

290/02/12/21

Vertrag vom: 22.03.95
Gültig ab: 01.04.95
Kündbar zum: 31.03.98
Kündigungsfrist: 6 Monate

MANTEL- TARIFVERTRAG

BÄCKERHANDWERK NIEDERSACHSEN/BREMEN

Rechtsanspruch aus diesem Tarifvertrag haben nur Mitglieder der
Gewerkschaft NGG

**GEWERKSCHAFT
NAHRUNG-
GENUSS-
GASTSTÄTTEN**



Landesbezirk
Niedersachsen/Bremen

Zwischen dem

Bäckerinnungs-Verband Niedersachsen/Bremen,
Herschelstr. 28, 30159 Hannover

und der

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

wird folgender

abgeschlossen:

MANTELTARIFVERTRAG

§ 1 Geltungsbereich

Räumlich: Für die Länder Niedersachsen und Bremen mit Ausnahme des Verwaltungsbezirks Amt Neuhaus.

Fachlich: Für die Betriebe des Bäckerhandwerks und deren Vertriebsgesellschaften.

Personlich: Für die gewerblichen Arbeitnehmer, kaufmännischen und technischen Angestellten und das Verkaufspersonal. Ausgenommen sind Hausgehilfen. Für Lehrlinge gelten nur die §§ 10, 11 und 12.

§ 2 Arbeitszeit

1. Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit beträgt ohne Pausen 37,5 Stunden.
Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit ohne Pausen wird auf zumindest 5 Werktage in der Woche verteilt. Der Anspruch auf den vereinbarten arbeitsfreien Werktag entfällt in den Wochen, in denen ein gesetzlicher Feiertag auf einen Werktag fällt.
2. Die Verteilung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit auf die Wochenarbeitszeit sowie Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit einschließlich der Pausen werden im Einvernehmen mit dem Betriebsrat oder Betriebsobmann - soweit vorhanden - geregelt. In Betrieben ohne Betriebsrat/Betriebsobmann erfolgt dieses durch den Arbeitgeber. Hierbei sollen die Interessen der Beschäftigten berücksichtigt werden.

Die tägliche Arbeitszeit soll 8 Stunden nicht überschreiten und darf für Vollzeitbeschäftigte 4 Stunden nicht unterschreiten.

An höchstens 2 Arbeitstagen in der Kalenderwoche darf die Gesamttagesarbeitszeit bis zu 10 Stunden ausgedehnt werden.

3. Mit dem Betriebsrat kann vereinbart werden, daß die in Ziffer 1, Satz 1 genannte wöchentliche Arbeitszeit über- oder unterschritten wird.

In solchen Fällen muß die wöchentliche Arbeitszeit jedoch innerhalb des jeweils laufenden Monats durchschnittlich erreicht bzw. ausgeglichen werden.

In Betrieben ohne Betriebsrat entscheidet der Arbeitgeber über die von Ziffer 1, Satz 1 abweichende Verteilung im zuvor genannten Sinne. Dabei sind die Interessen der Arbeitnehmer weitestgehend zu berücksichtigen

4. Mehrarbeit ist die Arbeitszeit, die über die in nachfolgender Tabelle ausgewiesene tatsächlich gearbeitete monatliche Arbeitszeit hinausgeht:

in Monaten	mit 24 Werktagen	150,0 Std.
	mit 25 Werktagen	156,0 Std.
	mit 26 Werktagen	162,5 Std.
	mit 27 Werktagen	169,0 Std.

5. Mehrarbeit ist zu vermeiden. Sie darf nur in dringenden Fällen, soweit vorhanden mit Zustimmung der gesetzlichen Betriebsvertretung, verlangt werden. Sie darf 8 Stunden in der Woche nicht überschreiten.

6. Die Zuschläge für die angefallene Mehrarbeit werden entsprechend § 3 Ziffer 2 mit der jeweiligen Monatsabrechnung vergütet. In beiderseitigem Einvernehmen können Mehrarbeitszuschläge in bezahlter Freizeit abgegolten werden; darüber ist der Betriebsrat zu informieren.

7. Geleistete Mehrarbeitsstunden sind innerhalb von 6 Monaten durch bezahlte Freizeitgewährung abzugelten.

Die Anzahl der Freistellungstage ergibt sich aus der Teilung der wöchentlichen Arbeitszeit gemäß Ziffer 1 durch die Zahl der wöchentlichen Arbeitstage des Arbeitnehmers.

