

Mantel-TV Nr. 4, Friseurhandwerk, Bundesrepublik (ohne BY, HE, N, SA und SH), 10.03.1999

Fundstelle: BANZ 1999, NR 181 vom 25.09.1999

Tarifgebiet: Bundesrepublik (ohne BY, HE, N, SA und SH)

AVE-Anfang: 1. April 1999

Manteltarifvertrag Nr. 4

vom 10. März 1999

für das Friseurhandwerk
(MTV-Friseurhandwerk Nr. 4)

Gültig ab 1. April 1999

Zwischen dem

Zentralverband des Deutschen Friseurhandwerks
(Bundesinnungsverband)

einerseits, und der

Gewerkschaft Öffentliche Dienste,
Transport und Verkehr
- Hauptvorstand -

andererseits, wird folgender Manteltarifvertrag geschlossen:

§ 1

Geltungsbereich

Dieser Manteltarifvertrag gilt

- a) räumlich: für die Bereiche der Landesinnungsverbände der Länder Baden-Württemberg, Berlin, Brandenburg, Bremen, Hamburg, Mecklenburg-Vorpommern, Nordrhein-Westfalen, Rheinland-Pfalz mit Ausnahme der Handwerkskammerbezirke Koblenz, Mainz und Trier, Sachsen, Sachsen-Anhalt, Thüringen. § 9 gilt nicht für die Bereiche der Landesinnungsverbände der Bundesländer Bremen und Nordrhein-Westfalen;-
- b) persönlich: für alle in Friseurbetrieben und Betriebsabteilungen beschäftigten Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen (Arbeiter; Arbeiterinnen und Angestellte) einschließlich der Teilzeitbeschäftigten des Friseurhandwerks.

Er gilt nicht für Auszubildende.

Protokollnotiz 1 zu § 1 a):

Als Landesinnungsverbände im Sinne dieses Manteltarifvertrages gelten die dem Zentralverband des Deutschen Friseurhandwerks (Bundesinnungsverband) angeschlossenen Fachverbände des Friseurhandwerks.

§ 2

Arbeitsvertrag

Der Arbeitsvertrag wird schriftlich geschlossen; dem/der Arbeitnehmer/in 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.

§ 3

Probezeit

Der eine Monat der Beschäftigung gilt als Probezeit. Der Beschäftigungsmonat umfaßt dreißig Kalendertage. Die Probezeit entfällt, wenn der/die Arbeitnehmer/in in unmittelbarem Anschluß an ein abgeschlossenes Ausbildungsverhältnis in demselben Betrieb eingestellt wird.

§ 4

Allgemeine Pflichten des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin

(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. Der Arbeitsplatz und die Berufskleidung sind sauber und in Ordnung zu halten.

Protokollnotiz zu Absatz 2:

Zwischen den Tarifvertragsparteien besteht Einvernehmen, daß der Begriff "Arbeitsplatz" mit dem "Bedienungsplatz" identisch ist.

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

§ 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 öder sonstige Werbeaufschriften trägt, wird vom Arbeitgeber kostenlos gestellt, sauber und instand gehalten (salonspezifische Berufskleidung). Sofern der Arbeitgeber Form =d/oder Farbe der Berufskleidung vorschreibt, die von dem/der Arbeitnehmer/in gestellt wird, wird dem/der Arbeitnehmer/in eine angemessene monatliche Pauschale gezahlt. Die Höhe der monatlichen Pauschale wird in den Lohn-/Gehaltstarifverträgen vereinbart.

Protokollnotiz zu § 5 Absatz 1:

Für die Zurverfügungstellung von Kamm und Schere wird in den Lohn-/Gehaltstarifverträgen, die zwischen den Landesinnungsverbänden des Friseurhandwerks und der Gewerkschaft ÖTV abgeschlossen werden, eine pauschale Entschädigung vereinbart.

