Bundesanzeiger
Herausgegeben vom
Bundesministerium der Justiz
und für Verbraucherschutz
www.bundesanzeiger.de

Bekanntmachung
Veröffentlicht am Dienstag, 8. September 2020
BAnz AT 08.09.2020 B7

Land Baden-Württemberg

Bekanntmachung über die Allgemeinverbindlicherklärung von Tarifverträgen für das Friseurhandwerk

Vom 13. August 2020

Auf Grund des § 5 des Tarifvertragsgesetzes in der bis zum 15. August 2014 geltenden Fassung der Bekanntmachung vom 25. August 1969 (BGBl. I S. 1323), der zuletzt durch Artikel 223 der Verordnung vom 31. Oktober 2006 (BGBl. I S. 2407) geändert worden ist, wurden im Einvernehmen mit dem Tarifausschuss des Landes Baden-Württemberg die nachfolgend bezeichneten Tarifverträge, nämlich

a) der Entgelt- und Auszubildenden-Tarifvertrag vom 3. Mai 2006

b) der Manteltarifvertrag Nr. 1 vom 3. Mai 2006

für das Friseurhandwerk in Baden-Württemberg,

abgeschlossen zwischen

dem damaligen Fachverband Friseur und Kosmetik Baden-Württemberg, heute Friseurverband Friseur und Kosmetik Baden-Württemberg, einerseits, und der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft – ver.di, Landesbezirk Baden-Württemberg, andererseits,

Tarifvertrag zu Buchstabe a: mit Wirkung vom 1. August 2006, jedoch für § 2 Nummer 1 und 4 mit Wirkung vom 30. August 2006

sowie

Tarifvertrag zu Buchstabe b: mit Wirkung vom 30. August 2006

mit den weiter unten stehenden Einschränkungen für den Bereich des Landes Baden-Württemberg für allgemeinverbindlich erklärt.

Geltungsbereich der Tarifverträge:

räumlich: für das Land Baden-Württemberg;

fachlich: für alle Betriebe des Friseurhandwerks und der Haarbearbeitung;

persönlich: für alle in Betrieben und Betriebsabteilungen des Friseurhandwerks beschäftigten Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer und Auszubildenden einschließlich der Teilzeitbeschäftigten sowie für Kosmetikauszubildende, die ihre Ausbildung in Friseurbetrieben durchführen.

Die Allgemeinverbindlicherklärung wurde wie folgt eingeschränkt:

- Soweit Bestimmungen der Tarifverträge zu Buchstabe a und b auf Bestimmungen anderer Tarifverträge verweisen, erfasst die Allgemeinverbindlicherklärung die verweisenden Bestimmungen nur, wenn und soweit die in Bezug genommenen tariflichen Regelungen ihrerseits für allgemeinverbindlich erklärt sind.
- § 11 Absatz 6 und § 24 des Manteltarifvertrags (Tarifvertrag zu Buchstabe b) werden von der Allgemeinverbindlicherklärung ausgenommen.

Eine zustimmende Befassung des zuständigen Ministers oder des Amtschefs im Sinne des Beschlusses des Bundesarbeitsgerichts vom 21. September 2016 – 10 ABR 33/15 – ist nicht erfolgt. Die oben genannten Tarifverträge werden daher erneut auf Grund des § 5 des Tarifvertragsgesetzes in der bis zum 15. August 2014 geltenden Fassung der Bekanntmachung vom 25. August 1969 (BGBl. I S. 1323), der zuletzt durch Artikel 223 der Verordnung vom 31. Oktober 2006 (BGBl. I S. 2407) geändert worden ist, mit den oben genannten Einschränkungen für allgemeinverbindlich erklärt

und zwar

Tarifvertrag zu Buchstabe a: mit Wirkung vom 1. August 2006, jedoch für § 2 Nummer 1 und 4 mit Wirkung vom 30. August 2006

sowie

Tarifvertrag zu Buchstabe b: mit Wirkung vom 30. August 2006.

Die erneute Allgemeinverbindlicherklärung der Tarifverträge tritt an die Stelle der Allgemeinverbindlicherklärung vom 20. Dezember 2006 (BAnz. S. 831). Der Tarifvertrag zu Buchstabe a wurde zum 30. Juni 2018 beendet.

Arbeitgeber und Arbeitnehmer, für die die Tarifverträge infolge der Allgemeinverbindlicherklärung verbindlich sind bzw. waren, können von einer der Tarifvertragsparteien eine Abschrift des Tarifvertrags gegen Erstattung der Selbstkosten (Papier und Vervielfältigungs- oder Druckkosten sowie das Übersendungsporto) verlangen.

Stuttgart, den 13. August 2020
24-5622.7/Friseurhandwerk
(Vormaliges Az.: 35-5621-2/XXIII/AVE 2006)

Die Ministerin
für Wirtschaft, Arbeit und Wohnungsbau
Baden-Württemberg

Dr. Nicole Hoffmeister-Kraut

V. 2 1401/237

AVE

MANTELTARIFVERTRAG Nr. 1
FÜR DAS
FRISEURHANDWERK in BADEN-WÜRTTEMBERG

(MTV Ba-Wü Friseurhandwerk Nr. 1 vom 03. Mai 2006)

Gültig ab 01.08.2006

zwischen

dem Fachverband Friseur und Kosmetik Baden-Württemberg (FFK)

und

der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di),
Landesbezirk Baden-Württemberg

wird folgender Manteltarifvertrag geschlossen:

§ 1
Geltungsbereich

Dieser Manteltarifvertrag gilt

a) räumlich: Für das Bundesland Baden-Württemberg

b) fachlich: Für alle Betriebe des Friseurhandwerks und der Haarbearbeitung.

c) persönlich: Für alle in Betrieben und Betriebsabteilungen des Friseurhandwerks beschäftigten Arbeitnehmer/innen und Auszubildenden einschließlich der Teilzeitbeschäftigten sowie für Kosmetikauszubildende, die ihre Ausbildung in Friseurbetrieben durchführen.

