

**MANTELTARIFVERTRAG
FÜR AUSZUBILDENDE
DES FRISEURHANDWERKS IM LANDE NIEDERSACHSEN
UND DER STADT BREMEN**

vom 27. Juni 2005

Gültig ab 01. Januar 2006

zwischen dem

LANDESINNUNGSVERBAND DES NIEDERSÄCHSISCHEN FRISEURHANDWERKS
UND DER FRISEURINNUNG BREMEN
- einerseits -

und der

VEREINTE DIENSTLEISTUNGSGEWERKSCHAFT
LANDESBEZIRK NIEDERSACHSEN-BREMEN
- andererseits -

wird folgender Manteltarifvertrag geschlossen:

§ 1

Geltungsbereich

(1) Dieser Tarifvertrag gilt

- a) räumlich einerseits für das Land Niedersachsen in den Landesgrenzen am 01. Januar 2006 mit Ausnahme der Gemeinden Langen, Loxstedt, Nordholz, Schiffdorf sowie der Samtgemeinden Bederkesa, Beverstedt, Hagen, Land Wursten; und andererseits für die Stadt Bremen
- b) fachlich für die in die Handwerksrolle eingetragenen Betriebe und Betriebsabteilungen des Friseurhandwerks;
- c) persönlich für die Auszubildenden des Friseurhandwerks.

§ 2

Berufsausbildungsvertrag

- (1) Vor Beginn des Berufsausbildungsverhältnisses ist ein schriftlicher Berufsausbildungsvertrag abzuschließen. Die/der Auszubildende erhält eine Ausfertigung.
- (2) Der Berufsausbildungsvertrag enthält mindestens Angaben über
 - a) Art, sachliche und zeitliche Gliederung sowie Ziel der Berufsausbildung,
 - b) Beginn und Dauer der Berufsausbildung,

- c) Ausbildungsmaßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte, soweit diese von der zuständigen Stelle angeordnet werden,
 - d) Dauer der regelmäßigen, täglichen/wöchentlichen Ausbildungszeit,
 - e) Dauer der Probezeit,
 - f) Zahlung und Höhe der Ausbildungsvergütung,
 - g) Dauer des Erholungsurlaubs,
 - h) Voraussetzungen, unter denen der Berufsausbildungsvertrag gekündigt werden kann.
- (3) Der/die Auszubildende darf nur mit Tätigkeiten beschäftigt werden, die dem Ausbildungszweck dienen.

§ 3

Ausbildungsvergütung

- (1) Die Ausbildungsvergütung richtet sich nach dem zwischen den Tarifvertragsparteien abgeschlossenen Ausbildungsvergütungstarifvertrag in der jeweils geltenden Fassung.
- (2) Die tariflich vereinbarten Ausbildungsvergütungen sind Mindestbeträge, sie dürfen wegen des Berufsschulbesuches oder der Teilnahme an öffentlich anerkannten oder vom Ausbildungsbetrieb angeordneten Bildungsmaßnahmen nicht gekürzt werden.
- (3) Die Ausbildungsvergütung ist spätestens am letzten Ausbildungstag des Abrechnungszeitraums auszuzahlen. Gleichzeitig ist eine Abrechnung auszuhändigen, aus der die Ausbildungsvergütung, die Zuschläge und Abzüge ersichtlich sind.
- (4) Die für das 3. Ausbildungsjahr vorgesehene Ausbildungsvergütung wird für die Zeit weiterbezahlt, um die die vertraglich vereinbarte Ausbildungszeit wegen Nichtbestehens der Gesellenprüfung verlängert wird, höchstens um 1 Jahr.

§ 4

Fortzahlung der Ausbildungsvergütung im Krankheitsfall

Die Fortzahlung der Ausbildungsvergütung im Krankheitsfall erfolgt nach den gesetzlichen Vorschriften.

