

Mantel-TV, Fleischerhandwerk, N u. HB, 18.01.1996

Fundstelle: BANZ 1997, NR 12 vom 18.01.1997

Tarifgebiet: Niedersachsen u. Bremen

AVE-Anfang: 1. Januar 1996

MANTELSTARIFVERTRAG

vom 18. Januar 1996

Zwischen dem

Fleischerverband Niedersachsen-Bremen, Seligmannallee 3,
30173 Hannover

und der

Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten, Landesbezirk
Niedersachsen/Bremen,
Dreyerstraße 6, 30169 Hannover

wird folgender MANTELSTARIFVERTRAG vom 18. Januar 1996 abgeschlossen:

§ 1 Geltungsbereich

1. Räumlich: Für die Bundesländer Niedersachsen und Bremen.
2. Fachlich:
 - 2.1. Für alle Betriebe des Fleischerhandwerks im Lande Niedersachsen.
 - 2.2. Für alle Fleischereien im Lande Bremen, deren Betriebsinhaber als Innungsmitglieder dem Fleischerverband Niedersachsen-Bremen angehören.
3. Persönlich
 - 3.1. Für alle Arbeitnehmer einschließlich der Auszubildenden in den unter Ziffer 2.1. bezeichneten Betrieben.
 - 3.2. Für alle Arbeitnehmer einschließlich der Auszubildenden in den unter Ziffer 2.2. bezeichneten Betrieben, soweit sie Mitglied der Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten sind.

§ 2 Arbeitszeit

1. Die betriebliche Arbeitszeit kann mit dem Betriebsrat, soweit dieser vorhanden ist, andernfalls durch Einzelvereinbarung für den Betrieb, einzelne Betriebsabteilungen, Arbeitnehmergruppen oder einzelne Arbeitnehmer jeweils im Rahmen eines der beiden nachfolgend festgelegten Arbeitszeitmodelle

- 1.1. Wochenarbeitszeit
 - 1.2. Variable Arbeitszeit

vereinbart werden:

1.1 Wochenarbeitszeit

- 1.1.1. Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit ausschließlich der Pausen beträgt 37 Stunden.

1.1.2. Mit Zustimmung des Betriebsrates oder des Betriebsobmannes, soweit solcher vorhanden ist, kann die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit gemäß Ziffer 1.1.1. auf die Wochen eines Kalendermonats ungleich verteilt werden. In diesen Fällen darf innerhalb einer Kalenderwoche die Arbeitszeit 40 Stunden nicht überschreiten.

In Betrieben ohne Betriebsrat oder Betriebsobmann sollen bei dieser anderen Verteilung der Arbeitszeit die Interessen der Beschäftigten berücksichtigt werden.

1.1.3. Mehrarbeit ist die über die regelmäßige monatliche Arbeitszeit von 160 Stunden hinausgehende Arbeitszeit.

1.2. Variable Arbeitszeit

1.2.1. Die im Durchschnitt eines Planungszeitraums zu vereinbarende wöchentliche Arbeitszeit beträgt 36,5 Stunden.

1.2.2. Soll von der variablen Arbeitszeit für den gesamten Betrieb, einzelne Betriebsabteilungen, Arbeitnehmergruppen oder einzelne Arbeitnehmer Gebrauch gemacht werden, so sind die Einzelheiten mit dem Betriebsrat, soweit vorhanden, andernfalls durch schriftliche Einzelvereinbarung festzulegen.

1.2.3. Von der durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit gem. Ziffer 1.2.1. kann in einem Planungszeitraum von mindestens einem Monat höchstens bis zu 12 Monaten jeweils um 5 Stunden nach unten oder nach oben abgewichen werden.

1.2.4. Die tägliche Arbeitszeit darf 9 Stunden nicht überschreiten und für Vollzeitbeschäftigte 4 Stunden nicht unterschreiten.

1.2.5. Zur Verfolgung der variablen Arbeitszeit ist für den betroffenen Arbeitnehmer ein Arbeitszeitkonto zu führen, über dessen Stand der Arbeitnehmer monatlich zu informieren ist.

1.2.6. Besteht am Ende des Planungszeitraums ein Zeitguthaben, so kann dieses einvernehmlich zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer:

- durch bezahlte Freizeit ausgeglichen werden;
- durch Bezahlung der Stunden ohne Mehrarbeitszuschläge abgegolten werden,
- teilweise durch bezahlte Freizeit bzw. Bezahlung der Stunden ohne Mehrarbeitszuschläge abgegolten werden.