§ 2
Arbeits- bzw. Berufsausbildungsvertrag

(1) Der Arbeits- bzw. Berufsausbildungsvertrag wird schriftlich geschlossen; dem/der Arbeitnehmer/in bzw. dem/der Auszubildenden ist eine Ausfertigung auszuhändigen. Nebenabreden sind nur wirksam, wenn sie schriftlich vereinbart werden. Vereinbarungen im Arbeits- bzw. Ausbildungsvertrag, die die Bestimmungen dieses Tarifvertrages einschränken oder ihnen entgegenstehen, sind unwirksam.

(2) Der Berufsausbildungsvertrag enthält mindestens Angaben über

a) die Berufstätigkeit, für die ausgebildet werden soll;
b) Beginn und Dauer der Berufsausbildung;
c) Ausbildungsmaßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte.

(2) Den Auszubildenden sind die im Betrieb für die Ausbildung Berechtigten schriftlich mitzuteilen.

§ 3
Probezeit

Die ersten sechs Monate bei den Arbeitnehmer/innen bzw. die ersten vier Monate bei den Auszubildenden gelten als Probezeit. Die Probezeit entfällt, wenn der/die Arbeitnehmer/in in unmittelbarem Anschluss an ein abgeschlossenes Ausbildungsverhältnis in demselben Betrieb eingestellt wird.

§ 4
Allgemeine Pflichten der/s Arbeitnehmers/in bzw. der/s Auszubildenden

(1) Der/die Arbeitnehmer/in bzw. der/die Auszubildende hat die festgelegte Arbeitszeit pünktlich einzuhalten.

(2) Der/die Arbeitnehmer/in bzw. der/die Auszubildende ist verpflichtet, die für die Arbeit erforderlichen Werkzeuge und Geräte sachgemäß zu behandeln. Der Arbeitsplatz und die Berufskleidung sind sauber und in Ordnung zu halten. Zwischen den Tarifvertragsparteien besteht Einvernehmen, dass der Begriff Arbeitsplatz mit der Betriebsstätte identisch ist.

(3) Der/die Arbeitnehmer/in bzw. der/die Auszubildende ist verpflichtet, bei Mangel an geeigneter Arbeit, z.B. bei Betriebsstörungen und bei Unterbrechungen durch Energiemangel oder Auftragsmangel, 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 bzw. Auszubildende ist verpflichtet, außerhalb der regulären Arbeitszeit an Maßnahmen zur Fortbildung teilzunehmen, die der Arbeitgeber schriftlich anordnet. Diese Fortbildungsmaßnahmen können im Kalenderjahr in der Regel acht Stunden, mit Einverständnis der/des Arbeitnehmers/in bis zu zwölf Stunden betragen, übersteigende Fortbildungszeiten werden voll vergütet. Die Zeiten verstehen sich als reine Fortbildungszeiten ohne Anfahrt, Pausen, etc..

§ 5
Allgemeine Pflichten des Arbeitgebers

(1) Der Arbeitgeber hat das zur Bedienung des Kunden benötigte Handwerkszeug sowie die erforderliche vorgeschriebene und zweckmäßige Schutzkleidung zur Verfügung zu stellen, sauber und instand zu halten.

(2) Berufskleidung, die den Schriftzug des Salons oder sonstige Werbeaufschriften trägt, wird vom Arbeitgeber kostenlos gestellt, sauber und instand gehalten (salonspezifische Berufskleidung).

(3) Der Arbeitgeber hat die zur Ausbildung und zum Ablegen von Prüfungen benötigten Ausbildungsmittel, insbesondere Handwerkszeug einschließlich Kämme und Scheren, Werkstoffe und erforderliche Lehrmittel kostenlos zur Verfügung zu stellen und instandzuhalten.

(4) Die gesetzlichen Vorschriften über den Arbeitsschutz sind einzuhalten. Sie sind an geeigneter Stelle auszuhängen. Der/die Arbeitnehmer/in bzw. Auszubildende sind über die Einhaltung und Anwendung der Vorschriften zu belehren.

(5) Die betriebliche Regelung über die tägliche Ausbildungszeit und Pausen ist an geeigneter Stelle im Betrieb auszuhängen. Für die Pausen ist ein entsprechender Raum zur Verfügung zu stellen. Ruhepausen sind keine Ausbildungszeit. Sie erfordern keine Anwesenheit im Betrieb.

(6) Auszubildenden ist während der Ausbildungszeit Gelegenheit zum Führen von Berichtsheften (Ausbildungsnachweisen) zu geben.

(7) Sofern Übungsabende zum Lernen an Modellen angesetzt werden, sind diese bis 20.00 Uhr zu beenden. Die tägliche Ausbildungszeit darf zehn Stunden nicht übersteigen.

