



Land Rheinland-Pfalz

Bekanntmachung über die Allgemeinverbindlicherklärung eines Tarifvertrags für das Bäckerhandwerk

Vom 27. August 2019

Auf Grund des § 5 Absatz 1 in Verbindung mit den Absätzen 2, 6 und 7 des Tarifvertragsgesetzes, dessen Absätze 1 und 7 durch Artikel 5 Nummer 1 Buchstabe a und d des Gesetzes vom 11. August 2014 (BGBl. I S. 1348) geändert worden sind, wird auf gemeinsamen Antrag der Tarifvertragsparteien und im Einvernehmen mit dem Tarifausschuss des Landes Rheinland-Pfalz

der Manteltarifvertrag für das Bäckerhandwerk in Nordrhein-Westfalen und den ehemaligen Regierungsbezirken Koblenz und Trier vom 30. April 2018

– erstmals kündbar zum 31. Januar 2023 –

abgeschlossen zwischen

dem Verband des Rheinischen Bäckerhandwerks, Stromstraße 41, 40221 Düsseldorf, und dem Bäckerinnungs-Verband Westfalen-Lippe, Bergstraße 79 – 81, 44791 Bochum, einerseits

und

der Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten (NGG), Landesbezirk Nordrhein-Westfalen, Willstätterstraße 13, 40549 Düsseldorf, andererseits

mit Wirkung vom 1. Februar 2018

mit der weiter unten stehenden Einschränkung für den Bereich von Rheinland-Pfalz für allgemeinverbindlich erklärt.
Geltungsbereich des Tarifvertrags:

räumlich: für das Land Nordrhein-Westfalen und die ehemaligen Regierungsbezirke Koblenz und Trier;

fachlich: für Betriebe, die das Bäckerhandwerk ausüben. Dabei handelt es sich um solche Betriebe, die überwiegend Brot, Brötchen, sonstiges Kleingebäck und Feinbackwaren aus Blätter-, Mürbe- und Hefeteig herstellen und/oder vertreiben.

Dazu zählen ferner solche Betriebe, die in Verbindung mit den in Satz 2 bezeichneten überwiegenden Tätigkeiten auch Torten und Desserts herstellen und/oder vertreiben, also auch reine Verkaufsstellen für Backwaren;

persönlich: für alle Arbeitnehmer, die Angestellten sowie die Auszubildenden, soweit nicht im zwischen dem Zentralverband des Bäckerhandwerks und der NGG abgeschlossenen Tarifvertrag über die Auszubildenden spezifischere Regelungen vereinbart sind.

Ausgenommen von diesem Tarifvertrag sind die Hausgehilfinnen.

Die Allgemeinverbindlicherklärung ergeht mit folgender Einschränkung:

Soweit Bestimmungen des für allgemeinverbindlich erklärten Tarifvertrags 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.

Die von der Allgemeinverbindlicherklärung umfassten Rechtsnormen des Tarifvertrags sind in der Anlage abgedruckt. Arbeitgeber und Arbeitnehmer, für die der Tarifvertrag infolge der Allgemeinverbindlicherklärung verbindlich ist, können von einer der Tarifvertragsparteien eine Abschrift des Tarifvertrags gegen Erstattung der Selbstkosten (Papier- und Vervielfältigungs- oder Druckkosten sowie Übersendungsporto) verlangen.

Mainz, den 27. August 2019
624-71 816-3

Die Ministerin
für Soziales, Arbeit, Gesundheit und Demografie
des Landes Rheinland-Pfalz
Sabine Bätzing-Lichtenthäler



Anlage

**Rechtsnormen
des Manteltarifvertrags vom 30. April 2018
für das Bäckerhandwerk in Nordrhein-Westfalen und
den ehemaligen Regierungsbezirken Koblenz und Trier**

§ 1

Geltungsbereich

1. räumlich: für das Land Nordrhein-Westfalen und die ehemaligen Regierungsbezirke Koblenz und Trier.
2. fachlich: für Betriebe, die das Bäckerhandwerk ausüben. Dabei handelt es sich um solche Betriebe, die überwiegend Brot, Brötchen, sonstiges Kleingebäck und Feinbackwaren aus Blätter-, Mürbe- und Hefeteig herstellen und/oder vertreiben.

Dazu zählen ferner solche Betriebe, die in Verbindung mit den in Satz 2 bezeichneten überwiegenden Tätigkeiten auch Torten und Desserts herstellen und/oder vertreiben, also auch reine Verkaufsstellen für Backwaren.
3. persönlich: für alle Arbeitnehmer, die Angestellten sowie die Auszubildenden, soweit nicht im zwischen dem Zentralverband des Bäckerhandwerks und der NGG abgeschlossenen Tarifvertrag über die Auszubildenden spezifischere Regelungen vereinbart sind.