1.2.7. Ein Zeitguthaben verfällt nicht durch Urlaub, Krankheit, Feiertage oder ähnliches.

1.2.8. Während des Planungszeitraums wird für Stundenlohnempfänger ein verstetigtes Monatseinkommen gezahlt, welches sich aus dem vereinbarten Stundenlohn zuzüglich etwaiger regelmäßiger Zulagen multipliziert mit dem Faktor 160 ergibt.

1.2.9. Zuschlagspflichtige Mehrarbeit ist die über die 42. Stunde in der Woche hinausgehende Arbeitszeit. Berechnungsgrundlage für geleistete Mehrarbeitsstunden ist 1/158 des verstetigten Monatseinkommens.

2. Für Betriebe mit mehr als 20 Arbeitnehmern (ohne Auszubildende) wird die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit auf 5 Werkstage verteilt (5-Tage-Woche).
3. Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit sowie der Pausen werden im Einvernehmen mit dem Betriebsrat oder Betriebsobmann geregelt. In Betrieben ohne Betriebsrat wird die regelmäßige Arbeitszeit durch den Arbeitgeber festgesetzt. Hierbei sollen die Interessen der Beschäftigten berücksichtigt werden.
4. Mehrarbeit darf nur in dringenden Fällen, soweit vorhanden mit Zustimmung der gesetzlichen Betriebsvertretung, vom Arbeitgeber angeordnet werden.
5. Sonn- und Feiertagsarbeit ist die in der Zeit von 0.00 bis 24.00 Uhr an Sonn- oder Feiertagen geleistete Arbeit. Diese ist nur im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen zulässig.
6. An den Tagen vor gesetzlichen Feiertagen richtet sich die Arbeitszeit nach dem Ladenschluß. Die hierdurch ausfallende Arbeitszeit ist zu bezahlen.
7. Alle in der Zeit von 22.00 bis 6.00 Uhr geleistete Arbeit gilt als Nacharbeit.

§ 3 Entlohnungsgrundsätze

1. Die Entlohnung der Arbeitnehmer/innen erfolgt aufgrund eines besonders vereinbarten Lohn- und Gehaltstarifvertrages. Die Tariflöhne und -gehälter sind Brutto-Mindestsätze.
2. Der Lohn ist grundsätzlich nach wirklich geleisteten Arbeitsstunden zu bezahlen, soweit in diesem Tarifvertrag, insbesondere in § 6, nichts anderes bestimmt wird.
3. Bei der Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit über den Zeitraum von 4 Wochen hinaus besteht der Anspruch auf Entlohnung nach dieser Tätigkeit für den gesamten Zeitraum.
4. Arbeitnehmer mit besonderer Verantwortung, die als solche nicht nur vorübergehend vom Arbeitgeber eingesetzt und mehr als 20 Stunden in der Woche tätig sind, erhalten folgende Funktionszulagen:

Erstgesellinnen/Erstgesellen, Arbeitnehmer/innen in verantwortlicher Stellung 15%

Filialleiter/innen, Substitutinnen/Substituten 20%

Erstverkäufer/innen (Inkasso und Warendisposition) 15%

Abteilungsmeister/innen, Abteilungsleiter/innen, Werkmeister/innen nach freier Vereinbarung, mindestens jedoch 25%

jeweils zum Tariflohn.

§ 4

Zuschläge für Mehr-, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit

1. Für Mehr-, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit sind zusätzlich zum Entgelt folgende Zuschläge zu vergüten:

1.1.für Mehrarbeit gemäß § 2 Ziffer 1.1.3. und Ziffer 1.2.9.	25%
1.2.für Nachtarbeit gemäß § 2 Ziffer 7	50%
1.3.für Arbeit an Sonntagen gemäß § 2 Ziffer 5	50%
1.4.für Arbeit an gesetzlichen Feiertagen, die auf einen Arbeitstag fallen, gemäß § 2 Ziffer 5	100%
2. In Bade- und Kurorten, in denen regelmäßiger Sonntagsverkauf behördlich genehmigt ist, wird für das Verkaufspersonal zur Sonntagsarbeit kein Zuschlag nach § 4 Ziffer 1.3. gezahlt, wenn dafür regelmäßig ein freier Tag in der Woche gewährt wird. Jede dritte Woche muß es ein Sonntag sein.
3. Fallen für einzelne Stunden unterschiedliche Zuschlagsarten an, so ist jeweils nur der höhere Zuschlag zu zahlen.
4. Ein Anrecht auf die Bezahlung von Mehr-, Nacht-, Sonn- oder Feiertagsarbeit besteht nur, wenn diese ausdrücklich vom Arbeitgeber angeordnet ist und, soweit vorhanden, die gesetzliche Betriebsvertretung ihre Zustimmung dazu gegeben hat.
5. Bei Notständen im eigenen Betrieb und bei öffentlichen Notständen (Naturkatastrophen u.ä.) entfällt der Anspruch auf die obigen Zuschläge.
6. Berechnungsgrundlage für alle Mehrarbeitsstunden sind die jeweiligen Stundenlöhne bzw. 1/160 des Monatsgehaltes.
7. Mehrarbeitsentgelt und -zuschlag können aufgrund schriftlicher Vereinbarung in beiderseitigem Einvernehmen in Freizeit abgegolten werden; darüber ist der Betriebsrat zu informieren. Der Ausgleich muß innerhalb von 9 Monaten erfolgen, insofern verlängert sich die Ausschlußfrist nach § 10 entsprechend.

§ 5

Kost und Wohnung

Die Gewährung von Kost und Wohnung unterliegt der freien Vereinbarung. Die Anrechnung bemäßt sich nach der jeweils gültigen Sachbezugsverordnung.

§ 6

Arbeitsausfall

1. Entgelt ist grundsätzlich nach tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden zu bezahlen, soweit in diesem Tarifvertrag nichts anderes bestimmt ist. § 616 BGB ist insoweit abbedungen.
2. Abzüge vom vereinbarten Lohn dürfen nicht gemacht werden bei einer Arbeitsabwesenheit von höchstens 4 Stunden infolge Erfüllung von staatsbürgerlichen Pflichten, Gängen zum Arzt und ähnlichen

Verhinderungen, die sich nicht außerhalb der Arbeitszeit erledigen lassen und für die Entschädigungen nicht gezahlt werden. Der Arbeitgeber kann von den Beschäftigten einen schriftlichen Nachweis über die Arbeitsabwesenheit verlangen. Diese Regelung gilt nicht bei Dauerbehandlungen oder Dauerverhinderungen.

3. Soweit keine anderweitige Entschädigung erfolgt, wird der Verdienstausfall für die tatsächlich benötigte Zeit zum Aufsuchen einer neuen Arbeitsstelle nach unverschuldeter Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber gezahlt. In diesem Falle sind im Rahmen einer Kündigung auch an verschiedenen Tagen, höchstens jedoch insgesamt 8 Stunden, zu gewähren und zu bezahlen.
4. Verdienstausfall wird ebenfalls gewährt bei plötzlich eintretender Erkrankung eines Kindes bzw. des Ehegatten oder Lebenspartners für die restliche Arbeitszeit am betreffenden Tag, soweit nachweisbar keine im Haushalt lebende Person die Betreuung bzw. Versorgung übernehmen kann.
5. Eine Weiterzahlung des Lohnes bzw. Gehaltes erfolgt ferner, wenn folgende Umstände die Abwesenheit bedingen:
 - 5.1. Beim Tode des Ehegatten bzw. des Lebenspartners bei gemeinsamer Haushaltung 3 Tage
 - 5.2. Bei Teilnahme an der Trauerfeier oder Beisetzung beim Tode eines Kindes, Stief- oder Pflegekindes sowie der Eltern oder Stiefeltern 2 Tage
 - 5.3. Bei der eigenen Eheschließung 2 Tage
 - 5.4. Bei Wohnungswechsel des Arbeitnehmers mit eigenem Hausstand, jedoch 1 Tag nur einmal pro Kalenderjahr
 - 5.5. Bei der Entbindung der Ehefrau bzw. der Lebenspartnerin 1 Tag
 - 5.6. Bei der eigenen Silberhochzeit 1 Tag
 - 5.7. Bei der Teilnahme an der Eheschließung der Kinder, Stief- oder Pflegekinder 1 Tag
 - 5.8. Bei der Teilnahme an der Trauerfeier oder Beisetzung beim Tode der Schwiegereltern oder der Geschwister des Arbeitnehmers 1 Tag
6. Der Arbeitnehmer hat in den vorstehenden Fällen rechtzeitig um Arbeitsbefreiung nachzusuchen. Ist dieses nicht möglich, so ist spätestens am Tag nach dem ersten Arbeitsversäumnis der Grund der Arbeitsverhinderung nachzuweisen.
7. Bei Arbeitsverhinderung infolge Krankheit oder Arbeitsunfall finden die gesetzlichen Bestimmungen Anwendung.
8. Bei Erkrankung hat der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber unverzüglich Mitteilung zu machen.