§ 6

Regelmäßige Arbeitszeit

(1) Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit beträgt einschließlich Arbeitsbereitschaft, jedoch ausschließlich der Pausen, 37 Stunden.

(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 darauffolgenden 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.

§ 6a

Arbeitszeitkonto

(1) Der Arbeitgeber kann mit Zustimmung des/der Arbeitnehmer/in die Einführung und den Widerruf eines Arbeitszeitkontos schriftlich vereinbaren.

Protokollnotiz zu Absatz 1:

Sollte es zu keiner einvernehmlichen Regelung kommen, sind die örtlichen Vertreter der tarifschließenden Parteien hinzuzuziehen.

(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 37 Stunden in der Woche.

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

(5) a) Die Zeit ab der geleisteten 38. Stunde der Woche bis höchstens zur 42. Stunde der Woche kann auf Wunsch des/der Arbeitnehmers/in wahlweise dem Arbeitszeitkonto gutgeschrieben werden oder mit 1/161 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 111 Stunden angesammelt werden. Diese Begrenzung gilt nicht für den Fall einer Altersteilzeitvereinbarung nach

dem Altersteilzeitgesetz, wenn durch unterschiedliche Verteilung der Arbeitszeit gemäß § 2 Abs. 2 Altersteilzeitgesetz im dort festgelegten Ausgleichsrahmen ein das Arbeitszeitkonto übersteigendes Zeitguthaben erworben wurde.

(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 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 37 Stunden 2 Wochen vorher,

c) 38 bis 74 Stunden 3 Wochen vorher,

d) 75 bis 111 Stunden 4 Wochen vorher. Für die Berechnung des Entgeltes während des Zeitausgleichs gilt § 10 Abs. 13 entsprechend.

Protokollnotiz zu Absatz 8:

Im beiderseitigen Einvernehmen kann von den Fristen abgewichen werden.

(9) Die Mindestentnahme beträgt vier Stunden.

(10) a) Der Arbeitgeber kann aus betrieblichen Gründen den Antrag ablehnen.

Ein betrieblicher Grund ist gegeben, wenn der Zeitausgleich in die zehn Kalendertage fällt, die Ostern, Pfingsten, Weihnachten oder Neujahr vorangehen.

b) Darüber hinaus kann der Arbeitgeber den Antrag in dringenden betrieblichen Gründen ablehnen. Ein dringender betrieblicher Grund besteht, wenn in dem beantragten Zeitausgleich andere Arbeitnehmer/innen durch Krankheit 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 Buchst. b) vom Arbeitgeber widerrufen werden. Die dadurch entstehenden Mehrkosten des/der Arbeitnehmers/in 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 111 Stunden überschreiten.

Protokollnotiz zu Absatz 11:

Die Erhöhung gilt nur, insofern der/die Arbeitnehmer/in ehe 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. Reicht die Zeit dafür nicht aus, wird das restliche Zeitguthaben nach § 10 Absatz 13 vergütet.

(14) Beim Tod des/der Arbeitnehmer/in wird ein bestehendes Zeitguthaben ebenfalls auf Grundlage des § 10 Absatz 13 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 der Protokollnotiz zu Abs. 1 verfahren.

(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/ihrer Arbeitszeitkontos.

§ 7

Mehr-, Nacht-, Sonntags- und Feiertagsarbeit

(1) Mehrarbeit ist die über § 6 Abs. 1 hinausgehende Wochenarbeitszeit. Mehr-, Nacht-, Sonntags- und Feiertagsarbeit ist mit dem auf die Stunde entfallenden Teil des Monatslohns/-gehaltes zu vergüten.

Protokollnotiz zu Absatz 1:

Der auf die Stunde entfallende Teil des Monatslohnes/-gehaltes beträgt bei eher regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von 37 Stunden 1/161 des Monatslohnes/-gehaltes.