Wenn aus dringenden betrieblichen Gründen in Ausnahmefällen diese bezahlte Freizeitgewährung innerhalb von 6 Monaten nicht möglich ist, können im Einvernehmen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer die Mehrarbeitsstunden ausbezahlt werden. Kommt eine einvernehmliche Regelung nicht zustande, ist der Anspruch in den nächsten Ausgleichszeitraum zu übertragen und innerhalb von 3 Monaten zu gewähren.

Mit dem Betriebsrat werden die Einzelheiten in Form einer Betriebsvereinbarung geregelt.

In Betrieben ohne Betriebsrat entscheidet der Arbeitgeber über den Zeitpunkt der Gewährung. Dabei sind die Interessen der betroffenen Arbeitnehmer möglichst zu berücksichtigen. Auf jeden Fall ist eine Ankündigungsfrist von 5 Tagen einzuhalten.

8. Sonn- und Feiertagsarbeit ist in der Zeit zwischen 0.00 und 24.00 Uhr nur im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen zulässig.
9. Als Nacharbeit gilt die Arbeit, die in der Zeit von 21.00 Uhr bis 4.00 Uhr geleistet wird. Sie darf nur geleistet werden, wenn sie gesetzlich zulässig ist oder eine schriftliche Ausnahmegenehmigung der zuständigen Behörde vorliegt. Vom Vorliegen einer Ausnahmegenehmigung muß sich der Arbeitnehmer überzeugen können.
10. Die tägliche Arbeitszeit für Kraftfahrer darf 8 Stunden am Steuer nicht überschreiten.
11. Berechnungsgrundlage für die Stundensätze von Teilzeitbeschäftigten und Zuschläge für Gehalts- bzw. Monatslohnempfänger (Divisor) ist 1/163 des Monatslohneinkommens.
12. Mit Zustimmung des Betriebsrates und, wo dieser nicht besteht, im Benehmen mit der Belegschaft, kann Kurzarbeit aus dringenden betrieblichen Gründen mit einer Ankündigungsfrist von 7 Kalendertagen eingeführt werden.

§ 3

Vergütung für Mehr-, Sonn-, Feiertags- und Nacharbeit

1. Ein Anrecht auf die Bezahlung von Mehr-, Sonn-, Feiertags- und Nacharbeit besteht nur, soweit diese vom Arbeitgeber angeordnet worden ist.
2. Zum tariflichen Stundenlohn einschließlich der arbeitsplatzbedingten Zulagen werden folgende Zuschläge gezahlt:

a) für die ersten 30 Mehrarbeitsstunden im Monat	25 %
b) für jede weitere Mehrarbeitsstunde im Monat	50 %
c) für Sonntagsarbeit innerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit	50 %
d) für Sonntagsarbeit außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit	100 %
e) für Nacharbeit	50 %
f) für Feiertagsarbeit, soweit diese Tage auf einen Sonntag fallen	100%
g) für Feiertagsarbeit, soweit diese Tage nicht auf einen Sonntag fallen	150%
3. Beim Zusammentreffen mehrerer Zuschläge ist nur der höhere, beim Zusammentreffen gleicher Zuschläge nur einer zu zahlen.

4. Bei öffentlichen Notständen (Naturkatastrophen u. ä.) entfällt der Anspruch auf die Zuschläge.

§ 4 Entgeltregelung

1. Die Höhe des Entgeltes regelt ein unabhängig von diesem Manteltarifvertrag bestehender Lohn- und Gehaltstarifvertrag.
 2. Die Entgeltzahlung erfolgt monatlich. Das Entgelt muß am letzten bankoffenen Werktag des Kalendermonats auf dem Konto verfügbar sein oder ausgezahlt werden.
Sollte aufgrund von Stundenlohnabrechnungen dies erst nach dem Monatsletzten möglich sein, so ist ein Abschlag von mindestens 80 % des Nettoverdienstes zu überweisen bzw. in bar auszahlen, so daß er am letzten bankoffenen Werktag des Kalendermonats verfügbar ist.
- Die Restzahlung erfolgt in diesem Fall bis zum 10. des Folgemonats
3. Dem Arbeitnehmer bzw. der Arbeitnehmerin ist eine Entgeltabrechnung auszuhandigen, aus der mindestens folgendes ersichtlich ist:
 - Gesamtbruttoverdienst
 - Nettoverdienst
 - Gesamtstundenzahl
 - Mehrarbeits- und andere Zuschläge
 - Stundenlohn (bei Stundenlohneempfängern)
 - Sozialabgaben und Steuern

4. Bei Barzahlung ist der Arbeitnehmer zur sofortigen Nachprüfung des gezahlten Entgeltes verpflichtet. Stimmt der Geldbetrag mit der Abrechnung nicht überein, ist dies sofort zu beanstanden. Spätere Beanstandungen sind unwirksam.

