



Tarifbereich	Groß- und Außenhandel im Saarland		
Tarifvertragsparteien	Groß- und Außenhandelsverband Saarland e. V. und ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft, Landesbezirk Saar, DHV – Die Berufsgewerkschaft e. V.		
Geltungsbereich	für alle Beschäftigten einschl. der Auszubildenden in den Firmen des Groß- und Außenhandels einschl. der Hilfs- und Nebenbetriebe		
Laufzeit des Manteltarifvertrages	gültig ab 01.04.1997		
Laufzeit des Lohn- und Gehaltstarifvertrages	gültig ab 01.05.2017 – erstmals kündbar zum 30.04.2019		
Anzahl der Lohngruppen:	5		
Anzahl der Gehaltsgruppen	6		
Differenzierung der Lohn- und Gehaltsgruppen nach	Lebensalter:	Beschäftigungsdauer:	Tätigkeit:
	nein	ja (Gehaltstarifvertrag)	ja (Lohntarifvertrag)
Bemerkungen:	<p>Die Tarifvereinbarungen aus dem Manteltarifvertrag sind allgemeinverbindlich. Bei den mit *) gekennzeichneten Werten handelt es sich nicht um tariflich ausgehandelte Ausbildungsvergütungen, Löhne oder Gehälter, sondern lediglich um Empfehlungen der jeweiligen Innung oder Verband.</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	ab 01.09.2017	ab 01.10.2021 *)	
Unterste Lohngruppe ab:	1.853,00 €/brutto	1.963,50 €/brutto	
Höchste Lohngruppe ab:	2.537,50 €/brutto	2.675,50 €/brutto	
Höhe der Gehälter	ab 01.09.2017	ab 01.10.2021 *)	
Unterste Gehaltsgruppe ab:	1.593,00 €/brutto	1.693,50 €/brutto	
Höchste Gehaltsgruppe ab:	3.938,00 €/brutto	4.133,00 €/brutto	
Nach der Ausbildung	ab 01.09.2017	ab 01.10.2021 *)	
- Kaufmann/-frau im Groß- und Außenhandel	1.956,00 €/brutto	2.071,00 €/brutto	
- gewerbliche Arbeitnehmer – 1. Gesellenjahr	2.052,00 €/brutto	2.171,00 €/brutto	
- Kraftfahrer – 1. Gesellenjahr	2.052,00 €/brutto	2.171,00 €/brutto	
Höhe der monatlichen Ausbildungsvergütung	ab 01.09.2017	ab 01.10.2021 *)	
1. Ausbildungsjahr	719,50 €/brutto	759,50 €/brutto	
2. Ausbildungsjahr	777,00 €/brutto	819,50 €/brutto	
3. Ausbildungsjahr	894,00 €/brutto	941,00 €/brutto	



Wöchentliche Regelarbeitszeit	38,5 Stunden	
Urlaubsdauer für die über 16jährigen Auszubildenden und Jugendlichen sowie die übrigen Arbeitnehmer	29 Arbeitstage	
zusätzliches Urlaubsgeld - für Auszubildende - für unter 30jährige Arbeitnehmer - für über 30jährige Arbeitnehmer	266,00 €/brutto 399,00 €/brutto 461,00 €/brutto	
Jahressonderzahlung (Weihnachtsgeld) - für Angestellte und gewerbliche Arbeitnehmer - Auszubildende	300,00 €/brutto 226,70 €/brutto	
Vermögenswirksame Leistung	Bei einer ununterbrochenen Betriebszugehörigkeit von mehr als 6 Monaten erhalten Vollzeitbeschäftigte monatlich 26,59 € und Teilzeitbeschäftigte im Verhältnis ihrer tatsächlichen Arbeitszeit zur tariflichen Wochenarbeitszeit.	
Kündigungsfristen		
Es gelten folgende Mindestkündigungsfristen:		
	gewerbliche Arbeitnehmer	Angestellte
Probezeit	14 Tage zum Monatsende	1 Monat zum Monatsende
Grundkündigungsfrist	1 Monat zum Monatsende	6 Wochen zum Quartalsende
Die v. g. Kündigungsfristen gelten für Arbeitgeber und Arbeitnehmer gleichermaßen.		
Für den Arbeitgeber verlängert sich die Kündigungsfrist nach einer Betriebszugehörigkeit des Arbeitnehmers von:		
	gewerbliche Arbeitnehmer	Angestellte
5 Jahre	2 Monate zum Monatsende	3 Monate zum Quartalsende
8 Jahre	3 Monate zum Monatsende	4 Monate zum Quartalsende
10 Jahre	4 Monate zum Monatsende	5 Monate zum Quartalsende
12 Jahre	5 Monate zum Monatsende	6 Monate zum Quartalsende
15 Jahre	6 Monate zum Monatsende	
20 Jahre	7 Monate zum Monatsende	



Ausschlussfristen	
	<ol style="list-style-type: none">1. Das Gehalt bzw. der Lohn ist am Ende des Kalendermonats bzw. des Lohnabrechnungszeitraumes fällig. Provisionen, Vergütungen und Abgeltungen für Mehr-, Nacht-, Schicht-, Sonn- und Feiertagsarbeit sind spätestens am Schluss des folgenden Monats fällig, in jedem Fall jedoch mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Für Provisionen kann ein anderer Fälligkeitszeitpunkt schriftlich vereinbart werden.2. Der Anspruch auf vorgenannte Vergütungen sowie alle sonstigen gegenseitigen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis sind binnen drei Monaten nach Fälligkeit dem anderen Vertragspartner gegenüber schriftlich geltend zu machen. Ist im Falle des Annahmeverzuges des Arbeitgebers eine Klage bei wiederkehrenden Leistungen erhoben worden, so sind zur Wahrung der Ausschlussfristen weder eine erneute schriftliche Geltendmachung noch Klage auf die erst später fällig werdenden Leistungen erforderlich.3. Die Ausschlussfristen zur Geltendmachung gelten nicht für Schadensersatzansprüche aus Verkehrsunfällen und mit Strafe bedrohten Handlungen sowie Ansprüche aus der betrieblichen Altersversorgung.4. Sofern die Ansprüche innerhalb der genannten Fristen oder in der vorgeschriebenen Form nicht erhoben werden, verfallen sie. Bei Ansprüchen des Arbeitnehmers gegenüber dem Arbeitgeber gilt dies nicht, falls der Arbeitgeber die ihm nach § 19 Ziffer 6 obliegende Pflicht nicht erfüllt hat.