V 21402/47

AVE-NS

BR

MANTELTARIFVERTRAG
FÜR DAS FRISEURHANDWERK IM LANDE NIEDERSACHSEN
UND DER STADT BREMEN

vom 27. Juni 2005

Gültig ab 1. Januar 2006

zwischen dem

LANDESINNUNGSVERBAND DES NIEDERSÄCHSISCHEN FRISEURHANDWERKS
UND DER FRISEURINNUNG BREMEN
- einerseits -

und der

VEREINTE DIENSTLEISTUNGSGEWERKSCHAFT
LANDESBEZRIK NIEDERSACHSEN-BREMEN
- andererseits -

wird folgender Manteltarifvertrag geschlossen:

§ 1
Geltungsbereich

(1) Dieser Tarifvertrag gilt

a) räumlich einerseits für das Land Niedersachsen in den Landesgrenzen am 1. Januar 2006 mit Ausnahme der Gemeinden Langen, Loxstedt, Nordholz, Schiffdorf sowie der Samtgemeinden Bederkesa, Beverstedt, Hagen, Land Wursten;
und andererseits für die Stadt Bremen

b) fachlich für alle Betriebe und Betriebsabteilungen des Friseurhandwerks im Damenfach und im Herrenfach, in der Schönheitspflege (Kosmetik), der Fußpflege, der Haarbearbeitung und -verarbeitung;

c) persönlich für alle in Friseurbetrieben und Betriebsabteilungen beschäftigten Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen (Arbeiter, Arbeiterinnen und Angestellte) einschließlich der Teilzeitbeschäftigten des Friseurhandwerks.

(2) Dieser Tarifvertrag gilt nicht für Auszubildende.

§ 2
Arbeitsvertrag

Der Arbeitsvertrag muss schriftlich geschlossen werden; dem Arbeitnehmer/der Arbeitnehmerin ist eine Ausfertigung auszuhändigen. Nebenabreden sind nur wirksam, wenn sie schriftlich vereinbart werden. Vereinbarungen im Arbeitsvertrag, die Bestimmungen dieses Tarifvertrages einschränken oder ihnen entgegenstehen, sind unwirksam. In einem Filialunternehmen ist der Einsatz in allen Filialen zulässig.

§ 3
Dauer des Beschäftigungsverhältnisses, Probezeit

Die ersten 30 Kalendertage gelten als Probezeit. Sie kann um die Zahl ausgefallener krankheitsbedingter Arbeitstage verlängert werden. Die Probezeit entfällt, wenn der Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin im unmittelbaren Anschluss in ein Ausbildungsverhältnis übernommen wird. Während der Probezeit kann beiderseits zum Schluss des nächsten Arbeitstages gekündigt werden. Danach gelten für beide Seiten die tariflichen Kündigungsfristen. Das Recht zur Kündigung aus wichtigem Grund bleibt unberührt.

§ 4
Allgemeine Pflichten der Arbeitnehmer/innen

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

(2) Der/die Arbeitnehmer/in ist verpflichtet, die für die Arbeit erforderlichen Werkzeuge und Geräte sachgemäß zu behandeln sowie den Bedienungsplatz und die Berufskleidung sauber und in Ordnung zu halten. Der/die Arbeitnehmerin achtet stets auf den gebrauchsfähigen, einwandfreien Zustand der Arbeitsmittel und informiert den Arbeitgeber unverzüglich über eingetretene Mängel.

(3) Der/die Arbeitnehmer/in ist verpflichtet, bei Mangel an Arbeit, z. B. bei Betriebsstörungen, Unterbrechungen oder Auftragsmangel vorübergehend eine andere, zumutbare fachbezogene Arbeit im Betrieb zu leisten. Eine Kürzung des Arbeitsentgeltes darf hierdurch nicht eintreten.

§ 5
Allgemeine Arbeitgeberpflichten

(1) Der Arbeitgeber hat das zur Bedienung der Kunden benötigte Handwerkszeug sowie erforderliche Schutzkleidung zur Verfügung zu stellen und in Stand zu halten.

(2) Vom Arbeitgeber verlangte einheitliche oder salonspezifische Berufskleidung muss von ihm zur Verfügung gestellt und gereinigt werden. Wird die Berufskleidung vom Arbeitnehmer gereinigt, so hat dieser Anspruch auf Aufwendungsersatz.

(3) Alle gesetzlichen und tarifvertraglichen Bestimmungen über das Arbeitsverhältnis sind einzuhalten und an einer zugänglichen Stelle auszuhängen bzw. auszulegen.

§ 6
Arbeitszeit

(1) Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit beträgt ausschließlich der Pausen, 38 Stunden (á 60 Minuten).

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

(3) Die regelmäßig an einzelnen Wochentagen (z. B. am Montag) ausfallende Arbeitszeit kann unter Einhaltung der gesetzlichen Bestimmungen durch Verlängerung der täglichen Arbeitszeit im Rahmen der festgelegten Wochenarbeitszeit ohne Mehrarbeitszuschlag an anderen Werktagen innerhalb derselben Woche ausgeglichen werden.

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

§ 6 a
Arbeitszeitkonto

(1) Der Arbeitgeber kann mit Zustimmung des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin die Einführung und den Widerruf eines Arbeitszeitkontos schriftlich vereinbaren.
(Sollte es zu keiner einvernehmlichen Regelung kommen, sind die örtlichen Vertreter der tarifschließenden Parteien hinzuzuziehen.) nicht BVE

(2) Über das Arbeitszeitkonto verfügt der/die Arbeitnehmer/in entsprechend den nachfolgenden Absätzen.

(3) Die regelmäßige Arbeitszeit, einschließlich der Arbeitsbereitschaft aber ausschließlich der Pausen beträgt 38 Stunden in der Woche.

(4) Die wöchentliche Höchstarbeitszeit beträgt 42 Stunden (183 Stunden monatlich).