Ist die Krankheit mit Arbeitsunfähigkeit verbunden, so hat er diese dem Arbeitgeber durch eine Bescheinigung der Krankenkasse oder des Arztes spätestens innerhalb von drei Tagen nachzuweisen. Der Nachweis der

Arbeitsunfähigkeitsmeldung bei der Krankenkasse bleibt ausschließlich Angelegenheit des Arbeitnehmers.

9. Bis zu 3 Mitglieder der Tarifkommission der Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten sind pro Kalenderjahr für jeweils bis zu 3 Tagen für die Dauer von Tarifverhandlungen bzw. Tarifkommissionssitzungen (einschließlich An- und Abreise) unter Fortzahlung des Entgeltes von der Arbeit freizustellen.

§ 7 Urlaub

1. Jeder Arbeitnehmer hat in jedem Kalenderjahr Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub. Das Urlaubsjahr ist das Kalenderjahr. Für die Urlaubsgewährung gelten die gesetzlichen Bestimmungen mit folgender Zusatzregelung für alle Arbeitnehmer/innen:

1996	WT	AT
bis zum vollendeten 30. Lebensjahr	32	27
nach dem vollendeten 30. Lebensjahr	33	28
nach dem vollendeten 40. Lebensjahr	36	30
1997	WT	AT
bis zum vollendeten 30. Lebensjahr	32	27
nach dem vollendeten 30. Lebensjahr	35	29
nach dem vollendeten 40. Lebensjahr	36	30
ab 1998	WT	AT
bis zum vollendeten 30. Lebensjahr	33	28
nach dem vollendeten 30. Lebensjahr	36	30

WT = Werkstage (Montag bis Samstag)

AT = individuelle Arbeitstage, ausgehend von der 5-Tagewoche.

Maßgeblich für die Dauer des Urlaubs ist das Lebensalter bei Beginn des Urlaubsjahres (1. Januar).

- 2.1. Der Anspruch auf den vollen Jahresurlaub kann erstmalig nach sechsmonatiger Beschäftigung im gleichen Betrieb geltend gemacht werden. Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf 1/12 des Jahresurlaubs für jeden Kalendermonat, in dem das Arbeitsverhältnis für den ganzen Monat bestanden hat und in dem der Arbeitnehmer mehr als die Hälfte der für diesen Monat festgelegten Arbeitstage tatsächlich gearbeitet hat. Der Mindestanspruch auf Urlaub nach Bundesurlaubsgesetz darf jedoch nicht unterschritten werden. Halbe Tage und mehr werden nach oben aufgerundet.

- 2.2. Scheidet ein Arbeitnehmer im Laufe des Kalenderjahres aus dem Arbeitsverhältnis aus und hat er bereits mehr Urlaub erhalten als ihm nach der Zwölftelung bis dahin zustand, kann der Arbeitgeber das Urlaubsentgelt, soweit es für die nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses liegende Zeit des Kalenderjahres gezahlt wurde, als Lohnvorschuß vom Arbeitnehmer zurückverlangen bzw. bei der letzten Lohn- und Gehaltszahlung einbehalten. Dies darf jedoch nicht dazu führen, daß bei Ausscheiden nach erfüllter Wartezeit in der zweiten Jahreshälfte weniger als der gesetzliche Mindesturlaub nach Bundesurlaubsgesetz gewährt wird.