(8) Auszubildende sind im Rahmen der Ausbildungszeit zur Erfüllung der gesetzlichen Berufsschulpflicht und zur Teilnahme an außerbetrieblichen Maßnahmen freizustellen.

(9) Mitteilungspflicht und Weiterarbeit
Beabsichtigt der Ausbildende, Auszubildende nach Abschluss der Berufsausbildung in ein Arbeitsverhältnis zu übernehmen, hat er dies den Auszubildenden zwei Monate vor dem voraussichtlichen Ende der Ausbildungszeit schriftlich mitzuteilen. In der Mitteilung kann der Ausbildende die Übernahme vom erfolgreichen Ablegen der Abschlussprüfung abhängig machen. Innerhalb von zwei Wochen nach Zugang der Mitteilung haben die Auszubildenden schriftlich zu erklären, ob sie in ein Arbeitsverhältnis zu dem Ausbildenden zu treten beabsichtigen.

§ 6
Regelmäßige Arbeitszeit

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

(2) Durch schriftliche Vereinbarung zwischen dem Arbeitgeber und dem/r Arbeitnehmer/in kann eine abweichende, höhere Arbeitszeit festgelegt werden. Die regelmäßige Arbeitszeit kann 38,5 oder 39,5 Stunden in der Woche betragen.

(3) Die entsprechende Vergütung wird im Entgelt- und Auszubildenden-Tarifvertrag festgelegt.

(4) Die regelmäßige wöchentliche Ausbildungszeit, jedoch ausschließlich der Pausen, beträgt für die Auszubildenden 38,5 Stunden pro Woche. Die tägliche Ausbildungszeit darf zehn Stunden nicht übersteigen.

(5) Beginn und Ende der regelmäßigen täglichen Arbeitszeit und der Pausen sind betrieblich zu regeln.

(6) Durch höhere Gewalt ausfallende Arbeitsstunden können ohne Mehrarbeitszuschlag in der darauffolgenden Woche nachgeholt werden, wenn während dieser Ausfallzeiten keine Arbeitsleistung erbracht werden konnte. Dies gilt nicht, wenn der/die Arbeitnehmer/in bzw. der/die Auszubildende zur Aufnahme der Tätigkeit bereits am Arbeitsplatz anwesend ist.

(7) Auf freiwilliger Basis kann zwischen dem Arbeitgeber und dem/r Arbeitnehmer/in individuell vereinbart werden, ob eine feste Arbeitszeit oder das Arbeitszeitkonto – Modell zur Anwendung kommt.

§ 7
Arbeitszeitkonto

(1) Auf dem Arbeitszeitkonto können im Wege einer freiwilligen Vereinbarung über die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit hinaus maximal 30 Stunden pro Quartal bzw. zehn Stunden pro Monat angesammelt werden. Die wöchentliche Höchstarbeitszeit beträgt 42 Stunden (183 Stunden monatlich). Das Zeitkonto ist zu jedem Quartalsende auszugleichen. Falls dies aus betrieblichen Gründen nicht möglich ist, werden die noch ausstehenden Stunden mit 35%igen Aufschlag vergütet.

(2) Den Zeitausgleich vom Arbeitszeitkonto muss der/die Arbeitnehmer/in schriftlich mindestens eine Woche vor dem gewünschten Ausgleichszeitraum beantragen. Über den Antrag hat der Arbeitgeber binnen 3 Tagen zu befinden.

(3) Der Arbeitgeber kann aus betrieblichen Gründen den Antrag ablehnen. Ein betrieblicher Grund besteht, wenn in dem beantragten Zeitausgleichszeitraum andere Arbeitnehmer/innen durch Krankheit wegen Arbeitsunfähigkeit ausfallen und dies den Geschäftsbetrieb gefährden würde.

(4) Die Ablehnung durch den Arbeitgeber hat schriftlich unter Angabe der Gründe spätestens drei Tage nach Antragsstellung zu erfolgen.

(5) Ein bereits genehmigter Zeitausgleich kann aus betrieblichen Gründen vom Arbeitgeber widerrufen werden. Die dadurch entstehenden Mehrkosten des/der Arbeitnehmers/in sind nach den gesetzlichen Bestimmungen durch den Arbeitgeber zu erstatten.

(6) Tritt während des Zeitausgleichs eine Arbeitsunfähigkeit ein, mindert diese das Zeitkonto nicht.

(7) Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses ist das Arbeitszeitkonto bis zum Ausscheiden auszugleichen. Reicht die Zeit dafür nicht aus, wird das restliche Zeitguthaben mit dem letzten regulären Monatsentgelt vergütet.

(8) Für Teilzeitbeschäftigte gelten im Verhältnis zur Vollarbeitszeit die gleichen Regelungen für das Arbeitszeitkonto.

(9) Das Arbeitszeitkonto wird vom Arbeitgeber geführt. Der/die Arbeitnehmer/in hat jederzeit das Recht auf Einsicht.

(10) Diese Regelungen der Absätze (1) bis (9) gelten nicht für Auszubildende.