(5)
a) Die Zeit ab der geleisteten 39. Stunde der Woche bis einschließlich der 42. Stunde der Woche kann auf Wunsch des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin wahlweise dem Arbeitszeitkonto gutgeschrieben werden oder mit 1/165 des Monatslohnes pro Stunde abgegolten werden.
b) Zeiten, die bereits auf dem Arbeitszeitkonto angesammelt wurden, können nachträglich nicht abgegolten werden.
c) Es dürfen maximal zwölf Stunden pro Monat, höchstens 20 Stunden im Kalendervierteljahr abgegolten werden.

(6) Auf dem Arbeitszeitkonto können maximal 114 Plusstunden angesammelt werden.

(7) Bei Anwendung dieses Paragraphen gilt § 7 mit folgenden Änderungen:

a) § 7 Absatz 7 entfällt.

b) Mehrarbeit ab der sechsten Stunde wöchentlich wird mit einem Faktor von 1,5 berechnet und dem Arbeitszeitkonto gutgeschrieben.

(8) Den Zeitausgleich vom Arbeitszeitkonto muss der/die Arbeitnehmer/in schriftlich beantragen. Dabei müssen folgende Fristen eingehalten werden:

a)	4 bis	8 Stunden	3 Arbeitstage vorher,
b)	9 bis	38 Stunden	2 Wochen vorher,
c)	39 bis	76 Stunden	3 Wochen vorher,
d)	77 bis	114 Stunden	4 Wochen vorher.

Für die Berechnung des Entgeltes während des Zeitausgleichs gilt § 9 Absatz 10 entsprechend. Im beiderseitigen Einvernehmen kann von Fristen abgewichen werden.

(9) Die Mindestentnahme beträgt vier Stunden.

(10)

a) Der Arbeitgeber kann aus betrieblichen Gründen den Antrag ablehnen.
Ein betrieblicher Grund wäre gegeben, wenn der Zeitausgleich in die Zeit vor Ostern, Pfingsten, Weihnachten oder Neujahr fällt.

b) Darüber hinaus kann der Arbeitgeber den Antrag aus dringenden betrieblichen Gründen ablehnen. Ein dringender betrieblicher Grund besteht, wenn in dem beantragten Zeitausgleich andere Arbeitnehmer/innen wegen Arbeitsunfähigkeit ausfallen und dies den Geschäftsbetrieb gefährden würde.

c) Die Ablehnung durch den Arbeitgeber hat schriftlich unter Angabe der Gründe spätestens drei Tage nach Antragstellung zu erfolgen, mit Ausnahme bei Abs. 8 a), hier gilt ein Tag.

d) Ein bereits genehmigter Zeitausgleich kann aus dringenden betrieblichen Gründen nach Buchstabe b) vom Arbeitgeber widerrufen werden. Die dadurch entstehenden Mehrkosten des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin sind nach den gesetzlichen Bestimmungen durch den Arbeitgeber zu erstatten.

(11) Nach Mitteilung der Ablehnung hat der Arbeitgeber den beantragten Zeitausgleich in den Fällen des Buchstaben

a) innerhalb von zwei Wochen,
b) innerhalb von einem Monat,
c) innerhalb von zwei Monaten,
d) innerhalb von drei Monaten

zu gewähren.

Wird dies nicht in den vorgegebenen Fristen gewährt, wird der beantragte Zeitausgleich um ein Viertel erhöht und dem Zeitkonto gutgeschrieben. In diesem Fall kann das Arbeitszeitkonto 114 Stunden überschreiten. Die Erhöhung gilt nur sofern der/die Arbeitnehmer/in eine Inanspruchnahme in diesem Zeitraum geltend macht.

(12) Tritt während des Zeitausgleichs eine Arbeitsunfähigkeit ein, mindert diese das Arbeitszeitkonto nicht.

(13) Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses ist das Arbeitszeitkonto bis zum Ausscheiden auf Null zu senken. Liegt bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses ein Arbeitszeitdefizit vor, wird es als unbezahlte Freizeit abgerechnet. Reicht die Zeit dafür nicht aus, wird restliches Zeitguthaben entsprechend § 9 Abs. 10 dieses MTV's vergütet.

(14) Beim Tod des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin wird ein bestehendes Zeitguthaben vergütet und an die Anspruchsberechtigten ausgezahlt.

(15) Für Teilzeitbeschäftigte gelten die gleichen Regelungen für das Arbeitszeitkonto, wobei zwischen Arbeitnehmer/in und Arbeitgeber einvernehmlich schriftlich die wöchentliche und monatliche Höchstarbeitszeit zu vereinbaren ist. Kommt es zu keiner einvernehmlichen Regelung, wird entsprechend nach Ziffer 1 Satz 2 verfahren. nicht RVE

(16) Das Arbeitszeitkonto wird vom Arbeitgeber geführt. Der/die Arbeitnehmer/in hat jederzeit das Recht auf Einsicht. Der/die Arbeitnehmer/in erhält mit der monatlichen Gehaltsabrechnung den aktuellen Stand seines/ihres Arbeitszeitkontos.

§ 7
Mehr-, Nacht-, Sonntags- und Feiertagsarbeit

(1) Mehrarbeit ist die über § 6 Absatz 1 hinausgehende Wochenarbeitszeit. Mehr-, Nacht-, Sonntags- und Feiertagsarbeit ist mit dem auf die Stunde entfallenden Teil des Monatsentgelts zu vergüten.
Der auf die Stunde entfallende Teil des Monatsentgelts beträgt bei einer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von 38 Stunden 1/165 des Monatsentgelts.

(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 gesetzlichen Bestimmungen geleistet werden.

(6) Sofern die betrieblichen Belange es zulassen, kann auf Wunsch des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin die Mehrarbeit innerhalb von 4 Wochen durch zusammenhängenden Freizeitausgleich abgegolten werden.