(2) Mehr-, Nacht-, Sonntags- und Feiertagsarbeit wird nur vergütet, wenn sie durch den Anordnungsberechtigten angeordnet 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 bis 6.00 Uhr geleistete Arbeit.

(5) Sonntags- und Feiertagsarbeit ist die an Sonntagen und gesetzlichen Feiertagen in der Zeit von 0.00 Uhr bis 24.00 Uhr geleistete Arbeit; sie darf nur im Rahmen der Bestimmungen der Gewerbeordnung, des Ladenschlußgesetzes und nach den erlassenen Durchführungsvorschriften geleistet werden.

(6) Sofern die betrieblichen Belange es zulassen, kann auf Wunsch des/der Arbeitnehmer(s)/in die Mehrarbeit innerhalb von vier Wochen durch zusammenhängenden Freizeitausgleich abgegolten 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 gezahlt.

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

§ 8

Entlohnung

(1) Die Entlohnung des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin richtet sich nach den zwischen den Landesinnungsverbänden des Friseurhandwerks und der Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr abgeschlossenen Lohn-/Gehaltsstarifverträgen. Die dort vereinbarten Löhne/Gehälter sind Mindestlöhne/-gehälter.

(2) Vereinbarungen über die Zahlung von Urlaubsgeldern, vermögenswirksamen Leistungen und Jubiläumsgeldern etc. bleiben den auf bezirklicher Ebene abzuschließenden Tarifverträgen vorbehalten.

(3) Die Lohn-/Gehaltszahlung erfolgt spätestens während der Arbeitszeit des letzten Arbeitstages des Lohn-/Gehaltsabrechnungszeitraums. Gleichzeitig ist eine Abrechnung auszuhändigen, aus der der Bruttolohn/das Bruttogehalt, die Zuschläge und die sonstigen Entgelte sowie die Abzüge ersichtlich sind.

(4) Der/die Arbeitnehmer/in ist zur unverzüglichen Nachprüfung der Lohn-/Gehaltsabrechnung und des Entgeltes verpflichtet. Für die Geltendmachung von Ansprüchen aus der Lohn-/Gehaltsabrechnung gilt § 17.

(5) Die Höhe der Abzüge für Sachbezüge (Kost und Wohnung) richtet sich nach den Bestimmungen der §§ 16 und 17 SGB IV.

§ 9 Weihnachtswendung

(1) Der/die Arbeitnehmer/in erhält in jedem Kalenderjahr eine Weihnachtswendung in Höhe von mindestens 20% des im Monat November zustehenden Lohnes/Gehaltes, 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) hat in der Zeit bis einschließlich 31. Dezember aus eigenem Verschulden oder eigenem Wunsch aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet.

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

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

(4) In den Fällen des Absatzes 1, Buchstabe c) wird die Zuwendung auch gewährt, wenn

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

(5) Arbeitnehmerinnen erhalten die Weihnachtswendung ungekürzt, wenn die Freistellung bei Erziehungsurlaub sechs Monate im Kalenderjahr nicht übersteigt.

Beträgt die Freistellung bei Erziehungsurlaub mehr als sechs Monate im Kalenderjahr, wird der Arbeitnehmerin bzw. dem Arbeitnehmer die Weihnachtswendung um ein Zwölftel pro Freistellungsmonat im Kalenderjahr gekürzt.

(6) 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 Arbeitszeit entspricht.

(7) Arbeitnehmer/innen, deren Arbeitsverhältnis nach dem 1. Januar begonnen und am 1. Dezember mindestens drei Monate bestanden hat, erhalten für jeden

Kalendermonat des Bestehens des Arbeitsverhältnisses ein Zwölftel der Zuwendung gemäß Absatz 1.

(8) Eine bisher betriebsüblich gezahlte Weihnachtswendung wird auf die Zuwendung gemäß Absatz 1 angerechnet.

(9) Die Zuwendung soll spätestens bis zum 10. Dezember des laufenden Jahres gezahlt werden.
In den Fällen des Absatzes 3 ist die Zuwendung bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu zahlen.

