Bundesanzeiger
Herausgegeben vom
Bundesministerium der Justiz
und für Verbraucherschutz
www.bundesanzeiger.de

Land Baden-Württemberg

Bekanntmachung über die Allgemeinverbindlicherklärung eines Tarifvertrags für das Hotel- und Gaststättengewerbe

Vom 13. August 2020

Auf Grund des § 5 des Tarifvertragsgesetzes in der bis zum 27. November 2003 geltenden Fassung der Bekanntmachung vom 25. August 1969 (BGBl. I S. 1323) wurde im Einvernehmen mit dem Tarifausschuss des Landes Baden-Württemberg

der Manteltarifvertrag für das Hotel- und Gaststättengewerbe in Baden-Württemberg vom 18. März 2002,

abgeschlossen zwischen

dem Hotel- und Gaststättenverband DEHOGA Baden-Württemberg e. V. einerseits und der Gewerkschaft Nahrung, Genuss, Gaststätten, Landesbezirk Baden-Württemberg, andererseits,

mit Wirkung vom 1. Januar 2002

mit den weiter unten stehenden Einschränkungen und Hinweisen für den Bereich des Landes Baden-Württemberg für allgemeinverbindlich erklärt.

Geltungsbereich des Tarifvertrags:

räumlich: für das Land Baden-Württemberg;

fachlich: für alle Beherbergungsbetriebe, Gast- und Schankwirtschaften im Sinne des Gaststättengesetzes, einschließlich Bahnhofswirtschaften, Autobahnraststätten, Betriebe der Systemgastronomie, Betriebe der Handelsgastronomie,

persönlich: für die in den vorstehend genannten Betrieben beschäftigten Arbeitnehmer (ausgenommen Musiker und Artisten) und Auszubildenden.

Protokollnotiz: Die Tarifvertragsparteien sind sich einig darüber, dass dieser Tarifvertrag auch auf Studierende an der Berufsakademie Anwendung findet.

Die Allgemeinverbindlicherklärung wurde wie folgt eingeschränkt:

- Von der Allgemeinverbindlicherklärung werden die §§ 21 und 24 ausgenommen.
- Soweit Bestimmungen des 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 Allgemeinverbindlicherklärung ist mit folgenden Hinweisen erfolgt:

- Durch die tarifliche Regelung des § 4 D Nummer 2 Absatz 1 wird der Anspruch nach § 629 des Bürgerlichen Gesetzbuchs nicht berührt.
- Durch die tarifliche Regelung des § 10 Nummer 4c werden die gesetzlichen Ansprüche nach dem Bundesurlaubsgesetz nicht berührt.
- Durch die tarifliche Regelung des § 10 Nummer 9 wird der Anspruch auf die Urlaubsvergütung für den gesetzlichen Mindesturlaub nicht berührt.

Eine zustimmende Befassung des zuständigen Ministers oder des Amtschefs im Sinne des Beschlusses des Bundesarbeitsgerichts vom 21. September 2016 – 10 ABR 33/15 – ist nicht erfolgt. Der oben genannte Tarifvertrag wird daher erneut auf Grund des § 5 des Tarifvertragsgesetzes in der bis zum 27. November 2003 geltenden Fassung der Bekanntmachung vom 25. August 1969 (BGBl. I S. 1323) mit Wirkung vom 1. Januar 2002 mit den oben genannten Einschränkungen und Hinweisen für allgemeinverbindlich erklärt

Die erneute Allgemeinverbindlicherklärung tritt an die Stelle der Allgemeinverbindlicherklärung vom 17. Juli 2002 (BAnz. S. 19 123).

Der Tarifvertrag wurde mit Wirkung vom 1. April 2015 durch den Ergänzungstarifvertrag vom 18. März 2015 zum Manteltarifvertrag geändert (BAnz AT 23.12.2015 B13).

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 das Übersendungsporto) verlangen.

Stuttgart, den 13. August 2020
24-5622.7/Hotel- und Gaststättengewerbe
(Vormaliges Az.: 21-2450/XXIX/AVE 2002)

Die Ministerin
für Wirtschaft, Arbeit und Wohnungsbau
Baden-Württemberg

Dr. Nicole Hoffmeister-Kraut

Manteltarifvertrag

für das Hotel- und Gaststättengewerbe in Baden-Württemberg

Inhaltsverzeichnis **Seite**

§ 1 Vertragszweck 4
§ 2 Geltungsbereich 4
§ 3 Arbeitsvermittlung und Einstellung 4
§ 4 Kündigungsfristen, Probezeit, Aushändigung von Arbeitspapieren und Zeugnissen, Verdienstschutz für ältere Arbeitnehmer 5
§ 5 Entlohnung 7
§ 6 Arbeitszeit 10
§ 7 Mehrarbeitsvergütung 12
§ 8 Ruhetage 13
§ 9 Feiertagsausgleich und –vergütung 14
§ 10 Urlaub 15
§ 11 Urlaubsgeld 17
§ 12 Regelungen für Auszubildende 17
§ 13 Lohnzahlung bei Arbeitsversäumnis, Arbeitsunterbrechung, Krankheit, Beihilfe im Sterbefall 19
§ 14 Kost und Wohnung 20
§ 15 Jahressondervergütung 20
§ 16 Garderobe, Berufswäsche und -kleidung, Versicherung 22
§ 17 Werkzeug – Putzmaterial 22
§ 18 Putzarbeiten 23
§ 19 Abzüge – Abgaben 23
§ 20 Kaution - Zechprellereien – Kreditgewährung 23
§ 21 Betriebsvertretung und Vertrauensleute 23
§ 22 Sondervereinbarung 24
§ 23 Ausschlußfristen 24
§ 24 Tarifliche Schiedsgerichte 24
§ 25 Gerichtsstand 25
§ 26 Inkrafttreten 25
§ 27 Laufzeit 25

§ 1
Vertragszweck

Durch diesen Tarifvertrag werden die Arbeitsbedingungen der Arbeitnehmer (ausgenommen Musiker und Artisten) im Hotel-, Beherbergungs- und Gaststättengewerbe des Landes Baden-Württemberg geregelt.

§ 2
Geltungsbereich

1. räumlich: für das Land Baden-Württemberg

2. fachlich: für alle Beherbergungsbetriebe, Gast- und Schankwirtschaften im Sinne des Gaststättengesetzes, einschließlich

   - Bahnhofswirtschaften
   - Autobahnraststätten
   - Betriebe der Systemgastronomie
   - Betriebe der Handelsgastronomie

3. persönlich:
   für die in den vorstehend genannten Betrieben beschäftigten Arbeitnehmer (ausgenommen Musiker und Artisten) und Auszubildenden.

Protokollnotiz:

Die Tarifvertragsparteien sind sich einig darüber, daß dieser Tarifvertrag auch auf Studierende an der Berufsakademie Anwendung findet.

§ 3
Arbeitsvermittlung und Einstellung

1. Arbeitnehmer erhalten die Zu- und Rückreisekosten innerhalb des Bundesgebietes (Fahrgeld II.Kl.) für ein Vorstellungsgespräch vom Arbeitgeber gegen Nachweis erstattet, sofern das Vorstellungsgespräch vom Arbeitgeber verlangt wurde.