(7) Die Zuschläge betragen je Stunde für
a) Mehrarbeit bis zu fünf Stunden wöchentlich ..... 30 %
über 5 Stunden wöchentlich ..... 50 %
b) Nachtarbeit ..... 100 %
c) Sonntagsarbeit ..... 50 %
d) Arbeit an gesetzlichen Feiertagen, ... 100 %
auch wenn sie auf einen Sonntag fallen,
sowie an Ostersonntag und Pfingstsonntag

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

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

§ 8 a
Entlohnung

(1) Die Entlohnung des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin richtet sich nach dem zwischen dem Landesinnungsverband des niedersächsischen Friseurhandwerks und der Friseurinnung der Stadt Bremen sowie der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft ver.di abgeschlossenen Entgelttarifvertrag und Entgeltrahmentarifvertrag. Die dort vereinbarten Entgelte sind Mindestentgelte; sie setzen eine Normalleistung voraus.
Eine Normalleistung wird insbesondere in den Fällen als nicht gegeben angesehen, in denen die Wiedereinarbeitung eines Arbeitnehmers/einer Arbeitnehmerin nach Unterbrechung der Ausübung des Friseurberufes von mehr als 3 Jahren erforderlich ist. Für die Zeit der Wieder-

einarbeitung kann das Tarifentgelt um bis zu 25 % gemindert werden. Die Dauer der Wiedereinarbeitung darf 3 Monate, gerechnet vom Tage der Einstellung an, nicht überschreiten.
Der Begriff „Gesellenjahr" ist gleichzusetzen mit der praktischen Berufsausübung; einschließlich Fachschulbesuch und sonstigen Anlässen mit beruflicher Betätigung sowie Erholungsurlaub. Längere Unterbrechungen der Berufsausübung z. B. infolge Krankheit oder Erziehungsurlaub werden auf die Gesellenzeit nicht angerechnet. Unterbrechungszeiten gelten als längerfristig, wenn insgesamt 8 Wochen je Kalenderjahr überschritten werden.

(2) Das Entgelt ist bei regelmäßig wöchentlicher Arbeitszeit entsprechend der tatsächlich geleisteten Arbeitszeit zu zahlen.

(3) Die Entgeltzahlung erfolgt entweder nach Gesellenjahren - Entgeltstufen 1 - 4 oder nach Eingruppierung gem. Entgeltrahmentarifvertrag. Der Ecklohn ist gleichzusetzen mit der Entgeltstufe 4.

(4) Die Entgeltzahlung erfolgt zu dem im Betrieb üblichen Termin. Eine Barzahlung hat während der Arbeitszeit zu erfolgen. Im Falle der Barauszahlung ist der/die Arbeitnehmer/in zur unverzüglichen Nachprüfung des ausgezahlten Arbeitsentgeltes verpflichtet; spätere Beanstandungen können nicht berücksichtigt werden. Mit der Entgeltzahlung ist dem/der Arbeitnehmer/in eine Abrechnung auszuhändigen, aus der das Bruttoentgelt, die Zuschläge und die sonstigen Entgelte sowie die Abzüge ersichtlich sind. Beanstandungen zur Entgeltabrechnung müssen innerhalb der Ausschlussfrist (s. § 16) geltend gemacht werden.

(5) Wird der/die Arbeitnehmer/in auf Veranlassung und im Rahmen des Personalbedarfs des Arbeitgebers fort- oder weitergebildet, werden, sofern keine Ansprüche gegen andere Kostenträger bestehen, vom Arbeitgeber
   a) dem/der Arbeitnehmer/in, soweit er/sie freigestellt werden muss, für die notwendige Fort- oder Weiterbildungszeit das bisherige Entgelt fortgezahlt und
   b) die Kosten der Fort- oder Weiterbildung getragen.
   c) Die Kosten der Fort- oder Weiterbildung können durch den Arbeitgeber von dem/der Arbeitnehmer/in nur bei arbeitnehmerseitiger Kündigung oder aus einem von ihm zu vertretenden Grund zurückgefordert werden, wenn die Kosten der Fort- oder Weiterbildung 50 % des individuellen tariflichen Monatsentgelts überschreiten.

   Die Rückzahlung gilt nicht, wenn der/die Arbeitnehmer/in
   a) wegen Schwangerschaft oder
   b) wegen Niederkunft in den letzten drei Monaten gekündigt oder einen Auflösungsvertrag geschlossen hat.

   Zurückzuzahlen sind, wenn das Arbeitsverhältnis endet
   a) im ersten Jahr nach der Fort- oder Weiterbildung, die vollen Aufwendungen
   b) im zweiten Jahr nach Abschluss der Fort- oder Weiterbildung, zwei Drittel der Aufwendungen
   c) im dritten Jahr nach Abschluss der Fort- oder Weiterbildung, ein Drittel der Aufwendungen.

8 b
Weihnachtszuwendung

Die Weihnachtszuwendung regelt ein eigenständiger Tarifvertrag.

§ 9
Erholungsurlaub

(1) Der/die Arbeitnehmer/in hat in jedem Kalenderjahr Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub. Das Urlaubsjahr ist das Kalenderjahr. Der Urlaub ist schriftlich zu beantragen.

(2) Den gesamten Urlaubsanspruch erwirbt der/die Arbeitnehmer/in erstmals nach sechsmonatigem Bestehen des Arbeitsverhältnisses. Ein der Begründung des Arbeitsverhältnisses unmittelbar vorangegangenes Ausbildungsverhältnis zu demselben Arbeitgeber wird auf die Wartefrist angerechnet. Beim Ausscheiden vor Erfüllung der Anwartschaft hat der/die Arbeitnehmer/in einen Anspruch auf Teilurlaub.