3. Die Festsetzung der Urlaubszeit wird durch den Arbeitgeber und, soweit vorhanden, in Absprache mit der gesetzlichen Betriebsvertretung vorgenommen. Den Wünschen der Arbeitnehmer/innen ist dabei nach Möglichkeit Rechnung zu tragen.
4. Erkrankt ein Arbeitnehmer während des Urlaubs, so werden die durch ärztliches Zeugnis nachgewiesenen Krankheitstage, an denen der Arbeitnehmer arbeitsunfähig ist, auf den Urlaub nicht angerechnet. Der Arbeitnehmer hat sich jedoch nach terminmäßigem Ablauf seines Urlaubs oder, falls die Krankheit länger dauert, nach Beendigung der Krankheit zunächst dem Betrieb zur Dienstleistung zur Verfügung zu stellen. Arbeitgeber und, falls vorhanden, gesetzliche Betriebsvertretung setzen dann unter Berücksichtigung des Wunsches des Arbeitnehmers erneut den Antritt des restlichen Urlaubs fest.
5. Der Urlaubsanspruch erlischt am Ende des Kalenderjahres, es sei denn, daß er aus betrieblichen oder in der Person des Arbeitnehmers liegenden Gründen nicht genommen werden konnte. In diesem Fall erlischt der Urlaubsanspruch am 31. März des Folgejahres.
6. Während des Urlaubs darf der Arbeitnehmer keine dem Urlaubszweck widersprechende Erwerbsarbeit leisten. Handelt er dieser Bestimmung zuwider, so entfällt der Anspruch auf Urlaubsvergütung. Bereits gezahlte Urlaubsvergütungen sind zurückzuerstatten.

§ 8 Jahressonderzuwendung

1. Zusätzlich zu dem für seine Arbeitsleistung gezahlten Entgelt hat der Arbeitnehmer Anspruch auf eine Jahressonderzuwendung.

Diese DM 600,-- nach 3-jähriger nach 5-jähriger
beträgt: Betriebszugehörigkeit Betriebszugehörigkeit

DM 800,-- DM 1200,--

Für die Ermittlung der Betriebszugehörigkeit ist der Beginn des Kalenderjahres (1. Werktag) maßgebend. Die Ausbildungszeit findet bei der Ermittlung der Betriebszugehörigkeit in diesem Fall keine Berücksichtigung.

Auszubildende erhalten vom 1. Lehrjahr an eine Jahressonderzuwendung von DM 250,00.

Teilzeitbeschäftigte erhalten eine im Verhältnis ihrer Arbeitszeit zur regelmäßigen tariflichen Arbeitszeit in der Höhe geminderte Jahressonderzuwendung. Bei geringfügig Beschäftigten sind die steuer- und sozialversicherungspflichtigen Auswirkungen einer Sonderzuwendung besonders zu beachten.

2. Die Jahressonderzuwendung ist spätestens bis zum 31. Dezember eines jeden Kalenderjahres fällig.
3. Voraussetzung für den Anspruch auf Gewährung der Jahressonderzuwendung ist

- eine ununterbrochene Betriebszugehörigkeit des Arbeitnehmers seit dem 1. Werktag des Kalenderjahres, für das die Jahressonderzuwendung gezahlt wird, sowie
- das Bestehen eines ungekündigten Arbeitsverhältnisses mit dem Arbeitnehmer/Auszubildenden im Zeitpunkt der Auszahlung.

- 4.1. Scheidet der Arbeitnehmer vor dem oder am 31. Dezember des Kalenderjahres, für das er Anspruch auf Gewährung einer Jahressonderzuwendung hat, aus dem Arbeitsverhältnis gleich aus welchen Gründen aus, dann gilt die bereits ganz oder teilweise zur Auszahlung gebrachte Jahressonderzuwendung insoweit als Lohn-/Gehaltsvorschuß, der mit bestehenden Lohn-/Gehaltsansprüchen verrechnet werden kann.
- 4.2. Scheidet der Arbeitnehmer vor dem 1. April des folgenden Kalenderjahres durch eigene Kündigung oder aus einem Grunde, der zur fristlosen Entlassung berechtigt, aus dem Arbeitsverhältnis aus, so ist der zur Auszahlung gebrachte Betrag in Höhe von 50% zurückzuzahlen. - Der Rückzahlungsbetrag gilt in diesem Fall ebenfalls als Lohn-/Gehaltsvorschuß, der mit bestehenden Lohn/Gehaltsansprüchen verrechnet werden kann.
- 4.3. Eine Rückzahlungspflicht entfällt, wenn das Arbeitsverhältnis wegen Erreichung der Altersgrenze, Krankheit oder Tod des Arbeitnehmers endet.
5. Anspruchsberechtigte Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis im Kalenderjahr ruht, erhalten keine Jahressonderzuwendung; ruht das Arbeitsverhältnis im Kalenderjahr teilweise, so erhalten sie eine anteilige Leistung.
6. Auf die Jahressonderzuwendung können bisherige betriebliche Zahlungen aus dem gleichen Anlaß und für den gleichen Zweck angerechnet werden.
7. Die Jahressonderzuwendung gilt als Einmalleistung im Sinne der gesetzlichen Bestimmungen.