§ 5 Tätigkeitsgruppen

Gesellen sind solche Fachkräfte, die eine ordnungsgemäße Lehrzeit durchlaufen und eine Gesellenprüfung im Bäckerhandwerk auf der Grundlage der Ausbildungsordnung bestanden haben. Konditoren, Brotebhandwerker und Kraftfahrer, die eine abgeschlossene Lehre ihres Faches nachweisen, sind ihnen gleichgestellt.

§ 6 Kost und Wohnung

1. Die Gewährung von Kost und Wohnung (Sachbezüge) unterliegt der freien Vereinbarung. Der Abschluß und die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses darf von der Gewährung von Kost und Wohnung nicht abhängig gemacht werden.

2. Der Wert der Sachbezüge regelt sich nach den jeweils geltenden amtlichen Sätzen.

§ 7 Entschädigungspflichtige Arbeitsversäumnisse

1. Das Entgelt ist grundsätzlich nach wirklich geleisteten Arbeitsstunden zu bezahlen, soweit im folgenden nichts anderes bestimmt wird. § 616 BGB ist insoweit abbedungen.
 - a) Bei der Erfüllung staatsbürgerlicher Pflichten, soweit sich diese nur während der Arbeitszeit erledigen lassen, wie z. B. bei der Teilnahme an öffentlichen Wahlen, Anzeigen beim Standesamt, soweit diese vom Arbeitnehmer persönlich vorgenommen werden müssen, bei behördlichen Vorladungen, die nicht auf eigenes Verschulden des Beschäftigten zurückzuführen sind, wird die Zeit bezahlt, die nachweislich für die Erledigung dieser Angelegenheit benötigt wird.

Ein Anspruch entsteht nicht, wenn der Arbeitnehmer im Strafprozeß Beschuldigter oder im Zivilprozeß Partei ist.

 - b) Muß ein Arbeitnehmer wegen einer während der Arbeitszeit aufgetretenen akuten Erkrankung einen Arzt aufsuchen, so erhält er seinen Lohn bzw. seinen Durchschnittsverdienst für die tatsächlich für die Erledigung dieser Angelegenheit benötigte Zeit weiter, höchstens aber bis zur Dauer von 4 Arbeitsstunden. Das gleiche gilt bei einmaligem Arztbesuch, wenn dieser nachweisbar nicht außerhalb der Arbeitszeit möglich ist.
 - c) Schwerbehinderten und diesen Gleichgestellten ist für die Dauer der zur amtlichen Untersuchung erforderlichen Zeit das Entgelt weiterzuzahlen, soweit die Untersuchung sich nicht außerhalb der Arbeitszeit legen läßt. Ein Anspruch auf Lohnfortzahlung in den vorgenannten Fällen besteht nur insoweit, als nicht gegen Dritte ein Entschädigungsanspruch besteht.
2. Nach einer Betriebszugehörigkeit von 3 Monaten wird das Arbeitsentgelt weitergezahlt, wenn folgende Umstände das Arbeitsversäumnis bedingen:
 - a) Für die Dauer eines Arbeitstages:
 1. Wohnungswechsel, sofern der Arbeitnehmer einen eigenen Haushalt führt
 2. Eheschließung der Kinder
 3. Sterbefälle von Eltern, Schwiegereltern, Kindern und Geschwistern
 4. Niederkunft der in häuslicher Gemeinschaft lebenden Ehe/Lebenspartnerin

b) Für die Dauer von 2 Arbeitstagen:

1. Eigene Eheschließung
2. Sterbefälle der in häuslicher Gemeinschaft lebenden Ehe/Lebenspartnerin bzw. des Ehe/Lebenspartners sowie der zum Haushalt gehörenden Eltern, Schwiegereltern und Kinder
3. Silberne Hochzeit
4. Wohnungswechsel bei mehr als 30 km Entfernung, sofern der Arbeitnehmer einen eigenen Hausstand führt und das Arbeitsverhältnis noch mindestens 3 Monate aufrecht erhält
5. Arbeitsjubiläum (25 und 40 Jahre im selben Betrieb)

Der Arbeitnehmer hat rechtzeitig um Arbeitsbefreiung in den vorstehenden Fällen nachzusuchen, soweit diese Möglichkeit vorhanden ist. Der Anspruch auf Freistellung bei Wohnungswechsel besteht jedoch nur einmal pro Kalenderjahr

3. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, dem Arbeitgeber die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich anzuzeigen und vor Ablauf des dritten Kalendertages nach Beginn der Arbeitsunfähigkeit eine ärztliche Bescheinigung über die Arbeitsunfähigkeit sowie deren voraussichtliche Dauer nachzureichen.

