



Landes-Innungsverband für
das bayerische Bäckerhandwerk

MANTELTARIFVERTRAG

für die Arbeitnehmer des bayerischen Bäckerhandwerks

vom 1. April 2016



Herausgeber:

Landes-Innungsverband für das
bayerische Bäckerhandwerk

M A N T E L T A R I F V E R T R A G

für die Arbeitnehmer des bayerischen Bäckerhandwerks vom 1. April 2016

Zwischen
dem Landes-Innungsverband für das bayerische Bäckerhandwerk,
Maistraße 12/II, 80337 München

einerseits

und
der Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten, Landesbezirk Bayern,
Schwanthalerstraße 64, 80336 München

andererseits

wird folgender Manteltarifvertrag abgeschlossen:

§ 1 Geltungsbereich

- a) Räumlich: für das Land Bayern;
- b) fachlich: für alle Betriebe des Bäckerhandwerks und die ihnen angeschlossenen Konditoreien;
- c) persönlich: für alle gewerblichen Arbeitnehmer, Verkäufer, Verkäuferinnen und Angestellten des Bäckerhandwerks, ausgenommen Hausgehilfinnen.
Für Auszubildende gelten nur die §§ 10 bis 12 dieses Vertrages.

§ 2 Einstellung

1. Bei der Einstellung wirkt der Betriebsrat im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen mit. Dem Arbeitnehmer sind bei der Einstellung die Art seiner Tätigkeit, seine Lohn- beziehungsweise Gehaltsgruppe, die Zusammensetzung seines Einkommens einschließlich etwaiger Zulagen bekanntzugeben.
Bei der Einstellung hat der Arbeitnehmer seine Arbeitspapiere dem Arbeitgeber auszuhändigen.
2. Ist ein Arbeitsvertrag zustande gekommen und nimmt der Arbeitnehmer die Arbeit nicht auf, so kann der Arbeitgeber für den Vertragsbruch Schadenersatz in Höhe eines Tageslohnes ohne Nachweis des entstandenen Schadens geltend machen.
Löst ein Arbeitnehmer unberechtigterweise ohne Einhaltung der Kündigungsfrist das Arbeitsverhältnis, so kann der Arbeitgeber für den Vertragsbruch Schadenersatz ohne Nachweis des entstandenen Schadens in der Höhe eines Bruttowochenlohnes geltend machen.
Löst ein Arbeitgeber unberechtigterweise ohne Einhaltung der Kündigungsfrist das Arbeitsverhältnis, so kann der Arbeitnehmer ohne Nachweis des entstandenen Schadens Schadenersatz in der Höhe eines Bruttowochenlohnes geltend machen.

3. Ist ein zur Arbeit bestellter Arbeitnehmer zur Arbeitsaufnahme erschienen, kann aber aus Gründen, die er selbst nicht zu vertreten hat, nicht beschäftigt werden, so hat er Anspruch auf seinen vollen Tageslohn.

§ 3 Kündigung, Probezeit

1. Bei Kündigungen sind die Bestimmungen des Betriebsverfassungsgesetzes und des Kündigungsschutzgesetzes zu beachten.
2. Die ersten 6 Monate gelten als Probezeit. Während der Probezeit beträgt die beiderseitige Kündigungsfrist für gewerbliche Arbeitnehmer und Angestellte 14 Kalendertage.
Wird das Arbeitsverhältnis während der Probezeit aus Gründen, die nicht in der Person des Arbeitnehmers liegen, gelöst, dann erhält der Arbeitnehmer die nachgewiesenen Reisekosten zum Heimatort vom Arbeitgeber vergütet.
3. Ein zeitlich befristetes Aushilfsarbeitsverhältnis endet mit Ablauf der vereinbarten Zeit, ohne dass es einer besonderen Kündigung bedarf.
4. Für unbefristete Arbeitsverhältnisse gelten für gewerbliche Arbeitnehmer und Angestellte folgende einheitliche Kündigungsfristen:
Das Arbeitsverhältnis eines gewerblichen Arbeitnehmers oder eines Angestellten kann bis zu einer Beschäftigungsdauer von 3 Jahren beidseitig mit einer Frist von 4 Wochen zum 15. oder zum Ende eines Kalendermonats gekündigt werden.
Danach beträgt die Kündigungsfrist für den Arbeitgeber

nach einer Beschäftigungsdauer von 3 Jahren	1 Monat	zum Monatsende
nach einer Beschäftigungsdauer von 5 Jahren	2 Monate	zum Monatsende
nach einer Beschäftigungsdauer von 10 Jahren	3 Monate	zum Monatsende
nach einer Beschäftigungsdauer von 15 Jahren	4 Monate	zum Monatsende.