§ 9 Beginn und Beendigung des Arbeitsverhältnisses

1. Probezeit:

Bei Einstellung kann eine Probezeit von bis zu 6 Monaten vereinbart werden. Die Probezeit ist schriftlich zu vereinbaren.

2. Kündigungsfristen:

In den ersten 4 Wochen der Probezeit gilt eine Kündigungsfrist von 1 Werktag zum Arbeitsschluß. In der übrigen Probezeit gilt eine Kündigungsfrist von 2 Wochen.

Im übrigen gelten beidseitig folgende Kündigungsfristen:

bis zu 1 Jahr der Betriebszugehörigkeit	1 Monat
nach 1 Jahr der Betriebszugehörigkeit	6 Wochen
nach 5 Jahren der Betriebszugehörigkeit	2 Monate
nach 8 Jahren der Betriebszugehörigkeit	3 Monate

nach 10 Jahren der Betriebszugehörigkeit 4 Monate
nach 12 Jahren der Betriebszugehörigkeit 5 Monate
nach 15 Jahren der Betriebszugehörigkeit 6 Monate
nach 20 Jahren der Betriebszugehörigkeit 7 Monate

jeweils zum Ende eines Kalendermonats

Bei der Berechnung der Beschäftigungsduer für die verlängerten Kündigungsfristen (ab 5 Jahren Betriebszugehörigkeit) werden Zeiten, die vor Vollendung des 25. Lebensjahres des Arbeitnehmers liegen, nicht berücksichtigt.

Die Kündigungsfristen für Auszubildende richten sich nach den Bestimmungen des Berufsbildungsgesetzes.

3. Allgemeine Bestimmungen:

- 3.1. Wird ein Arbeitnehmer nur aushilfsweise eingestellt, gilt für die Dauer von 2 Monaten tägliche Kündigung. Danach gilt das Arbeitsverhältnis als ständiges und unterliegt den vorgenannten Kündigungsfristen.
- 3.2. Wenn eine befristete oder zweckbedingte Einstellung schriftlich vereinbart wurde, endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf der Frist oder Erfüllung des Zweckes, ohne daß es einer vorherigen Kündigung bedarf.
- 3.3. Die gesetzlichen Bestimmungen bei fristloser Entlassung bleiben unberührt.
- 3.4. Die Auflösung der Arbeitsverhältnisse einzelner oder mehrerer Arbeitnehmer ist, soweit vorhanden, mit der gesetzlichen Betriebsvertretung zu regeln.
- 3.5. Beim Austritt aus dem Arbeitsverhältnis erhält der Arbeitnehmer die von ihm bei Arbeitsantritt übergebenen Papiere unverzüglich zurück. Auf Verlangen wird dem Arbeitnehmer über Art und Dauer seiner Beschäftigung ein Arbeitszeugnis ausgestellt, das auf Wunsch auf Führung und Leistung ausgedehnt wird. Außerdem erhält der Arbeitnehmer eine Bescheinigung über den im laufenden Urlaubsjahr gewährten Urlaub und den Zeitraum, für den der Urlaub gewährt wurde.
- 3.6. Die einschlägigen Bestimmungen des Kündigungsschutzgesetzes, des Gesetzes zum Schutze der erwerbstätigen Mutter (Mutterschutzgesetz), des Gesetzes über die Gewährung von Erziehungsgeld und Erziehungsurlaub (Bundeserziehungsgeldgesetz) und des Gesetzes über die Beschäftigung Schwerbehinderter (Schwerbehindertengesetz) bleiben unberührt.

§ 10 Verfall von Ansprüchen

Gegenseitige Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis verfallen, wenn sie nicht innerhalb von 2 Monaten nach Fälligkeit schriftlich erhoben werden. Wird der Anspruch abgelehnt, so verfällt er, wenn er nicht innerhalb von 2 Monaten nach der Ablehnung gerichtlich geltend gemacht wird.