2. Arbeitnehmer, die ordnungsgemäß von auswärts eingestellt worden sind, erhalten die Zu- und Rückreisekosten innerhalb des Bundesgebietes (Fahrgeld II.Kl) vom Arbeitgeber gegen Nachweis erstattet, falls ihr Arbeitsverhältnis vor Ablauf von 3 Monaten nach Dienstantritt ohne ihr Verschulden gelöst wird.

Kommt vor den örtlichen Schiedsgerichten keine Einigung zustande, so ist der Fall dem Landesschiedsgericht zu überweisen, das durch einen unparteiischen Vorsitzenden geleitet wird. Einigen sich die Parteien über die Person des Vorsitzenden nicht, wird dieser von dem Präsidenten des Landesarbeitsgerichtes Baden-Württemberg als bestellende Instanz bestimmt.
Ein Schiedsspruch des Landesschiedsgerichtes ist für die Parteien bindend.
Kommt kein Schiedsspruch zustande, so ist der Streitfall dem Arbeitsgericht zur Entscheidung vorzulegen.

Die Schiedsgerichte haben spätestens 14 Tage nach Anruf tätig zu sein, andernfalls entscheidet das Arbeitsgericht.

Für Einzelfälle wegen Nichterfüllung von Ansprüchen (Leistungsklage) sind grundsätzlich nur die Arbeitsgerichte zuständig.

§ 25
Gerichtsstand

Gerichtsstand ist der Sitz des Betriebes.

§ 26
Inkrafttreten

Dieser Manteltarifvertrag tritt mit Wirkung ***ab 01.01.2002*** in Kraft. Sämtliche bisher bestehenden Regelungen werden durch ihn ersetzt.

§ 27
Laufzeit

Der Manteltarifvertrag kann mit einer Kündigungsfrist von 3 Monaten zum Quartal, erstmals jedoch zum 31. Dezember 2005 gekündigt werden

Stuttgart, den 18. März 2002

Hotel- und Gaststättenverband
DEHOGA Baden- Württemberg e.V.

Engelhardt

Gewerkschaft Nahrung-Genuß-Gaststätten
Landesbezirk Baden-Württemberg

Müller
i.A.

§ 22
Sondervereinbarung

Alle mündlichen oder schriftlichen Vereinbarungen zwischen den einzelnen Arbeitgebern und Arbeitnehmern oder zwischen dem Arbeitgeber und der Arbeitnehmerschaft eines Betriebes (Betriebsvereinbarung) sind ungültig, soweit sie irgendwelche Ansprüche aus dem Tarifverhältnis preisgeben oder die in diesem Tarifvertrag getroffenen Vereinbarungen zuungunsten der Arbeitnehmer umändern bzw. abändern.
Erlaßverträge, auch in der Form der Ausgleichsquittung, sind schriftlich niederzulegen. Sie sind ungültig, falls sie innerhalb von einer Woche schriftlich widerrufen werden.

§ 23
Ausschlußfristen

a) Ansprüche für über die vereinbarte Regelarbeitszeit hinaus geleistete Mehrarbeitszeit, welche innerhalb einer Ausschlußfrist von 3 Monaten nach erfolgter Abrechnung nicht schriftlich geltend gemacht werden, sind verwirkt.
Für Ausgleichsansprüche gemäß § 6 G und § 8 Ziffer 2 beträgt die Ausschlußfrist 3 Monate nach Ablauf des Ausgleichszeitraums der §§ 6 G und 8 Ziff. 2 (Beispiel: 3 Monate Ausgleichszeitraum plus 3 Monate Ausschlußfrist). In Saisonbetrieben beginnt eine 2monatige Ausschlußfrist mit dem tatsächlichen Ausscheiden aus dem Betrieb, spätestens am Ende der Saison und nach erfolgter Abrechnung

b) Ansprüche wegen falscher tariflicher Einstufung sind nach Ablauf einer Ausschlußfrist von 3 Monaten, gerechnet vom Tage der Abrechnung, verwirkt, sofern sie nicht innerhalb der Frist von 3 Monaten schriftlich geltend gemacht sind.

c) Alle gegenseitigen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis/**Ausbildungsverhältnis** sind nach Ablauf
einer Ausschlußfrist von 2 Monaten, gerechnet vom Tage des tatsächlichen Ausscheidens aus dem Betrieb, verwirkt, sofern sie nicht innerhalb dieser Frist schriftlich und spätestens innerhalb des dritten Monats nach dem Ausscheiden gerichtlich geltend gemacht sind.

Macht innerhalb dieser Ausschlußfrist eine Partei eine Forderung geltend, so beginnt für die andere Partei eine neue Ausschlußfrist von einem Monat.

d) Schadenersatzansprüche aus einem Ausbildungsverhältnis sind 6 Monate nach Beendigung des Ausbildungsverhältnisses verwirkt.

e) Voraussetzung für das Wirksamwerden der Ausschlußfristen der Ziffern a bis d ist die Erteilung und Aushändigung einer ordnungsgemäßen Abrechnung gemäß § 5 I., C1 an die letzte dem Betrieb bekanntgegebene Anschrift.

§ 24
Tarifliche Schiedsgerichte

Zur Beilegung von Streitigkeiten, die sich aus der Auslegung dieses Tarifvertrages ergeben, werden örtliche Schiedsgerichte, für allgemeine und grundsätzliche Fragen ein Landesschiedsgericht gebildet. Die örtlichen Schiedsgerichte bestehen aus je einem, das Landesschiedsgericht aus je zwei Vertretern der Tarifvertragsparteien.

§ 4
Kündigungsfristen, Probezeit
Aushändigung von Arbeitspapieren und Zeugnissen,
Verdienstschutz für ältere Arbeitnehmer

A Schriftlicher Arbeitsvertrag

Alle Arbeitsverhältnisse einschließlich der Probe-, Aushilfs- und befristeten Arbeitsverhältnisse sollen spätestens 3 Tage nach Arbeitsaufnahme schriftlich niedergelegt werden.

B Probezeit

Es gelten folgende Kündigungsfristen

1. Probezeit für gewerbliche Arbeitnehmer und Angestellte

**Die ersten drei Monate nach der Einstellung gelten als Probezeit. Während dieser Probezeit kann beiderseits wie folgt gekündigt werden:
Innerhalb der ersten 2 Monate mit einer Frist von 3 Kalendertagen zu jedem Kalendertag, im 3. Monat mit einer Frist von 7 Kalendertagen zum 15. oder Monatsletzten.
Wird das Arbeitsverhältnis während der Probezeit nicht gelöst, so gilt es als auf unbestimmte Zeit abgeschlossen.**

2. Verlängerte Probezeit für Angestellte

Durch Einzelarbeitsvertrag kann eine Probezeit von insgesamt 6 Monaten vereinbart werden. Während dieser Probezeit kann beiderseits in den ersten 3 Monaten gem.Ziff.1, ab dem 4.Monat mit einer Frist von 2 Wochen zum 15. oder Monatsletzten gekündigt werden.