§ 5

Dauer und Ende des Ausbildungsverhältnisses, Probezeit

- (1) Die regelmäßige Ausbildungszeit beträgt 3 Jahre. Wird aufgrund anrechenbarer Qualifikationen beim Vertragsabschluss eine Verkürzung der Ausbildungszeit vorgesehen, so gilt die Zeit, um die die regelmäßige Ausbildungszeit verkürzt wird, als abgeleistete Ausbildungszeit.
- (2) Das Berufsausbildungsverhältnis endet mit dem Ablauf der Ausbildungszeit.
Besteht der/die Auszubildende vor Ablauf der Ausbildungszeit die Gesellenprüfung, so endet das Berufsausbildungsverhältnis mit Bestehen der Gesellenprüfung.
Besteht der/die Auszubildende die Gesellenprüfung nicht, so verlängert sich das Berufsausbildungsverhältnis auf sein/ihr Verlangen bis zur nächstmöglichen Wiederholungsprüfung, höchstens um ein Jahr.

- (3) Der erste Monat der Ausbildung gilt als Probezeit. Die Probezeit kann auf 4 Monate verlängert werden. Wird die betriebliche Ausbildung während der Probezeit um mindestens 30 Kalendertage durch Krankheit oder durch andere Fehlzeiten unterbrochen, so verlängert sich die Probezeit um den Zeitraum der Unterbrechung.

§ 6

Wöchentliche und tägliche Ausbildungszeit, Ruhepausen

- (1) Die regelmäßige wöchentliche Ausbildungszeit richtet sich nach dem Manteltarifvertrag für die jeweiligen Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen des Friseurhandwerks in Niedersachsen und der Stadt Bremen in der jeweils gültigen Fassung.
- (2) Für den Berufsschulbesuch und den Besuch der anerkannten überbetrieblichen Unterweisungen wird der/die Auszubildende – im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen – von der Ausbildung im Betrieb freigestellt.
- (3) Beginn und Ende der regelmäßigen täglichen Ausbildungszeit und der Pausen sind betrieblich zu regeln. Ruhepausen sind keine Ausbildungszeit. Sie erfordern keine Anwesenheit im Betrieb. Bei einer Ausbildungszeit von mehr als 6 Stunden muss eine zeitlich im Voraus feststehende Ruhepause von mindestens 30 Minuten gewährt werden. Für jugendliche bis zur Vollendung des 18. Lebensjahres richtet sich die Pausenregelung nach dem Jugendarbeitsschutzgesetz.
- (4) Zur Nachtarbeit in der Zeit von 20.00 Uhr – 06.00 Uhr, zu Mehrarbeit und geteilten Diensten darf der/die Auszubildende nicht herangezogen werden.
- (5) Sofern Übungsabende angesetzt werden, sind diese bis 20.00 Uhr zu beenden. Die tägliche Ausbildungszeit darf durch die Übungsabende nicht verlängert werden. In Ausnahmefällen ist ein Ausgleich mit der Ausbildungszeit des nächsten Ausbildungstages zulässig.
- (6) Finden die Fertigungsprüfungen bei den Gesellen- oder Zwischenprüfungen an einem Sonntag oder Feiertag statt, so erhält der/die Auszubildende dafür in der dem Prüfungstag vorausgehenden Woche einen Ausbildungstag Ersatzfreizeit.
- (7) Der/dem Auszubildenden ist während der Ausbildungszeit Gelegenheit zum Führen von Berichtsheften/Ausbildungsnachweisen zu geben.

§ 7

Beiderseitige Pflichten

- (1) Der Arbeitgeber hat das zur Bedienung der Kunden benötigte Handwerkszeug sowie erforderliche Schutzkleidung zur Verfügung zu stellen und in Stand zu halten.
- (2) Vom Arbeitgeber verlangte einheitliche oder salonspezifische Berufskleidung muss von ihm zur Verfügung gestellt und gereinigt werden. Wird die Berufskleidung vom Auszubildenden gereinigt, so hat dieser Anspruch auf Aufwendungsersatz.
- (3) Der Ausbildungsbetrieb hat die für die Berufsausbildung und die Zwischen- und Gesellenprüfungen benötigten Arbeitsmittel, Handwerkszeug, Fachliteratur sowie Ausbildungsnachweise unentgeltlich zur Verfügung zu stellen.

