

News

**Neuer Tarifvertrag
für das Bäckerhandwerk
Berlin-
Brandenburg**

Die **Entgelte** erhöhen sich zum **1.11.2018** in der **Produktion: + 3%** im **Verkauf: + 4%**. Zum 1.11.2019 erhöhen sich die Entgelte für beide Bereiche nochmals um 2,5%.



Achtung!
Neue Bundesländer

Die **Bäckerei Steinecke** wendet die Entgelttabelle **Berlin** für alle Standorte außerhalb Berlins an. Also Erhöhungen auch dort!

Ähnliches gilt für Beschäftigte in Filialen der **Schäfer's Brot- und Kuchenspezialitäten GmbH** in Sachsen-Anhalt/Sachsen/Thüringen. Die Entgelte werden ebenfalls erhöht, sofern sie noch nicht das Berliner Tarifniveau erreicht haben.

Vorläufig kein Tarifvertrag bei Annaberger Backwaren

Der Arbeitgeber weigert sich einen Tarifvertrag deutlich über dem Mindestlohn abzuschließen. Wir bleiben am Ball.

Tarifverhandlungen bei der Feinbäckerei Heberer Weimar stehen an. Die alte Vereinbarung läuft zum 31.12.2018 aus.

Termine ###
Backwarenforum

im Bildungszentrum Oberjosbach
28.02.-02.03.2019, www.bzo.de

9,19 Euro**Mindestlohn
wird erhöht**

Der gesetzliche Mindestlohn steigt zum 1. Januar 2019 von 8,84 Euro auf 9,19 Euro. Er bleibt aber ein Niedriglohn. Laut Bundesregierung ist ein Stundenlohn von mindestens 12,63 Euro nötig, um später seine Rente nicht aufstocken zu müssen.

Für armutsfeste Tariflöhne!



Wir haben nur ein Leben! Fragen & Antworten Thema Arbeitszeit

Überlange Arbeitszeiten, keine Zeit für eine Pause, unbezahlte Mehrarbeit. Das alles ist leider keine Ausnahme im Bäckerhandwerk. Wenn die Arbeit ausfällt, leiden oft Familie und Freunde darunter und vor allem man selbst. Welche Rechten und Pflichten haben wir?

**Wie lange muss ich arbeiten?**

Hier kommt es auf den Arbeitsvertrag an. Darin sollte die genaue Arbeitszeit vereinbart sein. An diese Arbeitszeit muss sich der Arbeitgeber halten. Überstunden darf er nur verlangen, wenn dies im Arbeitsvertrag ausdrücklich vereinbart wurde.

Welche gesetzlichen Grenzen gibt es bei der Arbeitszeit?

Nach dem Arbeitszeitgesetz darf die werktägliche Arbeitszeit 8 Stunden nicht überschreiten (§ 3 ArbZG). Sie kann eine Zeitlang auf bis zu 10 Stunden verlängert werden, wenn innerhalb eines halben Jahres oder innerhalb von 24 Kalenderwochen der Durchschnitt 8 Stunden täglich erreicht wird. **Wichtig:** Mehr als 10 Stunden darf in keinem Fall gearbeitet werden!

Wie viel Zeit muss zwischen zwei Arbeitstagen /Schichten liegen?

Das Gesetz sieht eine ununterbrochene Ruhezeit von 11 Stunden nach der täglichen Arbeitszeit vor (§ 5 Abs. 1 ArbZG). Diese Ruhezeit ist zwingend und darf nicht unterschritten werden.

Bei der Lage der Arbeitszeit, insbesondere bei der Festlegung von Beginn und Ende der Arbeitszeit hat der Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht.

**Welche Pausen stehen mir zu?
Gehört der Toilettengang dazu?**

Das Arbeitszeitgesetz sieht nach einer sechsstündigen Arbeitszeit eine Pause von mindestens 30 Minuten vor, nach neunstündiger Arbeitszeit von 45 Minuten vor. Diese Pausen können in Zeitabschnitte von 15 Minuten aufgeteilt werden.

Arbeitsunterbrechungen von weniger als 15 Minuten gelten nicht als Pause. Daher gelten kurze Gänge zur Toilette oder Ähnliches nicht als Pause und müssen bezahlt werden.

Diese Pausen sind zwingend und müssen genommen werden. Der Arbeitnehmer kann nicht darauf verzichten. **Hinweis:** Ein Betriebsrat kann die Lage der Pausenzeiten im Interesse der Beschäftigten regeln.

Sind Vor- und Nacharbeiten bezahlte Arbeitszeit?

Die vor und nach den Ladenöffnungszeiten zu verrichtenden Arbeiten sind Arbeitszeiten, die zu bezahlen sind. Dies gilt in jedem Fall, wenn der Arbeitgeber diese Arbeiten anordnet. Dies gilt aber auch, wenn sich die durchzuführenden Arbeiten während der normalen Ladenöffnungszeiten nicht schaffen lassen.

Sind Minusstunden zulässig?

Minusstunden können nur anfallen, wenn ausdrücklich ein Arbeitszeitkonto vereinbart wurde! Außerdem muss diese Vereinbarung über das Arbeitszeitkonto das Anfallen von Minusstunden ausdrücklich vorsehen. In allen anderen Fällen können keine Minusstunden entstehen.