§ 8
Mehr-, Nacht-, Sonntags- und Feiertagsarbeit

(1) Mehrarbeit ist die über § 6 Abs. 1 bzw. Abs. 2 hinausgehende Wochenarbeitszeit. Mehr-, Nacht-, Sonntags- und Feiertagsarbeit ist ab der ersten über die wöchentliche Regel- bzw. die vereinbarte Arbeitszeit hinausgehenden Stunde mit dem auf die Stunde entfallenden Teil des Monatsentgeltes zu vergüten. Das auf die Stunde entfallende Monatsentgelt beträgt bei einer wöchentlichen Regelarbeitszeit von 37 Stunden 1/161 des Monatsentgeltes, bei einer vereinbarten wöchentlichen Arbeitszeit von 38,5 Stunden 1/167 des Monatsentgeltes und bei einer vereinbarten wöchentlichen Arbeitszeit von 39,5 Stunden 1/171 des Monatsentgeltes.

(2) Mehr-, Nacht-, Sonntags- und Feiertagsarbeit wird nur vergütet, wenn sie durch den Anordnungsberechtigten angeordnet worden ist.

(3) Für die Berechnung des Zuschlages für Mehrarbeit gilt jede angefangene Viertelstunde als geleistete Viertelstunde. Mehrarbeit wird im Rahmen der wöchentlichen Arbeitsleistung ermittelt.

(4) Als Nachtarbeit gilt die in der Zeit von 20.00 Uhr bis 06.00 Uhr geleistete Arbeit.

(5) Sonntags- und Feiertagsarbeit ist die an Sonntagen und gesetzlichen Feiertagen in der Zeit von 00.00 Uhr bis 24.00 Uhr geleistete Arbeit; sie darf nur im

Rahmen der Bestimmungen der Gewerbeordnung und nach den erlassenen Durchführungsvorschriften geleistet werden.

(6) Sofern die betrieblichen Belange es zulassen, kann auf Wunsch des/der Arbeitnehmers/in die Mehrarbeit innerhalb von vier Wochen durch zusammenhängenden Freizeitausgleich ausgeglichen werden.

(7) Die Zuschläge betragen je Stunde für

a. Mehrarbeit bis zu fünf Stunden wöchentlich	30%
über fünf Stunden wöchentlich	50%
b. Nachtarbeit	50%
c. Sonntagsarbeit	50%
d. Arbeit an gesetzlichen Feiertagen, auch wenn sie auf einen Sonntag fallen, sowie an Ostersonntag Und Pfingstsonntag	100%

(8) Beim Zusammentreffen der Zuschläge nach Buchstabe a. oder b. mit Buchstabe c. oder d. werden diese nebeneinander bezahlt.

(9) Die Zuschläge sind auch dann zu zahlen, wenn die Mehrarbeit durch Freizeitausgleich abgegolten wird.

§ 9
Entgelt

(1) Das Entgelt des/der Arbeitnehmers/in bzw. die Auszubildendenvergütung richtet sich nach dem zwischen dem Fachverband Friseur und Kosmetik und der Gewerkschaft ver.di abgeschlossenen Entgelt- und Auszubildenden-Tarifvertrag in der jeweils gültigen Fassung. Die dort vereinbarten Entgelte bzw. Vergütungen sind Mindestentgelte bzw. Mindestvergütungen.

(2) Vereinbarungen über die Zahlung von Urlaubsgeldern, vermögenswirksamen Leistungen und Jubiläumsgeldern werden gesondert betrieblich festgelegt.

(3) Die Entgelt- bzw. Vergütungszahlung erfolgt spätestens zum Monatsende des Entgeltabrechnungszeitraums. Gleichzeitig ist eine Abrechnung auszuhändigen, aus der das Bruttoentgelt, die Zuschläge und die sonstigen Entgelte sowie die Abzüge ersichtlich sind.

(4) Der/die Arbeitnehmer/in bzw. Auszubildende ist zur unverzüglichen Nachprüfung der Entgeltabrechnung und des Entgeltes verpflichtet. Für die Geltendmachung von Ansprüchen aus der Entgelt- bzw. Vergütungsabrechnung gilt § 20.

(5) Die Fahrtkosten der Auszubildenden von und zur überbetrieblichen Ausbildungsstätte trägt der Arbeitgeber.

(6) Die Fahrtkosten der Auszubildenden aufgrund mehrtägiger und überbetrieblicher Unterweisungen außerhalb der Ausbildungsstätte werden nach den Steuerrichtlinien durch den Arbeitgeber erstattet.

§ 10
Weihnachtszuwendung

(1) Der/die Arbeitnehmer/in bzw. Auszubildende erhält in jedem Kalenderjahr eine Weihnachtszuwendung, 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 auf eigenen Wunsch aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet.

(2) Die Höhe der Weihnachtszuwendung beträgt im ersten Jahr der Betriebszugehörigkeit mindestens 10% vom 12. Teil des Gesamtentgelts bzw. der Gesamtvergütung der dem Abrechnungszeitraum vorausgegangenen zwölf Monate. Ab dem 2. Jahr der Betriebszugehörigkeit erhöht sich die Höhe auf mindestens 20% vom 12. Teil des Gesamtentgelts bzw. der Gesamtvergütung der dem Abrechnungszeitraum vorausgegangenen zwölf Monate. Hierbei wird die Weihnachtszuwendung des Vorjahres nicht mit einbezogen.

(3) Arbeitnehmer/innen, die in einem Teilzeit-Arbeitsverhältnis stehen, erhalten von der Zuwendung gemäß Absatz 1 den Teil, der dem Verhältnis ihrer Teilarbeitszeit zur tarifvertraglich festgelegten regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit entspricht.