- (4) Alle gesetzlichen und tarifvertraglichen Bestimmungen über das Ausbildungsverhältnis sind einzuhalten.
- (5) Die Fahrtkosten von und zur überbetrieblichen Ausbildungsstätte für Auszubildende trägt der Ausbildungsbetrieb einmalig für die An- und Abreise zu jeder gesetzlich vorgeschriebenen Ausbildungsmaßnahme.
- (6) Der/die Auszubildende hat die festgelegte Ausbildungszeit pünktlich einzuhalten. Der/die Auszubildende ist ferner verpflichtet, die für die Ausbildung erforderlichen Werkzeuge/Geräte sachgemäß zu behandeln und die Bedienungsplätze sauber und in Ordnung zu halten.

§ 8 Erholungsurlaub

- (1) Der/die Auszubildende hat in jedem Kalenderjahr Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub. Das Urlaubsjahr ist das Kalenderjahr. Den gesamten Urlaubsanspruch erwirkt der/die Auszubildende erstmals nach 6-monatigem Bestehen des Ausbildungsverhältnisses.
- (2) Der Urlaub beträgt:

vor Vollendung des 16. Lebensjahres	25 Arbeitstage entspricht 30 Werktage
vor Vollendung des 17. Lebensjahres	23 Arbeitstage entspricht 27 Werktage
vor Vollendung des 18. Lebensjahres	21 Arbeitstage entspricht 25 Werktage
nach Vollendung des 18. Lebensjahres	20 Arbeitstage entspricht 24 Werktage

Jugendliche Auszubildende dürfen nur an 5 Tagen in der Woche beschäftigt werden.
Die volljährigen Auszubildenden können an 6 Tagen in der Woche beschäftigt werden.
- (3) In dem Jahr, in dem das Ausbildungsverhältnis begonnen oder beendet wird, hat der/die Auszubildende für jeden Kalendermonat des Bestehens Anspruch auf 1/12 des Jahresurlaubs. Der Urlaub wird nach vollen Ausbildungstagen gewährt. Bei der Berechnung der anteiligen Urlaubsdauer gelten 15 Kalendertage und mehr als voller Kalendermonat, weniger als 15 Kalendertage werden nicht berücksichtigt. Sich bei der Berechnung ergebende Dezimalstellen werden nach kaufmännischen Grundsätzen auf- bzw. abgerundet.
- (4) Beim Ausscheiden aus dem Ausbildungsverhältnis vor Ablauf der vereinbarten Ausbildungszeit ist der anteilige Erholungsurlaub zum Schluss der Betriebszugehörigkeit zu gewähren. Sofern das wegen fristloser Beendigung nicht möglich ist, wird der Urlaubsanspruch im Wert der anteiligen Ausbildungsvergütung abgegolten. Beim Ausscheiden ist dem/der Auszubildenden eine Bescheinigung über den im laufenden Urlaubsjahr gewährten oder bezahlten Erholungsurlaub auszuhändigen. Diese Bescheinigung muss im neuen Betrieb vorgelegt werden.
- (5) Der Zeitpunkt des Urlaubsantritts wird im Einvernehmen zwischen dem/der Auszubildenden und dem/der Auszubildenden zum Jahresbeginn unter Wahrung der Interessen des Betriebes und unter Berücksichtigung der Wünsche des/der Auszubildenden festgelegt. Der Urlaub soll möglichst in den Berufsschulferien gewährt und genommen werden. Soweit er nicht in den Berufsschulferien gegeben wird, ist für jeden Berufsschultag, an dem die Berufsschule während des Urlaubs besucht wird, ein weiterer Urlaubstag zu gewähren.
- (6) Hat der/die Auszubildende mehr Erholungsurlaub erhalten, als ihm/ihr zum Zeitpunkt des Ausscheidens zustand, so hat er/sie das zuviel gezahlte Urlaubsentgelt zurückzuzahlen, sofern das Ausscheiden auf eigener Auflösung des Ausbildungsvertrages oder auf einer Kündigung des/der Auszubildenden gem. § 626 BGB beruht. Dieser Anspruch des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin gilt nur für den Umfang des über den gesetzlichen Mindesturlaub hinaus gewährten Urlaubs.