Zurückzahlen muss der Arbeitnehmer die Minusstunden nur, wenn auch dies vertraglich vereinbart war und wenn er selbst und nicht der Arbeitgeber diese Minusstunden verursacht hat. Für den Fall, dass der Arbeitnehmer seine Arbeitskraft anbietet, aber der Arbeitgeber keine Arbeit hat und den Beschäftigten nach Hause schickt, ist trotzdem der Lohn für die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit zu zahlen.

Muss ich an Sonn- oder Feiertagen arbeiten?

Die Arbeit an Sonn- oder Feiertagen ist im Gegensatz zu den meisten Branchen in Bäckereien und Konditoreien nach dem Arbeitszeitgesetz (§ 10 Abs. 3) zumindest für bis zu 3 Stunden erlaubt. In den meisten Tarifverträgen sind Zuschläge für Sonn- und Feiertagsarbeit geregelt.

Muss ich an meinem freien Tag einspringen?

Grundsätzlich nein! Der Arbeitgeber muss einmal aufgestellte Dienstpläne einhalten. Nur im Ausnahmefall, etwa bei kurzfristigen Ausfällen kann er im Rahmen seines Direktionsrechts Arbeitnehmer zur Arbeit auffordern. Hierbei muss er die Interessen der Arbeitnehmer berücksichtigen. Und ein solcher Fall muss die Ausnahme, nicht die Regel sein!

Darf der genehmigte Urlaub in Frage gestellt werden?

Auch hier grundsätzlich nein. Der Arbeitgeber darf den Urlaub nur in absoluten Ausnahmefällen, in Notfällen widerrufen. Näheres in der Beratung der NGG.

Probleme oder Fragen?

Die NGG hilft
ihren Mitgliedern
bei der Durchsetzung
ihrer gesetzlichen
und tarifvertraglichen
Rechte.

**Wendet euch an euer zuständiges
NGG-Büro (siehe Rückseite) und
lasst euch in den Regionen beraten.**



„Wir haben nur zwei Hände, so einfach ist das!“

**Interview mit einer Betriebsrätin aus dem
Berliner Bäckerhandwerk**

Monika (Name geändert) arbeitet fast zwei Jahrzehnte als Verkäuferin in einem namenhaften Unternehmen im Berliner Bäckerhandwerk. Fast ebenso lang ist sie Gewerkschaftsmitglied und seit einigen Jahren aktive Betriebsrätin.

Monika, was sind bei euch die wichtigsten Probleme und Fragen?

Thema Nr. 1. ist der Personalmangel. Oft fehlen Kolleginnen und es ist schwierig, die Arbeit zu schaffen. Viele sind körperlich ausgelaugt. Auch Mehrarbeit und das Thema freie Tage sind immer wieder ein Problem. Öfters soll auf diese verzichtet werden.

Ein Betriebsrat soll für die Beschäftigten positiv etwas verändern.**Wie läuft das bei euch?**

Ein großes Problem ist die unbezahlte Mehrarbeit. Oft reicht die Vor- oder Nachbereitungszeit nicht aus. In der Filiale bei uns, haben wir das deutlich besser in den Griff bekommen und durchgesetzt, dass die Arbeitszeit tatsächlich bezahlt wird. Wir haben nicht mehr als zwei Hände, so einfach ist das. Wenn du früher anfängst und alles schaffst, dann rechnen die Chefs damit und sagen: Die brauchen nicht mehr Zeit.



**Gute Laune im Bäckerhandwerk?
Nur mit guten Arbeitsbedingungen!**

Das hört sich leicht an, ist aber in der Praxis schwierig ...

Dahinter steckt viel Überzeugungsarbeit. Wir sollten es schaffen, alle an einem Strang zu ziehen. Wenn einzelne früher als vorgesehen anfangen, dann ist das unfair den anderen gegenüber. Wenn die Arbeit nicht zu schaffen ist, dann ist das so. Es gibt ja auch die Möglichkeit, den Kunden etwas Anderes anzubieten. Meine Erfahrung ist auch: Die meisten Kunden haben dafür Verständnis. Und wenn ein Kollegin Pause macht und die Frage kommt, können sie nicht mal ihre Kollegin rufen, sage ich: Nein, die macht ihre gesetzliche Pause. Das verstehen die meisten.

Gibt es noch etwas, was du loswerden willst?

Den Verkäuferinnen fehlt oft ein verlässlicher Ansprechpartner seitens des Unternehmens. Hier ist der Betriebsrat wichtig. Nur wenn uns etwas zu Ohren kommt, können wir helfen. Ich sage immer: Ihr müsst euch bei uns melden, damit wir euch helfen können.

Wir versuchen als Betriebsrat sichtbar zu sein. Wir machen Filialtouren und haben eine Zeitung vom Betriebsrat, mit der wir informieren. Im nächsten Jahr wollen wir eine Betriebsversammlung machen und diese attraktiv und interessant gestalten.

Danke für das Gespräch und viel Erfolg!

Mehr Geld für Azubis im Bäckerhandwerk

Der NGG ist mit dem Zentralverband des Deutschen Bäckerhandwerks ein guter Tarifaabschluss gelungen. Auszubildende, die keine Erhöhung bekommen haben, bitte bei der NGG melden.

gegenüber
01.09.2017

	ab 01.09.2018	ab 01.09.2019	Steigerung	Fahrtkostenzuschuss ab 01.09.2018
1. Ausbildungsjahr	565 €	615 €	+115 €	bis zu 30 €
2. Ausbildungsjahr	670 €	700 €	+60 €	bis zu 30 €
3. Ausbildungsjahr	800 €	820 €	+50 €	bis zu 30 €