Ausgenommen von diesem Tarifvertrag sind die Hausgehilfinnen.

Die in diesem Tarifvertrag verwendeten Sammelbezeichnungen wie etwa Arbeitnehmer, Betriebsinhaber, Kraftfahrer gelten für Frauen und Männer gleichermaßen und sind deshalb geschlechtsneutral anzusehen.

§ 2

Einstellungen und Probezeit

1. Bei Beginn eines Arbeitsverhältnisses ist ein schriftlicher Arbeitsvertrag zu schließen, in dem zumindest die tariflichen Vergütungen und die Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit niedergeschrieben sind.
2. Bei der Einstellung eines Arbeitnehmers ist eine Probezeit von drei Monaten vereinbart.

Innerhalb der ersten vier Wochen gilt eine Kündigungsfrist von zwei Werktagen. Ab der fünften Woche bis zum Ende der Probezeit beträgt die Kündigungsfrist zwei Wochen.
3. Wird die Probezeit durch Arbeitsunfähigkeit oder sonst einen in der Person des Arbeitnehmers zu vertretenden Umstand länger als drei Tage unterbrochen, so verlängert sich die Probezeit um die Anzahl der Fehltage.

§ 3

Befristete und Aushilfsbeschäftigung

Wird eine befristete oder zweckbedingte Einstellung vereinbart, so endet das Arbeitsverhältnis mit dem Ablauf der Frist oder mit der Erfüllung des Zwecks, ohne dass es einer vorherigen Kündigung bedarf.

Bei einer Zeitbefristung ist das Enddatum und bei einer Sachgrundbefristung der konkrete Zweck schriftlich im Arbeitsvertrag anzugeben.

Für befristete Arbeitsverhältnisse und Aushilfsarbeitsverhältnisse gelten die Kündigungsfristen der §§ 2 und 4.

§ 4

Kündigung

1. Das Arbeitsverhältnis eines Arbeitnehmers kann mit einer Frist von vier Wochen zum Fünfzehnten oder zum Ende eines Kalendermonats gekündigt werden.

Wenn der Arbeitgeber in der Regel nicht mehr als 20 Arbeitnehmer ausschließlich der zu ihrer Berufsbildung Beschäftigten beschäftigt, gilt eine Kündigungsfrist von vier Wochen zu jedem Kalendertag. Bei der Feststellung der Zahl der beschäftigten Arbeitnehmer sind teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer mit einer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von nicht mehr als 20 Stunden mit 0,5 und nicht mehr als 30 Stunden mit 0,75 zu berücksichtigen. Für eine Kündigung durch den Arbeitgeber beträgt die Kündigungsfrist, wenn das Arbeitsverhältnis in dem Betrieb oder Unternehmen

1. zwei Jahre bestanden hat, einen Monat zum Ende eines Kalendermonats,
2. fünf Jahre bestanden hat, zwei Monate zum Ende eines Kalendermonats,
3. acht Jahre bestanden hat, drei Monate zum Ende eines Kalendermonats,
4. zehn Jahre bestanden hat, vier Monate zum Ende eines Kalendermonats,
5. zwölf Jahre bestanden hat, fünf Monate zum Ende eines Kalendermonats,
6. fünfzehn Jahre bestanden hat, sechs Monate zum Ende eines Kalendermonats,
7. zwanzig Jahre bestanden hat, sieben Monate zum Ende eines Kalendermonats.



2. Die gesetzlichen Bestimmungen über die außerordentliche Kündigung bleiben unberührt.
3. Arbeitnehmern gegenüber, die das 50. Lebensjahr vollendet haben, wird nach einer ununterbrochenen Betriebszugehörigkeit von 18 Jahren eine ordentliche Kündigung nicht ausgesprochen. Dies gilt nicht, wenn die Kündigung bedingt ist durch Gründe, die in der Person oder in dem Verhalten des Arbeitnehmers liegen oder durch dringende betriebliche Erfordernisse, die einer Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers in diesem Betrieb entgegenstehen.
4. Bei Austritt aus dem Arbeitsverhältnis erhält der Arbeitnehmer die von ihm bei Arbeitsantritt übergebenen Papiere unverzüglich zurück sowie eine Bescheinigung über gewährten Urlaub während des Jahres des Ausscheidens. Auf Verlangen wird dem Arbeitnehmer ein Arbeitszeugnis über Art und Dauer der Beschäftigung ausgestellt, das auf Wunsch auf Führung und Leistung ausgedehnt wird.
5. Das Arbeitsverhältnis endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf, mit Ende des Monats, in dem der Arbeitnehmer die Voraussetzungen für den Bezug einer ungekürzten Altersrente erreicht hat bzw. diese festgestellt wird.
Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, den Arbeitgeber vier Wochen vor Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis zu informieren.