Für den Arbeitnehmer gilt unabhängig von der Beschäftigungsdauer eine Kündigungsfrist von 4 Wochen zum 15. oder zum Ende eines Monats.
In gegenseitigem Einvernehmen können unter Wahrung der gesetzlichen Grundkündigungsfrist (4 Wochen zum 15. oder zum Ende eines Kalendermonats) andere Kündigungsfristen vereinbart werden. Nach zehnjähriger Beschäftigungszeit gelten die vorstehenden tariflichen Kündigungsfristen.
5. Das Arbeitsverhältnis endet ohne Kündigung mit Ablauf des Monats, in dem der Beschäftigte das Lebensjahr vollendet hat, von dem ab er regelmäßig Altersruhegeld (z. Zt. das 67. Lebensjahr) erhält bzw. erstmalig Altersruhegeld oder eine entsprechende Leistung aus der gesetzlichen Sozialversicherung wegen unbefristeter Erwerbsunfähigkeit oder Berufsunfähigkeit erhält.
6. Eine Maßregelung oder Entlassung wegen Zugehörigkeit zur Gewerkschaft ist nicht zulässig.
7. Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses erhält der Arbeitnehmer die von ihm beim Arbeitsantritt übergebenen Papiere unverzüglich zurück. Dem Arbeitnehmer wird ein Zeugnis über Art und Dauer seiner Beschäftigung ausgestellt, das auf Wunsch des Arbeitnehmers auf Führung und Leistung ausgedehnt wird.
Der Arbeitnehmer kann jederzeit ein Zwischenzeugnis verlangen, das denselben Anforderungen zu entsprechen hat.
8. Bei überlassenen Dienstwohnungen gelten die einschlägigen gesetzlichen Bestimmungen.

§ 4

Beendigung des Arbeitsverhältnisses wegen verminderter Erwerbsfähigkeit

Wird durch den Bescheid eines Rentenversicherungsträgers festgestellt, dass der Arbeitnehmer unbefristet berufsunfähig oder erwerbsunfähig ist, so endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des Monats, in dem der Bescheid zugestellt wird. Der Arbeitnehmer hat den Arbeitgeber von der Zustellung des Rentenbescheides unverzüglich zu unterrichten.

Beginnt die Rente wegen Berufs- oder Erwerbsunfähigkeit erst nach der Zustellung des Rentenbescheides, endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des dem Rentenbeginn vorangehenden Tages.

§ 5

Arbeitszeit

1. Die regelmäßige wöchentliche bzw. monatliche Arbeitszeit wird im Lohn- und Gehaltstarifvertrag festgelegt.

Die wöchentliche Arbeitszeit ist im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten so zu verteilen, dass grundsätzlich zwei Tage der Kalenderwoche arbeitsfrei bleiben (5-Tage-Woche).

In Wochen, in denen ein gesetzlicher Feiertag auf einen Werktag fällt, besteht kein Anspruch auf einen zweiten freien Tag. Die durch einen Feiertag ausgefallene Arbeitszeit gilt bei Ermittlung der Wochenarbeitsstunden als Arbeitszeit. Im übrigen wird bzgl. der Entgeltzahlung an Feiertagen auf die Bestimmungen des Entgeltfortzahlungsgesetzes verwiesen.

Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit kann bei betrieblicher Notwendigkeit unter Beachtung der Bestimmungen des Arbeitszeitgesetzes vorübergehend auf sechs Tage in der Woche verteilt werden.

In Betrieben, die in anerkannten Fremdenverkehrsgebieten im wesentlichen Umfang Hotels und Pensionen beliefern, kann während begrenzter Saisonzeiten - höchstens sechs Monate im Kalenderjahr - die Arbeitszeit auf sechs Tage in der Woche verteilt werden, jedoch muss die dadurch entstehende Mehrarbeit außerhalb der Saison als bezahlte Freizeit gewährt werden.

2. Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit und der Ruhepausen werden unter Einhaltung der gesetzlichen und tariflichen Bestimmungen betrieblich geregelt. Soweit ein Betriebsrat besteht, bestimmt er im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen bei der Festlegung der Arbeitszeit mit. Die regelmäßige tägliche Arbeitszeit ist zusammenhängend zu leisten und darf nur durch die Pausen unterbrochen werden.

3. Für das Verkaufspersonal kann für Vorbereitung und Aufräumarbeiten die regelmäßige tägliche Arbeitszeit bis zu einer halben Stunde, bei saisonbedingten Anlässen bis zu einer Stunde, ausgedehnt werden. Zum Ausgleich hierfür ist nach einer gegenseitigen Vereinbarung die Mehrarbeit durch Freizeit oder durch Überstundenbezahlung abzugelten.