3. Probezeit für Auszubildende

Das Berufsausbildungsverhältnis beginnt mit der Probezeit. Sie muß mindestens einen Monat und darf höchstens drei Monate betragen.

Während der Probezeit kann das Berufsausbildungsverhältnis jederzeit ohne Einhalten einer Kündigungsfrist gekündigt werden.

Im übrigen gelten die gesetzlichen Bestimmungen.

C Kündigungsfristen

1. Grundkündigung:

Nach Ablauf der Probezeit gilt beiderseits eine Kündigungsfrist von 4 Wochen zum 15. oder Monatsletzten.

2. Diese Frist verändert sich für beide Seiten nach zweijähriger ununterbrochener Beschäftigungsdauer auf 4 Wochen zum Monatsende.

3. Verlängerte Kündigungsfristen

Die Kündigungsfrist verlängert sich bei einer Kündigung durch den Arbeitgeber:

wenn das Arbeitsverhältnis 5 Jahre ununterbrochen bestanden hat, auf 3 Monate zum Monatsletzten.
Wenn das Arbeitsverhältnis 8 Jahre ununterbrochen bestanden hat, auf 4 Monate zum Monatsletzten.
Wenn das Arbeitsverhältnis 10 Jahre ununterbrochen bestanden hat, auf 5 Monate zum Monatsletzten.
Wenn das Arbeitsverhältnis 12 Jahre ununterbrochen bestanden hat, auf 6 Monate zum Monatsletzten.
Wenn das Arbeitsverhältnis 15 Jahre ununterbrochen bestanden hat, auf 7 Monate zum Monatsletzten.
Wenn das Arbeitsverhältnis 20 Jahre ununterbrochen bestanden hat, auf 8 Monate zum Monatsletzten.

Bei der Berechnung der Beschäftigungsdauer werden Beschäftigungsjahre, die vor Vollendung des 25. Lebensjahres liegen, nicht berücksichtigt.

Bezüglich der Beschäftigungsdauer in Saisonbetrieben gilt die Regelung des § 10 Ziff. 6 MTV entsprechend. In Saisonbetrieben kann abweichend von Satz 1 eine Kündigungsfrist von 1 Monat zum Monatsende vereinbart werden.

4. Der Arbeitnehmer hat vor Antritt des Tarifurlaubs die Urlaubsadresse beim Arbeitgeber zu hinterlegen.
Bei einer während des Tarifurlaubs ausgesprochenen ordentlichen Kündigung beginnt die Kündigungsfrist erst mit der Beendigung des gewährten Tarifurlaubs.

D Zeugnisse

1. Originalzeugnisse bzw. Abschriften sind nach Einsichtnahme bei der Einstellung an den Arbeitnehmer zurückzugeben. Der Arbeitgeber darf für seine Unterlagen Kopien der ihm eingereichten Bewerbungsunterlagen fertigen.

   Der Arbeitgeber haftet dem Arbeitnehmer für jeden Schaden, der ihm aus der Zurückhaltung der Zeugnisse erwächst.

2. Nach einjähriger Beschäftigungsdauer hat nach erfolgter Kündigung sowie vor Ablauf eines auf Zeit eingegangenen Arbeitsverhältnisses der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer auf Verlangen angemessene Zeit zum Aufsuchen einer neuen Arbeitsstelle unter Fortzahlung des Lohnes bzw. Gehaltes zu gewähren.
   Auf Wunsch ist dem Arbeitnehmer ein vorläufiges Zeugnis auszustellen, das beim Austritt des Arbeitnehmers aus dem Betrieb in ein endgültiges Zeugnis umzutauschen ist.
   Beide Zeugnisse müssen sich auf Verlangen des Arbeitnehmers auch auf Angaben über Leistung und Führung erstrecken.
   Mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses sind dem Arbeitnehmer die Arbeitspapiere und der rückständige Lohn bzw. das Gehalt auszuhändigen.

§ 18
Putzarbeiten

Außer der üblichen Servierarbeit einschließlich aller Vor- und Nacharbeiten hat das Servierpersonal neben dem Polieren der Gläser nur die ständig auf den Tischen befindlichen Gegenstände (Menage, Aschenbecher usw.) sauberzuhalten. In Kleinbetrieben mit nicht mehr als 3 ständig beschäftigten Arbeitnehmern ist das Servierpersonal auch zum Spülen und Polieren der Gläser und zum Polieren des Bestecks verpflichtet.

Alle groben Putzarbeiten sind grundsätzlich vom festbesoldeten Hilfspersonal auszuführen.

§ 19
Abzüge - Abgaben

Abzüge vom Lohn für Geschirr-, Gläserbruch und dgl. bzw. Abgaben irgendwelcher Art dürfen in keiner Form erfolgen; ausgenommen sind die anteiligen Sozialversicherungsbeiträge und Lohnsteuern. Der Arbeitnehmer ist jedoch für alle Bruchschäden zum Selbstkostenpreis persönlich haftbar, die durch Vorsatz entstehen. Bei grober Fahrlässigkeit kann nach vorheriger schriftlicher Abmahnung ebenfalls Schadenersatz in Höhe des Selbstkostenpreises verlangt werden.

§ 20
Kaution - Zechprellereien - Kreditgewährung

1. Die Stellung einer Kaution darf vom Arbeitnehmer nicht verlangt werden.

2. Für Zechprellereien haftet der Arbeitnehmer nur dann, wenn er diese vorsätzlich oder fahrlässig verschuldet hat. Er haftet nicht, wenn ihm das sofortige Kassieren untersagt ist. Der Arbeitgeber hat genaue Anordnung zu treffen, wann zu kassieren ist.

   Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, dem Arbeitgeber von jeder Zechprellerei sofort Meldung zu machen.

3. Eine Kreditgewährung an Gäste zu Lasten des Betriebes ist nicht gestattet.

   Hotelportiers haften nicht für Ausfälle an von ihnen gemachten Auslagen, wenn ihnen nicht gestattet ist, dieselben sofort zu kassieren. Auf Verlangen müssen Auslagen auf die Rechnung gesetzt werden.

4. **Die Erhebung von Mankogeld ist nicht zulässig, sofern keine Mankogeldvereinbarung besteht. Eine derartige Vereinbarung muß auch die Zahlung eines Pauschalbetrages als Ausgleichszahlung beinhalten.**

§ 21
Betriebsvertretung und Vertrauensleute

Für die Errichtung der Betriebsvertretung (Wahl von Betriebsräten) gelten die gesetzlichen Bestimmungen. In Betrieben, in denen aus irgendwelchen Gründen die Betriebsvertretung nicht Zustande gekommen ist, kann aus der Mitte der Arbeitnehmer in geheimer Wahl mit einfacher Stimmenmehrheit ein Vertrauensmann gewählt werden.
Für diesen gelten die gleichen Kündigungsschutzbestimmungen wie für die Betriebsräte.

§ 16
Garderobe-, Berufswäsche und -kleidung - Versicherung

1. Die übliche Berufskleidung ist vom Arbeitnehmer selbst zu stellen. Als übliche Berufskleidung gilt:

   für Kellner der Einheitsanzug oder weiße Jacke, in Betrieben ersten Ranges kann Frack verlangt werden; für weibliches Servierpersonal möglichst dunkle Kleidung mit weißer Servierschürze.

