

Mantel-TV Nr.2/2004, Friseurhandwerk, Bayern, 04.10.2004

Nummer: 21408.013

Datum: 2004-10-04

Fundstelle: Bundesanzeiger Nummer 119 29.06.2005 2005-06-29

Klassifizierung: Mantel-TV

Fachbereich: Friseurhandwerk

Tarifgebiet: Bayern

Geltungsbereich: alle Arbeitnehmer

Vorgaenger: 21408.001

AVE-Anfang: 2004-07-01

Bemerkung

- a) Die Bekanntmachungen im Bundesanzeiger sind lediglich auszugsweise wiedergegeben. Die Auszüge enthalten die maßgebenden Regelungen und Daten der Allgemeinverbindlicherklärung des jeweiligen Tarifvertrages bzw. des vorliegenden Antrages auf Allgemeinverbindlicherklärung.
- b) Verwendet wurden die Originaltexte der Tarifverträge, die im öffentlichen Tarifregister (§ 6 TVG) enthalten sind. Redaktionelle Änderungen sind nicht vorgenommen worden. Soweit Schreibfehler vorkommen, stammen diese aus den Originaltexten.

Bekanntmachung über die Allgemeinverbindlicherklärung von Tarifverträgen für das Friseurhandwerk

vom 6. Juni 2005

Auf Grund des § 5 des Tarifvertragsgesetzes werden im Einvernehmen mit dem Tarifausschuss des Landes Bayern

- a) der Manteltarifvertrag Nr. 2/2004 für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im bayerischen Friseurhandwerk vom 4. Oktober 2004

mit Wirkung

für den Tarifvertrag zu Buchstabe a: vom 1. Juli 2004

mit den unten stehenden Einschränkungen für allgemeinverbindlich erklärt.

Einschränkungen:

Soweit Bestimmungen der Tarifverträge auf Vorschriften in anderen Tarifverträgen verweisen, erfasst die Allgemeinverbindlicherklärung die verweisenden Bestimmungen nur, wenn und soweit die in Bezug genommenen Vorschriften ihrerseits für allgemeinverbindlich erklärt worden sind.

Bayerisches Staatsministerium für Arbeit und Sozialordnung, Familie und Frauen

Manteltarifvertrag für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im bayerischen Friseurhandwerk Nr. 2/2004

vom 4. Oktober 2004

Inhaltsübersicht

- § 1 Geltungsbereich
- § 2 Arbeitsvertrag, Personalakten
- § 3 Probezeit
- § 4 Allgemeine Pflichten des/der Arbeitnehmer(s)in
- § 5 Allgemeine Pflichten des/der Arbeitgeber(s)in
- § 6 Regelmäßige Arbeitszeit
- § 7 Abweichende Vereinbarungen zur Arbeitszeit
- § 8 Arbeit außerhalb der üblichen Arbeitszeit
- § 9 Entgelt
- § 10 Weihnachtsgeld
- § 11 Erholungsurlaub
- § 12 Lohn-/Gehaltsfortzahlung im Krankheitsfall
- § 13 Arbeitsversäumnis
- § 14 Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgeltes
- § 15 Arbeitsbefreiung unter Fortfall des Entgeltes
- § 16 Beendigung des Arbeitsverhältnisses
- § 17 Zeugnis
- § 18 Ausschlussfristen
- § 19 Betriebszugehörigkeit
- § 20 Wahrung des Rechts- und Besitzstandes
- § 21 Inkrafttreten

Zwischen dem

Partner:

Landesinnungsverband des bayerischen Friseurhandwerks

Pettenkoferstr. 7, 80336 München

einerseits

und der

Partner:

ver.di Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft, Landesbezirk Bayern

Schwanthalerstraße,64, 80336 München

andererseits

wird folgender Manteltarifvertrag geschlossen:

§ 1 Geltungsbereich

- a) Räumlich: Für den Freistaat Bayern
- b) Fachlich: Für alle gewerblichen Betriebe des Friseurhandwerks und Betriebe der
Haarbearbeitung
- c) Persönlich: Für alle Arbeitnehmer/innen, die mit friseurhandwerklichen Arbeiten und als
Rezeptionisten/innen beschäftigt werden.

§ 2 Arbeitsvertrag, Personalakten

(1) Der Arbeitsvertrag ist schriftlich zu schließen. Dem/der Arbeitnehmer/in ist eine Ausfertigung auszuhändigen. Nebenabreden sind nur wirksam, wenn sie schriftlich vereinbart werden. Vereinbarungen im Arbeitsvertrag, die gesetzliche Regelungen, Bestimmungen dieses Tarifvertrages oder des Entgelt-Tarifvertrages einschränken oder diesen entgegenstehen, sind unwirksam.