4. Die Arbeitszeit am 24. und 31. Dezember endet grundsätzlich um 14 Uhr, ohne dass hierfür die Arbeitszeit an den übrigen Tagen verlängert werden darf oder ein Lohnausfall eintritt. Die wegen des Arbeitsschlusses um 14 Uhr wegfallende Arbeitszeit darf nicht (auch nicht anteilig) auf den Urlaub angerechnet werden.

Aufräumarbeiten am 24. und am 31. Dezember nach 14 Uhr sind bis zu einer halben Stunde zuschlagsfrei. Für weitere Arbeiten ist ein Zuschlag in Höhe von 40 % zum Stundenentgelt zu zahlen.

5. Für die Beschäftigung weiblicher oder jugendlicher Arbeitnehmer gelten die gesetzlichen Schutzbestimmungen. Diese sind im Betrieb an geeigneter Stelle zur Einsichtnahme aufzulegen oder auszuhängen.

6. a) Die Anordnung von Mehrarbeit über die arbeitstäglich vereinbarte Arbeitszeit ist im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen zulässig. Daneben ist die Anordnung von Mehrarbeit bei dringenden betrieblichen Erfordernissen und Notfällen zulässig.
b) Eine Verweigerung von regelmäßiger Mehrarbeit über die Voraussetzungen gemäß Ziffer a) hinaus darf nicht zwangsläufig zum Ausspruch einer Kündigung führen.
7. Aus dringenden betrieblichen Gründen kann, zur Vermeidung von Entlassungen oder vorübergehender Stilllegung des Betriebes, abweichend von der regelmäßigen Arbeitszeit für die gesamte Belegschaft oder für einen Teil Kurzarbeit mit einer Ankündigungsfrist von 7 Tagen eingeführt werden. Betriebsräte sind entsprechend der gesetzlichen Bestimmungen zu beteiligen. Die Maßnahme wird durch Aushang angekündigt.

§ 6 Flexibilisierung der Arbeitszeit

1. Abweichend von der im Lohn- und Gehaltstarifvertrag vereinbarten regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit können bei betrieblichen Erfordernissen flexible Arbeitszeiten vereinbart werden. Eine Vereinbarung kann mit dem Arbeitnehmer oder mit dem Betriebsrat getroffen werden.
2. Die wöchentliche Arbeitszeit darf die tariflich vereinbarte Arbeitszeit nicht mehr als 6 Stunden überschreiten (46 Std.) und 8 Stunden unterschreiten (32 Std.).
3. Bei Anwendung dieser Flexibilisierungsregelung wird für jeden Arbeitnehmer ein Arbeitszeitkonto eingerichtet, in welches die Mehrstunden (plus) und die Minderstunden (minus) einzutragen sind. Die auf das Arbeitszeitkonto eingestellten Arbeitsstunden dürfen monatlich jeweils 50 Prozent der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit nicht überschreiten.
4. Monatlich erhält der Arbeitnehmer einen Auszug über sein Zeitkonto. Die Richtigkeit ist vom Arbeitnehmer zu bestätigen.
Erstellt der Arbeitgeber keinen Nachweis über das Zeitkonto oder liegt kein gegengezeichnetes Zeitkonto vor, dann gelten die Aufzeichnungen des Arbeitnehmers als verbindlich.
Elektronisch erstellte Zeitaufzeichnungen bedürfen keiner Gegenzeichnung.
5. Der Flexibilisierungszeitraum kann bis zu 12 Monaten betragen. Spätestens nach 12 Monaten muss das Zeitkonto ausgeglichen sein.
6. Mehrstunden, die nicht ausgeglichen werden konnten, sind mit dem Stundenlohn und dem Mehrarbeitszuschlag zu bezahlen. Grundlage der Berechnung ist die Überschreitung der Monatsarbeitszeit von 173 Stunden.
7. Minderstunden sind bis zu 30 Stunden in den neuen Flexibilisierungszeitraum zu übertragen. Ansonsten sind Minderstunden wie unbezahlte Freizeit zu behandeln und können vom Verdienst abgezogen werden. Hat der Arbeitgeber den unterlassenen Ausgleich der Minderstunden zu vertreten, dann entfällt der Einbringungsanspruch nach dem Ende der Ausgleichszeit.
8. Während des Flexibilisierungs- bzw. Ausgleichszeitraums können auf Antrag des Arbeitnehmers Mehrstunden eingebracht werden.
Die Einbringung kann nur in ganzen Stunden, in halben Tagen (4 Stunden) oder ganzen und mehr Tagen erfolgen.
9. Bei Anwendung dieser Vereinbarung erhält der Arbeitnehmer einen verstetigten Monatsverdienst auf der Basis von 173 Arbeitsstunden eines Vollzeitbeschäftigten. Zuschläge nach Anfall

(z.B. für Nachtarbeit, Sonntagsarbeit etc.) sind nicht Teil des verstetigten Monatsverdienstes und müssen gesondert bezahlt werden.