(3) Maßgebend für die Dauer des Erholungsurlaubs 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 8 Monate bestanden hat. Die Ausbildungszeit wird nicht auf die Betriebszugehörigkeit angerechnet.

(4) Der jährliche Erholungsurlaub beträgt bei einer Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit auf 5 Arbeitstage:

nach Vollendung des	18.	28.	37.
	L E B E N S J A H R E S		
bei einer Betriebszugehörigkeit			
bis zu 3 Jahre	22	23	24
ab 3 - 8 Jahre	24	25	26
ab dem 8. Jahr	26	27	28
	A R B E I T S T A G E		

(5) Für Arbeitnehmer/innen, die nicht in der 5-Tage-Woche beschäftigt sind, gelten für die Berechnung des Urlaubsanspruches folgende Umrechnungsformeln:

a) bei andauernder, regelmäßiger Beschäftigung

$$\frac{\text{Urlaubstage 5-Tage-Woche} \times \text{regelmäßige Wochenarbeitstage}}{5}$$

b) bei unregelmäßiger Abweichung von der 5-Tage-Woche

$$\frac{\text{Urlaubstage 5-Tage-Woche} \times \text{Jahresarbeitstage}}{250}$$

Beispiele für die Berechnung des Urlaubsanspruches nach den unter a) bzw. b) ausgewiesenen Formeln werden im Anhang dieses Tarifvertrages gegeben.

(6) In dem Jahr, in dem das Arbeitsverhältnis begonnen oder beendet wird, hat der/die Arbeitnehmer/in für jeden Kalendermonat des Bestehens Anspruch auf 1/12 des Jahresurlaubs. Dies darf jedoch nicht dazu führen, dass bei Ausscheiden nach durchlaufener Wartezeit in der zweiten Jahreshälfte weniger als 20 Arbeitstage Urlaub gewährt werden. Der Urlaub wird nach vollen Arbeitstagen gewährt. Bei der Berechnung der Urlaubsdauer gelten mehr als 15 Kalendertage als voller Kalendermonat, weniger als 15 Kalendertage werden nicht berücksichtigt. Sich bei der Berechnung ergebende Dezimalstellen werden nach kaufmännischen Grundsätzen auf- bzw. abgerundet.

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

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

(10) Das Urlaubsentgelt bemisst sich nach dem durchschnittlichen Entgelt, der in den letzten 3 Monaten bzw. 13 Wochen vor Beginn des Urlaubs bezahlt worden ist. Bei Arbeitszeitflexibilität haben die Arbeitnehmer/innen Anspruch auf die verstetigte Monatsvergütung als Urlaubsentgelt. Zum Urlaubsentgelt gehören neben dem Entgelt gemäß § 8 auch die Zuschläge des § 7 dieses Tarifvertrages.

(11) Hat der/die Arbeitnehmer/in mehr Erholungsurlaub erhalten, als ihm/ihr im Zeitpunkt des Ausscheidens zustand, so hat er/sie das zuviel gezahlte Urlaubsentgelt zurückzuzahlen, sofern das Ausscheiden auf eigener ordentlicher Kündigung oder auf einer Kündigung des Arbeitgebers gemäß § 626 BGB beruht. → siehe klarstellender Hinweis

(12) Erkrankt der/die Arbeitnehmer/in während des Urlaubs, so werden die durch ärztliches Zeugnis ausgewiesenen Krankheitstage auf die Urlaubstage nicht angerechnet. Der/die Arbeitnehmer/in 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.

(13) Konnte der Urlaub aus in der Person des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin liegenden oder aus betrieblichen Gründen bis zum Ende des Kalenderjahres nicht angetreten werden, so ist er innerhalb der ersten drei Monate des folgenden Jahres zu gewähren und zu nehmen.

(14) Während des Urlaubs darf der/die Arbeitnehmer/in keine dem Urlaubszweck - nämlich der Erholung - widersprechende Erwerbstätigkeit ausüben. Verstößt er/sie gegen diese Bestimmung, so kann Urlaubsentgelt nicht beansprucht werden; im Voraus bezahltes Urlaubsentgelt ist zurückzuzahlen. → siehe klarstellender Hinweis

(15) Im Übrigen gelten die maßgeblichen Bestimmungen des Bundesurlaubsgesetzes, des Jugendarbeitsschutzgesetzes und des Schwerbehindertengesetzes, dessen Vorschriften mittlerweile im SGB IX integriert sind.

§ 10
Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall

Die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall erfolgt nach den gesetzlichen Vorschriften.

§ 11
Arbeitsversäumnis

Arbeitsunfähigkeit wegen Krankheit ist dem Arbeitgeber ab dem ersten Krankheitstag, an Feiertagen oder Sonntagen spätestens am nächsten Werktag anzuzeigen; die ärztliche Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung, ausgestellt am 1. Krankheitstag, muss dem Arbeitgeber spätestens am 3. Krankheitstage vorliegen.

§ 12
Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts

(1) In Abänderung von § 616 BGB wird der/die Arbeitnehmer/in nur aus den folgenden Anlässen und in dem nachstehend ausgewiesenen Umfang unter Fortzahlung des Entgelts von der Arbeit freigestellt:

a)	bei der Eheschließung des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin	2 Tage
b)	bei der Eheschließung eigener Kinder	1 Tag
c)	beim Tode des Ehepartners/der Ehepartnerin, der Lebensgefährten/ der Lebensgefährtin in häuslicher Gemeinschaft oder eines Kindes	2 Tage
d)	beim Tode der Eltern, Stiefeltern oder Geschwister	1 Tag
e)	bei 5-jähriger Betriebszugehörigkeit	1 Tag
	bei 10-jähriger Betriebszugehörigkeit	1 Tag
	bei 25-jähriger Betriebszugehörigkeit	1 Tag
f)	beim versetzungsbedingten Umzug	1 Tag