(2) Der/die Arbeitnehmer/in hat ein Recht auf Einsicht in seine/ihre vollständigen Personalakten. Er/sie kann das Recht auf Einsicht auch durch einen/eine hierzu schriftlich Bevollmächtigte/n ausüben. Die Vollmacht ist zu den Personalakten zu nehmen. Das Recht, Einsicht in die Personalakten zu nehmen, schließt das Recht ein, Kopien zu fertigen .

(3) Der/die Arbeitnehmer/in muss über Beschwerden und Behauptungen tatsächlicher Art, die für ihn/sie ungünstig sind oder ihm/ihr nachteilig werden können, vor Aufnahme in die Personalakten gehört werden. Seine/ihre Äußerung ist zu den Personalakten zu nehmen.

§ 3 Probezeit

Die ersten zwei Beschäftigungsmonate gelten als Probezeit. Mit Arbeitnehmer/innen, die mindestens Ecklohn erhalten, kann einzelvertraglich eine längere Probezeit vereinbart werden. Die Frist nach § 1 Abs. 1 KSchG bleibt unberührt. Die Probezeit entfällt, wenn der/die Arbeitnehmer/in in unmittelbarem Anschluss an ein abgeschlossenes Ausbildungsverhältnis in demselben Betrieb eingestellt wird.

§ 4 Allgemeine Pflichten des/der Arbeitnehmer(s)in

(1) Die festgelegte Arbeitszeit ist pünktlich einzuhalten.

(2) Das für die Ausübung der Tätigkeit von dem/der Arbeitgeber/in zur Verfügung zu stellende, erforderliche Werkzeug und Gerät ist sachgemäß zu behandeln und darf nicht mit nach Hause genommen werden. Erwirbt der Arbeitnehmer das Werkzeug selbst, erhält er als Vollzeitkraft eine monatliche Entschädigung gemäß Entgelt Tarifvertrag, Teilzeitkräfte erhalten den anteiligen Betrag. Der Arbeitnehmer hat dann selbst für den ordnungsgemäßen Zustand des Werkzeugs zu sorgen. Der Arbeitsplatz bzw. Bedienungsplatz und die Berufskleidung sind sauber und in Ordnung zu halten.

(3) Der/die Arbeitnehmer/in ist verpflichtet, bei Mangel an geeigneter Arbeit vorübergehend eine andere, zumutbare betriebsbezogene Arbeit, z. B. Schaufensterdekoration, Regalpflege, Inventur, Rezeption, Reinhalten von Arbeitsplätzen, im Betrieb zu leisten. Eine Kürzung des Arbeitsentgeltes darf hierdurch nicht eintreten.

(4) Der/die Arbeitnehmer/in ist verpflichtet, an Maßnahmen zur Fortbildung teilzunehmen, die der/die Arbeitgeber/in schriftlich anordnet. Die im Kalenderjahr vier Stunden übersteigenden Fortbildungszeiten werden voll vergütet.

§ 5 Allgemeine Pflichten des/der Arbeitgeber(s)in

(1) Der/die Arbeitgeber/in hat das zur Bedienung der Kunden benötigte Handwerkszeug sowie die erforderliche Schutzkleidung zur Verfügung zu stellen und instand zu halten. Das Gleiche gilt für salonspezifische Berufskleidung, die von dem/der Arbeitgeber/in, verlangt wird.

(2) Der/die Arbeitgeber/in ermöglicht die Teilnahme an Maßnahmen zur beruflichen Fortbildung. Voraussetzung ist eine sach- und termingerechte Absprache, in die auch die inhaltliche Ausrichtung, die Übernahme der Kosten sowie eine einzelvertragliche Regelung über die daraus eventuell abzuleitende Bindungsfrist oder zeitlich abgestufte Rückzahlung der Kosten im Falle der Lösung des Arbeitsvertrages durch den Arbeitnehmer unter Beachtung der geltenden Rechtsgrundsätze einzubeziehen sind.

§ 6 Regelmäßige Arbeitszeit

(1) Die regelmäßige Arbeitszeit beträgt ausschließlich der Pausen 37 Stunden in der Fünf- bzw. Sechs-Tage-Woche.

(2) Beginn und Ende der regelmäßigen Arbeitszeit und die Lage und Verteilung der Pausen sind betrieblich zu regeln und dem/der Arbeitnehmer/in rechtzeitig vorher mitzuteilen.

(3) Durch höhere Gewalt ausfallende Arbeitsstunden können unter Einhaltung der gesetzlichen Vorschriften ohne Aufschlag in den darauffolgenden drei Monaten nachgeholt werden oder alternativ mit Urlaub verrechnet werden, wenn während dieser Ausfallzeiten keine Arbeitsleistung erbracht werden konnte. Wenn

der/die Arbeitnehmer/in zur Aufnahme der Tätigkeit bereits am Arbeitsplatz anwesend ist und es kann dennoch nicht gearbeitet werden, wird die erste Stunde vergütet.