Mehrarbeitszuschläge entstehen nur, wenn die wöchentliche Arbeitszeit von 46 Stunden überschritten wird.

10. Vergütungspflichtige Fehlzeiten sind z.B.

- Urlaub
- gesetzliche Feiertage
- Krankheit im Sinne des Entgeltfortzahlungsgesetzes und Unfälle gemäß Sozialgesetzbuch
- Freistellungen nach Gesetz oder Tarifvertrag.

Die vergütungspflichtige Fehlzeit wird bei Vollzeitbeschäftigten pro Arbeitstag mit 8 Stunden gerechnet.

Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses sind die Mehr- oder Minderstunden – sofern sie nicht ausgeglichen wurden – mit dem Zuschlag auszuzahlen oder wie Fehltage abzuziehen.

11. Für teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer gilt die Vereinbarung entsprechend der persönlich vereinbarten Arbeitszeit zur Vollarbeitszeit, wobei der unter Ziff. 6 genannte Mehrarbeitszuschlag nur dann gewährt werden muss, wenn 173 Stunden monatlich überschritten werden.

12. Der Abgeltungsanspruch eines Zeitguthabens bei Tod des Arbeitnehmers geht auf den oder die Erben über.

§ 7

Mehr-, Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeit

1. Für Mehrarbeit ist ein Zuschlag von 25 % zur tariflichen Stundenvergütung zu zahlen, sofern keine Vereinbarung über eine Flexibilisierung besteht. Zuschlagspflichtige Mehrarbeit ist jede vom Betriebsinhaber oder seinem Beauftragten angeordnete, über die tarifliche monatliche Arbeitszeit (derzeit 173 Stunden) hinausgehende Arbeit.

2. Für Arbeitsverhältnisse, die vor dem 01.07.2006 geschlossen worden sind, gelten folgende Zuschläge zur tariflichen Stundenvergütung für Arbeit an Sonn- und Feiertagen sowie Nachtarbeit:

- a) Für Arbeit an Sonntagen und an gesetzlichen Feiertagen von 0:00 Uhr bis 24:00 Uhr: 50 %
- b) Für Nachtarbeit in der Zeit von 21:00 Uhr bis 2:30 Uhr: 45 %
- c) Für Nachtarbeit in der Zeit von 2:30 Uhr bis 4:00 Uhr: 5 %
- d) Für Nachtarbeit an Sonn- und Feiertagen in der Zeit von 21:00 Uhr bis 2:30 Uhr: 65 %
- e) Für Nachtarbeit an Sonn- und Feiertagen in der Zeit von 2:30 Uhr bis 4:00 Uhr: 5 %

3. Für Arbeitsverhältnisse, die nach dem 30.06.2006 geschlossen worden sind, gelten folgende Zuschläge zur tariflichen Stundenvergütung für Arbeit an Sonn- und Feiertagen sowie Nachtarbeit:

- a) Für Arbeit an Sonntagen und an gesetzlichen Feiertagen von 0:00 Uhr bis 24:00 Uhr: 38 %
- b) Für Nachtarbeit in der Zeit von 21:00 Uhr bis 2:00 Uhr: 33 %
- c) Für Nachtarbeit in der Zeit von 2:00 Uhr bis 4:00 Uhr: 5 %
- d) Für Nachtarbeit an Sonn- und Feiertagen in der Zeit von 21:00 Uhr bis 2:00 Uhr: 48 %
- e) Für Nachtarbeit an Sonn- und Feiertagen in der Zeit von 2:00 Uhr bis 4:00 Uhr: 5 %

4. Arbeitnehmer, die am Tag vor oder nach den Feiertagen, für die der Lohnausfall zu erstatten ist, unentschuldigt fehlen, haben keinen Anspruch auf Vergütung des Lohnausfalles.