- (7) Der/die Auszubildende hat dem/der Auszubildenden den zustehenden Erholungsurlaub im Laufe des Kalenderjahres zu gewähren. Konnte der Urlaub aus in der Person des/der Auszubildenden liegenden oder aus betrieblichen Gründen bis zum Ende des Kalenderjahres nicht angetreten werden, so ist er innerhalb der ersten drei Monate des folgenden Jahres zu gewähren und zu nehmen.
- (8) Während des Urlaubs darf der/die Auszubildende keine dem Erholungszweck widersprechende Erwerbstätigkeit ausüben. Verstößt er/sie gegen diese Bestimmung, so kann Urlaubsentgelt nicht beansprucht werden; im Voraus bezahltes Urlaubsentgelt ist zurückzuzahlen. Dieser Anspruch des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin gilt nur für den Umfang des über den gesetzlichen Mindesturlaub hinaus gewährten Urlaubs.
- (9) Im Übrigen gelten die Bestimmungen des Bundesurlaubsgesetzes, des Jugendarbeitsschutzgesetzes und des Schwerbehindertengesetzes.

§ 9

Arbeitsversäumnis durch Krankheit

Der Auszubildende hat dem Ausbildungsbetrieb die Arbeitsunfähigkeit wegen Krankheit ab dem ersten Krankheitstag, an Feiertagen oder Sonntagen spätestens am nächsten Werktag anzuzeigen; die ärztliche Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung – ausgestellt am 1. Tag der Arbeitsunfähigkeit – muss dem Ausbildungsbetrieb spätestens am 3. Krankheitstag vorliegen.

§ 10

Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung der Ausbildungsvergütung

- (1) In Abänderung von § 616 BGB wird der/die Auszubildende nur aus den folgenden Anlässen und in dem nachstehend ausgewiesenen Umfang unter Fortzahlung der Ausbildungsvergütung von der Ausbildung freigestellt:
 - a) bei der Eheschließung des/der Auszubildenden 2 Tage
 - b) beim Tode des Ehepartners/der Ehepartnerin, des Lebensgefährten/der Lebensgefährtin in häuslicher Gemeinschaft oder eines Kindes 2 Tage
 - c) beim Tode der Eltern oder Geschwister 1 Tag
 - d) beim versetzungsbedingten Umzug 1 Tag
- (2) Für Angelegenheiten, die nicht außerhalb der Ausbildungszeit erledigt werden können, wird der/die Auszubildende unter Fortzahlung der Ausbildungsvergütung für die Dauer der unumgänglich notwendigen Abwesenheit in folgenden Fällen freigestellt:
 - a) zur Erfüllung allgemeiner staatsbürgerlicher Pflichten, soweit nicht aufgrund gesetzlicher Bestimmungen oder üblicherweise Entgeltausfall erstattet wird;
 - b) bei ambulanter ärztlicher oder zahnärztlicher Behandlung, jedoch insgesamt höchstens 8 Stunden innerhalb von 3 Monaten;
 - c) zur Ablegung von beruflichen oder der Fortbildung dienenden Prüfungen, soweit diese im betrieblichen Interesse liegen;
 - d) zur Teilnahme an der Beisetzung von Angehörigen der Arbeitsstelle, wenn die betrieblichen Verhältnisse es zulassen;
 - e) wenn der/die Auszubildende von einem Gericht oder einer Behörde aufgefordert wird zu erscheinen; der Ausbildungsvergütungsanspruch entfällt, wenn der/die Auszubildende Anspruch auf eine Entschädigung wegen des Verdienstausfalles hat oder in eigener Sache oder als Partei in einem Prozess oder im Verwaltungsverfahren geladen wurde.