§ 7 Abweichende Vereinbarungen zur Arbeitszeit

(1) Durch schriftliche Vereinbarung zwischen dem/der Arbeitgeber/in und dem/der Arbeitnehmer/in kann eine abweichende, höhere Arbeitszeit festgelegt werden. Die regelmäßige Arbeitszeit kann 38 oder 39 Stunden in der Woche betragen.

(2) Die entsprechende Vergütung wird im Tarifvertrag über Entgelte festgelegt. Anstelle der finanziellen Vergütung für die 38. und 39. Stunde kann auch eine Verlängerung des Urlaubs gewählt werden. Bei der 38-Stundenwoche wird der Urlaub um sieben Arbeitstage verlängert, bei der 39-Stundenwoche um 14 Arbeitstage. In diesem Fall wird ein gesonderter Zuschlag für die Verlängerung der Arbeitszeit nicht gezahlt.

(3) Die schriftliche Vereinbarung gilt für bis zu zwölf Monate. Sie verlängert sich jeweils stillschweigend um die entsprechenden Monate, wenn sie nicht einen Kalendermonat vor Ablauf schriftlich gekündigt wird.

(4) Mit vollbeschäftigten Arbeitnehmern ist auf Antrag eine geringere als die regelmäßige Arbeitszeit nach § 6 zu vereinbaren, wenn sie

- a) mindestens ein Kind unter 18 Jahren oder
- b) einen nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftigen Angehörigen tatsächlich betreuen oder pflegen und dringende betriebliche Gründe nicht entgegenstehen.

(5) Die Teilzeitbeschäftigung nach Abs. 4 ist zeitlich zu befristen (z. B. Ablauf des Befristungsgrundes). Sie kann verlängert werden.

(6) Aus anderen als in Abs. 4 genannten Gründen kann eine Teilzeitbeschäftigung in befristeter oder unbefristeter Form vereinbart werden, wenn keine dringenden betrieblichen Gründe entgegenstehen.

(7) Unbefristet teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer/innen sind bei der Besetzung von Vollzeitstellen bevorzugt zu berücksichtigen.

§ 8 Arbeit außerhalb der üblichen Arbeitszeit

(1) Arbeit außerhalb der vereinbarten Arbeitszeit umfasst die nachfolgenden Tatbestände:

- a) Überstunden sind die Arbeitszeit innerhalb einer Kalenderwoche, die über die Regelungen nach § 6 Abs. 1 bzw. § 7 Abs. 1 hinausgeht. Bei ihrer Erfassung gilt jede angefangene Viertelstunde als geleistete Viertelstunde. Überstunden werden nur abgegolten, wenn der/die zur Anordnung Berechtigte sie angeordnet hat oder sie aus der Sache heraus angefallen sind.
- b) Nacharbeit sind die Arbeitsstunden in der Zeit von 21.00 Uhr bis 6.00 Uhr.
- c) Sonntags- und Feiertagsarbeit ist die an Sonntagen und gesetzlichen Feiertagen in der Zeit von 0.00 Uhr bis 24.00 Uhr geleistete Arbeit. Sie darf nur im Rahmen der Bestimmungen der Gewerbeordnung, des Ladenschlussgesetzes und den dazu erlassenen Vorschriften zur Durchführung geleistet werden.
- d) Nacht-, Sonntags- und Feiertagsarbeit wird nur abgegolten, wenn der/die Anordnungsberechtigte sie angeordnet hat.

(2) Arbeit außerhalb der vereinbarten Arbeitszeit wird durch Freizeit oder finanziell nach folgenden Grundsätzen abgegolten:

- a) Werden Überstunden innerhalb von drei Monaten nach Entstehung durch Freizeit ausgeglichen, so entsteht kein zeitlicher oder finanzieller Aufschlag.
- b) Sofern es die betrieblichen Belange zulassen, können Überstunden auf Wunsch des/der Arbeitnehmers/in innerhalb von drei Monaten zusammenhängend durch Freizeit ausgeglichen werden,
- c) Auf Wunsch des/der Arbeitnehmers/in können die Aufschläge nach Abs. 3b, 3c und 3d innerhalb von drei Monaten in Freizeit ausgeglichen werden.

d) Der auf die Stunden entfallende Teil des Monatsentgeltes beträgt bei einer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von 37 Stunden 1/161, von 38 Stunden 1/165 und von 39 Arbeitsstunden 1/169 des jeweils gültigen Monatsentgeltes.