4. Bei Tätigkeitsverboten gemäß §§ 17 und 38 Bundesseuchengesetz hat der Arbeitnehmer keinen Anspruch auf Lohn-/Gehaltsfortzahlung im Rahmen des § 616 BGB gegen den Arbeitgeber. Eine Entschädigung für den Verdienstaustausch erhält der Arbeitnehmer nach § 49 Bundesseuchengesetz von der zuständigen Behörde. Für die ersten 6 Wochen tritt der Arbeitgeber für die zuständige Behörde in Vorleistung. Die ausgezahlten Beiträge werden dem Arbeitgeber auf Antrag gemäß § 49 Abs. 4 Bundesseuchengesetz erstattet.

§ 8

Freistellung für ehrenamtliche Tätigkeit

Arbeitnehmer, die in den berufsständischen Einrichtungen des Handwerks und den Selbstverwaltungsorganen der Sozialversicherung ehrenamtlich tätig sind, haben für derartige ehrenamtliche Tätigkeiten einen Anspruch auf unbezahlte Freistellung von der Arbeit, sofern die ehrenamtliche Tätigkeit in die Arbeitszeit fällt. Diese Freistellungsansprüche betragen im Jahr 6 Arbeitstage. Die jeweilige Freistellung ist mindestens zwei Wochen vorher beim Arbeitgeber zu beantragen und darf nur aus dringenden betrieblichen Gründen abgelehnt werden. Die Anzahl der maximal freizustellenden Personen pro Betrieb ergibt sich, indem man die Zahl der regelmäßig beschäftigten Arbeitnehmer (außer den Lehrlingen) durch die Zahl 6 teilt. Bruchteile von Freistellungsfällen, die mindestens 1/2 Person ergeben, sind auf volle Freistellungsfälle aufzurunden.

§ 9 Beihilfe im Sterbefall

1. Im Falle des Ablebens eines Arbeitnehmers zahlt der Betrieb an die/den in häuslicher Gemeinschaft lebende/n Ehe/Lebenspartner/in oder an den Vormund unterhaltsberechtigter Kinder unter 18 Jahren, deren Berufsausbildung noch nicht abgeschlossen ist,

nach einjähriger Betriebszugehörigkeit 100, – DM
 nach dreijähriger Betriebszugehörigkeit 250, – DM
 nach fünfjähriger Betriebszugehörigkeit 500, – DM

als Beihilfe im Sterbefall.

2. Bei tödlichem Betriebsunfall im Sinne der sozialversicherungsrechtlichen Bestimmungen ohne Verschulden des Arbeitnehmers wird eine Beihilfe in doppelter Höhe an die im vorstehenden Absatz bezeichneten unterhaltsberechtigten Angehörigen gezahlt. Bei tödlichem Wegeunfall wird Beihilfe gemäß Ziffer 1 gezahlt.

§ 10 Urlaub

1. Jeder Arbeitnehmer hat in jedem Kalenderjahr Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub nach den gesetzlichen Bestimmungen, soweit in folgendem nichts anderes bestimmt ist.

2. Der Urlaub für Jugendliche regelt sich nach den gesetzlichen Bestimmungen.

Der Urlaub für Arbeitnehmer und Lehrlinge über 18 Jahre beträgt in Werktagen bei einer Betriebszugehörigkeit

	bis 3 Jahre	nach 3 Jahren
18 bis 25 Jahre	26	30
26 bis 30 Jahre	27	32
31 bis 40 Jahre	28	34
ab 40 Jahre	29	35
ab 48 Jahre	33	36

Lohnzahlungspflichtige Feiertage gelten nicht als Urlaubstage.

3. Ältere Arbeitnehmer ab dem vollendeten 58. Lebensjahr und einer Betriebszugehörigkeit von 8 Jahren haben Anspruch auf eine zusätzliche bezahlte Freistellung von 6 Werktagen pro Kalenderjahr. Verteilt sich die regelmäßige Arbeitszeit auf durchschnittlich weniger als 6 Werktage in der Kalenderwoche, vermindert sich der Freistellungsanspruch entsprechend.

Der Entgeltanspruch bemißt sich nach dem durchschnittlichen Arbeitsverdienst bezogen auf tatsächlich geleistete Arbeitstage, den der Arbeitnehmer in den letzten 3 Monaten vor Beginn der Freistellung erhalten hat.