- (3) Der/die Auszubildende hat rechtzeitig vorher beim Arbeitgeber/bei der Arbeitgeberin um Befreiung von der Ausbildung nachzusuchen. Ist dieses nicht möglich, so ist spätestens zum Beginn des nachfolgenden Ausbildungstages der Grund der Verhinderung glaubhaft nachzuweisen.
- (4) Bei vom Arbeitgeber/von der Arbeitgeberin angeordneten Fortbildungsmaßnahmen sind von diesem/dieser die Kosten zu tragen. Durch den Fortbildungsbesuch darf kein Ausfall der Ausbildungsvergütung eintreten.
- (5) In sonstigen dringenden Fällen kann eine Erlaubnis zum Fernbleiben des/der Auszubildenden unter Fortzahlung der Ausbildungsvergütung erteilt werden. Hierzu gehört z. B. die Abwicklung dringender Familienangelegenheiten.

§11 Prüfungen

- (1) Der/die Arbeitgeber/in hat die/den Auszubildende/n auf ihr/sein Verlangen rechtzeitig zur Gesellen-/Abschlussprüfung anzumelden.
- (2) Sobald dem/der Auszubildenden der Prüfungstermin bekannt geworden ist, hat er/sie ihn dem/der Auszubildenden unverzüglich schriftlich mitzuteilen.
- (3) Der/die Arbeitgeber/in hat die/den Auszubildende/n für die Teilnahme an Prüfungen freizustellen. Ein Entgeltausfall darf nicht eintreten.
- (4) Dem/der Auszubildenden ist unmittelbar vor der in der Ausbildungsordnung vorgeschriebenen schriftlichen Abschlussprüfung an einem Ausbildungstag Gelegenheit zu geben, sich eigenständig auf die Prüfung vorzubereiten.

§ 12 Mitteilungspflicht und Weiterarbeit

- (1) Beabsichtigt der/die Auszubildende, die/den Auszubildende/n nach Abschluss der Berufsausbildung in ein Arbeitsverhältnis zu übernehmen, hat er/sie dies dem/der Auszubildenden spätestens einen Monat vor dem voraussichtlichen Ende der Ausbildungszeit schriftlich mitzuteilen. In der Mitteilung kann der/die Auszubildende die Übernahme vom erfolgreichen Ablegen der Abschlussprüfung abhängig machen. Innerhalb von zwei Wochen nach Zugang der Mitteilung hat der/die Auszubildende schriftlich zu erklären, ob er/sie in ein Arbeitsverhältnis zu dem/der Auszubildenden zu treten beabsichtigt.

Beabsichtigt der/die Auszubildende keine Übernahme in ein Arbeitsverhältnis, hat er/sie dies dem/der Auszubildenden spätestens einen Monat vor dem voraussichtlichen Ende der Ausbildungszeit schriftlich mitzuteilen.

- (2) Wird der/die Auszubildende im Anschluss an das Berufsausbildungsverhältnis beschäftigt, ohne dass hierüber ausdrücklich etwas vereinbart worden ist, so gilt ein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit als begründet.

§ 13 Freistellung von der Ausbildung unter Fortfall der Ausbildungsvergütung

- (1) Den gewählten Vertretern/Vertreterinnen der vertragsschließenden Gewerkschaft wird zur Teilnahme an deren Tagungen und Sitzungen unter Berücksichtigung betrieblicher Belange sowie zur Teilnahme an Tarifverhandlungen Freistellung von der Ausbildung im notwendigen Umfang unter Fortfall der Ausbildungsvergütung gewährt.