(3) Wenn ein zeitlicher oder finanzieller Aufschlag für Arbeit außerhalb der vereinbarten Arbeitszeit anfällt, gelten für seine Höhe nachfolgende Werte:

a)	Überstunden	30 %
b)	Nacharbeit	40 %
c)	Sonntagsarbeit	50 %
d)	Arbeit an gesetzlichen Feiertagen, auch wenn sie auf einen Sonntag fallen, sowie am Ostersonntag und Pfingstsonntag.	100 %

(4) Beim Zusammentreffen von Aufschlägen nach Abs. 3a oder 3b mit Aufschlägen nach Abs. 3c oder 3d wird der jeweils höchste Aufschlag bezahlt. Wenn die Regelung nach Abs. 2c nicht zur Anwendung kommt, werden die finanziellen Aufschläge nach Abs. 3c und 3d auch dann geleistet, wenn die angefallene Mehrarbeit durch Freizeit zeitlich gleicher Dauer ausgeglichen wird.

(5) Der finanzielle Ausgleich von Arbeit außerhalb der üblichen Arbeitszeiten erfolgt spätestens mit der Vergütung für den Folgemonat.

§ 9 Entgelt

(1) Das Entgelt der Beschäftigten im bayerischen Friseurhandwerk wird in einem Entgelttarifvertrag zwischen ver.di Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft, Landesbezirk Bayern und dem Landesinnungsverband des bayerischen Friseurhandwerks geregelt.

(2) Die Zahlung des Entgeltes erfolgt spätestens während der Arbeitszeit des letzten Arbeitstages des Lohn-/Gehaltsabrechnungszeitraums. Bis zum 15. des Folgemonats ist eine Abrechnung auszuhändigen, aus der der Bruttolohn/das Bruttogehalt, die Zuschläge und die sonstigen Entgelte und die Abzüge ersichtlich sind.

(3) Der/die Arbeitnehmer/in ist zur unverzüglichen Nachprüfung der Lohn- /Gehaltsabrechnung und des Entgeltes verpflichtet. Forderungen aus der Lohn /Gehaltsabrechnung sind innerhalb von drei Monaten nach Fälligkeit schriftlich geltend zu machen.

(4) Die Höhe der Abzüge für Sachbezüge (Kost und Wohnung) richtet sich nach den Bestimmungen des § 17 Abs. 1 Nr. 3 SGB IV.

§ 10 Weihnachtsgeld

(1) Der/die Arbeitnehmer/in erhält in jedem Kalenderjahr ein Weihnachtsgeld in Höhe von mindestens 25 Prozent des im Durchschnitt der letzten sechs Monate individuell zustehenden Entgeltes, wenn er/sie

- a) am 1. Dezember im Arbeitsverhältnis steht und
- b) seit dem 1. Januar ununterbrochen im Arbeitsverhältnis zu demselben Arbeitgeber gestanden hat und
- c) nicht in der Zeit bis einschließlich 31. Dezember aus eigenem Verschulden oder eigenem Wunsch aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet.

(2) Dem/der Arbeitnehmer/in, der/die unmittelbar an das Ausbildungsverhältnis im selben Friseurbetrieb in ein Arbeitsverhältnis übernommen worden ist, wird die Ausbildungszeit des letzten Ausbildungsjahres auf den Anspruchszeitraum angerechnet.

(3) Der/die Arbeitnehmer/in, dessen/deren Arbeitsverhältnis nach dem 30. September wegen Erreichens der Altersgrenze oder infolge Berufs- oder Erwerbsunfähigkeit endet, erhält die volle Zuwendung gemäß Absatz 1, wenn er/sie mindestens vom Beginn des Kalenderjahres an ununterbrochen im Arbeitsverhältnis zu demselben Arbeitgeber gestanden hat.

(4) In den Fällen des Absatzes 1, Buchstabe c) Wird das Weihnachtsgeld auch gewährt, wenn

- a) der/die Arbeitnehmer/in wegen einer Körperschädigung, die ihn/sie zur Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses unfähig macht,
- b) der/die Arbeitnehmer/in wegen einer in Ausübung oder infolge seiner/ihrer Arbeit erlittenen Gesundheitsschädigung, die seine/ihre Arbeitsfähigkeit für längere Zeit wesentlich herabsetzt, gekündigt oder einen Auflösungsvertrag geschlossen hat.

(5) Arbeitnehmer/innen, die sich in Elternzeit befinden und deren Beschäftigungsverhältnis nicht gekündigt ist, erhalten das anteilige Weihnachtsgeld in den Jahren, in denen die Elternzeit nicht zwölf Monate ausmachte.

(6) Arbeitnehmer/innen, die in einem Teilzeit-Arbeitsverhältnis stehen, erhalten ebenfalls ein Weihnachtsgeld gemäß Absatz 1.

(7) Arbeitnehmer/innen, deren Arbeitsverhältnis nach dem 1. Januar begonnen und am 1. Dezember mindestens drei Monate bestanden hat, erhalten für jeden Kalendermonat des Bestehens des Arbeitsverhältnisses ein Zwölftel des Weihnachtsgeldes gemäß Absatz 1.