(2) Für Angelegenheiten, die nicht außerhalb der Arbeitszeit erledigt werden können, wird der/die Arbeitnehmer/in unter Fortzahlung des Entgelts für die Dauer der unumgänglich notwendigen Abwesenheit in folgenden Fällen freigestellt:

a) zur Erfüllung allgemeiner staatsbürgerlicher Pflichten, soweit nicht aufgrund gesetzlicher Bestimmungen oder üblicherweise Entgeltausfall erstattet wird;

b) bei ambulanter ärztlicher oder zahnärztlicher Behandlung, jedoch insgesamt höchstens 8 Stunden innerhalb von 3 Monaten;

c) zur Ablegung von beruflichen oder der Fortbildung dienenden Prüfungen, soweit diese im betrieblichen Interesse liegen;

d) zur Teilnahme an der Beisetzung von Angehörigen der Arbeitsstelle, wenn die betrieblichen Verhältnisse es zulassen;

e) wenn der/die Arbeitnehmer/in von einem Gericht oder einer Behörde aufgefordert wird zu erscheinen; der Entgeltanspruch entfällt, wenn der/die Arbeitnehmer/in Anspruch auf eine Entschädigung wegen des Verdienstausfalles hat oder in eigener Sache oder als Partei in einem Prozess oder im Verwaltungsverfahren geladen wurde.

(3) Der/die Arbeitnehmer/in hat rechtzeitig vorher beim Arbeitgeber um Arbeitsbefreiung nachzusuchen. Ist dieses nicht möglich, so ist spätestens zum Beginn des nachfolgenden Arbeitstages der Grund der Verhinderung glaubhaft nachzuweisen.

(4) Bei vom Arbeitgeber angeordneten Fortbildungsmaßnahmen sind von diesem die Kosten zu tragen. Durch den Fortbildungsbesuch darf kein Entgeltausfall eintreten.

(5) In sonstigen dringenden Fällen kann eine Erlaubnis zum Fernbleiben des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin unter Fortzahlung des Entgelts erteilt werden. Hierzu gehört z. B. die Abwicklung dringender Familienangelegenheiten.

§ 13
Arbeitsbefreiung unter Fortfall des Entgelts

(1) Den gewählten Vertretern/Vertreterinnen der vertragschließenden Gewerkschaft wird zur Teilnahme an deren Tagungen und Sitzungen unter Berücksichtigung betrieblicher Belange sowie zur Teilnahme an Tarifverhandlungen Arbeitsbefreiung im notwendigen Umfang unter Fortfall des Entgelts gewährt.

(2) Bei beruflichen Fortbildungsmaßnahmen, die nicht vom Arbeitgeber angeordnet sind, ist dem/der Arbeitnehmer/in eine Freistellung bis zu 6 Wochen innerhalb von 2 Jahren ohne Entgeltzahlung zu gewähren.

(3) In den Fällen des § 45 SGB V – in der Fassung vom 27.12.2003 – hat der/die Arbeitnehmer/in Anspruch auf unbezahlte Freistellung.

§ 14
Beendigung des Arbeitsverhältnisses

(1) Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis beiderseits zum Schluss des nächsten Arbeitstages gekündigt werden.

(2) die Kündigungsfrist beträgt beiderseits bei einer Betriebszugehörigkeit

a) bis zu 5 Jahren:	2 Wochen zum Schluss einer Kalenderwoche
b) von mehr als 5 Jahren:	1 Monat zum Schluss eines Kalendermonats
c) von mehr als 10 Jahren:	2 Monate zum Schluss eines Kalendermonats
d) von mehr als 20 Jahren:	3 Monate zum Schluss eines Kalendervierteljahres.

(3) Bei der Berechnung der Betriebszugehörigkeit sind frühere Arbeitsverhältnisse zu demselben Arbeitgeber einzubeziehen, wenn die Dauer der Unterbrechung nicht mehr als 3 Jahre betragen hat.

(4) 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 § 613 a) BGB.

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

(6) Die fristlose Kündigung kann nur aus wichtigem Grund unter Beachtung der gesetzlichen Vorschriften erfolgen.

(7) Im Falle der Kündigung durch den Arbeitgeber ist dem/der Arbeitnehmer/in während der Kündigungsfrist auf Verlangen die erforderliche Zeit zum Aufsuchen einer anderen Arbeitsstelle unter Fortzahlung des Entgelts zu gewähren, jedoch insgesamt nicht mehr als 1 Tag. nicht RVE

(8) Bei ordentlicher Lösung des Arbeitsverhältnisses hat der Arbeitgeber dem/der Arbeitnehmer/in bis zum Schluss der Arbeitszeit des letzten Arbeitstages an der Arbeitsstelle die Arbeitspapiere auszuhändigen und das Restentgelt auszuzahlen. Ist die Aushändigung der Arbeitspapiere nicht möglich, so hat der Arbeitgeber dem/der Arbeitnehmer/in eine Zwischenbescheinigung auszuhändigen, die alle für die Begründung eines neuen Arbeitsverhältnisses erforderlichen Angaben enthält. Die Arbeitspapiere hat der Arbeitgeber in diesem Falle unverzüglich auf seine Kosten und Gefahr an die von dem/der Arbeitnehmer/in angegebene Anschrift zu übersenden.

Ist die Auszahlung des Restentgelts bis zum Schluss der Arbeitszeit nicht möglich, so ist eine Abschlagszahlung in Höhe von mindestens 80 % des überschläglich ermittelten Entgeltanspruches zu gewähren.

(9) Der/die Arbeitnehmer/in darf während der Dauer des Arbeitsverhältnisses weder für eigene noch für fremde Rechnung gegen Geld oder Naturalien über den Kreis der Familienangehörigen hinaus Arbeiten ausführen, die in den Handwerkszweig seines/ihres Arbeitgebers fallen. Ein Verstoß gegen diese Bestimmung kann ein wichtiger Grund sein, der den Arbeitgeber zur fristlosen Kündigung berechtigt, wenn er wegen des gleichen Tatbestandes vorher schriftlich abgemahnt hat.