11. Bei der zeitlichen Festlegung des Urlaubes sind die Urlaubswünsche des Arbeitnehmers zu berücksichtigen, es sei denn, daß ihrer Berücksichtigung dringende betriebliche Belange (z. B. Betriebsferien) oder Urlaubswünsche anderer Arbeitnehmer, die unter sozialen Gesichtspunkten den Vorrang verdienen, entgegenstehen.
12. Der Urlaub dient der Erholung. Während des Urlaubs darf der Arbeitnehmer dabei keine dem Urlaubszweck widersprechende Tätigkeit leisten. Handelt es sich um eine Bestimmung, die dem Arbeitnehmer entgegensteht, so ist das erhaltene Urlaubsentgelt an den betrieblichen Sozialfonds, sofern ein solcher nicht besteht, an das DRK oder ähnliche Institutionen zu zahlen.
13. Erkrankt der Arbeitnehmer während des Urlaubs, so werden die Tage der Arbeitsunfähigkeit auf den Urlaub nicht angerechnet.
Der Arbeitnehmer hat die Dauer der Krankheit durch ärztliche Bescheinigung dem Arbeitgeber unverzüglich nachzuweisen.
Der Arbeitnehmer hat sich nach Ablauf des regelmäßigen Urlaubs oder, falls die Krankheit über Urlaubsende dauert, nach Beendigung der Krankheit dem Arbeitgeber zur Arbeitsleistung unverzüglich zur Verfügung zu stellen, damit dann entschieden werden kann, in welcher Zeit die durch Krankheit ausgefallenen Urlaubstage nachgeholt werden können.
14. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses dem Arbeitnehmer eine Bescheinigung über den im laufenden Urlaubsjahr gewährten oder abgeholten Urlaub auszuhandigen. Der Arbeitnehmer hat die Bescheinigung seinem neuen Arbeitgeber vorzulegen.
Der Urlaubsanspruch im neuen Betrieb kann auch nach Erfüllung der Wartezeit nur insoweit geltend gemacht werden, als dem Arbeitnehmer für das laufende Urlaubsjahr noch Urlaub zusteht.

§ 11

Zusätzliches Urlaubsgeld

1. Neben der Urlaubsvergütung wird ein zusätzliches Urlaubsgeld gewährt. Dieses zusätzliche Urlaubsgeld wird nur für den Urlaub nach § 10 Ziffer 2 dieses Tarifvertrages gezahlt.
2. Das Urlaubsgeld beträgt für alle Arbeitnehmer, die bei Beginn des Urlaubsjahres mindestens 12 Monate betriebszugehörig sind und für Arbeitnehmer, die nach Beendigung der Ausbildungszeit im Ausbildungsbetrieb weiterbeschäftigt werden,
 - DM 425,-- brutto
 Das Urlaubsgeld beträgt für alle Arbeitnehmer, die bei Beginn des Urlaubsjahres mindestens 6 Monate betriebszugehörig sind,
 - DM 213,-- brutto