(8) Das Weihnachtsgeld soll spätestens bis zum 10. Dezember des laufenden Jahres gezahlt werden. Es kann auch in zwölf gleichen, nachweislichen Monatsbeträgen bezahlt werden. In den Fällen des Absatzes 3 ist das Weihnachtsgeld bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu zahlen.

(9) Hat der/die Arbeitnehmer/in das Weihnachtsgeld erhalten, scheidet jedoch entgegen Absatz 1, Buchstabe c) aus dem Arbeitsverhältnis aus, so hat er/sie das Weihnachtsgeld spätestens zum Zeitpunkt des Ausscheidens zurückzuzahlen.

(10) Bestehende betriebliche Vereinbarungen, die für den/die einzelne/n Arbeitnehmer/in günstiger sind, werden nicht berührt.

§ 11 Erholungsurlaub

(1) Der/die Arbeitnehmer/in hat im Kalenderjahr Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub. Das Urlaubsjahr ist das Kalenderjahr. Den gesamten Urlaubsanspruch (Abs. 2 bzw. Abs. 6) erwirbt der/die Arbeitnehmer/in erstmals nach sechsmonatigem Bestehen des Arbeitsverhältnisses. Auf Wunsch des/der Arbeitnehmer/in sind bis zu drei Wochen zusammenhängend zu gewähren. Beim Ausscheiden vor Erfüllung der Anwartschaft hat der/die Arbeitnehmer/in einen Anspruch auf Teilurlaub.

(2) Der Erholungsurlaub beträgt bei einer Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit auf fünf Arbeitstage in der Kalenderwoche

nach Vollendung des	18.	27.	36.
	Lebensjahres		
bei einer Betriebszugehörigkeit			
bis zu 2 Jahren	23	24	25
von 3 bis 6 Jahren	25	26	27

ab dem 7. Jahr	26	27	28
----------------	----	----	----

Arbeitstage.

(3) Für Arbeitnehmer/innen, die nicht in der Fünf-Tage-Woche beschäftigt sind, gelten für die Berechnung der Urlaubsansprüche nachfolgende Umrechnungsformeln:

- a) bei dauerhafter regelmäßiger Beschäftigung abweichend von der Fünf Tage-Woche

Urlaubstage der 5-Tage-Woche x regelmäßige Wochenarbeitstage 5

- b) bei unregelmäßiger Abweichung von der Fünf-Tage-Woche

Urlaubstage der 5-Tage-Woche x Jahresarbeitstage 250

(4) Entstehen bei Urlaubsberechnungen Bruchteile von Urlaubstagen, so werden diese Bruchteile ab 0,5 auf einen ganzen Urlaubstag aufgerundet, unter 0,5 abgerundet.

(5) Maßgebend für die Dauer des Erholungsurlaubes sind das Lebensalter und die Zeit der Betriebszugehörigkeit bei Beginn des Urlaubsjahres. Die Betriebszugehörigkeit berechnet sich nach vollen Kalenderjahren. Das Eintrittsjahr wird als volles Jahr auf die Betriebszugehörigkeit angerechnet, wenn das Arbeitsverhältnis im Eintrittsjahr mindestens acht Kalendermonate bestanden hat.

(6) In dem Jahr, in dem das Arbeitsverhältnis begonnen oder beendet wurde, hat der/die Arbeitnehmer/in für jeden Kalendermonat Anspruch auf 1/12 des Jahresurlaubs. Dabei gelten mehr als 15 Kalendertage als ein voller Kalendermonat. Nach Erfüllung der gesetzlichen Wartezeit hat der/die Arbeitnehmer/in zumindest Anspruch auf den gesetzlichen Mindesturlaub.

(7) Während des Urlaubs ist der Durchschnittsverdienst der letzten sechs Monate ohne Überstundenvergütung zu bezahlen. Lohn-/Gehaltserhöhungen werden auch während des Urlaubs berücksichtigt.

(8) Beim Ausscheiden ist der Erholungsurlaub in der Kündigungsfrist zu nehmen. Ist während der Kündigungsfrist eine Urlaubsgewährung nicht möglich, so wird der Urlaubsanspruch in Geld abgegolten.

(9) Erkrankt der/die Arbeitnehmer/in während desurlaubes, so werden die durch ärztliches Zeugnis ausgewiesenen Krankentage auf die Urlaubstage nicht angerechnet. Der/die Arbeitnehmer/in hat sich jedoch nach dem termingemäßen Ablauf des Urlaubs oder, falls die Krankheit länger dauert, nach Beendigung der Krankheit zunächst dem Betrieb zur Verfügung zu stellen. Der Termin für den restlichen Urlaub ist neu zu vereinbaren.

(10) Beim Ausscheiden aus dem Betrieb ist dem/der Arbeitnehmer/in eine Bescheinigung über den im laufenden Jahr gewährten oder bezahlten Erholungsurlaub auszuhändigen. Diese Bescheinigung muss im neuen Betrieb vorgelegt werden.