§ 15
Zeugnis

(1) Der/die Arbeitnehmer/in ist berechtigt, aus triftigem Grund, auch während des Arbeitsverhältnisses, ein qualifiziertes Zwischenarbeitszeugnis zu verlangen.

(2) Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses ist unverzüglich ein endgültiges Zeugnis auszuhändigen, das sich auf Antrag des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin auch auf Führung und Leistung erstrecken muss.

§ 16
Ausschlussfrist

Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis sind binnen einer Ausschlussfrist von zwei Monaten nach Fälligkeit, spätestens jedoch 6 Wochen nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses, schriftlich geltend zu machen.

§ 17
Wahrung des Rechts- und Besitzstandes

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

§ 18
Anwendung von Gesetzen und Vorschriften

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

§ 19
Aushang bzw. Auslegen von Tarifverträgen, Gesetzen und Vorschriften

Die aushang- oder auslegepflichtigen Gesetze und Vorschriften sowie dieser Manteltarifvertrag und sonstige Tarifverträge für das Friseurhandwerk in Niedersachsen und für die Stadt Bremen sind an einer dem/der Arbeitnehmer/in jederzeit zugänglichen Stelle zur Einsichtnahme auszulegen bzw. auszuhängen.

§ 20
Öffnungsklausel

Mit Zustimmung der Tarifvertragsparteien können Innungen dem Tarifvertrag beitreten, wenn sie im räumlichen Geltungsbereich des Tarifvertrages nicht genannt sind.

§ 21
Streitigkeiten zwischen den Tarifparteien

(1) Streitigkeiten, die sich aus der Auslegung und Durchführung dieses Manteltarifvertrages oder anderer Tarifverträge für das Friseurhandwerk in Niedersachsen und der Stadt Bremen ergeben, sind zunächst in Verhandlungen zwischen den Tarifvertragsparteien auf Antrag einer der Parteien zu regeln.

(2) Erfolgt eine Einigung nicht, sind diese Streitigkeiten einer Schlichtungsstelle der Tarifvertragsparteien zur Entscheidung zu unterbreiten.
Diese Schlichtungsstelle besteht aus je drei von den Tarifvertragsparteien zu benennenden Beisitzern/Beisitzerinnen. Ist eine Einigung in der Schlichtungsstelle nicht möglich, wird ein unparteiischer Vorsitzender/eine unparteiische Vorsitzende hinzugezogen. Über die Person des/der Unparteiischen haben sich die Tarifvertragsparteien zu verständigen. Die Schlichtungsstelle gibt sich ihre Geschäftsordnung selbst.

(3) Die Kosten für die Beisitzer/innen eines Schlichtungsverfahrens aus diesem Tarifvertrag tragen die Parteien selbst. Die Kosten für den unparteiischen Vorsitzenden/die unparteiische Vorsitzende tragen die Parteien je zur Hälfte.

§ 22
Inkrafttreten und Laufzeit

(1) Dieser Manteltarifvertrag tritt mit Wirkung vom 01. Januar 2006 in Kraft.

(2) Die Bestimmungen dieses Manteltarifvertrages können mit einer Frist von 6 Monaten zum Schluss eines Kalenderjahres erstmals zum 31. Dezember 2008 schriftlich gekündigt werden.

§ 23
Außerkrafttreten

Mit Inkrafttreten dieses Manteltarifvertrages tritt der Manteltarifvertrag für das Friseurhandwerk im Lande Niedersachsen vom 29. März 1999, gültig ab 1. April 1999, außer Kraft.

Hannover/Bremen, den 27. Juni 2005

Für den
Landesinnungsverband des niedersächsischen Friseurhandwerks

(Meyer) (Ellerbusch) (Tödt)

Für die
Friseurinnung Bremen

(Seekamp) (Haake)

Für die
Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft
Landesbezirk Niedersachsen-Bremen

(Denia) (Brüggemeier)

Anhang:

A. Urlaubsberechnung mit Anwendung der Teilzeit-Umrechnungsformel gemäß § 9 Abs. 5 a)
- regelmäßiges Teilzeit-Arbeitsverhältnis

Anspruch nach Vollzeit-Urlaubstabelle gemäß § 9 Abs. 4 (5-Tage-Woche)	= persönliche Urlaubstage in der 4-Tage-Woche	3-Tage-Woche	2-Tage-Woche
22 Urlaubstage	18	13	9
23 Urlaubstage	18	14	9
24 Urlaubstage	19	14	10
25 Urlaubstage	20	15	10
26 Urlaubstage*	21	16 *	10
27 Urlaubstage	22	16	11
28 Urlaubstage	22	17	11

*Berechnung für dieses Fallbeispiel

$$\frac{\text{(Urlaubstage 5-Tage-Woche) } 26 \times \text{(regelmäßige Wochenarbeitstage) } 3}{5} = \frac{78}{5} =$$

15,6 - kaufm. Aufrundung gemäß § 9 Abs. 6 - = <u>16 Urlaubs- (Arbeits-) Tage</u>

B. Urlaubsberechnung mit Anwendung der Teilzeit-Umrechnungsformel gemäß § 9 Abs. 5 b)
- unregelmäßiges Teilzeit-Arbeitsverhältnis

Vor Anwendung der Formel ist zunächst die Zahl der Jahres-Arbeitstage, ausgehend von 52 Wochen, nach folgendem Beispiel zu ermitteln. Die Urlaubswochen sind dabei mit der Zahl der Wochenarbeitstage im Durchschnitt der letzten 13 Kalenderwochen vor dem Urlaubsantritt zu berücksichtigen.