§ 5

Arbeitszeit

1. Die regelmäßige Arbeitszeit beträgt 38,5 Stunden wöchentlich.
2. Abweichend von der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit kann nach Maßgabe der betrieblichen Erfordernisse für einzelne Arbeitnehmer, Betriebsteile oder den gesamten Betrieb eine flexible Arbeitszeit vereinbart werden. § 87 des Betriebsverfassungsgesetzes ist zu beachten.
Für die Flexibilisierung wird ein Arbeitszeitkorridor errichtet, der sich von 30 bis 45 Stunden wöchentlich erstreckt.
- 2.1 Für jeden in diesem Arbeitsmodell beschäftigten Arbeitnehmer ist zur Erfassung von Minder- oder Mehrzeiten ein dokumentenechter Soll- und Ist-Dienstplan zu führen (Muster auf Anfrage).
Auf diesem Dienstplan ist zugleich ein Arbeitszeitkonto fortzuschreiben.
Das Arbeitszeitkonto ist vom Arbeitnehmer monatlich abzuzeichnen. Auf Wunsch ist ihm eine Kopie auszuhändigen. Erstellt der Arbeitgeber kein Arbeitszeitkonto, oder liegt es dem Arbeitnehmer nicht zur Unterschrift vor, gelten die Aufzeichnungen des Arbeitnehmers als verbindlich, sofern der Arbeitgeber den Gegenbeweis nicht antreten kann. Die auf diese Weise ermittelten Mehr- oder Minderstunden sind innerhalb eines Zeitraums von sechs darauffolgenden Monaten (Ausgleichszeitraum) auszugleichen.
- 2.2 Wird zum Ende des jeweiligen Ausgleichszeitraums von sechs Monaten (Regellösung: 1. April bis 30. September und 1. Oktober bis 31. März) dennoch die regelmäßige Arbeitszeit (6 x 167 Stunden = 1 002 Stunden) überschritten, so ist das angesammelte Zeitguthaben auszugleichen.
Das Zeitguthaben ist entweder mit einem Zuschlag von 25 % auszuzahlen, und/oder in Freizeit mit einem Zuschlag von 25 % zu gewähren. Der Abgeltungsanspruch eines nicht genommenen Zeitguthabens geht beim Tod des betroffenen Mitarbeiters auf dessen Erben über. In diesem Fall steht den Erben ein entsprechender Geldanspruch in Höhe der dann jeweils gültigen Vergütung zu.
Den Zeitausgleich vom Arbeitszeitkonto muss der Arbeitnehmer schriftlich beantragen. Dabei müssen folgende Fristen eingehalten werden:

Bis 5 Stunden	3 Werktage vorher
6 bis 25 Stunden	2 Wochen vorher
26 und mehr Stunden	4 Wochen vorher

Der Arbeitgeber kann den Antrag ablehnen, wenn dringende betriebliche Bedürfnisse entgegenstehen.
- 2.3 Weist das Arbeitszeitkonto am Ende des jeweiligen Ausgleichszeitraums Minderarbeitsstunden aus, welche nicht auf betriebliche Gründe zurückzuführen sind, werden sie wie unbezahlte Freizeit behandelt. Bestehen wegen betrieblicher Gründe am Ende des Ausgleichszeitraums negative Zeitsalden, so können höchstens 30 Minderarbeitsstunden in den darauffolgenden Ausgleichszeitraum übertragen werden.
Als Ausgleichsfrist für Mehr- oder Minderarbeitszeiten sind nur ganze Stunden oder ein Mehrfaches davon zulässig.
- 2.4 Bei Teilzeitbeschäftigung sind die Bestimmungen sinngemäß anzuwenden, wobei der in Nummer 2.2 genannte Zeitzuschlag nur dann gewährt werden muss, wenn im Durchschnitt der sechs Monate 167 Stunden monatlich überschritten werden.
- 2.5 Bei vergütungspflichtigen Fehlzeiten (z. B. Urlaub, gesetzliche Feiertage, Krankheit, Freistellung) wird grundsätzlich die gemäß § 5 Nummer 1 durchschnittlich festgelegte, tägliche Nettoarbeitszeit (6 Stunden 25 Minuten bei 6-Tage-Woche/7 Stunden 42 Minuten bei 5-Tage-Woche) gutgeschrieben.
- 2.6 Das monatliche Entgelt wird gleichbleibend entsprechend der regelmäßigen tariflichen, wöchentlichen Arbeitszeit gezahlt. Basis sind 167 Stunden im Monat für Vollzeitkräfte.
- 2.7 Für weibliche und jugendliche Arbeitnehmer sowie für Behinderte sind im Übrigen die besonderen gesetzlichen Bestimmungen zu beachten.