(11) Der Zeitpunkt des Urlaubsantritts wird im Einvernehmen zwischen dem/der Arbeitgeber/in und dem/der Arbeitnehmer/in zu Jahresbeginn unter Wahrung der Interessen des Betriebes und unter Berücksichtigung der Wünsche des/der Arbeitnehmers/in festgelegt.

(12) Konnte der Erholungsurlaub bis zum Ende des Jahres nicht angetreten werden, so ist er innerhalb der ersten drei Monate des folgenden Jahres anzutreten. Kann der Urlaub wegen Arbeitsunfähigkeit oder aus betrieblichen Gründen auch in der Übertragungsfrist nicht angetreten werden, ist er innerhalb weiterer drei Monate anzutreten oder abzugelten.

(13) Der Erholungsurlaub für jugendliche Arbeitnehmer/innen richtet sich nach dem Jugendarbeitsschutzgesetz vom 12. April 1976 in der jeweils gültigen Fassung, soweit dieses günstiger ist.

(14) Zum Zwecke eines längeren, zusammenhängenden Jahresurlaubes kann zwischen dem/der Arbeitnehmer/in und dem/der Arbeitgeber/in schriftlich vereinbart werden, dass bis zu zehn Urlaubstage in das neue Urlaubsjahr übertragen werden können.

(15) Im Übrigen gelten die Bestimmungen des Bundesurlaubsgesetzes.

§ 12 Lohn-/Gehaltsfortzahlung im Krankheitsfall

Dem/der Arbeitnehmer/in wird im Falle einer Krankheit oder durch Unfall verursachten Arbeitsunfähigkeit oder während der Dauer eines durch die Versorgungsbehörden oder durch die Sozialversicherung genehmigten Maßnahme der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation, die in einer Einrichtung der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation durchgeführt wird, das ungekürzte Entgelt bis zur Dauer von sechs Wochen weiter gezahlt. Unter Entgelt im Sinne dieser Bestimmung ist der Durchschnittsverdienst der letzten drei Monate ohne Überstundenvergütung und Weihnachtsgeld zu verstehen.

§ 13 Arbeitsversäumnis

(1) Arbeitsunfähigkeit wegen Krankheit ist unverzüglich anzuzeigen. Die Arbeitsunfähigkeitbescheinigung ist spätestens am dritten Krankheitstage bei dem/der Arbeitgeber/in vorzulegen. Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als bescheinigt, ist der/die Arbeitgeber/in unverzüglich zu informieren. Die Anschlussbescheinigung ist am nächsten Tag vorzulegen.

(2) Arztbesuche sollen grundsätzlich nicht während der Arbeitszeit erfolgen. Sind Arztbesuche trotzdem notwendig, hat der behandelnde Arzt eine entsprechende Bestätigung auszustellen. Sollten Kosten für die Bestätigung anfallen, so trägt diese der/die Arbeitgeber/in.

§ 14 Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgeltes

(1) Der/die Arbeitnehmer/in wird in den nachstehenden Fällen, soweit die Angelegenheit nicht außerhalb der Arbeitszeit erledigt werden kann, unter Fortzahlung des Entgeltes für die Dauer der unumgänglich notwendigen Abwesenheit von der Arbeit freigestellt.

1. Zur Erfüllung allgemeiner staatsbürgerlicher Pflichten, soweit nicht aufgrund gesetzlicher Bestimmungen üblicherweise Lohnausfall erstattet wird:

- a) zur Ausübung des Wahl- und Stimmrechts und zur Beteiligung an Wahlausschüssen;
- b) zur Ausübung öffentlicher Ehrenämter;
- c) zur Teilnahme an Wahlen der Organe der gesetzlichen Sozialversicherung und anderer öffentlicher Einrichtungen;
- d) zur Wahrnehmung amtlicher, insbesondere gerichtlicher oder polizeilicher Termine.

2. Aus folgenden Anlässen:

- a) bei amts-, kassen- oder versorgungsärztlich angeordneten Untersuchungen und Behandlungen;
- b) zur Ablegung von beruflichen oder der Fortbildung dienenden Prüfungen, soweit diese dem beruflichen oder betrieblichen Interesse dienen;
- c) zur Teilnahme an der Beisetzung von Angehörigen der Arbeitsstelle, wenn die betrieblichen Verhältnisse es zulassen.