5. Beim Zusammentreffen mehrerer Zuschläge ist nur der jeweils höchste zu bezahlen. Der Ausgleich von Mehrarbeitsstunden kann in beiderseitigem Einvernehmen innerhalb der drei Folge-monate auch in Freizeit erfolgen.
6. Für Cafébetriebe gelten folgende Sonderbestimmungen:
 - a) Die an Sonntagen in Cafébetrieben geleistete Arbeit wird durch Freizeit in der folgenden Wo-che ausgeglichen.
 - b) Arbeitnehmer, die an einem gesetzlichen Feiertag arbeiten, erhalten einen zusätzlichen freien Tag in den nächsten vier auf den Feiertag folgenden Wochen. Wird dieser freie Tag nicht ge-währt, so ist zusätzlich zum Wochen- beziehungsweise Monatslohn ein Zuschlag in Höhe ei-nes täglichen Durchschnittsverdienstes zu bezahlen. Die Berechnung erfolgt wie bei der Ur-laubsvergütung.

§ 8 Entlohnung

1. Die Arbeit wird im Zeitlohn verrichtet.
2. Der Lohn für alle Arbeitnehmer wird monatlich nachträglich am Letzten des Monats ausbezahlt. Fällt der Lohnzahlungstag auf einen gesetzlichen Feiertag oder ist dieser arbeitsfrei, so ist die Auszahlung am vorhergehenden Werktag zu leisten.
3. Dem Arbeitnehmer ist bei der Lohn-/Gehaltszahlung eine Abrechnung auszuhändigen, aus der der Bruttolohn beziehungsweise das Bruttogehalt einschließlich etwaiger Überstundenvergütun-gen sowie sämtliche Abzüge ersichtlich sind. Die Überstunden und die Mehrarbeitszuschläge sind, sofern sie nicht in Freizeit gewährt werden, mit dem Lohn/Gehalt für den Monat zu zahlen, in dem sie angefallen sind.
4. Der Arbeitnehmer ist zur sofortigen Nachprüfung der Lohn-/Gehaltszahlung verpflichtet. Stimmt der Geldbetrag mit dem Lohn-/Gehaltsnachweis nicht überein, so ist dies unverzüglich der Ge-schäftsleitung oder dem von ihr Beauftragten mitzuteilen.
5. Bei Leistung von Arbeit in einer höher bezahlten Gruppe durch den Arbeitnehmer einer niedriger bezahlten Gruppe besteht nach 4 Wochen Anspruch auf das Einkommen der höheren Gruppe. Eine Herabgruppierung in eine niedriger bezahlte Gruppe, weil der Arbeitnehmer infolge Alters oder Minderung seiner Leistungsfähigkeit seine bisherige Tätigkeit nicht mehr ausüben kann, darf nicht mehr erfolgen, wenn der Arbeitnehmer das 55. Lebensjahr vollendet und eine Be-triebszugehörigkeit von 20 Jahren erreicht hat.
6. Eine Vereinbarung über Einkommensregelungen, die umsatz- oder verkaufsabhängig sind, ist nur zulässig, wenn die tariflichen Monatslöhne oder -gehälter die Basisgrundlage für die Berechnung von Provisionen, Prämien oder ähnlichen Zuschlägen sind, z.B. bei Kraftfahrern. Mit Verkaufsfahrern mit wechselnden Standorten mit Verkauf an Endverbraucher, denen ein Fixum als Basis und eine Provision gezahlt wird, kann ein Fixum unter 100 % des Tariflohns vereinbart werden – mindestens jedoch 85 %. Mit dem Fixum und der Provision sind die zuschlagspflichtigen Arbeiten abgegolten, sofern das Entgelt die gesamten tariflichen Ansprüche (Lohn oder Gehalt und tarifliche Zuschläge) erreicht. Spesen, Zuschläge für Nacharbeit, Leistungszulagen, Einmalzahlungen und Sonderzahlungen sind gesondert auszuweisen und zu bezahlen.
7. Zu den Verkaufskräften gehören diejenigen Arbeitnehmer, die in der Regel mehr als die Hälfte ihrer wöchentlichen Arbeitszeit mit dem Bedienen der Kundschaft beschäftigt sind.

8. Die Gewährung von Kost und Wohnung gegen Entgelt darf nur auf Wunsch der Arbeitnehmer erfolgen. In diesem Fall darf hierfür ein entsprechender Abzug vom Lohn/Gehalt nach den jeweiligen gültigen Sachbezugswerten gemacht werden. Arbeitnehmer, die beim Arbeitgeber nicht in Kost stehen, haben Kaffee oder Tee kostenlos zu erhalten.