2.8 Sonn- und Feiertagsarbeit ist nur im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen zulässig.

§ 6

Mehr-, Sonn-, Feiertags- und Nachtarbeitsvergütung

1. Mehrarbeit ist
 - a) Arbeitszeit, die über 38,5 Stunden wöchentlich hinausgeht;
 - b) im Falle der Inanspruchnahme der Flexibilisierung gemäß § 5 Nummer 2 Arbeitszeit, die über 45 Stunden wöchentlich hinausgeht.
2. Alle in der Zeit von 20.00 bis 5.00 Uhr geleistete Arbeit gilt als Nachtarbeit.
3. Sonn- und Feiertage beginnen um 00.00 Uhr und enden um 24.00 Uhr.
4. Die regelmäßige Arbeitszeit für Kraftfahrer kann bis zu neun Stunden täglich ausgedehnt werden, jedoch darf sie am Steuer acht Stunden nicht überschreiten.
5. Zum Stundenlohn werden folgende Zuschläge gezahlt:

5.1 Für Mehrarbeit, ab der vollendeten 40. Wochenarbeitsstunde zum Stundenlohn ein Zuschlag von	25 %
5.2 Nachtzuschläge in Produktion und Logistik sind zu zahlen	
in der Zeit von 20.00 bis 24.00 Uhr	50 %
in der Zeit von 00.00 bis 5.00 Uhr	25 %
Alle Arbeitnehmer, die ihre Arbeit vor 23.00 Uhr aufnehmen, erhalten in der Zeit von 00.00 bis 4.00 Uhr	
(von 4.00 Uhr bis 5.00 Uhr = 25 %)	33 %
5.3 Ab dem 1. Juli 2012 sind Spätzuschläge für das Verkaufspersonal zu zahlen	
in der Zeit von 20.00 bis 24.00 Uhr	10 %
Bestehende betriebliche Vereinbarungen zum Ausgleich der Belastung für das Verkaufspersonal werden durch oben genannte Zuschläge nicht berührt. Der tarifliche Spätöffnungszuschlag kann auf den betrieblich vereinbarten angerechnet werden.	
5.4 Für Sonntagsarbeit zum Stundenlohn ein Zuschlag von	
	50 %
5.5 Wird an lohnzahlungspflichtigen Wochen-Feiertagen gearbeitet, so ist die geleistete Arbeit mit dem Stundenlohn und einem Zuschlag von 100 % zu vergüten.	
Arbeitnehmern, die an lohnzahlungspflichtigen Wochen-Feiertagen nicht arbeiten, ist der Lohn des normalen durchschnittlichen Arbeitstages zu zahlen.	
Arbeitnehmer, die am Tag vor oder nach den Wochen-Feiertagen, für die der Lohnausfall zu erstatten wäre, unentschuldigt fehlen, haben keinen Anspruch auf Vergütung des Lohnausfalls.	
5.6 Treffen mehrere der in den Nummern 5.1 bis 5.5 gemachten Zuschläge zusammen, so ist nur einer, und zwar der höchste Zuschlag, zu zahlen.	
6. Ein Ausgleich der an den Feiertagen ausfallenden Arbeitsstunden durch Nachholung ist nicht zulässig.	

§ 7

Entlohnung

1. Es wird ein besonderer Entgelttarifvertrag abgeschlossen.
2. Die Entgelte sind Monatsentgelte.
3. Dem Arbeitnehmer ist bei der Entgeltzahlung eine Abrechnung auszuhändigen, aus der das Bruttoentgelt einschließlich etwaiger Zuschläge gemäß § 6 sowie sämtliche Abzüge ersichtlich sind. Der Arbeitnehmer ist zur sofortigen Nachprüfung der Entgeltzahlung verpflichtet. Stimmt der Geldbetrag mit dem Entgeltnachweis nicht überein, so ist dies unverzüglich der Geschäftsleitung oder dem von ihr Beauftragten mitzuteilen.