- (2) Bei beruflichen Fortbildungsmaßnahmen, die nicht vom Arbeitgeber/von der Arbeitgeberin angeordnet sind, ist dem/der Auszubildenden eine Freistellung bis zu 6 Wochen innerhalb von 2 Jahren ohne Ausbildungsvergütung zu gewähren.
- (3) In den Fällen des § 45 SGB in der Fassung vom 27.12.2003 hat der/die Auszubildende Anspruch auf unbezahlte Freistellung.

§ 14 Zeugnis

- (1) Der/die Auszubildende ist berechtigt, aus triftigem Grund, z. B. bei Kündigung, auch während des Ausbildungsverhältnisses ein Zeugnis zu verlangen.
- (2) Bei Beendigung des Ausbildungsverhältnisses ist unverzüglich ein endgültiges Zeugnis auszuhändigen, das sich auf Antrag des/der Auszubildenden auch auf Führung und Leistung erstrecken muss.

§ 15 Ausschlussfrist

Ansprüche aus dem Ausbildungsverhältnis und dessen Beendigung sind innerhalb einer Ausschlussfrist von zwei Monaten nach Fälligkeit schriftlich geltend zu machen.

§ 16 Wahrung des Rechts- und Besitzstandes

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

§ 17 Anwendung von Gesetzen und Vorschriften

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

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

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

§ 19 Streitigkeiten zwischen den Tarifparteien

- (1) Streitigkeiten, die sich aus der Auslegung und Durchführung dieses Manteltarifvertrages oder anderer Tarifverträge für das Friseurhandwerk in Niedersachsen und der Stadt Bremen ergeben, sind zunächst in Verhandlungen zwischen den Tarifvertragsparteien auf Antrag einer der Parteien zu regeln.
- (2) Erfolgt eine Einigung nicht, sind diese Streitigkeiten einer Schlichtungsstelle der Tarifvertragsparteien zur Entscheidung zu unterbreiten.

Diese Schlichtungsstelle besteht aus je drei von den Tarifvertragsparteien zu benennenden Beisitzern/Beisitzerinnen. Ist eine Einigung in der Schlichtungsstelle nicht möglich, wird ein unparteiischer Vorsitzender/eine unparteiische Vorsitzende hinzugezogen. Über die Person des/der Unparteiischen haben sich die Tarifvertragsparteien zu verständigen. Die Schlichtungsstelle gibt sich ihre Geschäftsordnung selbst.

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

§ 20

Weihnachtszuwendung

Die Weihnachtszuwendung regelt ein eigenständiger Tarifvertrag.

§ 21

Öffnungsklausel

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

§ 22

Inkrafttreten und Laufzeit

- (1) Dieser Manteltarifvertrag tritt mit Wirkung vom 01. Januar 2006 in Kraft.
- (2) Die Bestimmungen dieses Manteltarifvertrages können mit einer Frist von 6 Monaten zum Schluss eines Kalenderjahres erstmals zum 31. Dezember 2008 schriftlich gekündigt werden.

§ 23

Außerkräfttreten

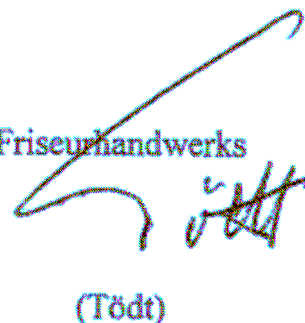
Mit Inkrafttreten dieses Manteltarifvertrages tritt der Manteltarifvertrag für die Auszubildenden des Friseurhandwerks im Lande Niedersachsen vom 20. September 1993, gültig ab 1. Januar 1994, außer Kraft.

Hannover, den 27. Juni 2005

Für den
Landesinnungsverband des niedersächsischen Friseurhandwerks


(Meyer)


(Ellerbush)

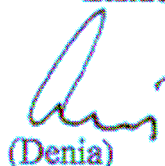

(Tödt)

Für die
Friseurinnung Bremen


(Seekamp)


(Haake)

Für die
Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft
Landesbezirk Niedersachsen-Bremen


(Denia)


(Brüggemeier)