- Die Freistellungstage können auf Wunsch des Arbeitnehmers bis zum Zeitpunkt des Ausscheidens wegen Erreichens der Altersgrenze oder wegen des Anspruchs auf Erwerbsfähigkeitsrente angesammelt werden und unmittelbar vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses aus vorgenannten Gründen durch bezahlte Freistellung abgegolten werden.
- Bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch erstmaligen Bezug vorgezogenen Altersruhegeldes oder Altersruhegeldes aus der gesetzlichen Rentenversicherung oder bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses durch fristgemäße Kündigung des Arbeitnehmers besteht ein Anspruch auf 1/12 der nach Absatz 1 festgelegten Freistellung für jeden angefangenen Monat der Beschäftigungsdauer im Kalenderjahr. Als angefangener Monat gilt ein Monat dann, wenn der Arbeitnehmer mindestens 12 Werktage gearbeitet hat.
- Der Anspruch entfällt für das Kalenderjahr bei außerordentlicher Kündigung nach § 626 BGB durch den Arbeitgeber oder bei Vertragsbruch des Arbeitnehmers.
4. Schwerbehinderte und ihnen Gleichgestellte erhalten den gesetzlich festgelegten Zusatzurlaub.
 5. Werktage sind die Kalendertage von Montag bis einschließlich Sonnabend.
 6. Urlaubsjahr ist das Kalenderjahr. Maßgeblich für die Dauer des Urlaubs ist sowohl das Alter als auch die Dauer der Betriebszugehörigkeit bei Beginn des Urlaubsjahres (01. Januar).
 7. Der volle Urlaubsanspruch wird erstmalig nach sechsmonatigem Bestehen des Arbeitsverhältnisses erworben.
 8. Der Arbeitnehmer hat sowohl beim Eintritt als auch beim Ausscheiden im Laufe des Urlaubsjahres nur einen Anspruch auf 1/12 des gemäß Ziffer 2 festgelegten Urlaubs für jeden angefangenen Monat der Beschäftigungsdauer. Als angefangener Monat gilt ein Monat dann, wenn der Arbeitnehmer mindestens 12 Werktage gearbeitet hat. Halbe Tage und mehr werden nach oben aufgerundet.
 9. Dies darf jedoch nicht dazu führen, daß bei Ausscheiden nach erfüllter Wartezeit in der zweiten Jahreshälfte weniger als der gesetzliche Mindesturlaub nach dem Bundesurlaubsgesetz gewährt wird.
 9. Der Erholungsurlaub ist zusammenhängend zu gewähren und zu nehmen, es sei denn, daß wichtige betriebliche oder persönliche Gründe entgegenstehen.
 10. Im Rahmen der Urlaubsplanung für das Kalenderjahr ist der Urlaub rechtzeitig spätestens in den ersten 3 Monaten schriftlich zu beantragen.
Der Arbeitgeber hat über die eingegangenen Urlaubsanträge unverzüglich zu entscheiden. Diese Entscheidung ist den Mitarbeitern mitzuteilen.

- c) die ohne Einhaltung der Kündigungsfrist ausscheiden,
 - d) denen nach § 626 BGB außerordentlich gekündigt worden ist.
4. Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis während des Kalenderjahres ganz oder teilweise geruht hat (z. B. Wehrdienst, Erziehungsurlaub), haben nur einen anteiligen Anspruch.
 5. Die Jahressonderzahlung wird mit der Schlussabrechnung für den Monat November fällig.
 6. Übersteigt die Jahressonderzahlung den Betrag von DM 200.--, so ist sie zurückerstattet, wenn der Arbeitnehmer vor dem 01. April des folgenden Kalenderjahres aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet. Die Zuwendung gilt insoweit als Lohn- bzw. Gehaltsvorschuß und kann mit fälligen Lohn- bzw. Gehaltsansprüchen verrechnet werden.
Eine Rückzahlungspflicht entfällt, wenn das Arbeitsverhältnis wegen Erreichung der Altersgrenze, Krankheit oder Tod des Arbeitnehmers endet.
 7. Auf die tarifliche Jahressonderzahlung sind betriebliche Leistungen wie Weihnachtsgeld, Gratifikationen, Jahresabschlussvergütungen, Ergebnisbeteiligungen usw. in voller Höhe anrechenbar.

§ 13

Besondere Einrichtungen

- Die Umkleide-, Aufenthalts- und Waschräume der Arbeitnehmer müssen hygienisch und einwandfrei sein.
- Alle Arbeitnehmer erhalten verschließbare Schränke zur Aufbewahrung ihrer Kleidung gestellt.
- Die übliche Berufskleidung ist vom Arbeitnehmer selbst zu stellen. Wird eine einheitliche oder besondere Berufskleidung verlangt, so ist diese vom Arbeitgeber den Arbeitnehmern zur Verfügung zu stellen. Die Arbeitnehmer sind verpflichtet, die vorgeschriebene Berufskleidung auf eigene Kosten in hygienisch einwandfreiem Zustand zu halten und zu tragen.
- Betrieblich notwendige Kopfbedeckungen werden den Arbeitnehmern zur Verfügung gestellt.
- Die in den Umkleieräumen verschlossen aufbewahrten Gegenstände und die verschlossen aufbewahrte Kleidung der Arbeitnehmer werden durch den Betriebsinhaber gegen Feuer und Diebstahl versichert.

3. Jugendliche Arbeitnehmer und Lehrlinge erhalten jeweils die Hälfte der Sätze gemäß Ziffer 2.
4. Das Urlaubsgeld der Teilzeitbeschäftigten bemißt sich nach der geleisteten Arbeitszeit im Verhältnis zur tariflichen Arbeitszeit.
5. Das Urlaubsgeld wird mit der Entgeltzahlung für den Monat Juni, Juli oder August ausbezahlt.
Ein anderer Auszahlungszeitpunkt kann durch eine Betriebsvereinbarung oder im beiderseitigen Einvernehmen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer geregelt werden.
6. Ruht das Arbeitsverhältnis während des Kalenderjahres ganz oder teilweise (z. B. während des Wehrdienstes, Erziehungsurlaubs) oder ergibt sich gemäß § 10 Ziffer 8 eine Kürzung des Urlaubsanspruchs, so entsteht nur ein anteiliger Anspruch auf zusätzliches Urlaubsgeld.
7. Der Anspruch auf Urlaubsgeld entfällt bei außerordentlicher Kündigung seitens des Arbeitgebers bzw. bei Vertragsbruch seitens des Arbeitnehmers.