§ 8

Kost und Wohnung

1. Die Gewährung von Kost und Wohnung unterliegt der freien Vereinbarung. Wird Kost und Wohnung nicht gewährt, so ist das volle Wochenentgelt auszuzahlen, andernfalls darf hierfür ein entsprechender Abzug vom Entgelt gemacht werden.
2. Die Berechnung für Kost und Wohnung richtet sich nach den jeweils gültigen Sätzen der Sachbezugs-Verordnung des Bundesministers für Arbeit und Sozialordnung.
3. Wird Kost und Wohnung oder eines von beiden gewährt, so ist an Sonn- und Feiertagen der entsprechende Betrag an das Belegschaftsmitglied zur Auszahlung zu bringen, wenn auf die Gewährung von Kost an diesem Tag verzichtet wird.



§ 9

Sanitäre Einrichtungen

1. Den Arbeitnehmern sind Waschräume zur Verfügung zu stellen, wenn es die Art der Tätigkeit oder gesundheitliche Gründe erfordern. Die Waschräume müssen für Frauen und Männer getrennt sein.
2. Waschräume müssen mit Einrichtungen ausgestattet sein, die es jedem Arbeitnehmer ermöglichen, sich den hygienischen Erfordernissen entsprechend zu reinigen. Es muss fließendes kaltes und warmes Wasser vorhanden sein. Die hygienisch erforderlichen Mittel zum Reinigen und Desinfizieren sowie zum Abtrocknen der Hände müssen zur Verfügung stehen.
3. Wenn Waschräume nach Absatz 1 nicht erforderlich sind, müssen Waschgelegenheiten mit fließendem Wasser in der Nähe der Arbeitsplätze vorhanden sein. Die hygienisch erforderlichen Mittel zum Reinigen und Abtrocknen der Hände müssen zur Verfügung gestellt werden.

§ 10

Leistungen des Betriebes bei Arbeitsbehinderung und bei Arbeitsunfähigkeit der Beschäftigten und im Sterbefall

Von dem Grundsatz, dass nur die tatsächliche Arbeitszeit bezahlt wird, gelten nur die folgenden Ausnahmen, und zwar in den Fällen der nachfolgenden Nummern 2 bis 4, unabhängig vom Tag des jeweiligen Ereignisses:

1. Bei einer Abwesenheit von höchstens vier Stunden infolge Erfüllung von staatsbürgerlichen Pflichten und Arztbesuchen, die sich nicht außerhalb der Arbeitszeit erledigen lassen, und für die Gebühren nicht bezahlt werden. Der Arbeitgeber kann von dem Beschäftigten einen ordnungsgemäßen Nachweis über die Abwesenheit verlangen.
2. An einem Tag
 - bei plötzlich eintretender ernster Erkrankung (bei Ehegatten und Kindern, Eltern und Geschwistern),
 - bei Hochzeit der Kinder und Stiefkinder,
 - Niederkunft der Ehefrau,
 - eigene silberne Hochzeit,
 - eigene Goldhochzeit.
3. An zwei Tagen
 - eigene Eheschließung,
 - Sterbefall bei Eltern, Schwiegereltern, Geschwistern des Arbeitnehmers und eigenen Kindern,
 - Wohnungswechsel bei vorhandenem eigenen Haushalt (höchstens einmal pro Kalenderjahr).
4. An drei Tagen
 - Sterbefall beim Ehegatten.

Der Arbeitnehmer hat rechtzeitig um Arbeitsbefreiung in den vorgenannten Fällen nachzusuchen. Ist das nicht möglich, so ist spätestens am Tag nach dem ersten Arbeitsversäumnis der Grund der Arbeitsbehinderung nachzuweisen.

5. Wird ein Arbeitnehmer infolge unverschuldeter Erkrankung an der Arbeitsleistung verhindert, so finden die entsprechenden gesetzlichen Bestimmungen Anwendung.

6.