§ 9

Entschädigungspflichtige Arbeitsverhinderung

1. Ist der Arbeitnehmer durch unvorhergesehene Ereignisse an der Arbeitsleistung verhindert, so hat er den Arbeitgeber unverzüglich davon zu unterrichten und die Gründe und voraussichtliche Dauer der Verhinderung mitzuteilen. Beruht das Fernbleiben des Arbeitnehmers auf einer Erkrankung, so hat der Arbeitnehmer zusätzlich spätestens am dritten Tag eine ärztliche Bescheinigung über die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer nachzureichen.
2. Abweichend von § 616 BGB wird nur die tatsächlich gearbeitete Zeit bezahlt. Hiervon gelten die in den Ziffern 3 bis 5 erschöpfend aufgezählten Ausnahmen.
Dabei wird die Arbeitsbefreiung nur in unmittelbarem zeitlichen Zusammenhang mit dem Ereignis und nur zu diesem Zwecke gewährt. Die Arbeitnehmer haben diesbezüglich rechtzeitig um Arbeitsbefreiung nachzusuchen.
3. Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf Weiterbezahlung seines Lohnes oder Gehaltes bei Arbeitsversäumnis - soweit der Verdienstaufschlag nicht anderweitig geltend gemacht werden kann oder ersetzt wird und die Termine nicht außerhalb der Arbeitszeit erledigt werden können - in folgenden Fällen:
 - a) Bei während der Arbeitszeit durch Unfall oder plötzliche Erkrankung hervorgerufener Arbeitsunfähigkeit für den Rest des Arbeitstages;
 - b) beim Aufsuchen eines Arztes, wenn dies während der Arbeitszeit erfolgen muss, für die notwendige Zeit;
 - c) bei Wahrnehmung staatsbürgerlicher Pflichten oder amtlicher, insbesondere gerichtlicher oder behördlicher Termine, soweit sie nicht durch private Angelegenheiten des Arbeitnehmers veranlasst sind;
 - d) bei der Teilnahme an Sitzungen der Tarifkommissionen des Arbeitnehmers sowie an Tarifverhandlungen für die erforderliche Zeit, soweit sie innerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit liegt;
 - e) bei behördlichen Gesundheitsprüfungen.
4. Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf Befreiung von der Arbeitsleistung, ohne dass ein Einkommensausfall eintritt, in nachstehenden Fällen:
 - a) Für die Dauer eines Arbeitstages:
Eheschließung der Kinder, Stief- und Pflegekinder,
Niederkunft der Ehefrau,
Wohnungswechsel (einmal im Jahr), sofern der Arbeitnehmer auch bisher schon einen eigenen Haushalt geführt hat,
eigene silberne Hochzeit,
Sterbefälle in der engeren Familie (Kinder, Stief- und Pflegekinder, Eltern, Schwiegereltern und Geschwister),
Arbeitsjubiläum ab 25jähriger Betriebszugehörigkeit;
 - b) für die Dauer von zwei Arbeitstagen:
eigene Eheschließung,
Sterbefälle in der engeren Familie, wenn der Verstorbene in häuslicher Gemeinschaft mit dem Anspruchsberechtigten gelebt hat,
Tod des Ehegatten,
Tod von minderjährigen Kindern, wenn nur noch ein Elternteil lebt.

Der Urlaub muss im Laufe des Kalenderjahres gewährt und genommen werden. Eine Übertragung des Urlaubs auf das nächste Kalenderjahr ist nur statthaft, wenn dringende betriebliche oder in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe dies rechtfertigen. In diesem Fall gilt die Regelung des Bundesurlaubsgesetzes.

6. Kann der Urlaub wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses ganz oder teilweise nicht gewährt werden, so ist er abzugelten.
7. Der Urlaub dient der Erholung. Während des Urlaubs darf der Arbeitnehmer keine dem Urlaubszweck widersprechende Tätigkeit ausüben.
Handelt der Arbeitnehmer dieser Bestimmung zuwider, so ist das den gesetzlichen Urlaubsanspruch übersteigende Urlaubsentgelt zurückzuzahlen.
8. Erkrankt der Arbeitnehmer während des Urlaubs, so werden die durch ärztliches Zeugnis nachgewiesenen Tage der Arbeitsunfähigkeit auf den Jahresurlaub nicht angerechnet.
9. Wird dem Arbeitnehmer von einem Träger der Sozialversicherung, der Kriegsopfersversorgung oder einem sonstigen Sozialversicherungsträger eine Kur oder ein Heilverfahren gewährt, so darf die hierauf entfallende Zeit auf den Urlaub nicht angerechnet werden. Das gleiche gilt für die im Anschluss an eine Kur oder ein Heilverfahren angeordnete, mit Arbeitsunfähigkeit verbundene Schonzeit (Nachkur).
10. Der Urlaub soll Berufsschülern in der Zeit der Berufsschulferien gegeben 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.