3. Aus folgenden besonderen Anlässen:

a)	bei Wohnungswechsel des/der Arbeitnehmer(s)in mit eigenem Hausstand innerhalb von zwei Jahren	1 Tag
b)	bei Wohnungswechsel des/der Arbeitnehmer(s)in mit	1 Tag

	eigenem Hausstand auf Veranlassung durch den/die Arbeitgeber/in	
c)	bei Eheschließung des/der Arbeitnehmer(s)in	1 Tag
d)	bei der Silberhochzeit des/der Arbeitnehmer(s)in	1 Tag
e)	bei schwerer Erkrankung des Ehepartners, der Ehepartnerin, des Lebensgefährten, der Lebensgefährtin in häuslicher Gemeinschaft oder eines Kindes, wenn der/die Arbeitnehmer/in die nach ärztlicher Bescheinigung unerlässliche Pflege des/der Erkrankten selber übernehmen muss, weil eine andere Person für diesen Zweck nicht zur Verfügung steht, soweit kein Anspruch nach § 45 SGB V mehr besteht oder bestanden hat, einmal im Kalenderjahr bis zu	6 Tage
f)	bei der Niederkunft der Ehefrau, der Lebensgefährtin in häuslicher Gemeinschaft	2 Tage
g)	beim Tod des Ehepartners, der Ehepartnerin, des Lebensgefährten, der Lebensgefährtin oder eines Kindes	3 Tage
h)	beim Tod eines Elternteils	1 Tag
i)	beim Tod der Schwiegereltern, Stiefeltern oder Geschwister	1 Tag
j)	bei jeweils 10jähriger, 25jähriger und 40jähriger Betriebszugehörigkeit	1 Tag

4. In sonstigen dringenden Fällen kann eine Erlaubnis zum Fernbleiben des/der Arbeitnehmer(s)in unter Fortzahlung des Entgeltes erteilt werden. Hierzu gehören z. B. auch die Abwicklung dringender Familienangelegenheiten.

5. Mitglieder der ver.di-Tarifkommission für das Friseurhandwerk erhalten für die Dauer von Tarifverhandlungen Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgeltes bis zu max. fünf Tagen im Jahr.

(2) Der/die Arbeitnehmer/in ist verpflichtet, dem/der Arbeitgeber/in die Gründe für das Fernbleiben glaubhaft nachzuweisen.

(3) Der/die Arbeitnehmer/in hat rechtzeitig vorher beim/bei der Arbeitgeber/in um Arbeitsbefreiung nachzusuchen. Besteht hierzu keine Möglichkeit, so ist dies unverzüglich nachzuholen.

(4) Bei Maßnahmen zur Fortbildung, die/der Arbeitgeber/in anordnet, hat diese/r die Kosten zu tragen (Gebühren, Fahrtkosten, Lehrgangskosten,). Das Entgelt ist gemäß § 4 Abs. 4 weiter zu zahlen.

§ 15 Arbeitsbefreiung unter Fortfall des Entgeltes

(1) Den gewählten Vertretern/innen der Gewerkschaft ver.di wird die Teilnahme an Tagungen, Sitzungen und an gewerkschaftlichen Seminaren unter Berücksichtigung betrieblicher Belange Arbeitsbefreiung im notwendigen Umfang unter Fortfall des Entgeltes gewährt.

(2) Bei Maßnahmen zur beruflichen Fortbildung, die nicht vom/von der Arbeitgeber/in veranlasst sind, ist dem/der Arbeitnehmer/in eine Freistellung bis zu sechs Wochen innerhalb von zwei Jahren ohne Entgeltfortzahlung zu gewähren. Die Zeit der Fortbildung ist mit dem/der Arbeitgeber/in einvernehmlich festzulegen.

(3) Die Arbeitsbefreiung nach Abs. 1 oder Abs. 2 hat keine nachteiligen Auswirkungen auf andere Leistungen. Der Urlaubsanspruch vermindert sich entsprechend § 11 Abs. 3 dieses Tarifvertrages.

§ 16 Beendigung des Arbeitsverhältnisses

(1) Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis von jeder Seite mit einer Frist von einem Tag gekündigt werden. § 16 Abs. 5 gilt auch während der Probezeitkündigung.

(2) Die Kündigungsfrist für Arbeitgeber und Arbeitnehmer/innen beträgt für jede Seite bei einer Betriebszugehörigkeit

a) bis zu zwei Jahren

zwei Wochen zum Schluss einer Kalenderwoche;

b) von mehr als zwei Jahren

einen Monat zum Schluss eines Kalendermonats;

c) von mindestens fünf Jahren

zwei Monate zum Schluss eines Kalendermonats;

d) von mindestens zehn Jahren

drei Monate zum Schluss eines Kalendermonats;

e) von mindestens zwölf Jahren

fünf Monate zum Schluss eines Kalendermonats.

(3) Die fristlose Kündigung kann nur aus einem wichtigen Grunde unter Beachtung der gesetzlichen Vorschriften erfolgen.

(4) Die Kündigung bedarf der Schriftform. Auf Verlangen des/der Arbeitnehmer(s)in ist sie zu begründen.