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

§ 10 Erholungsurlaub

(1) Der/die Arbeitnehmer/in hat im Kalenderjahr Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub. Das Urlaubsjahr ist das Kalenderjahr. Den gesamten Urlaubsanspruch der/die Arbeitnehmer/in erstmals nach sechsmonatigem Bestehen des Arbeitsverhältnisses.

Auf Wunsch des/der Arbeitnehmer/in sind bis zu drei Wochen zusammenhängend zu gewähren.

Beim Ausscheiden vor Erfüllung der Anwartschaft hat der/die Arbeitnehmer/in einen Anspruch auf Teilurlaub.

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

bei einer	nach Vollendung des		
Betriebszugehörigkeit			
	18.	27.	36.
	Lebensjahres		
bis zu 2 Jahren	23 Arbeitstage	24 Arbeitstage	25 Arbeitstage
von 3 bis 6	25 Arbeitstage	26 Arbeitstage	27 Arbeitstage
Jahren			
ab dem 7. Jahr	26 Arbeitstage	27 Arbeitstage	28 Arbeitstage

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

a) bei dauernde regelmäßiger Beschäftigung abweichend von der Fünftagewoche

$$\frac{\text{Urlaubstage}}{\text{Fünftagewoche}} \times \frac{\text{regelmäßige}}{\text{Wochenarbeitstage}}$$

5

b) bei unregelmäßiger Abweichung von der Fünftagewoche

$$\frac{\text{Urlaubstage}}{\text{Fünftagewoche}} \times \text{Jahresarbeitsstage}$$

250

(4) Maßgebend für die Dauer des Erholungsurlaubs sind das Lebensalter M de Zeit der Betriebszugehörigkeit bei Beginn des Urlaub Mm Die Betriebszugehörigkeit berechnet sich nach vollen Kalenderjahren. Das Eintrittsjahr wird als volles Jahr auf die Betriebszugehörigkeit angerechnet, wenn das Arbeitsverhältnis im Eintrittsjahr mindestens acht Monate bestanden hat.

(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 für jeden Kalendermonat Anspruch auf 1/12 des Jahresurlaubs. Dabei gelten mehr als 15 Kalendertage als ein volle Kalendermonat.

(7) Das Urlaubsentgelt ist vor Urlaubsbeginn zu zahlen.

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

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

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

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

(12) 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 er/sie kein Urlaubsentgelt beanspruchen.

(13) Das Urlaubsentgelt bemißt sich nach dem durchschnittlichen Lohn/Gehalt, der/das in den letzten drei Monaten bzw. 13 Wochen vor Beginn des Urlaubs gezahlt wurde. Bei Lohn-/Gehaltserhöhungen - nicht nur vorübergehender Natur -, die während des Berechnungszeitraumes oder des Erholungsurlaubes eintreten, ist von dem erhöhten Lohn/Gehalt auszugehen.

(14) Konnte der Erholungsurlaub wegen Arbeitsunfähigkeit oder aus betrieblichen Gründen bis zum Ende des Jahres nicht angetreten werden, so ist er innerhalb der ersten drei Monate des folgenden Jahres anzutreten. Kann der Urlaub wegen Arbeitsunfähigkeit auch in der Übergangsfrist nicht angetreten werden, ist er innerhalb von drei Monaten nach Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit, spätestens jedoch bis zum Ablauf des auf die Entstehung des

Anspruchs folgenden Urlaubsjahres, anzutreten.

(15) Für den Erholungsurlaub von jugendlichen Arbeitnehmer/innen und für den Zusatzurlaub für Schwerbehinderte gelten die gesetzlichen Bestimmungen.

(16) Im übrigen gelten die Bestimmungen des Bundesurlaubsgesetzes.

(17) 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 Arbeitgeber fortgesetzt wird.