§ 11

Erholungsurlaub, Urlaubsdauer

1. Bis zum 31.12.2018 beträgt der Urlaub für Arbeitnehmer und Auszubildende über 18 Jahre
 - a) im 1. bis 3. Jahr der Betriebszugehörigkeit 33 Werktage,
 - b) ab dem 4. Jahr der Betriebszugehörigkeit 36 Werktage.
2. Ab dem 01.01.2019 beträgt der Urlaub für Arbeitnehmer und Auszubildende über 18 Jahre
 - a) im 1. bis 3. Jahr der Betriebszugehörigkeit 32 Werktage,
 - b) ab dem 4. Jahr der Betriebszugehörigkeit 34 Werktage.
 - c) Um das altersbedingt erhöhte Erholungsbedürfnis älterer Mitarbeiter auszugleichen, beträgt der Urlaub für Mitarbeiter, die das 50. Lebensjahr vollendet haben, ab dem 4. Jahr der Betriebszugehörigkeit 36 Werktage.
 - d) Für Mitarbeiter, die bis zum 31.03.2016 den ihnen zum Zeitpunkt der Geltendmachung für Beschäftigte ab dem 4. Jahr der Betriebszugehörigkeit zustehenden Anspruch auf 36 Werktage Urlaub gegenüber ihrem Arbeitgeber schriftlich geltend gemacht haben, besteht dieser Anspruch über den 31.12.2018 hinaus fort.
3. Der Urlaub für Jugendliche beträgt jährlich
 - a) mindestens 30 Werktage, wenn der Jugendliche zu Beginn des Kalenderjahres noch nicht 16 Jahre alt ist,
 - b) mindestens 27 Werktage, wenn der Jugendliche zu Beginn des Kalenderjahres noch nicht 17 Jahre alt ist,
 - c) mindestens 25 Werktage, wenn der Jugendliche zu Beginn des Kalenderjahres noch nicht 18 Jahre alt ist.

4. Der tarifliche Urlaub wird im Verhältnis der vertraglich vereinbarten Arbeitstage zu der Werktageweche in Urlaubstage umgerechnet (Rechenbeispiele: 36 Urlaubswerktage entsprechen bei einer 5-Tage-Arbeitswoche 30 Urlaubstage, bei einer 4-Tage-Arbeitswoche 24 Urlaubstage und bei einer 3-Tage-Arbeitswoche 18 Urlaubstage).
5. Sind die Ausbildungsjahre im gleichen Betrieb oder beim gleichen Arbeitgeber abgelegt worden, so gelten diese als Zeit der Betriebszugehörigkeit.
6. Der Zusatzurlaub für schwerbehinderte Arbeitnehmer richtet sich nach den gesetzlichen Bestimmungen.

§ 12

Erholungsurlaub, Urlaubsvergütung und zusätzliches Urlaubsgeld

1. Die Höhe der Urlaubsvergütung bemisst sich nach dem Durchschnittsverdienst der letzten drei Monate unter Einbeziehung aller Zuschläge mit Ausnahme der Mehrarbeitsvergütung und der Zuschläge für Mehrarbeit. Wurde in dieser Zeit kurzgearbeitet, so mindert sich - soweit § 5 Ziffer 7 zutrifft - die Urlaubsvergütung entsprechend der verminderten Arbeitszeit. Einkommenserhöhungen nicht nur vorübergehender Natur, die während des Berechnungszeitraumes oder des Urlaubs eintreten, sind bei der Urlaubsentgeltberechnung zu berücksichtigen.
Arbeitnehmer, die beim Arbeitgeber in Kost und Wohnung sind und diese während des Urlaubs nicht in Anspruch nehmen, erhalten die amtlichen Werte für Kost vergütet.
2.
 - a) Die Arbeitnehmer und Auszubildenden erhalten ein zusätzliches Urlaubsgeld. Der Anspruch entsteht erstmals, wenn sie länger als ein Jahr im Betrieb beschäftigt sind. Danach erhalten sie im ersten Jahr des Anspruchs für den Rest des Urlaubsjahres für jeden vollen Monat des Bestehens des Arbeitsverhältnisses das anteilig zu beanspruchende jährliche Urlaubsgeld.
 - b) Das zusätzliche Urlaubsgeld ist mit der Juli-Abrechnung fällig; es wird als Vorschuss ausbezahlt. Endet das Arbeitsverhältnis im Laufe des Urlaubsjahres, erhält der Arbeitnehmer so viele Zwölftel des Urlaubsgeldes, wie das Arbeitsverhältnis nach Eintritt des Urlaubsgeldanspruchs bestanden hat. Zuviel gezahltes Urlaubsgeld kann zurückgefordert werden. In betrieblichen Vereinbarungen oder Betriebsvereinbarungen wird der Zeitpunkt der Auszahlung festgelegt.
 - c) Das zusätzliche Urlaubsgeld beträgt für Arbeitnehmer und Auszubildende 120 Euro. Teilzeitbeschäftigte erhalten ein im Verhältnis ihrer vertraglichen Arbeitszeit zur tariflichen Arbeitszeit reduziertes zusätzliches Urlaubsgeld.
 - d) Arbeitnehmer, die aus Altersgründen oder aufgrund des Bestehens eines gleichwertigen individuellen Altersvorsorgevertrages nach § 1 Ziff. 3 bzw. Ziff. 4 des Tarifvertrags über eine tarifliche Altersvorsorge für das bayerische Bäckerhandwerk von der tariflichen Altersvorsorge vollständig befreit sind, erhalten ein zusätzliches Urlaubsgeld in Höhe von 12,27 Euro pro Urlaubswerktag.
 - e) Bei Arbeitnehmern, die einen Nachweis gemäß § 1 Ziff. 4 Satz 1 des Tarifvertrags über eine tarifliche Altersvorsorge für das bayerische Bäckerhandwerk erbracht haben und eine jährliche individuelle Einzahlung von weniger als 300 Euro leisten, erhöht sich das zusätzliche Urlaubsgeld je Urlaubswerktag um einen Betrag, der nach folgender Formel berechnet wird:

$$\frac{12,27 \times (300 - \text{indiv. Betrag})}{300}$$

§ 13 Berufskleidung

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 betriebliche Berufswäsche ist vom Betrieb zu reinigen oder das tatsächlich hierfür aufgewendete Wäschegeld zu ersetzen.

Betriebseigene Berufskleidung ist bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses unverzüglich zurückzugeben.

§ 14 Ausschlussfrist

Alle beiderseitigen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis und solche, die mit dem Arbeitsverhältnis in Verbindung stehen, verfallen, wenn sie nicht innerhalb von drei Monaten nach der Fälligkeit gegenüber der anderen Vertragspartei direkt oder beim Arbeitsgericht schriftlich geltend gemacht werden. Die Ausschlussfrist gilt nicht für den Anspruch auf den gesetzlichen Mindestlohn sowie für Ansprüche, die gegen die andere Partei wegen deren vorsätzlicher rechtswidriger Handlung bestehen.

Die Frist beginnt bei rückwirkend in Kraft getretenen Lohn- und Gehaltstarifverträgen mit Inkrafttreten des jeweiligen Vertrages.

Die Ausschlussfrist gilt nur, wenn dem Arbeitnehmer eine ordnungsgemäße Lohn- oder Gehaltsabrechnung ausgehändigt wurde. Sie beginnt mit Aushändigung der Abrechnung.

Für die Dauer einer Krankheit ist die Ausschlussfrist für den Arbeitnehmer gehemmt, solange er ohne sein Verschulden an der Geltendmachung des Anspruchs gehindert ist.

§ 15 Aushangpflicht

Die Betriebe verpflichten sich, alle maßgebenden Tarifverträge an geeigneter Stelle auszuhängen.

§ 16 Besitzstand

Alle Bestimmungen des Manteltarifvertrages sind Mindestbestimmungen. Sind in einzelnen Betrieben für die Arbeitnehmer günstigere Regelungen vereinbart, so werden diese nicht ungültig.

§ 17 Schlussbestimmungen

1. Der Manteltarifvertrag tritt zum 1. Oktober 2015 in Kraft; § 7 Ziff. 2, Buchst. c) und e) und Ziff. 3, Buchst. c) und e) treten zum 1. April 2016 in Kraft.
2. Die Protokollnotiz vom 28. März 1994 wird ersatzlos gestrichen.

3. Der Manteltarifvertrag kann mit einer Frist von drei Monaten zum Monatsende, erstmals zum 31. Dezember 2021, gekündigt werden.
4. Mit Inkrafttreten dieses Manteltarifvertrages tritt der Manteltarifvertrag für die Arbeitnehmer des bayerischen Bäckerhandwerks vom 18. Mai 2006, TR.NR. 19-211 ab 69, außer Kraft.

München, 22. Juni 2016

Landes-Innungsverband
für das
bayerische Bäckerhandwerk

Gewerkschaft
Nahrung-Genuss-Gaststätten
Landesbezirk Bayern

Hoffmann

Dr. Filter

Öz