- a) Stirbt ein Arbeitnehmer, der einen unterhaltungsberechtigten Ehegatten und/oder unterhaltsberechtigten Kinder unter 21 Jahren, deren Berufsausbildung noch nicht abgeschlossen ist, hinterlässt, und der dem Betrieb mindestens drei Monate ununterbrochen angehört hat, so ist den unterhaltsberechtigten Angehörigen außer für die laufende Entgeltwoche für weitere drei Entgeltwochen das durchschnittliche Arbeitsentgelt weiterzuzahlen.
 - b) Bei tödlichem Betriebsunfall eines Arbeitnehmers, der einen unterhaltsberechtigten Ehegatten und/oder unterhaltsberechtigten Kinder unter 21 Jahren, deren Berufsausbildung noch nicht abgeschlossen ist, hinterlässt, ist den unterhaltsberechtigten Angehörigen außer für die laufende Entgeltwoche für sechs weitere Entgeltwochen das durchschnittliche Arbeitsentgelt weiterzuzahlen; ausgenommen sind solche Betriebsunfälle, die auf einen von den Behörden festgestellten groblichen Verstoß gegen Betriebsunfall- und/oder Verkehrsvorschriften zurückzuführen sind.
 - c) Die in den Buchstaben a und b getroffene Regelung gilt auch zugunsten der Eltern des verstorbenen Arbeitnehmers, sofern dieser mit ihnen in häuslicher Gemeinschaft gelebt und zu deren Unterhalt wesentlich beigetragen hat.
7. Bei Feiertagen gilt das „Gesetz über die Zahlung des Arbeitsentgelts an Feiertagen und im Krankheitsfall (Entgeltfortzahlungsgesetz)“. Im Übrigen ist der Anspruch auf Entgeltfortzahlung abbedungen.

§ 11

Urlaub

1. Soweit im Folgenden nichts anderes bestimmt ist, gelten für den Urlaub die Bestimmungen des Bundesurlaubsgesetzes.



2. Jeder Arbeitnehmer hat in jedem Kalenderjahr einmal Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub.
3. Der Urlaub für jugendliche Arbeitnehmer richtet sich nach dem Jugendarbeitsschutzgesetz. Jugendliche Arbeitnehmer sind die Beschäftigten, die zu Beginn des Kalenderjahres noch nicht 18 Jahre alt sind.

Der Urlaub für Arbeitnehmer beträgt:

im 1. bis 7. Jahr der Betriebszugehörigkeit	28 Werktage
im 8. bis 12. Jahr der Betriebszugehörigkeit	30 Werktage
im 13. bis 14. Jahr der Betriebszugehörigkeit	33 Werktage
ab dem 15. Jahr der Betriebszugehörigkeit	36 Werktage

Stichtag für die Berechnung der Betriebszugehörigkeit ist der 1. Januar des jeweiligen Jahres.

Zur Betriebszugehörigkeit zählt die im Betrieb verbrachte Zeit einschließlich der Ausbildungszeit.

Zeiten der Arbeitslosigkeit bis zur Dauer von zwölf Monaten gelten nicht als Unterbrechung der Beschäftigungszeit.

Bereits am 1. Januar 2012 beschäftigte Mitarbeiter haben Bestandsschutz hinsichtlich des zu diesem Zeitpunkt erreichten Urlaubsanspruchs.

4. Soweit ein Arbeitnehmer im laufenden Jahr den Arbeitsplatz wechselt und von seinem alten Arbeitgeber zu viel Urlaub erhalten hat, wird dieser zu viel gewährte Urlaub auf das neue Arbeitsverhältnis angerechnet und sein Anspruch entsprechend gemindert.

Bei Vertragsbeginn ist vom Arbeitnehmer auf Wunsch des Arbeitgebers eine Urlaubsbescheinigung vorzulegen.

5. Der Urlaub soll der Erholung dienen und im laufenden Kalenderjahr in Anspruch genommen werden. Eine Übertragung auf das nächste Kalenderjahr ist nur statthaft, wenn dringende betriebliche oder in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe dies rechtfertigen.

Im Fall der Übertragung muss der Urlaub bis zum 31. März des folgenden Kalenderjahres genommen sein.

In Anspruch genommener Urlaub wird zuerst auf den gesetzlichen Urlaubsanspruch, dann auf den tariflichen Urlaubsanspruch angerechnet.

Liegt eine ununterbrochene Krankheit während eines gesamten Kalenderjahres vor und dauert diese Krankheit auch noch am 31. März des folgenden Jahres an, so erlischt der über dem gesetzlichen Mindesturlaub gemäß Bundesurlaubsgesetz hinaus gehende Urlaubsanspruch für das zurückliegende Kalenderjahr, es sei denn, die Arbeitsunfähigkeit ist durch einen Betriebsunfall/Wegeunfall im Sinne des Sozialgesetzbuches verursacht.

Protokollnotiz:

Auf Grund des Urteils des EuGH vom 22. November 2011 C-214/10 ist § 11 Nummer 5 MTV europarechtskonform zur EU-Richtlinie 2003/88 dahingehend auszulegen, dass hier ein Erlöschen des Urlaubsanspruchs von durchgehend arbeitsunfähigen Langzeiterkrankten erst 15 Monate nach Ablauf des jeweiligen Urlaubsjahres eintritt.