§ 12

Jahressonderzahlung (Weihnachtsgeld)

1. Arbeitnehmer, die am 01. November eines Kalenderjahres mindestens 12 Monate betriebszugehörig sind und sich am Auszahlungstag im ungekündigten Arbeitsverhältnis befinden sowie Arbeitnehmer, die nach Beendigung der Ausbildungszeit im Ausbildungsbetrieb weiterbeschäftigt werden, erhalten eine Jahressonderzahlung

in Höhe von	25 %
nach 5jähriger ununterbrochener Betriebszugehörigkeit	30 %
nach 10jähriger ununterbrochener Betriebszugehörigkeit	35 %
nach 15jähriger ununterbrochener Betriebszugehörigkeit	40 %

des Tarifstundentlohnes lt. Lohntarifvertrag ohne Zulagen und Zuschläge, multipliziert mit der auf einen Monat bezogenen tariflichen Arbeitszeit bzw. des tariflichen Monatsentgeltes oder der monatlichen Ausbildungsvergütung.
2. Teilzeitbeschäftigte erhalten eine im Verhältnis ihrer Arbeitszeit zur tariflichen Wochenarbeitszeit geminderte Jahressonderzahlung.
3. Keinen Anspruch auf die Jahressonderzahlung erwerben Arbeitnehmer,
 - a) deren Arbeitsverhältnis am Auszahlungstag kraft Gesetzes oder Vereinbarung ruht,
 - b) die am Auszahlungstag aufgrund eigener Kündigung in einem gekündigten Arbeitsverhältnis stehen,

§ 14 Allgemeine Pflichten

1. Die Arbeitszeit ist pünktlich einzuhalten.
2. Gesetzliche Arbeitsschutzbestimmungen sind von beiden Seiten gewissenhaft zu beachten.
3. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, Werkzeuge und Geräte des Betriebes sachgemäß zu behandeln.
4. Mit dem Material hat er sparsam umzugehen und die ihm übertragenen Arbeiten sorgfältig auszuführen.
5. Berechtigte Betriebsgeheimnisse sind zu wahren.
6. Der Arbeitnehmer darf nur solche Arbeiten ausführen, zu denen er von seinem Arbeitgeber Auftrag erhalten hat. Bei Anforderungen dritter Personen hat er umgehend die Einwilligung seines Arbeitgebers einzuholen. Bei Zuwiderhandlungen hat er für eintretende Schäden aufzukommen.
7. Während der Dauer des Arbeitsverhältnisses darf der Arbeitnehmer für eigene oder fremde Rechnung keine Arbeiten ausführen, die in den Handwerkszweig seines Arbeitgebers fallen.
8. Bei Beginn des Arbeitsverhältnisses soll ein schriftlicher Arbeitsvertrag abgeschlossen werden, in dem insbesondere die Tätigkeit des Arbeitnehmers, die regelmäßige Arbeitszeit, die Entgelthöhe und der Einsatzort festgelegt ist.
Änderungen des Arbeitsvertrages bedürfen ebenfalls der Schriftform

§ 15 Kündigung/Beendigung des Arbeitsverhältnisses

1. Für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses gelten beiderseits folgende Kündigungsfristen:

in den ersten 6 Monaten	2 Wochen
darüber hinaus bis zu 5 Jahren	1 Monat
nach 5 Jahren	2 Monate
nach 8 Jahren	3 Monate
nach 10 Jahren	4 Monate
nach 12 Jahren	5 Monate
nach 15 Jahren	6 Monate
nach 20 Jahren	7 Monate

jeweils zum Ende eines Kalendermonats.