   Serviertücher, Kochschürzen, Vorstecker und Handtücher stellt der Arbeitgeber.

   Besondere Ausrüstungsstücke wie Livreen, Tressen, Litzen und Knöpfe werden vom Arbeitgeber gestellt.

2. In Betrieben, in welchen das Tragen spezieller Berufstracht verlangt wird, ist diese vom Arbeitgeber zu stellen. Sie bleibt Eigentum des Betriebes.

   Wenn der Betrieb von Büfettkräften, Verkäufer/innen, Zimmermädchen oder Garderobefrauen das Tragen von Hauben oder besonderen gleichmäßigen Waschkleidern verlangt, so hat der diese zu eigenen Lasten zu stellen und auch zu reinigen. Die Beschaffung aller sonst üblichen Berufskleidung obliegt den Arbeitnehmern.

   Berufswäsche des Kochpersonals (Kochjacken usw.) ist vom Betrieb zu reinigen bzw. ist hierfür das tatsächlich aufgewandte Waschgeld monatlich zu ersetzen. Insoweit andere Arbeitnehmergruppen tariflichen Anspruch auf Reinigung der Berufswäsche haben, gelten dieselben Bestimmungen.

   Dem im Betrieb bzw. Haus wohnenden Personal muß die Möglichkeit gegeben werden, seine Leibwäsche im Betrieb zu reinigen.

3. Für die Aufbewahrung der Garderobe hat der Betriebsinhaber verschließbare Schränke bzw. Räume zur Verfügung zu stellen.

4. Die Garderobe, Wäsche und sonstiges Eigentum der Arbeitnehmer sind in einer ihrem Zeitwert entsprechenden Höhe gegen Feuer und Einbruch-Diebstahl zu versichern.Die Versicherungsprämie trägt der Arbeitgeber.

§ 17
Werkzeug - Putzmaterial

Das Stellen sowie die Instandhaltung der notwendigen Werkzeuge der Handwerker, Köche, Konditoren und Schlächter des nötigen Putzzeuges und Schuhputzmaterials der Hotel- und Pensionshausdiener sowie des Putzmaterials für das Toilettenpersonal ist Sache des Betriebes.

E Verdienstschutz für ältere Arbeitnehmer

1. Arbeitnehmern, die das fünfzigste Lebensjahr vollendet haben und bei denen die Summe von Lebensalter und ununterbrochener Betriebszugehörigkeit mindestens die Zahl 68 ergibt, muß bei Versetzung und Änderungskündigung das bisherige (tarifliche) Einkommen unter Zugrundelegung der regelmäßigen (tariflichen) Arbeitszeit erhalten bleiben. Dieses tarifliche Einkommen nimmt an den Tarifveränderungen teil.

2. Das Arbeitsverhältnis endet ohne Kündigung spätestens mit Ablauf des Monats, in dem der Arbeitnehmer sein 65. Lebensjahr vollendet hat bzw. Rentenanspruch hat oder in dem der Arbeitnehmer vorgezogenes Altersruhegeld bezieht.
   Das gilt aber nur insoweit, als von dieser Regelung Arbeitnehmer betroffen sind, deren Anspruch auf Altersruhegeld erfüllt ist.

F Betriebszugehörigkeit

Soweit es in diesem Vertrag auf die Betriebszugehörigkeit ankommt, werden alle Beschäftigungsjahre, die im Betrieb ununterbrochen verbracht wurden, zusammengerechnet.

Hinsichtlich der Kündigung werden bei der Berechnung der Beschäftigungsdauer die Beschäftigungsjahre, die vor Vollendung des 25. Lebensjahres liegen, nicht berücksichtigt.

§ 5
Entlohnung
I. Allgemeine Grundsätze

A Eingruppierung

1. Die Entlohnung erfolgt aufgrund eines besonderen Lohn- und Gehaltstarifvertrages. Die Arbeitnehmer sind entsprechend ihrer Tätigkeit in eine der im Lohn- und Gehaltstarifvertrag vorhandenen Positionen einzustufen.
   Auf Verlangen ist die Eingruppierung schriftlich zu bestätigen.

2. Die Löhne und Gehälter des Lohn- und Gehaltstarifvertrages sind Mindestsätze. Alle Bestimmungen des Lohn- und Gehaltstarifvertrages sind unabdingbar.

B Zeitpunkt der Lohn- oder Gehaltszahlung

Die Lohn- oder Gehaltszahlung erfolgt spätestens am *5.* des unmittelbar folgenden Monats. Bei Lohn- oder Gehaltsabrechnung über Datenträger erfolgt die Lohn- oder Gehaltsabrechnung und Restzahlung jeweils bis zum 5. Werktag des unmittelbar folgenden Monats.

Auf Verlangen des Arbeitnehmers ist am Monatsschluß eine Abschlagszahlung in Höhe des zu erwartenden Verdienstes auszuzahlen.

C Lohn- oder Gehaltsabrechnung

1. Mit der monatlichen Endabrechnung ist jedem Arbeitnehmer eine Abrechnung mit spezifizierter Angabe der Bezüge und Abzüge auszuhändigen.

Spezifiziert ist eine Lohn- und Gehaltsabrechnung dann, wenn folgende Angaben enthalten sind: Lohn bzw. Gehalt für die vereinbarte Arbeitszeit, Anzahl und Lohn für Mehrarbeitsstunden, evtl. andere Zulagen, Gesamtverdienst, Abzüge, Abschlagszahlungen, auszuzahlender Betrag. § 6 G (Freizeitausgleich bei Mehrarbeit) ist zu beachten.

2. Bei Barzahlung ist der Arbeitnehmer in Gegenwart des Auszahlers zur Nachprüfung der Lohn- bzw. Gehaltszahlung verpflichtet. Stimmt der Geldbetrag mit der Abrechnung nicht überein, so ist dies sofort der Geschäftsleitung oder dem von ihr Beauftragten mitzuteilen. Einwände gegen die rechnerische Richtigkeit der Abrechnung sind spätestens innerhalb von 10 Tagen nach Aushändigung der Abrechnung beim Arbeitgeber geltend zu machen.

3. Verrichtet ein Minderentlohnter für die Dauer einer Lohnperiode die Arbeit eines Besserentlohnten, so erhält er den Lohn des letzteren.

D Umsatzbeteiligte

1. Die Entlohnung des Servierpersonals (Umsatzbeteiligte) erfolgt durch prozentuale Umsatzbeteiligung entsprechend Ziffer 3, unter Beachtung des garantierten Mindesteinkommens (Garantielohn). Erreicht der Arbeitnehmer aus der Umsatzbeteiligung nicht seinen Garantielohn, ggf. zuzüglich der Grundvergütung für Mehrarbeit (§ 7 Ziff.1), so ist der Arbeitgeber verpflichtet, den fehlenden Betrag aus eigenen Mitteln aufzuzahlen.