6. Schwerbehinderte und ihnen Gleichgestellte erhalten einen Zusatzurlaub von sechs Werktagen.
7. Als Werktage gelten alle Kalendertage, die nicht Sonn- oder gesetzliche Feiertage sind.
8. Im Jahr des Ein- oder Austritts besteht für den über den gesetzlichen Urlaub hinausgehenden Urlaub ein anteiliger Urlaubsanspruch.

Ein anteiliger Urlaubsanspruch kann erstmalig geltend gemacht werden nach dreimonatigem ununterbrochenem Bestehen des Arbeitsverhältnisses.

9. Angebrochene Monate mit mehr als 14 Kalendertagen gelten für die Berechnung des Anteilurlaubs als volle Monate.

§ 12

Urlaubsgeld

1. Arbeitnehmer, die am 30. Juni in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis stehen, erhalten mit der Juni-Entgeltzahlung ein Urlaubsgeld.

Das Urlaubsgeld beträgt:

	2012	2013	2014
– im 1. Jahr	160,00 €	170,00 €	180,00 €
– nach 3-jähriger ununterbrochener Betriebszugehörigkeit	210,00 €	230,00 €	250,00 €
– nach 5-jähriger ununterbrochener Betriebszugehörigkeit	260,00 €	280,00 €	300,00 €
– nach 10-jähriger ununterbrochener Betriebszugehörigkeit	310,00 €	330,00 €	350,00 €
– nach 15-jähriger ununterbrochener Betriebszugehörigkeit	360,00 €	390,00 €	420,00 €

Stichtag für die Berechnung der Betriebszugehörigkeit beim Urlaubsgeld ist der 30. Juni.

2. Der Anspruch auf das Urlaubsgeld entsteht erstmals nach einer Betriebszugehörigkeit von sieben vollen Monaten.
3. Nach Erfüllung der Wartezeit erhält der Arbeitnehmer im laufenden Kalenderjahr je vollen Beschäftigungsmonat 1/12 des Urlaubsgeldes.

Mit mehr als 14 Kalendertagen angebrochene Monate gelten dabei als volle Monate.



4. Auszubildende erhalten nach Erfüllung der Wartezeit gemäß Nummer 2 Urlaubsgeld in folgender Höhe:

		ab 2013
im 1. Ausbildungsjahr	40,00 €	50,00 €
im 2. Ausbildungsjahr	60,00 €	75,00 €
im 3. Ausbildungsjahr	80,00 €	100,00 €

5. Teilzeitbeschäftigte erhalten ein im Verhältnis ihrer Arbeitszeit zur tariflichen Arbeitszeit gemindertes Urlaubsgeld.

6. Bei einem ruhenden Arbeitsverhältnis erhält der Arbeitnehmer nach Vollendung der siebenmonatigen Betriebszugehörigkeit je vollem Kalendermonat seiner Tätigkeit 1/12 des Urlaubsgeldes.

Als ruhendes Arbeitsverhältnis gelten:

- Zeiten des Wehrdienstes und des Ersatzdienstes,
- über einen Monat hinaus andauernder unbezahlter Urlaub,
- über sechs Wochen hinaus andauerndes Arbeitsverbot nach dem Bundesseuchengesetz,
- über einen Monat hinaus andauernde voll bezahlte Beurlaubung zur Fortbildung, ausgenommen Bildungsurlaub und Schulungen nach dem Betriebsverfassungsgesetz,
- Zeiten der Arbeitsunfähigkeit von mehr als sechswöchiger, sowie Zeiten der Arbeitsunfähigkeit infolge eines Betriebsunfalls von mehr als dreimonatiger Dauer,
- Zeiten des Erziehungsurlaubs.

7. Kündigt ein Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis innerhalb von zwei Monaten nach dem 30. Juni, oder wird er während dieser Zeit aus wichtigem Grund fristlos gekündigt, so ist er verpflichtet, das Urlaubsgeld zurückzuzahlen.

§ 13

Weihnachtsgeld

1. Arbeitnehmer, die am 30. November in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis stehen, erhalten mit der November-Entgeltzahlung ein Weihnachtsgeld.

Das Weihnachtsgeld beträgt:

	2012	2013	2014
im 1. Jahr	210,00 €	230,00 €	250,00 €
nach 3-jähriger ununterbrochener Betriebszugehörigkeit	280,00 €	300,00 €	320,00 €
nach 5-jähriger ununterbrochener Betriebszugehörigkeit	350,00 €	380,00 €	410,00 €
nach 10-jähriger ununterbrochener Betriebszugehörigkeit	420,00 €	450,00 €	480,00 €
nach 15-jähriger ununterbrochener Betriebszugehörigkeit	470,00 €	510,00 €	550,00 €

Stichtag für die Berechnung der Betriebszugehörigkeit beim Weihnachtsgeld ist der 30. November.

