nachwirkung)		
Laufzeit des Lohn- und Gehaltstarifvertrages	gültig ab 01.01.2002 - kündbar zum 31.01.2003 (aktuell in Nachwirkung)		
Anzahl der Lohngruppen:	5		
Differenzierung der Lohn- und Gehaltsgruppen nach			
- Lebensalter:	nein		
- Beschäftigungsdauer:	ja		
- Tätigkeit:	ja		
Bemerkungen:	<p>Keine Allgemeinverbindlichkeit.</p> <p>Der Manteltarifvertrag und der Lohn- und Gehaltstarifvertrag sind gekündigt worden. Seit dem Jahr 2008 gibt der Zentralverband der Augenoptiker Tarifempfehlungen (Tarifempfehlungen sind keine Tarifverträge) heraus. Mit der Tarifempfehlung vom 1. Januar 2024 enthält die monatliche Vergütung bereits einen Anteil des umgelegten 13. Monatsgehalts (Empfehlung der ZVA: 75 Prozent eines Monatsgehaltes). Danach beträgt die Vergütung für einen Augenoptiker mit Gesellenprüfung schwerpunktmäßig in der betriebsinternen Werkstatt, bzw. schwerpunktmäßig im Verkauf tätig, ab dem 01.01.2024, mindestens 2.603,13 €. Mitarbeiter nach Ablauf der Ausbildungszeit ohne Gesellenprüfung erhalten 90 % der Vergütung. Die Vergütung bezieht sich hier auf eine 40-Stunden-Woche bei einer zugrunde gelegten Urlaubsdauer von 30 Werktagen.</p> <p>Bitte gesetzlichen Mindestlohn beachten. Dieser beträgt 12,41 €/brutto pro Stunde ab 1.1.2024 und erhöht sich ab 1.1.2025 auf 12,82 €.</p>		
Höhe der Löhne und Gehälter	ab 01.01.2002	ab 01.01.2024 Empfehlung der ZVA	
Unterste Vergütungsgruppe ab:	1.319,00 €/brutto	2.342,82 €/brutto	
Höchste Vergütungsgruppe ab:	2.800,00 €/brutto	3.878,13 €/brutto	
Einstiegsgentgelt nach der Ausbildung:	ab 01.01.2002	ab 01.01.2024 Empfehlung der ZVA	
	1.465,00 €/brutto	2.603,13 €/brutto	
Höhe der monatlichen Ausbildungsvergütung	ab 01.08.2024		
Es handelt sich hierbei um Empfehlungen der Augenoptiker-Innung Rheinland-Pfalz/Saarland	1. Ausbildungsjahr	800,00 €/brutto	
	2. Ausbildungsjahr	950,00 €/brutto	
	3. Ausbildungsjahr	1.100,00 €/brutto	
Wöchentliche Regelarbeitszeit	39 Stunden		



Jahressonderzahlung (Weihnachtsgeld)	Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis am 30.11 des laufenden Kalenderjahres mindestens 12 Monate ununterbrochen besteht, erhalten ein 13. Monatsgehalt in Höhe von 100 %.
Vermögenswirksame Leistungen	keine Regelung
Urlaubsdauer Grundurlaub ab dem 30. Lebensjahr ab 35. Lebensjahr Auszubildende zusätzliches Urlaubsgeld	30 Werktage + 3 Werktage + 3 Werktage 27 Werktage keine Regelung
Kündigungsfristen	<ol style="list-style-type: none"> 1) Während der Probezeit beträgt die Kündigungsfrist im 1. Monat zwei Wochen, danach 1 Monat zum Monatsende. 2) Nach Ablauf der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis von jedem Teil zum Schluss eines Kalendervierteljahres unter Einhaltung einer Frist von 6 Wochen gekündigt werden.
Verfallklausel	<ol style="list-style-type: none"> 1) Der/die Beschäftigte ist zur sofortigen Nachprüfung des ausbezahlten Geldbetrages bzw. seiner/ihrer Entgeltabrechnung verpflichtet. Differenzen sind unverzüglich der Abrechnungsstelle zu melden. 2) Ansprüche auf Bezahlung von Mehrarbeit, Nachtarbeit, Sonntags- und Feiertagsarbeit erlöschen mit dem Ablauf von drei Monaten nach ihrer Entstehung, wenn sie nicht innerhalb dieser Frist schriftlich geltend gemacht werden. Der Urlaubsanspruch erlischt drei Monate nach Ablauf des Kalenderjahres bzw. Beendigung des Arbeitsverhältnisses, in dem das Recht auf Urlaub erworben ist, sei es denn, dass der Anspruch rechtzeitig, aber erfolglos dem Arbeitgeber oder seinem Stellvertreter schriftlich geltend gemacht wurde. Alle übrigen aus dem Tarifvertrag und dem Arbeitsverhältnis entstandenen gegenseitigen Ansprüche sind spätestens innerhalb von drei Monaten nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses schriftlich geltend zu machen. 3) Die in Ziffer 2 genannten Ausschlussfristen gelten nicht für Ansprüche eines Arbeitgebers oder eines/einer Beschäftigten gegen einen/eine Beschäftigte(n) oder Arbeitgeber, die auf eine unerlaubte Handlung gestützt werden. Für diese Ansprüche gelten die gesetzlichen Vorschriften.