2. Anstelle der Entlohnung durch prozentuale Umsatzbeteiligung kann mit Zustimmung des Betriebsrates oder, wo dieser nicht besteht, durch Mehrheitsbeschluß der betroffenen Arbeitnehmer mit Zustimmung des Arbeitgebers die Festentlohnung eingeführt werden.

   Das geänderte Entlohnungssystem gilt für die Dauer von 1 Jahr und kann mit einer Frist von 3 Monaten gekündigt werden. Falls nicht vom Arbeitgeber oder der Mehrheit der betroffenen Arbeitnehmer gekündigt wird, verlängert sich die Vereinbarung jeweils um 1 Jahr.

3. Die auf Umsatzbeteiligung beschäftigten Arbeitnehmer (Umsatzbeteiligte) erhalten als Entlohnung mindestens 11,3 Prozent des ausschließlich von ihnen selbst getätigten Umsatzes aus dem Verkauf von Speisen, Getränken, sonstigen Waren oder Leistungen.

   Diese Umsatzbeteiligung errechnet sich aus dem Endpreis wie folgt:

   11,3 Prozent Umsatzbeteiligung entsprechen 8,75 Prozent vom Endpreis.
   Nachstehende Umsatzbeteiligungen sind Rechenhilfen:
   12 Prozent Umsatzbeteiligung = 9,24 Prozent vom Endpreis
   12,5 Prozent Umsatzbeteiligung = 9,58 Prozent vom Endpreis
   13 Prozent Umsatzbeteiligung = 9,92 Prozent vom Endpreis
   14 Prozent Umsatzbeteiligung = 10,59 Prozent vom Endpreis
   15 Prozent Umsatzbeteiligung = 11,24 Prozent vom Endpreis

   Der Endpreis umfaßt den Preis für Waren oder Leistungen, Umsatzanteil der Umsatzbeteiligten, Mehrwertsteuer. Den vorstehenden Sätzen liegt eine Mehrwertsteuer in Höhe von 16 Prozent zugrunde. Im Falle einer Änderung der Höhe der Mehrwertsteuer errechnen die Tarifvertragsparteien die sich daraus ergebenden neuen Anteilsätze der Umsatzbeteiligten und schließen eine entsprechende Änderungsvereinbarung ab, die den Prozentempfängern das vorstehende Anteilsergebnis sichert. Die Höhe der Umsatzbeteiligung ist mit dem betroffenen Arbeitnehmer im Einzelarbeitsvertrag festzulegen.

Diese beträgt: **ab 2002 : EUR 512,--**
ab 2003: EUR 580,--
ab 2005: EUR 630,--

Arbeitnehmer die am 1. November länger als 2 Jahre im gleichen Betrieb beschäftigt sind, erhalten 2002 EUR 614 , ab 2003 EUR 700,-- und ab 2005 EUR 750

Auszubildende erhalten folgende Jahressondervergütung :

	2002	ab 2003
im 1. Ausbildungsjahr	**EUR 77,--**	**EUR 90,--**
im 2. Ausbildungsjahr	**EUR 103,--**	**EUR 115,--**
im 3. Ausbildungsjahr	**EUR 141.--**	**EUR 155,--**

2. Teilzeitbeschäftigte erhalten die Jahressondervergütung in einer Höhe, die dem Verhältnis der mit ihnen vereinbarten Arbeitszeit zur regelmäßigen tariflichen Arbeitszeit entspricht.

   Für den Anspruch auf Jahressondervergütung gemäß Abs. 1 gilt die Arbeit der Saisonarbeitnehmer dann nicht als unterbrochen, wenn sie infolge des Charakters des Betriebes als Saisonbetriebe ausgesetzt werden mußte.

   Die Jahressondervergütung wird nach Erfüllung der Wartefrist entsprechend Abs. 1 um 1/12 für jeden Kalendermonat der Nichtbeschäftigung gekürzt.

   Die Wartefrist gilt als erfüllt, wenn der Arbeitnehmer im gleichen Betrieb 11 Monate lang innerhalb von 2 aufeinanderfolgenden Jahren beschäftigt war.

   Anspruchsberechtigte Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis im Kalenderjahr kraft Gesetz oder Vereinbarung ruht, haben keinen Anspruch auf die Jahressondervergütung. Ruht das Arbeitsverhältnis im Kalenderjahr nur teilweise, so besteht nur Anspruch auf anteilige Leistung.

3. Bei Krankheit kann, wenn die Arbeitsunterbrechung länger als 6 Monate dauert, die Jahressondervergütung für jeden angefangenen Monat um ein Zwölftel gekürzt werden, es sei denn, die Krankheit ist Folge eines Betriebsunfalles oder einer Berufskrankheit.

4. Scheidet ein Arbeitnehmer vor dem 1. April des folgenden Kalenderjahres aus dem Arbeitsverhältnis aus, so kann die ***100,-- Euro*** hinausgehende Jahressondervergütung im Rahmen der Grundsätze der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichtes zurückgefordert werden. Sie gilt insoweit als Entgeltvorschuß.

   Die Rückzahlung entfällt beim Ausscheiden wegen Erreichens der Altersgrenze oder infolge Berufs- oder Erwerbsunfähigkeit sowie bei Kündigung durch den Arbeitgeber aus betriebsbedingten Gründen bzw. bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses im gegenseitigen Einvernehmen, es sei denn, die Auflösungsvereinbarung erfolgt zur Abwendung einer arbeitgeberseitigen verhaltensbedingten Kündigung.

5. Auf die Jahressondervergütung können freiwillig oder einzelvertraglich vereinbarte betriebliche Leistungen wie 13. Monatsentgelt, Gratifikationen, Weihnachtsgelder, Jahresabschlußprämien, übertarifliches Urlaubsgeld und ähnliches angerechnet werden.

6. Die Jahressonderzahlung ist, soweit im Einverständnis mit dem Betriebsrat oder, wo ein solcher nicht besteht, mit dem betroffenen Arbeitnehmer, nichts anderes vereinbart, mit dem Entgelt für den Monat November auszuzahlen.

5. Stirbt ein Arbeitnehmer, der mindestens drei Jahre im Betrieb beschäftigt war, so ist sein Lohn oder Gehalt auf der Basis des Effektivverdienstes für die Dauer von zwei Wochen - vom Todestag an gerechnet - an den mit ihm in Hausgemeinschaft lebenden Ehegatten oder an die noch minderjährigen Kinder weiterzuzahlen.

   Dem verstorbenen Verheirateten ist der Ledige gleichzustellen, wenn er alleiniger Ernährer seiner Eltern war; an diese erfolgt die Lohnfortzahlung.

   Die Dauer der Weiterzahlung von Lohn oder Gehalt verlängert sich nach
   einer Betriebszugehörigkeit von 5 Jahren auf 4 Wochen,
   einer Betriebszugehörigkeit von 9 Jahren auf 6 Wochen.
   Beim Tod durch Betriebsunfall entfällt die Wartezeit.

6. Alle aus Vorstehendem anfallenden Vergütungen an Arbeitnehmer resp. deren Angehörige sind vom Arbeitgeber aus eigenen Mitteln zu bestreiten.