Der Anspruch auf das Weihnachtsgeld entsteht erstmals nach einer Betriebszugehörigkeit von sieben vollen Monaten.

2. Nach Erfüllung der Wartezeit erhält der Arbeitnehmer im laufenden Kalenderjahr je vollen Beschäftigungsmonat 1/12 des Weihnachtsgeldes.

3. Das Weihnachtsgeld für Auszubildende beträgt

		ab 2013
im 1. Ausbildungsjahr	60,00 €	70,00 €
im 2. Ausbildungsjahr	80,00 €	95,00 €
im 3. Ausbildungsjahr	110,00 €	130,00 €

Stichtag für die Berechnung der Betriebszugehörigkeit beim Weihnachtsgeld ist der 30. November.

Der Anspruch auf das Weihnachtsgeld entsteht erstmals nach einer Betriebszugehörigkeit von sieben vollen Monaten.

4. Teilzeitbeschäftigte erhalten ein im Verhältnis ihrer Arbeitszeit zur tariflichen Arbeitszeit gemindertes Weihnachtsgeld.

5. Bei einem ruhenden Arbeitsverhältnis erhält der Arbeitnehmer nach Vollendung der siebenmonatigen Betriebszugehörigkeit je vollem Kalendermonat seiner Tätigkeit 1/12 des Weihnachtsgeldes.

Als ruhendes Arbeitsverhältnis gelten:

- Zeiten des Wehrdienstes und des Ersatzdienstes,
- über einen Monat hinaus andauernder unbezahlter Urlaub,
- über sechs Wochen hinaus andauerndes Arbeitsverbot nach dem Bundesseuchengesetz,
- über einen Monat hinaus andauernde vollbezahlte Beurlaubung zur Fortbildung, ausgenommen Bildungsurlaub und Schulungen nach dem Betriebsverfassungsgesetz,



- e) Zeiten der Arbeitsunfähigkeit von mehr als sechswöchiger, sowie Zeiten der Arbeitsunfähigkeit infolge eines Betriebsunfalls von mehr als dreimonatiger Dauer,
 - f) Zeiten des Erziehungsurlaubs.
6. Kündigt ein Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis innerhalb von zwei Monaten nach dem 30. November, oder wird er während dieser Zeit aus wichtigem Grund fristlos gekündigt, so ist er verpflichtet, das Weihnachtsgeld zurückzuzahlen.

§ 14

Ausschlussfristen

Gegenseitige Ansprüche aller Art (z. B. auf rückständiges Entgelt, aus Leistungen von Mehrarbeit usw.) aus dem Arbeitsverhältnis sind innerhalb einer Ausschlussfrist von drei Monaten seit Entstehung des Anspruchs in Textform geltend zu machen.

§ 15

Schlichtung von Streitigkeiten

Zur Erledigung von Streitfällen, die sich bei der Auslegung dieses Vertrags ergeben, kann ein Tarifschiedsgericht angerufen werden, das aus je zwei Arbeitgeber- und Arbeitnehmer-Beisitzern besteht. Die Beisitzer werden von Fall zu Fall von den Vertragsparteien bestellt. Kommt eine Einigung nicht zustande, so kann das Schiedsgericht unter dem Vorsitz eines Unparteiischen erneut zusammentreten. Der unparteiische Vorsitzende soll möglichst der zuständige Landesschlichter sein.

§ 16

Günstigere Arbeitsbedingungen

Wo bessere Entgelt- und Arbeitsbedingungen bestehen, bleiben diese in Kraft.

§ 17

Allgemeinverbindlichkeit

Zwischen den Tarifvertragsparteien besteht Einvernehmen darüber, dass die Allgemeinverbindlichkeit ab Inkrafttreten des Manteltarifvertrags beantragt wird.

§ 18

Inkrafttreten

Dieser Tarifvertrag tritt mit Wirkung vom 1. Februar 2018 in Kraft.

Er ist unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von einem Monat erstmalig kündbar zum 31. Januar 2023. Wird der Tarifvertrag nicht zum 31. Januar 2023 gekündigt, läuft er automatisch weiter und kann mit einer Frist von einem Monat gekündigt werden.

§ 19

Außerkräfttreten

Mit Inkrafttreten dieses Vertrags tritt der Manteltarifvertrag vom 1. Januar 2012 außer Kraft.