Beispiel für die Errechnung der Jahres-Arbeitstage

5 Wochen je 5 Tage = 25 Arbeitstage

18 Wochen je 4 Tage = 72 Arbeitstage

20 Wochen je 3 Tage = 60 Arbeitstage

9 Wochen je 2 Tage = 18 Arbeitstage

= Arbeitstage gesamt 175

Im angenommenen Beispiel soll der Anspruch nach Vollzeit-Tabelle 22 Arbeitstage betragen. Die Formel lautet dann

$$\frac{\text{(Urlaubstage 5-Tage-Woche) } 22 \times \text{ (Jahres-Arbeitstage) } 175}{250} = \frac{3.850}{250} =$$

15,4 - kaufm. Abrundung gemäß § 9 Abs. 6 - = 15 Urlaubs- (Arbeits-) Tage

---

Ihre Berechnungsfälle für Jahres-Arbeitstage:

..... Wochen je ..... Tage = ... Arbeitstage

..... Wochen je ..... Tage = ... Arbeitstage

..... Wochen je ..... Tage = ... Arbeitstage

..... Wochen je ..... Tage = ... Arbeitstage

insgesamt ..... Arbeitstage

V 21902 / 51

AVE

ÄNDERUNGS-TARIFVERTRAG

zum

Manteltarifvertrag

vom 27. Juni 2005
Gültig ab 1. Januar 2006
für das Friseurhandwerk
im Lande Niedersachsen

Gültig ab 1. April 2009

Herausgeber/Vertrieb:
Landesinnungsverband des niedersächsischen Friseurhandwerks
30459 Hannover, Ricklinger Stadtweg 92
Tel.: 0511/427231 - Fax: 0511/422573
Email: info@liv-friseure-nds.de
Internet: www.liv-friseure-nds.de

ÄNDERUNGSTARIFVERTRAG
zum
Manteltarifvertrag
vom 27. Juni 2005
Gültig ab 1. Januar 2006
FÜR DAS FRISEURHANDWERK IM LANDE NIEDERSACHSEN

Gültig ab 1. April 2009

zwischen dem

LANDESINNUNGSVERBAND DES NIEDERSÄCHSISCHEN FRISEURHANDWERKS
- einerseits -

und der

VEREINTE DIENSTLEISTUNGSGEWERKSCHAFT
LANDESBEZIRK NIEDERSACHSEN-BREMEN

- andererseits -

wird folgender Änderungstarifvertrag geschlossen:

§ 6 a
Arbeitszeitkonto

(5)

a) Die Zeit ab der geleisteten 39. Stunde der Woche bis einschließlich der 42. Stunde der Woche kann auf Wunsch des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin wahlweise dem Arbeitzeitkonto gutgeschrieben oder mit 1/165 des Monatsentgelts pro Stunde abgegolten werden.

§ 8 a
Entgeltzahlung

(1) Die Entgeltzahlung des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin richtet sich nach dem zwischen dem Landesinnungsverband des niedersächsischen Friseurhandwerks und der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft ver.di abgeschlossenen Entgelttarifvertrag und Entgeltrahmentarifvertrag. Die dort vereinbarten Entgelte sind Mindestentgelte; sie setzen eine den Stellenbeschreibungen zu Gunde liegende Leistung voraus.

Längere Unterbrechungen der Berufsausübung außerhalb der Entgeltfortzahlung (Mutterschutzurlaub, Krankheit mit einer Dauer von mehr als sechs Wochen) zählen nicht zur Berufstätigkeit. } Keine AVE

(3) Die Entgeltzahlung erfolgt nach Eingruppierung gem. Entgeltrahmentarifvertrag in den Entgeltstufen 1 – 5. Diesen Entgeltstufen liegt ein gesonder-

ter Entgeltrahmentarifvertrag zu Grunde. Der Ecklohn ist gleichzusetzen mit der Entgeltstufe 3.

§ 9
Erholungsurlaub

Der jährliche Erholungsurlaub beträgt bei einer Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit auf 5 Arbeitstage:

bei einer Betriebszugehörigkeit

- bis 3 Jahre 23 Tage
- 4 – 6 Jahre 24 Tage
- 7 – 9 Jahre 25 Tage
- ab 10 Jahre 28 Tage

§ 22
Inkrafttreten und Laufzeit

Dieser Änderungstarifvertrag tritt am 1. April 2009 in Kraft. Die Bestimmungen dieses Änderungstarifvertrages können mit einer Frist von 6 Monaten zum Schluss eines Kalenderjahres, erstmals zum 31. Dezember 2011 schriftlich gekündigt werden.

Hannover, den 18. Mai 2009

Für den
Landesinnungsverband
des niedersächsischen Friseurhandwerks

(Hans-Rudolf Meyer) (Reinhard Ellerbusch) (Marc Jeziorowski)

Für die
Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft
Landesbezirk Niedersachsen-Bremen

(Siegfried Sauer) (Sonja Brüggemeier)

66

BAnz. Nr. 196 vom 24.12.2010 / S. 4323

Land Niedersachsen

Bekanntmachung über die Allgemeinverbindlicherklärung von Tarifverträgen für das Friseurhandwerk

Vom 26. Oktober 2010

Auf Grund des §5 des Tarifvertragsgesetzes in der Fassung der Bekanntmachung vom 25. August 1969 (BGBl. I S. 1323), geändert durch Artikel 223 der Neunten Zuständigkeitsanpassungsverordnung vom 31. Oktober 2006 (BGBl. I S. 2407), werden im Einvernehmen mit dem Tarifausschuss des Landes Niedersachsen die nachfolgend bezeichneten Tarifverträge, nämlich

a) Änderungstarifvertrag vom 18. Mai 2009 einschließlich Protokollnotiz vom 1. April 2010 zum Manteltarifvertrag vom 27. Juni 2005,

b) Entgeltrahmentarifvertrag vom 18. Mai 2009,

c) Entgelttarifvertrag vom 18. Mai 2009 und

d) Tarifvertrag über Ausbildungsvergütungen vom 18. Mai 2009,

für das Friseurhandwerk im Land Niedersachsen,

mit Wirkung vom 7. Juli 2010 mit den weiter unten stehenden Einschränkungen und Hinweisen für allgemeinverbindlich erklärt.