(4) Arbeitnehmer/innen bzw. Auszubildende, deren Arbeitsverhältnis nach dem 1. Januar begonnen und am 1. Dezember mindestens 3 Monate bestanden hat, erhalten für jeden Kalendermonat des Bestehens des Arbeitsverhältnisses ein Zwölftel der Zuwendung gemäß Absatz 1.

(5) Die Zuwendung ist spätestens am 10. Dezember des laufenden Jahres zu zahlen.

(6) Hat der/die Arbeitnehmer/in bzw. Auszubildende die Zuwendung erhalten, scheidet jedoch gemäß Absatz 1, Buchstabe c) aus dem Arbeitsverhältnis aus, so hat er/sie die Zuwendung spätestens zum Zeitpunkt des Ausscheidens zurückzuzahlen bzw. sie wird vom letzten Entgelt bzw. der letzten Vergütung einbehalten.

§ 11
Erholungsurlaub

(1) Der/die Arbeitnehmer/in bzw. Auszubildende hat im Kalenderjahr Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub. Das Urlaubsjahr ist das Kalenderjahr. Den gesamten Urlaubsanspruch erwirbt der/die Arbeitnehmer/in bzw. der/die Auszubildende erstmals nach sechsmonatigem Bestehen des Arbeitsverhältnisses. Beim Ausscheiden vor Erfüllung der Anwartschaft hat der/die Arbeitnehmer/in bzw. der/die Auszubildende einen Anspruch auf Teilurlaub.

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

bis 5 Jahre	23 Arbeitstage,
ab dem 6. bis zum 10. Jahr	25 Arbeitstage und
ab dem 11. Jahr	28 Arbeitstage.

Für Auszubildende beträgt der Erholungsurlaub bei einem Lebensalter

bis zu 16 Jahren	25 Arbeitstage,
ab 17 Jahren	23 Arbeitstage.

(3) Teilzeitkräfte erhalten den auf ihre Arbeitstage bezogenen anteiligen Urlaubsanspruch einer Vollzeitkraft.

(4) Maßgebend für die Dauer des Erholungsurlaubs ist die Zeit der Betriebszugehörigkeit bzw. bei Auszubildenden das Lebensalter bei Beginn des Urlaubsjahres.

(5) Die Ausbildungszeit wird nicht auf die Betriebszugehörigkeit angerechnet.

(6) In dem Jahr, in dem das Arbeitsverhältnis begonnen oder beendet wurde, hat der/die Arbeitnehmer/in bzw. Auszubildende für jeden Kalendermonat Anspruch auf 1/12 des Jahresurlaubs.

(7) 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.

(8) Erkrankt der/die Arbeitnehmer/in bzw. der/die Auszubildende während des Urlaubs, so werden die durch ärztliches Zeugnis ausgewiesenen Krankentage auf die Urlaubstage nicht angerechnet. Der/die Arbeitnehmer/in bzw. Auszubildende hat sich jedoch nach termingemäßem 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.

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

(10) Der Zeitpunkt des Urlaubsantritts wird im Einvernehmen zwischen dem Arbeitgeber und dem/der Arbeitnehmer/in bzw. der/dem Auszubildenden im Januar jeden Jahres unter Wahrung der Interessen des Betriebes und unter Berücksichtigung der Wünsche des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin bzw. des/der Auszubildenden festgelegt.

(11) Ein bereits genehmigter Zeitausgleich kann aus betrieblichen Gründen vom Arbeitgeber widerrufen werden. Die dadurch entstehenden Mehrkosten des/der Arbeitnehmers/in bzw. der/die Auszubildende sind nach den gesetzlichen Bestimmungen durch den Arbeitgeber zu erstatten.

(12) Während des Urlaubs darf der/die Arbeitnehmer/in bzw. der/die Auszubildende keine dem Urlaubszweck – nämlich der Erholung – widersprechende Erwerbstätigkeit ausüben.

(13) Konnte der Erholungsurlaub wegen Arbeitsunfähigkeit oder aus betrieblichen Gründen bis zum Ende des Kalenderjahres nicht angetreten werden, so ist er innerhalb der ersten zwei Monate des folgenden Jahres anzutreten.

(14) Für den Erholungsurlaub von jugendlichen Arbeitnehmer/innen bzw. Auszubildenden und für den Zusatzurlaub für Schwerbehinderte gelten die gesetzlichen Bestimmungen. Im übrigen gelten die Bestimmungen des Bundesurlaubsgesetzes.

(15) Ein Wechsel in der Person des Arbeitgebers und/oder die Änderung der Rechtsform ist keine Unterbrechung der Betriebszugehörigkeit, wenn das bisherige Arbeitsverhältnis ohne Unterbrechung mit dem neuen Arbeitgeber fortgesetzt wird.

§ 12
Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall

(1) Die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall wird bis zur Dauer von sechs Wochen gewährt. Im Übrigen gelten die Bestimmungen des Entgeltfortzahlungsgesetzes.

(2) Beim Prämienlohnsystem ist bei Krankheit der Durchschnittverdienst der letzten drei Kalendermonate ohne Weihnachtszuwendung als Entgelt zu Grunde zu legen.