(5) Während der Kündigungsfrist ist dem/der Arbeitnehmer/in auf Verlangen die erforderliche Zeit zum Aufsuchen einer anderen Arbeitsstelle unter Fortzahlung des Lohnes/Gehaltes zu gewähren, jedoch nicht mehr als ein Tag.

(6) Bei der Kündigung oder Lösung des Arbeitsverhältnisses hat der/die Arbeitgeber/in das Restentgelt und alle Arbeitspapiere (z. B. Lohnsteuerkarte, Versicherungsnachweis, Urlaubsbescheinigung) dem/der ausscheidenden Arbeitnehmer/in am Schluss der Arbeitszeit des letzten Arbeitstages in der Betriebsstätte auszuhändigen. Soweit dies ausnahmsweise durch einen Grund, den der/die Arbeitgeber/in zu vertreten hat, nicht möglich ist, muss die Zusendung der Arbeitspapiere und des Restentgeltes auf Kosten und Risiko des/der Arbeitgeber(s)in an die von dem/der Arbeitnehmer/in angegebene Adresse innerhalb von vier Wochen erfolgen.

Über die beim/bei der Arbeitgeber/in verbliebenen Arbeitspapiere ist dem/der Arbeitnehmer/in bei seinem Ausscheiden eine Bescheinigung auszuhändigen. Von dem/der Arbeitnehmer/in nachgewiesene finanzielle Schäden wegen nicht rechtzeitiger Aushändigung der Arbeitspapiere trägt der/die Arbeitgeber/in, sofern ihn/sie ein Verschulden trifft.

§ 17 Zeugnis

(1) Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses hat der/die Arbeitnehmer/in Anspruch auf unverzügliche Ausstellung eines Zeugnisses über Art und Dauer seiner/ihrer Tätigkeit. Auf Wunsch ist ihm/ihr ein qualifiziertes Zeugnis auszustellen, das sich auch auf Führung und Leistung erstrecken muss.

(2) Der/die Arbeitnehmer/in ist berechtigt während des Arbeitsverhältnisses ein qualifiziertes Zwischenzeugnis zu verlangen .

§ 18 Ausschlussfristen

Beiderseitige Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis und dessen Beendigung sind innerhalb einer Ausschlussfrist von drei Monaten nach Fälligkeit schriftlich geltend zu machen.

§ 19 Betriebszugehörigkeit

(1) Bei der Berechnung der Betriebszugehörigkeit sind frühere Arbeitsverhältnisse zu demselben Unternehmen einzubeziehen. Die Unterbrechungen dürfen nicht länger als drei Jahre je Unterbrechung zurückliegen. Ein Wechsel in der Person des/der Arbeitgeber(s)in ist keine Unterbrechung der Betriebszugehörigkeit, wenn das bisherige Arbeitsverhältnis ohne Unterbrechung mit dem/der neuen Arbeitgeber/in fortgesetzt wird. Im Übrigen gelten die Bestimmungen des § 613a BGB.

(2) Die Ausbildungszeit wird nicht auf die Betriebszugehörigkeit angerechnet, soweit die Tarifverträge für das bayerische Friseurhandwerk keine besondere Vereinbarung getroffen haben.

(3) Zeiten, in denen das Arbeitsverhältnis ruht, werden auf die Betriebszugehörigkeit nicht angerechnet.

§ 20 Wahrung des Rechts- und Besitzstandes

(1) Bei der Anwendung dieses Manteltarifvertrages sind Gesetze und Vorschriften, soweit sie den betroffenen Personenkreis berühren; zu beachten (z. B. Jugendarbeitsschutzgesetz, Mutterschutzgesetz, Schwerbehindertengesetz, Kündigungsschutzgesetz, Arbeitszeitgesetz, Gewerbeordnung, Betriebsverfassungsgesetz).

(2) Bisher bestehende Einzelverträge mit günstigeren Vertragsbestimmungen bleiben von den Bestimmungen dieses Manteltarifvertrages unberührt.

(3) Die aushang- und auslegepflichtigen Gesetze und Vorschriften sowie dieser Manteltarifvertrag und der Entgelttarifvertrag für das bayerische Friseurhandwerk sind an einer dem/der Arbeitnehmer/in jederzeit zugänglichen Stelle zur Einsichtnahme auszulegen. Den Arbeitnehmern wird empfohlen, darin Einsicht zu nehmen.

§ 21 Inkrafttreten

(1) Dieser Manteltarifvertrag tritt am 1. Juli 2004 in Kraft. Er kann mit einer Frist von drei Monaten zum Schluss eines Kalendervierteljahres erstmalig zum 31. Dezember 2006 schriftlich gekündigt werden.

(2) Es besteht Übereinstimmung darüber, dass auch während der Laufzeit in Verhandlungen eingetreten wird, wenn sich in der Durchführung dieses Manteltarifvertrages Schwierigkeiten oder Zweifel ergeben.