Die Tarifverträge wurden abgeschlossen zwischen

dem Landesinnungsverband des niedersächsischen Friseurhandwerks, Ricklinger Stadtweg 92, 30459 Hannover, einerseits, und

der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft – ver.di, Landesbezirk Niedersachsen/Bremen, Goseriede 10–12, 30159 Hannover, andererseits.

Geltungsbereich der Tarifverträge:

räumlich: Tarifvertrag zu Buchstabe a:

für das Land Niedersachsen in den Landesgrenzen am 1. Januar 2006 mit Ausnahme der Gemeinden Langen, Loxstedt, Nordholz, Schiffdorf sowie der Samtgemeinden Bederkesa, Beverstedt, Hagen, Land Wursten;

Tarifvertrag zu Buchstabe b:

für das Land Niedersachsen in den Landesgrenzen am 1. April 1999 mit Ausnahme der Gemeinden Langen, Loxstedt, Nordholz, Schiffdorf sowie der Samtgemeinden Bederkesa, Beverstedt, Hagen, Land Wursten;

Tarifvertrag zu Buchstabe c:

für das Land Niedersachsen in den Landesgrenzen am 1. April 2009 mit Ausnahme der Gemeinden Langen, Loxstedt, Nordholz, Schiffdorf sowie der Samtgemeinden Bederkesa, Beverstedt, Hagen, Land Wursten;

Tarifvertrag zu Buchstabe d:

für das Land Niedersachsen in den Landesgrenzen am 1. August 2009 mit Ausnahme der Gemeinden Langen, Loxstedt, Nordholz, Schiffdorf sowie der Samtgemeinden Bederkesa, Beverstedt, Hagen, Land Wursten;

fachlich: Tarifvertrag zu Buchstabe a:

für alle Betriebe und Betriebsabteilungen des Friseurhandwerks im Damenfach und im Herrenfach, in der Schönheitspflege (Kosmetik), der Fußpflege, der Haarbearbeitung und -verarbeitung;

Tarifvertrag zu den Buchstaben b und c:

für alle Betriebe und Betriebsabteilungen des Friseurhandwerks im Damenfach und im Herrenfach sowie im Theaterfach, in der Schönheitspflege (Kosmetik), der Fußpflege, der Haarbearbeitung und -verarbeitung;

g

B.20.

Tarifvertrag zu Buchstabe d:

für die in die Handwerksrolle eingetragenen Betriebe und Betriebsabteilungen des Friseurhandwerks;

persönlich: Tarifvertrag zu Buchstabe a:

für alle in Friseurbetrieben und Betriebsabteilungen beschäftigten Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen (Arbeiter, Arbeiterinnen und Angestellte) einschließlich der Teilzeitbeschäftigten des Friseurhandwerks;

Tarifvertrag zu Buchstabe b:

für alle in Friseurbetrieben und Betriebsabteilungen beschäftigten Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, einschließlich der Teilzeitbeschäftigten des Friseurhandwerks, die mit friseurhandwerklichen Arbeiten beschäftigt werden;

Tarifvertrag zu Buchstabe c:

für alle in Friseurbetrieben und Betriebsabteilungen beschäftigten Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen (Arbeiter, Arbeiterinnen und Angestellte) einschließlich der Teilzeitbeschäftigten des Friseurhandwerks, die mit friseurhandwerklichen Arbeiten beschäftigt werden;

Tarifvertrag zu Buchstabe d:

für die Auszubildenden des Friseurhandwerks.

Die Allgemeinverbindlicherklärung der Tarifverträge ergeht mit folgenden Maßgaben:

Einschränkungen

Tarifverträge zu den Buchstaben a und b

Soweit Bestimmungen der Tarifverträge 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.

Tarifvertrag zu Buchstabe a

1. Vom fachlichen Geltungsbereich werden die Bereiche Fußpflege und Haarverarbeitung von der Allgemeinverbindlicherklärung ausgenommen.
2. § 8 a Absatz 1 Satz 3 wird von der Allgemeinverbindlicherklärung ausgenommen.

Tarifverträge zu den Buchstaben b und c

Vom fachlichen Geltungsbereich werden die Bereiche Theaterfach, Fußpflege und Haarverarbeitung von der Allgemeinverbindlicherklärung ausgenommen.

Tarifvertrag zu Buchstabe b

1. Die Protokollnotiz zu § 1 wird von der Allgemeinverbindlicherklärung ausgenommen.
2. § 3 Absatz 2 Satz 2 wird von der Allgemeinverbindlicherklärung ausgenommen.
3. Die Protokollnotiz zu § 4 wird von der Allgemeinverbindlicherklärung ausgenommen.

Tarifvertrag zu Buchstabe c

1. § 2 Satz 2 (nach den Tabellen) wird von der Allgemeinverbindlicherklärung ausgenommen.
2. § 4 Absatz 2 Satz 2 wird von der Allgemeinverbindlicherklärung ausgenommen.

Hinweise

Tarifvertrag zu Buchstabe a

1. Die Regelung des Änderungstarifvertrags zu § 6a ändert nur § 6a Absatz 5a des Manteltarifvertrags.
2. Die Regelung des Änderungstarifvertrags zu § 8a ändert nur § 8a Absatz 1 und 3 des Manteltarifvertrags.
3. Die Regelung des Änderungstarifvertrags zu § 9 ändert nur § 9 Absatz 4 des Manteltarifvertrags.

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

Hannover, den 26. Oktober 2010
12 - 45 532/0030 (492 - 495)

Niedersächsisches Ministerium
für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr

Im Auftrag
Schaper