2. Wird ein Arbeitnehmer zur Aushilfe eingestellt, so endet das Arbeitsverhältnis mit dem Fortfall des Beschäftigungszweckes. Während der Dauer der Aushilfsbeschäftigung beträgt die Kündigungsfrist 3 Werktage zum Schluß seiner Arbeitszeit.
3. Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses erhält der Arbeitnehmer die von ihm bei Arbeitsantritt übergebenen Papiere zurück. Auf Verlangen wird dem Arbeitnehmer ein Arbeitszeugnis über Art und Dauer der Beschäftigung ausgestellt, das auf Wunsch auf Führung und Leistung auszuweihen ist. Bei Ausspruch der Kündigung ist dem Arbeitnehmer auf Verlangen innerhalb von zwei Tagen ein Zwischenzeugnis auszustellen, das den gleichen Anforderungen wie ein Zeugnis bei Beendigung der Beschäftigung entspricht.
4. Unbefristete Arbeitsverhältnisse enden, sofern nicht etwas anderes vereinbart ist, mit dem Ende des Kalendermonats, in dem der Arbeitnehmer das 65. Lebensjahr vollendet hat oder in welchem dem Arbeitnehmer der Rentenbescheid über die Gewährung einer Rente wegen unbefristeter Erwerbsunfähigkeit oder vorgezogenem Altersruhegeld zugegangen ist.

§ 16 Ausschlußfrist

Ansprüche auf Zuschläge entsprechend § 3 und arbeitsplatzbedingte Zulagen sowie frei vereinbarte Zulagen sind innerhalb einer Frist von 8 Wochen nach Zugang der Monatsabrechnung schriftlich geltend zu machen. Alle übrigen gegenseitigen Ansprüche sind 3 Monate nach ihrer Fälligkeit ebenfalls schriftlich geltend zu machen. Nach Ablauf dieser Fristen verfallen sie.

Der Lauf dieser Ausschlußfrist ist bei Arbeitsunfähigkeit oder Urlaub des Arbeitnehmers gehemmt bis zum Tage der Arbeitsfähigkeit bzw. der Beendigung des Urlaubs, längstens bis zum Ablauf von 9 Monaten.

§ 17 Betriebszugehörigkeit

1. Eine Unterbrechung der Betriebszugehörigkeit bis zu einem Jahr bleibt bei der Berechnung

der Beihilfe im Sterbefall	(§ 9)
des Urlaubsanspruches	(§ 10 Abs. 2)
der zusätzlichen Freistellung für ältere Arbeitnehmer	(§ 10 Abs. 3)
der Jahressonderzahlung	(§ 12)
der Kündigungsfrist	(§ 15)

 außer Betracht.
2. Bei der Berechnung der Dauer der Betriebszugehörigkeit bleibt die Lehrzeit außer Betracht.

§ 18 Schlichtung von Streitigkeiten

1. Streitigkeiten, die aus der Auslegung und Durchführung des Tarifvertrages entstehen, sind durch Verhandlungen zwischen den Vertragspartnern zu regeln. Soweit die Differenzen hier nicht beseitigt werden können, kann eine Schlichtungsstelle der Tarifparteien, die aus je zwei Beisitzern der beiderseitigen Organisationen zusammengesetzt ist, angerufen werden. Diese kann einen unparteiischen Vorsitzenden wählen.
2. Die Entscheidung der Schlichtungsstelle ist dann endgültig, wenn beide Parteien sich im voraus der Entscheidung unterwerfen oder diese nachträglich annehmen oder diese einstimmig erfolgt ist.
3. Wird auch bei der Schlichtungsstelle keine Einigung erzielt, dann kann das Arbeitsgericht angerufen werden.

§ 19 Schlußbestimmungen

1. Dieser Manteltarifvertrag tritt mit Wirkung vom 01. April 1995 in Kraft. Er kann mit einer Frist von 6 Monaten , erstmals zum 31. März 1998, gekündigt werden.
Die Bestimmungen über die Arbeitszeit gem. § 2, die Vergütung für Mehr-, Sonn-, Feiertags- und Nachtarbeit gem. § 3, den Urlaub gem. § 10, zusätzliches Urlaubsgeld gem. § 11 sowie Jahressonderzahlung (Weihnachtsgeld) gem. § 12 können erstmals mit einer Frist von 3 Monaten zum 31. März 1996 gekündigt werden.
2. Mit dem Inkrafttreten dieses Vertrages tritt der Manteltarifvertrag vom 05. Juni 1989 sowie die Änderungsvereinbarung vom 13. April 1994 außer Kraft.
3. Es besteht Übereinstimmung darüber, die Allgemeinverbindlichkeit dieses Manteltarifvertrages zu beantragen.

Hannover, den 22. März 1995

Bäckerinnungs-Verband
Niedersachsen/Bremen



Gewerkschaft
Nahrung-Genuß-Gaststätten
Landesbezirk Niedersachsen/Bremen