§ 11

Lohn-/Gehaltsfortzahlung Krankheitsfall

Die Lohn-/Gehaltsfortzahlung im Krankheitsfall erfolgt nach den gesetzlichen Vorschriften.

§ 12

Arbeitsversäumnis

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

§ 13

Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Lohnes/Gehaltes

(1) Der/die Arbeitnehmer/in wird in den nachstehenden Fällen, soweit die Angelegenheit nicht außerhalb der Arbeitszeit erledigt werden kann, unter Fortzahlung des Lohnes/Gehaltes 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) bei ambulanter ärztlicher oder zahnärztlicher Behandlung, wenn die Behandlung während der Arbeitszeit erforderlich ist, jedoch insgesamt höchstens bis zu acht Arbeitsstunden innerhalb von drei Monaten;
- c) zur Ablegung von beruflichen oder der Fortbildung dienenden Prüfungen, soweit diese im beruflichen oder betrieblichen Interesse liegen;

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

3. Aus folgenden besonderen Anlässen:

- a) bei Wohnungswechsel des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin mit 1 Tag, eigenem Hausstand innerhalb von zwei Jahren;
 b) bei Eheschließung des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin 2 Tage,
 c) bei der silbernen Hochzeit des/der Arbeitnehmer/in 1 Tag,
 d) 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 - insoweit sind diesbezügliche Folgen des § 616 BGB abbedungen -
 besteht, bis zu 6 Tagen
 einmal im Kalenderjahr,
 e) bei der Niederkunft der Ehefrau, des Lebensgefährtin in häuslicher Gemeinschaft 1 Tag,
 f) beim Tode des Ehepartners, der Ehepartnerin, des Lebensgefährten, der Lebensgefährtin oder eines Kindes 2 Tage,
 g) beim Tod der Eltern, Schwiegereltern, Stiefeltern oder Geschwister 1 Tag,
 h) bei 10jähriger Betriebszugehörigkeit 1 Tag,
 bei 25jähriger Betriebszugehörigkeit 2 Tage,
 bei 40jähriger Betriebszugehörigkeit 3 Tage,

4. In sonstigen dringenden Fällen kann eine Erlaubnis zum Fernbleiben des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin unter Fortzahlung des Lohnes/Gehaltes erteilt werden. Hierzu gehört auch z.B. die Abwicklung dringender Familienangelegenheiten.

- (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. Lohn/Gehalt sind weiter zu zahlen.

Protokollnotiz zu Ziff. 3 Buchst. d)

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.

§ 14

Arbeitsbefreiung unter Fortfall des Lohnes/Gehaltes

- (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 Fortfall des Lohnes/Gehaltes gewährt.

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

§ 15

Beendigung des Arbeitsverhältnisses

- (1) Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis beiderseitig zum Schluß des nächsten Arbeitstages gekündigt werden.

- (2) Die Kündigungsfrist für Arbeitnehmer/innen beträgt beiderseitig bei einer Betriebszugehörigkeit

- a) bis zu 2 Jahren
2 Wochen zum Schluß einer Kalenderwoche;
 b) von mehr als 2 Jahren
1 Mond = Schluß eines Kalendermonats;
 c) von mindestens 5 Jahren
2 Monate zum Schluß eines Kalendermonats;
 d) von mindestens 10 Jahren
3 Monate zum Schluß eines Kalendervierteljahres,
 e) von mindestens 12 Jahren
5 Monate zum Schluß eines Kalendervierteljahres.

Bei der Berechnung der Betriebszugehörigkeit sind frühere Arbeitsverhältnisse zu demselben 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.

- (3) Die Ausbildungszeit wird nicht auf die Betriebszugehörigkeit angerechnet.

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

- (5) Die Kündigung bedarf der Schriftform.