§ 14
Kost und Wohnung

1. Die im Lohn- und Gehaltstarifvertrag vereinbarten Beträge sind Bruttobezüge. Die Arbeitnehmer haben keinen Anspruch auf Naturalleistungen (Kost, Wohnung usw.).

2. Es liegt im freien Ermessen eines jeden Arbeitnehmers, ob er bei einem entsprechenden Angebot des Arbeitgebers Verpflegung, Wohnung, Unterkunft ganz oder teilweise vom Betrieb kaufen oder mieten will. Entscheidet er sich hierzu, dann ist er Käufer oder Mieter resp. Untermieter und zahlt dafür den vereinbarten Preis.

   Diese Vereinbarung kann nur mit einmonatiger Frist zum Monatsende gekündigt werden und endet automatisch bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

3. Bei den in der Küche beschäftigten Arbeitnehmern ist davon auszugehen, daß sie mindestens eine Hauptmahlzeit einnehmen. Der in der amtlichen Sachbezugswertverordnung festgesetzte Betrag darf hierfür höchstens in Rechnung gestellt werden.

4. Wohnraum wird nur im Rahmen des Arbeitsverhältnisses zur Verfügung gestellt. Er braucht bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht gesondert gekündigt werden. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, den Wohnraum bei rechtskräftiger Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu räumen und herauszugeben. Nicht betroffen von dieser Regelung ist Wohnraum, der aus mehr als einem Zimmer besteht.

   Hiervon abweichende Vereinbarungen bedürfen der Schriftform

§ 15
Jahressondervergütung

1. Arbeitnehmer, die am 1. November eines Kalenderjahres eine ununterbrochene Betriebszugehörigkeit von 10 Monaten haben und die an diesem Tage in einem ungekündigtem Arbeitsverhältnis stehen, erhalten eine Jahressondervergütung in Form einer Weihnachtsgratifikation.

4. Die laut Ziffern 1 und 3 prozentual vom Umsatz zu errechnenden Löhne bzw. Gehälter stehen ausschließlich dem im Lohn- und Gehaltstarifvertrag unter C. Umsatzbeteiligte aufgeführten Servierpersonal zu.

II. Sonderregelung bei Umsatzbeteiligung

1. In Schankbetrieben und Hotelrestaurants kann mit Zustimmung des Betriebsrates oder, wo dieser nicht besteht, durch Mehrheitsbeschluß der betroffenen Arbeitnehmer im Einvernehmen mit dem Arbeitgeber das Troncsystem eingeführt oder abgeschafft werden.
   Eine solche Änderung kann nur mit einer Vorankündigung von einem Monat durch Aushang erfolgen.
   Erscheint eine Änderung im Entlohnungssystem für erforderlich, so entscheiden hierüber die Betroffenen durch Mehrheitsbeschluß. Die Änderung des Entlohnungssystems kann nur mit einer Vorankündigung von einem Monat erfolgen.
   Der Tronc wird durch den Betriebsinhaber verwaltet und bis spätestens zum 5. (bzw. bei EDV zum 15.) des darauffolgenden Monats mit den beteiligten Arbeitnehmern abgerechnet.

2. Der Betriebsrat und die nach § 24 zu bildenden Schiedsgerichte haben jederzeit Einblicksrecht in die erforderlichen Unterlagen.

3. Werden die Garantielöhne der Umsatzbeteiligten durch die Umsatzbeteiligung eines Monats nicht erreicht, so sind die Fehlbeträge am Schluß des gleichen Monats bzw. bis spätestens zum 5. (bzw. bei EDV zum 15.) des unmittelbar folgenden Monats durch den Arbeitgeber aufzuzahlen.

   Der Garantielohn gilt bei Saisonbetrieben als erreicht, wenn er im Durchschnitt von drei Monaten aus dem Tronc gedeckt wird. Die der Auszahlung zugrunde liegende Periode von drei Monaten muß in jedem Betrieb im voraus mit dem Betriebsrat oder, wo dieser nicht besteht, mit den betroffenen Arbeitnehmern festgelegt werden. Die Auszahlung erfolgt in den ersten beiden Monaten auf der Grundlage der Garantielöhne und am Ende des dritten Monats auf der Grundlage der Gesamtabrechnung der in den drei Monaten vereinnahmten Umsatzanteile. Wird hierbei die Summe der Garantielöhne für drei Monate durch den Tronc nicht gedeckt, so hat der Arbeitgeber die Fehlbeträge aus eigenen Mitteln aufzuzahlen.

   Als Saisonbetriebe gelten diejenigen Betriebe, welche in den im Anhang des Lohn- und Gehaltstarifvertrages verzeichneten Orten liegen, während der jeweils angegebenen Zeitdauer, und Betriebe mit vorwiegendem Saisoncharakter, soweit sie in dem Anhang des Lohn- und Gehaltstarifvertrages besonders aufgeführt sind. Für Fremdenheime und Pensionen gilt die im Lohn- und Gehaltstarif unter Abschnitt D getroffene Sonderregelung.

4. Als Verteilungsschlüssel beim Troncsystem gilt der tarifliche Garantielohn entsprechend der geleisteten Arbeitszeit.

5. Die Beschäftigung von Oberkellnern ohne Revier (ausgenommen der Oberkellner in Hotels und erstrangigen Restaurants) und deren Beteiligung am Tronc setzt voraus, daß im französischen System serviert wird und diesen Oberkellnern mindestens 10 Kellner unterstellt sind, die "Chefs de rang", "Commis" und Auszubildende im 3. Ausbildungsjahr umfassen, wobei anstelle von zwei Commis auch zwei im 3. Ausbildungsjahr stehende Auszubildende treten können.
   Als Oberkellner ohne Revier gelten grundsätzlich nur solche Arbeitskräfte, welche den Kellnerberuf erlernt haben. Ihr Betätigungsfeld ist folgendes:

Beratung der Gäste über Speisen und Getränke sowie Entgegennahme der Bestellungen mit Weiterleitung an die Chefs de rang. Durch diese Tätigkeit, welche auch ausschlaggebend umsatzerhöhend wirken muß, tragen sie ihren Anteil zur Stärkung des Tronc bei. Neben der Überwachung des Service obliegt ihnen auch das etwaige Tranchieren von Speisen in unmittelbarer Nähe der Gäste.

6. Arbeitnehmer, die lediglich platzanweisende, aufsichts- oder geschäftsführende Tätigkeiten ausüben, sind vom Betriebsinhaber aus eigenen Mitteln zu entlohnen.

§ 6
Arbeitszeit

A Regelmäßige Arbeitszeit

1. Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit beträgt 39 Stunden, die regelmäßige tägliche Arbeitszeit beträgt mindestens 7 Stunden und höchstens 8 Stunden an jeweils 5 Tagen pro Woche, ausschließlich der Essens- und Ruhepausen.

   Während dieser Pausen müssen die Arbeitnehmer von jeder Arbeit freigestellt werden.

2. Die Gewährung der Arbeitszeitverkürzung von der 40-Stunden-Woche zur 39-Stunden-Woche kann durch Zusammenfassung zu halben oder ganzen Tagen erfolgen.