§ 11 Besitzstandsklausel

1. Sind in den einzelnen Betrieben für den Arbeitnehmer bereits günstigere Regelungen vereinbart als in diesem Tarifvertrag, so dürfen diese aus Anlaß des Inkrafttretens dieses Tarifvertrages nicht verschlechtert werden.
2. Soweit in den Bestimmungen dieses Tarifvertrages auf die Betriebszugehörigkeit als Anspruchsvoraussetzung Bezug genommen wird, ist eine frühere Betriebszugehörigkeit anzurechnen, sofern das Arbeitsverhältnis nicht länger als ein Jahr unterbrochen war.

§ 12
Inkrafttreten und Kündigung des Vertrages

1. Dieser Manteltarifvertrag tritt am 1. Januar 1996 in Kraft.
2. Er ist unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von einem halben Jahr jeweils zum Halbjahresschluß, erstmalig zum 30.6.1999, kündbar.

Änderungsforderungen sind schriftlich spätestens 6 Wochen vor Verhandlungstermin einzureichen. Über diese Forderungen ist während der Kündigungsfrist zu verhandeln.

3. Mit dem Inkrafttreten dieses Manteltarifvertrages tritt der Manteltarifvertrag vom 29. Mai 1991 außer Kraft.

Es besteht Einvernehmen zwischen den Tarifvertragsparteien, daß für das Bundesland Niedersachsen die Allgemeinverbindlichkeit beantragt wird.

Protokollnotiz

zum Manteltarifvertrag für das Fleischerhandwerk
Niedersachsen und Bremen

vom 18. Januar 1996

1. Arbeitnehmer, die bis zum 31.12.1995 sechs Jahre betriebszugehörig sind und das 50. Lebensjahr vollendet haben, erhalten ab dem Kalenderjahr 1996 einen bezahlten Arbeitszeitausgleich pro Kalenderjahr von 7 Arbeitstagen.

Teilzeitkräfte ab einer Arbeitszeit von monatlich 100 Stunden haben einen anteiligen Anspruch. Bruchteile von Tagen werden ab 0,5 Tage auf volle Tage aufgerundet.

2. Der Anspruch entfällt ab dem Kalenderjahr, für das der Arbeitnehmer erstmals vorgezogenes Altersruhegeld oder Altersruhegeld aus der gesetzlichen Rentenversicherung bezieht. Im Jahr des Ausscheidens des Arbeitnehmers infolge vorgezogenen Altersruhegeldes oder Altersruhegeldes aus der gesetzlichen Rentenversicherung wird der Anspruch gemäß Ziffer 1 gezwölftelt.

Der Anspruch entfällt ab dem Kalenderjahr, in dem das Arbeitsverhältnis infolge außerordentlicher Kündigung nach § 626 BGB durch den Arbeitgeber oder infolge Vertragsbruch des Arbeitnehmers endet. Bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses durch fristgemäße Kündigung des Arbeitnehmers wird der Anspruch gemäß Ziffer 1 gezwölftelt.

3. Die bezahlte Freizeit ist im Kalenderjahr des Entstehens zu gewähren und zu nehmen.

Berechtigte Wünsche des Arbeitnehmers sind unter Beachtung der betrieblichen Möglichkeiten zu berücksichtigen.

4. Die bezahlte Freizeit ist kein Urlaub im Sinne des Gesetzes und dieses Tarifvertrages. Der Anspruch steht dem Arbeitnehmer ausschließlich persönlich zu. Eine finanzielle Abgeltung der Freizeit ist ausgeschlossen.
5. Die Vergütung für die bezahlte Freizeit errechnet sich ebenso wie das Urlaubsentgelt nach § 11 Ziffer 1 des Bundesurlaubsgesetzes.
6. Während des Arbeitszeitausgleichs darf der begünstigte Arbeitnehmer keine Erwerbstätigkeit ausüben. Diesbezüglich vertragswidriges Verhalten begründet einen Rückerstattungsanspruch der bereits geleisteten Entgeltfortzahlung.
7. Diese Protokollnotiz ist unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von einem halben Jahr jeweils zum Halbjahresschluß, erstmalig zum 31.12.1998, kündbar.