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

- (7) Bei Kündigung oder Lösung des Arbeitsverhältnisses hat der Arbeitgeber den/das Restlohn/-gehalt und alle Arbeitspapiere (z.B. Lohnsteuerkarte, Versicherungsnachweise, Urlaubsbescheinigung) dem/der ausscheidenden

Arbeitnehmer/in am Schluß der Arbeitszeit des letzten Arbeitstages in der Betriebsstätte auszuhändigen. Soweit dies ausnahmsweise durch einen Grund, den der Arbeitgeber zu vertreten hat nicht möglich ist, muß die Zusendung der Arbeitspapiere und des Restlohnes/-gehaltes auf Kosten und Risiko des Arbeitgebers an die von dem/der Arbeitnehmer/in angegebenen Adresse innerhalb einer Woche erfolgen.

Über die beim Arbeitgeber verbliebenen Arbeitspapiere ist dem/der Arbeitnehmer/in bei seinen/ihrer Ausscheiden eine Bescheinigung auszuhändigen.

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

(8) Der/die Arbeitnehmer/in 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 Arbeiten ausführen, die in den Handwerkszweig seines/ihrer Arbeitgebers fallen. Zuwiderhandelnde können im Wiederholungsfall fristlos gekündigt werden, wenn sie wegen des gleichen Tatbestandes vorher schriftlich bereits abgemahnt worden sind.

§ 16 Zeugnis

(1) Bei Kündigung hat der/die Arbeitnehmer/in Anspruch auf unverzügliche Ausstellung einer Bescheinigung über Art und Dauer seiner/ihrer Tätigkeit. 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.

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

§ 17 Ausschlußfristen

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

§ 18 Wahrung des Rechts- und Besitzstandes

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

§ 19 Anwendung von Gesetzen und Vorschriften

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

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

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

§ 21 Streitigkeiten zwischen den Tarifvertragsparteien

(1) Streitigkeiten, die sich aus der Auslegung und Durchführung dieses Manteltarifvertrages 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. Ist eine Einigung in der Schlichtungsstelle nicht möglich, wird ein unparteiischer Vorsitzender hinzugezogen. Über die Person des Unparteiischen haben sich die Tarifvertragsparteien zu verständigen. 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.

§ 22 Übergangsvorschriften

Bei Inkrafttreten dieses Manteltarifvertrages bleiben weiter in Kraft:

1. §§ 9, 12 und 13 des Manteltarifvertrages (MTF) vom 11. Juli 1966 des Friseurhandwerks Baden-Württemberg.
2. § 3 Abs. 3 und § 4 Abs. 1 Unterabs. 2, Abs. 2 Unterabs. 2 des Tarifvertrages für das nordrheinische und westfälisch-lippische Friseurhandwerk vom 3. Dezember 1969 in der Fassung des Änderungsarbeitsvertrages vom 15. Mai 1972.
3. § 5 Abs. 5 des Manteltarifvertrages vom 12. März 1973 für das Pfälzische Friseurhandwerk.

§ 23 Inkrafttreten

(1) Dieser Manteltarifvertrag tritt am 1. April 1999 in Kraft. Er kann mit einer Frist von drei Monaten zum Schluß eines Kalendervierteljahres schriftlich gekündigt werden.

Protokollnotiz zu Absatz 1:

Es besteht Übereinstimmung darüber, daß auch während der Laufzeit in

Verhandlungen eingetreten wird, wenn sich in der Durchführung dieses Manteltarifvertrages Schwierigkeiten oder Zweifel ergeben.

(2) Mit Inkrafttreten dieses Manteltarifvertrages traten außer Kraft der Manteltarifvertrag für das Friseurhandwerk (MTV Friseure Nr. 3) vom 3. Juli 1991 in der Fassung des 3. Änderungstarifvertrages vom 27.1.1998 sowie der Tarifvertrag vom 30.10.1991 über die Einbeziehung der fünf neuen Bundesländer in den Manteltarifvertrag Nr. 3 in der Fassung des 1. Änderungstarifvertrages vom 11.4.1996.