§ 13
Arbeitsversäumnis

Arbeitsunfähigkeit wegen Krankheit ist unverzüglich anzuzeigen. Die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung ist spätestens am dritten Arbeitstage einzureichen.

§ 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 bzw. der Auszubildendenvergütung 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 angeordneter Untersuchung und Behandlung;
   b) zur Ablegung von beruflichen oder der Fortbildung dienenden Prüfungen, soweit diese im beruflichen oder betrieblichen Interesse liegen;
   c) zur Teilnahme an der Beisetzung von Angehörigen der Arbeitsstätte, wenn die betrieblichen Verhältnisse es zulassen.

3. Aus folgenden besonderen Anlässen:

   a) Bei Wohnungswechsel der/s Arbeitnehmerin/s bzw. der/s Auszubildenden mit eigenem Hausstand einmal innerhalb fünf Jahren 1 Tag;
   b) bei Eheschließung des/der Arbeitnehmers/in 1 Tag;
   c) 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 deshalb selber übernehmen muss, weil eine andere Person für diesen Zweck nicht zur Verfügung ist, soweit kein Anspruch auf Kinderkrankenpflegegeld nach § 45 SGB V – besteht, bis zu 6 Tagen einmal im Kalenderjahr.
   Zwischen den tarifvertragsschließenden Parteien besteht Einigkeit darüber, dass mit der Regelung die Folgen des § 616 BGB abbedungen sind, wenn ein Anspruch des betroffenen Arbeitnehmers auf Krankengeldzahlung bei Erkrankung des Kindes

gem. § 45 Abs. 1 SGB V besteht. In diesem Falle besteht nur ein Anspruch auf Arbeitsbefreiung unter dem Fortfall der Entgeltzahlung durch den Arbeitgeber.

d) bei der Niederkunft der Ehefrau, der Lebensgefährtin in häuslicher Gemeinschaft 1 Tag;
e) beim Tode des Ehepartners, der Ehepartnerin, des/der eingetragenen Lebenspartners/in oder eines Kindes 2 Tage;
f) beim Tod der Eltern, Stiefeltern, Geschwister 1 Tag;
g) bei 25 jähriger Betriebszugehörigkeit 3 Tage,
bei 40 jähriger Betriebszugehörigkeit 4 Tage.

(2) Der/die Arbeitnehmer/in ist verpflichtet, dem Arbeitgeber die Gründe des Fernbleibens glaubhaft nachzuweisen.

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

(4) Bei vom Arbeitgeber angeordneten Fortbildungsmaßnahmen sind von diesem die Kosten zu tragen. Das Entgelt ist weiter zu zahlen.

§ 15
Besondere Bestimmungen für jugendliche Auszubildende

(1) Tägliche Ausbildungszeit, Ruhepausen

a. Ruhepausen

Auszubildenden sind Ruhepausen von angemessener Dauer zu gewähren. Sie sind im voraus festzulegen. Die Ruhepausen betragen mindestens

a) 30 Minuten bei einer Arbeitszeit von mehr als 4 ½ bis zu 6 Stunden;
b) 60 Minuten bei einer Arbeitszeit von mehr als 6 Stunden.

Die Ruhepausen müssen in angemessener zeitlicher Lage gewährt werden. Sie dürfen nicht zu Beginn oder vor Ende der täglichen Arbeitszeit gelegt werden.

Beginn und Ende der täglichen Ausbildungszeit sowie die Pausen sind nach vorheriger Abstimmung mit den betroffenen Auszubildenden festzulegen. Bestimmungen des Jugendarbeitsschutzgesetzes bleiben unberührt. Soweit ein Betriebsrat oder eine Jugend- und Auszubildendenvertretung besteht, wird diese beteiligt.

b. Tägliche Ausbildungszeit

Der Arbeitgeber darf Auszubildende an Tagen mit Berufsschulunterricht nicht beschäftigen

a) wenn eine Ausbildungszeit von zusammenhängenden 2 Stunden im Rahmen der nach § 6 festgelegten Ausbildungszeit nicht möglich ist,

b) an Berufsschultagen mit mehr als 5 Unterrichtsstunden von mindestens je 45 Minuten, einmal in der Woche,
c) in Berufsschulwochen mit einem planmäßigen Blockunterricht von mindestens 25 Stunden an mindestens 5 Tagen.

Auf die Ausbildungszeit werden angerechnet

a) Berufsschultage nach Abs. 1, Abschnitt b. Punkt b) mit 8 Stunden,
b) Berufsschulwochen nach Abs. 1, Abschnitt c) gemäß der regelmäßigen tarifvertraglich vereinbarten Wochenarbeitszeit,
c) im übrigen die Unterrichtszeit einschließlich der Pausen.

Eine Minderung der Ausbildungsvergütung tritt in diesen Fällen nicht ein.

(2) Zu Mehrarbeit, Nachtarbeit in der Zeit von 20.00 Uhr bis 07.00 Uhr und Schichtarbeit dürfen Auszubildende nicht herangezogen werden.

(3) Auszubildenden soll der Urlaub in der Zeit der Berufsschulferien gewährt werden. Soweit dies nicht möglich ist, ist für jeden Tag, an dem die Berufsschule während des Urlaubs besucht wird, ein weiterer Urlaubstag zu gewähren. Auf Verlangen der Auszubildenden sind mindestens 2 Wochen vom Urlaubsanspruch zusammenhängend in der Zeit der Berufsschulferien zu gewähren.