3. Für jugendliche und weibliche Arbeitnehmer gelten die besonderen gesetzlichen Schutzbestimmungen. Die Berufsschulzeit gilt als Arbeitszeit, desgleichen die für zusätzliche Fachschulkurse benötigte Zeit.

4. Am 24. Dezember soll nach Möglichkeit den Arbeitnehmern ab 15.00 Uhr bezahlte Freizeit gegeben werden. Arbeitnehmer, die am 24. Dezember nach 16.00 Uhr mehr als 4 Stunden arbeiten müssen, erhalten zusätzlich einen freien bezahlten Tag.

B Festlegung der Arbeitszeit/Dienstplan

1. Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit und der Pausen werden unter Beachtung des Betriebsverfassungsgesetzes schriftlich festgelegt und durch Aushang bekanntgegeben.

2. Betriebe bis einschließlich 5 Arbeitnehmer sollen einen Dienstplan erstellen, und Betriebe ab 6 Arbeitnehmern und Ausbildungsbetriebe müssen einen Dienstplan erstellen. Dienstpläne sind spätestens am Freitag der laufenden Woche für Montag bis Sonntag der folgenden Woche zu erstellen und auszuhängen.

   Eine Abweichung vom vorgesehenen Dienstplan muß, außer in unvorhergesehenen Fällen, mindestens 3 Tage vorher mitgeteilt werden. Unterbleibt die Ankündigung, ist der Arbeitnehmer nur zur Einhaltung des vorgesehenen Dienstplans verpflichtet.

   Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf die Bezahlung der vereinbarten Monatsarbeitszeit.

§ 13
Lohnzahlung bei Arbeitsversäumnis, Arbeitsunterbrechung, Krankheit - Beihilfe im Sterbefall

1. Alle Arbeitnehmer erhalten bei Fortbestehen des Arbeitsverhältnisses unter Fortzahlung ihrer vollen Bezüge - Prozentempfänger gemäß § 9 Ziff. 3 (Feiertagsvergütung) - Freizeit in erforderlichem Umfang bis zur Dauer von 3 Arbeitstagen

   a) bei eigener Hochzeit
   b) bei Niederkunft der Ehefrau
   c) bei Todesfällen der Familienmitglieder
      Als Familienmitglieder gelten: Ehegatten, Kinder, Stief- und Pflegekinder, Eltern, Stief- und Pflegeeltern, Schwiegereltern, Geschwister, Großeltern.
   d) Bei Wohnungswechsel (Umzug) von Arbeitnehmern mit eigenem Hausstand.
      Sofern in Fällen von Arbeitsverhinderung gesetzliche Ansprüche auf Erstattung von Lohnausfall gegen Dritte - auch subsidiär (nachrangig) - bestehen, hat der Arbeitnehmer kein Anspruch auf Lohnfortzahlung.

2. Die gleiche Vergütung wie in Ziffer 1 wird - soweit keine andere Entschädigung eintritt - bis zur Höchstdauer von 3 Tagen fortgewährt,

   bei Versäumnis zur Wahrnehmung staatsbürgerlicher Rechte und Ehrenämter, auch solcher gewerkschaftlicher Art,

   bei Vorladung durch ein Gericht als Beisitzer, Sachverständiger oder Zeuge.

   Nach erfolgter Kündigung gelten zum Aufsuchen eines anderen Arbeitsplatzes die gesetzlichen Bestimmungen.

3. Die Arbeitnehmer haben in den vorstehenden Fällen rechtzeitig um Arbeitsbefreiung nachzusuchen. Ist ihnen dies nicht möglich, so haben sie spätestens nach Ablauf von 3 Tagen nach dem ersten Arbeitsversäumnis den Grund der Arbeitsbehinderung nachzuweisen.

   Nachweis der Arbeitsunfähigkeit

   Wird ein Arbeitnehmer bei nachgewiesener Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit an seiner Arbeitsleistung verhindert, ohne daß ihn hieran ein Verschulden trifft, so hat er Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall durch den Arbeitgeber für die Zeit der Arbeitsunfähigkeit bis zur Dauer von sechs Wochen.

   Der Anspruch auf Entgeltfortzahlung entsteht nach 4-wöchiger ununterbrochener Dauer des Arbeitsverhältnisses.

   Berechnungsgrundlage für die Entgeltfortzahlung ist bei Umsatzbeteiligten 1/22 des monatlichen Effektivverdienstes pro Arbeitstag der Arbeitsunfähigkeit, bei Festbesoldeten der vereinbarte Lohn bzw. Gehalt.

   Arbeitnehmer, die ihre Arbeitsunfähigkeit später als 3 Tage anzeigen **und nicht innerhalb dieser Frist nachweisen,** begehen im Wiederholungsfall und nach Abmahnung einen Arbeitsvertragsbruch. Bei einer über 6 Wochen hinausgehenden Erkrankung hat der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber unverzüglich eine Mitteilung über die Fortdauer und das voraussichtliche Ende der Erkrankung zu machen, um die Erstellung des Dienstplanes sicherstellen zu können.

3. Die Ausbildungsvergütungen werden daher wie folgt geregelt:
   a) Die in Rubrik I ausgewiesenen Ausbildungsvergütungen gelten für alle Auszubildenden, die nicht mehr als 39 Stunden in der Woche tätig sind.
   b) Die Rubrik II gilt für volljährige Auszubildende, die pro Woche mehr als 39 Stunden, maximal 44 Stunden tätig sind.

   Durch die Bezahlung der Ausbildungsvergütungen in der Rubrik II sind die entsprechenden Mehrarbeitsvergütungen abgegolten.

Trotz Wegfall des § 9 Abs. 4 JArbSchG ist in der Regel die Beschäftigung eines volljährigen Auszubildenden während des Blockunterrichtes nicht möglich, es sei denn, der Unterricht erfolgt an nur 4 oder weniger Tagen in der Woche.

Von der Schule verursachter Unterrichtsausfall kann nicht zu Minusstunden führen, es sei denn, es handelt sich um ganze Tage, sofern diese zusammenhängend am Anfang oder Ende einer Kalenderwoche liegen und der Unterrichtsausfall bekanntgegeben worden ist.

B Urlaub

1. Für Auszubildende gelten die Urlaubsbestimmungen des § 10.
2. Das Urlaubsjahr ist das Kalenderjahr.

C Internatskosten

1. Die Kostenbeteiligung bei Internatsunterbringung der Auszubildenden regelt sich wie folgt:

   Der nach Anrechnung der Landesbeihilfe verbleibende Betrag für die Internatskosten ist je zur Hälfte vom Ausbildungsbetrieb und vom Auszubildenden zu tragen.

2. Falls eine Änderung der staatlichen Bezuschussung von derzeit 50 Prozent erfolgt, verpflichten sich die Tarifvertragsparteien, unverzüglich eine neue Regelung zu treffen.

   Anmerkung: Eine Kürzung der Ausbildungsvergütung darf infolge der Kostenübernahme nicht erfolgen.

3. Sollte aus dringenden betrieblichen Gründen der Auszubildende während des Abschnitts des Blockunterrichts an den Berufsschulen für das Hotel- und Gaststättengewerbe im Ausbildungsbetrieb eingesetzt werden, ist für die anfallende Ausbildungszeit, sofern nicht innerhalb von einem Monat nach Beendigung des jeweiligen Blockunterrichts Freizeitausgleich erfolgt, ein Zuschlag von 100 Prozent zu vergüten. Entstandene Fahrtkosten sind zu vergüten.