§ 16
Ausbildungsprüfungen

(1) Der Arbeitgeber hat die Auszubildenden rechtzeitig zur Gesellen-/ Abschlussprüfung anzumelden.

(2) Sobald dem Arbeitgeber der Prüfungstermin bekannt geworden ist, hat er ihn den Auszubildenden unverzüglich schriftlich mitzuteilen.

(3) Auszubildende sind im Rahmen der Ausbildungszeit zur Erfüllung der gesetzlichen Berufschulpflicht und zur Teilnahme an außerbetrieblichen Ausbildungsmaßnahmen einschließlich der erforderlichen Wegezeiten von und zum Betrieb freizustellen.

(4) Wenn aus zwingenden technischen oder personellen Gründen die Fertigkeitsprüfungen an einem Sonntag durchgeführt werden müssen, so erhalten die Auszubildenden dafür in der dem Prüfungstag vorausgehenden oder folgenden Woche einen Arbeitstag Ersatzfreizeit.

(5) Eine Minderung der Ausbildungsvergütung tritt in den Fällen der Absätze (3) und (4) nicht ein.

§ 17
Arbeitsbefreiung

(1) Den gewählten Vertreter/innen der vertragsschließenden Gewerkschaft wird zur Teilnahme an Tagungen und Sitzungen unter Berücksichtigung betrieblicher Belange sowie zur Teilnahme an Tarifverhandlungen Arbeitsbefreiung im notwendigen Umfang unter Fortzahlung des Entgeltes gewährt.

(2) Bei beruflichen Fortbildungsmaßnahmen ist dem/der Arbeitnehmer/in eine Freistellung bis zu sechs Wochen innerhalb von zwei Jahren ohne Entgeltfortzahlung zu gewähren.

§ 18
Beendigung des Arbeitsverhältnisses/Berufsausbildungsverhältnisses

(1) Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis mit einer Frist von 2 Wochen beiderseitig gekündigt werden. Das Berufsausbildungsverhältnis kann während der Probezeit jederzeit ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist gekündigt werden.

(2) Für Arbeitnehmer/innen gelten die gesetzlichen Kündigungsfristen: Das Arbeitsverhältnis kann mit einer Frist von 4 Wochen zum 15. oder zum Ende eines Kalendermonats gekündigt werden. Für eine Kündigung seitens des Arbeitgebers beträgt die Kündigungsfrist, wenn das Arbeitsverhältnis in dem Betrieb

2 Jahre bestanden hat, einen Monat zum Ende eines Kalendermonats,
5 Jahre bestanden hat, zwei Monate zum Ende eines Kalendermonats,
8 Jahre bestanden hat, drei Monate zum Ende eines Kalendermonats,
10 Jahre bestanden hat, vier Monate zum Ende eines Kalendermonats,
12 Jahre bestanden hat, fünf Monate zum Ende eines Kalendermonats,
15 Jahre bestanden hat, sechs Monate zum Ende eines Kalendermonats,
20 Jahre bestanden hat, sieben Monate zum Ende eines Kalendermonats.

Bei der Berechnung der Beschäftigungsdauer werden Zeiten, die vor Vollendung des 25. Lebensjahres des Arbeitnehmers liegen, nicht berücksichtigt.

(3) Bei der Berechnung dieser Betriebszugehörigkeit sind frühere Arbeitsverhältnisse zu dem selben Betrieb einzubeziehen. Ein Wechsel in der Person des Arbeitgebers ist keine Unterbrechung der Betriebszugehörigkeit, wenn das bisherige Arbeitsverhältnis ohne Unterbrechung mit dem neuen Arbeitgeber fortgesetzt wird. Im übrigen gelten die Bestimmungen des § 613a BGB.

(4) Die Ausbildungszeit wird nicht auf die Betriebszugehörigkeit angerechnet.

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

(6) Die Kündigung bedarf der Schriftform.

(7) Bei Kündigung oder Lösung des Arbeitsverhältnisses hat der Arbeitgeber das Restentgelt bzw. die Restausbildungsvergütung und alle Arbeitspapiere dem/der ausscheidenden Arbeitnehmer/in bzw. Auszubildenden am Schluss der Arbeitszeit des letzten Arbeitstages in der Betriebsstätte auszuhändigen. Soweit dies ausnahmsweise durch einen Grund, den der Arbeitgeber zu vertreten hat, nicht möglich ist, muss die Zusendung der Arbeitspapiere und des Restentgeltes bzw. der Restausbildungsvergütung auf Kosten und Risiko des Arbeitgebers an die von dem/der Arbeitnehmer/in bzw. Auszubildenden angegebenen Adresse innerhalb einer Woche erfolgen.

Über die beim Arbeitgeber zur Abwicklung verbliebenen Arbeitspapiere ist dem/der Arbeitnehmer/in bzw. Auszubildenden bei seinem/Ihrem Ausscheiden eine Bescheinigung auszuhändigen.

Von dem/der Arbeitnehmer/in bzw. Auszubildenden nachgewiesene finanzielle Schäden wegen nicht rechtzeitiger Aushändigung der Arbeitspapiere trägt der Arbeitgeber, sofern ihn ein Verschulden trifft.

(8) Der/die Arbeitnehmer/in bzw. Auszubildende darf während der Dauer des Arbeitsverhältnisses weder für eigene noch fremde Rechnung gegen Geld oder Naturalien über den Rahmen der mit ihm/ihr in häuslicher Gemeinschaft lebenden Familienangehörigen hinaus Arbeiten ausführen, die in den Handwerkszweig seines/ihres Arbeitgebers fallen. Zuwiderhandelnde können fristlos gekündigt werden.

(9) Das Berufsausbildungsverhältnis endet mit dem Ablauf der Ausbildungszeit. Bestehen die Auszubildenden vor Ablauf der Ausbildungszeit die Abschlussprüfung, endet das Berufsausbildungsverhältnis mit Bekanntgabe des Ergebnisses durch den Prüfungsausschuss. Hiervon haben die Auszubildenden den Arbeitgeber unverzüglich, spätestens am folgenden Arbeitstag, zu informieren.

(10) Bestehen die Auszubildenden die Abschlussprüfung nicht, verlängert sich das Berufsausbildungsverhältnis auf ihr Verlangen höchstens bis zur nächstmöglichen Wiederholungsprüfung. Für diesen Zeitraum wird die Ausbildungsvergütung weitergezahlt.

(11) Werden Auszubildende im Anschluss an das Berufsausbildungsverhältnis beschäftigt, ohne dass hierüber ausdrücklich etwas vereinbart worden ist, so gilt eine Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit als begründet.

§ 19
Zeugnis

(1) Bei Beendigung des Arbeits- bzw. Ausbildungsverhältnisses hat der/die Arbeitnehmer/in bzw. Auszubildende Anspruch auf unverzügliche Ausstellung einer Bescheinigung über Art und Dauer seiner/ihrer Tätigkeit. Es ist unverzüglich ein Zeugnis auszuhändigen, das sich auf Verlangen des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin bzw. Auszubildenden auch auf Führung und Leistung erstrecken muss.

(2) Der/die Arbeitnehmer/in bzw. Auszubildende ist berechtigt, aus triftigen Gründen auch während des Arbeitsverhältnisses ein Zeugnis zu verlangen.

§ 20
Ausschlussfristen

Beiderseitige Ansprüche aus dem Arbeits- bzw. Ausbildungsverhältnis und dessen Beendigung sind innerhalb einer Ausschlussfrist von sechs Monaten nach Fälligkeit schriftlich geltend zu machen.

§ 21
Wahrung des Rechts- und Besitzstandes

Bisher bestehende günstigere Einzelarbeitsvertragsbestimmungen bleiben von den Bestimmungen dieses Manteltarifvertrages unberührt.

§ 22
Anwendung von Gesetzen und Vorschriften

Bei der Anwendung dieses Manteltarifvertrages sind Gesetze und Vorschriften, soweit sie den betroffenen Personenkreis berühren, zu beachten.

§ 23
Aushang bzw. Auslegung von Tarifverträgen, Gesetzen und Vorschriften

Die aushang- und auslegepflichtigen Gesetze und Vorschriften sowie dieser Manteltarifvertrag und sonstige Tarifverträge für das Friseurhandwerk sind an einer dem/der Arbeitnehmer/in bzw. Auszubildenden jederzeit zugänglichen Stelle zur Einsichtnahme auszulegen bzw. auszuhändigen.

§ 24
Streitigkeiten zwischen den Tarifvertragsparteien

(1) Über Streitigkeiten, die sich aus der Auslegung und Durchführung dieses Manteltarifvertrages ergeben, ist zunächst in Verhandlungen zwischen den Tarifvertragsparteien auf Antrag einer der Parteien eine Einigung zu versuchen.

(2) Erfolgt eine Einigung nicht, sind diese Streitigkeiten einer Schlichtungsstelle der Tarifvertragparteien zur Entscheidung zu unterbreiten. Diese Schlichtungsstelle besteht aus je drei von den Tarifvertragsparteien zu benennenden Beisitzern. Ist eine Einigung in der Schlichtungsstelle nicht möglich, wird ein unparteiischer Vorsitzender hinzugezogen. Über die Person des Unparteiischen haben sich die Tarifvertragsparteien zu verständigen. Gelingt dies nicht, entscheidet das Los zwischen den von beiden Seiten Vorgeschlagenen. Die Schlichtungsstelle gibt sich ihre Geschäftsordnung selbst.

(3) Die Kosten für die Beisitzer eines Schlichtungsverfahrens aus diesem Vertrag tragen die Parteien selbst. Die Kosten für den unparteiischen Vorsitzenden tragen die Parteien je zur Hälfte.

§ 25
Inkrafttreten

(1) Dieser Manteltarifvertrag tritt am 01.August 2006 in Kraft. Er kann mit einer Frist von drei Monaten zum Schluss eines Kalendervierteljahres gekündigt werden, erstmals jedoch zum 31. Juli 2009.

(2) Für den Fall des Nicht-Erlangens der Allgemeinverbindlichkeit besteht für beide Vertragsparteien die Möglichkeit der außerordentlichen Kündigung. Für diesen Fall beträgt die Kündigungsfrist einen Kalendermonat.

Stuttgart, den 03. Mai 2006

Fachverband Friseur und Kosmetik
Baden-Württemberg

Gassert | Ditz | Hasso Kraus

Vereinte Dienstleistungs-Gewerkschaft
Landesbezirk Baden-Württemberg

Sybille Stamm | Harald Kraus | Marcus Borck