   Die Teilnahme an betrieblichen Ausbildungsmaßnahmen während des Abschnitts des Blockunterrichts an den Berufsschulen für das Hotel- und Gaststättengewerbe ist freiwillig.

C Ausdehnung der Arbeitszeit/Teildienst

Aus betrieblichen Gründen kann die Arbeitszeit unter Beachtung des Betriebsverfassungsgesetzes auf täglich 9 Stunden ausgedehnt werden und durch eine zusammenhängende, mindestens 2-, längstens 3-stündige Ruhepause (Freistunden) unterbrochen werden, welche zur freien Verfügung des Arbeitnehmers steht und während der er den Betrieb verlassen kann.

D Erhöhung der Tarifvergütung bei Arbeit im Teildienst

Bei vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmern und Teilzeitbeschäftigten, deren wöchentliche Arbeitszeit an 5 Arbeitstagen mindestens 30 Stunden beträgt, die mehr als 5-mal im Monat Teildienst (Unterbrechung von mindestens 2 Stunden) leisten, erhöht sich die Tarifvergütung in dem betreffenden Monat **ab 01-01-2002 um EUR 72,-- und ab 01.01.2003 um EUR 80,--**

E Zusätzlicher Freizeitausgleich bei Arbeit an sechs Tagen in der Woche

Für Arbeit an sechs Tagen in der Woche wird folgender zusätzlicher Ausgleich (neben dem Freizeitausgleich nach § 6 G) geschaffen:

Nach 8 Einsätzen dieser Art, die nicht notwendigerweise zusammenhängen müssen, wird ein zusätzlicher bezahlter freier Tag gewährt.

Teilzeitbeschäftigte werden von dieser Regelung erfaßt, wenn sie mehr als 24 Stunden in der Woche tätig sind.

F Höchstarbeitszeit pro Monat

Die monatliche Höchstarbeitszeit darf 198 Stunden nicht überschreiten.

G Freizeitausgleich bei Mehrarbeit

1. Die über die regelmäßige Arbeitszeit gemäß § 6 A hinaus anfallende Arbeitszeit ist innerhalb von 3 Monaten in Freizeit auszugleichen, in Saisonbetrieben spätestens am Ende der Saison. **Sofern in Saisonbetrieben der Ausgleich der anfallenden Mehrarbeit erst zum Ende der Saison erfolgen soll, so ist die monatlich angefallene Arbeitszeit gesondert zu dokumentieren. Aufzeichnungen der Arbeitnehmer sind für ihre Wirksamkeit monatlich vom Arbeitgeber zu unterzeichnen.**

2. Erfolgt kein Freizeitausgleich, ist die angesammelte Arbeitszeit mit dem jeweiligen Mehrarbeitszuschlag nach § 7 abzugelten.

H Arbeitszeit in Saisonbetrieben und bei Großveranstaltungen

Die Arbeitszeit kann abweichend von § 6 A und § 6 C auf täglich 10 Stunden bzw. wöchentlich 55 Stunden festgelegt werden:

a) in Saisonbetrieben während der Saisonzeiten, die im Anhang des Lohn- und Gehaltstarifvertrages vereinbart sind, und

b) in Betrieben bei Großveranstaltungen (Kongresse, Messen und Sportveranstaltungen) während deren Dauer und soweit der Betrieb von ihnen betroffen ist.

I Nachtarbeit/Unterbrechung der Nachtarbeit/Ruhezeit

1. In der Zeit von 22.00 Uhr bis 6.00 Uhr morgens ist eine Unterbrechung der Arbeitszeit unzulässig.

   Wenn in die Arbeitszeit eines Nachtportiers regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft fällt, kann die Arbeitszeit auch bis 10 Stunden täglich verlängert werden.

2. Bei einer durch Pausen unterbrochenen Arbeitszeit muß zwischen 2 Arbeitsschichten eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens 12 Stunden liegen. Innerhalb der jeweils festgelegten wöchentlichen Arbeitszeit ist eine unterschiedliche Verteilung der täglichen Arbeitszeit bis zur Höchstdauer von 10 Stunden am Tage möglich.

II Flexible Arbeitszeiten

1. Die tägliche Arbeitszeit kann zwischen *5* und 10 Stunden an 5 Tagen pro Woche verteilt werden.

   Betriebe, die von dieser Flexibilität Gebrauch machen wollen, müssen folgende Voraussetzungen erfüllen:

   - Zwischen den Parteien muß ein schriftlicher Arbeitsvertrag bestehen.
   - Der Betrieb muß einen dokumentenechten Soll- und Ist-Dienstplan führen, in dem ein Arbeitszeitkonto fortgeschrieben wird.
   - Der Dienstplan ist vom Arbeitnehmer monatlich abzuzeichnen. Auf Wunsch des Arbeitnehmers ist ihm eine Kopie auszuhändigen.
   - Evtl. vom Arbeitnehmer gefertigte Aufzeichnungen über seine Arbeitszeit gelten als Nachweis, wenn sie vom Arbeitgeber abgezeichnet sind.

2. Die Vorschriften des § 6, I finden auch auf § 6. II Anwendung, soweit der Wortlaut des § 6 II dem nicht entgegensteht.

§ 7
Mehrarbeitsvergütung

1. Mehrarbeit ist jede über die regelmäßige monatliche Arbeitszeit (169 Stunden) hinausgehende Arbeit. Jede angefangene halbe Stunde ist als Mehrarbeit und mindestens als halbe Stunde wie folgt zu vergüten:

   Die Grundvergütung für Mehrarbeit beträgt pro Stunde 1/169 des im Lohn- und Geahltstarifvertrag für die 169-stündige Arbeitszeit festgelegten Monatslohnes bzw. Gehaltes.

9. Nimmt ein beurlaubter Arbeitnehmer während seines Urlaubs eine andere auf Erwerb gerichtete Beschäftigung an, so verliert er jeden Anspruch auf Urlaubsvergütung.

10. Erkrankt ein Arbeitnehmer während des Urlaubs, so werden die durch ärztliches Zeugnis nachgewiesenen Tage der Arbeitsunfähigkeit auf den Jahresurlaub nicht angerechnet.

§ 11
Zusätzliches Urlaubsgeld

1. Alle Arbeitnehmer erhalten unter Zugrundelegung der Urlaubsregelung dieses Manteltarifvertrages ein zusätzliches Urlaubsgeld in folgender Höhe:

In den Jahren	2002-2003	2004	2005	
Im 2. Beschäftigungsjahr	8 Euro	9 Euro	10 Euro	brutto pro Urlaubstag
Im 3. Beschäftigungsjahr	9 Euro	10 Euro	11 Euro	

   Das Urlaubsgeld ist aus betrieblichen Mitteln und vor Antritt des Urlaubs zu zahlen.

2. Teilzeitbeschäftigte (Arbeitnehmer, mit denen eine geringere als die regelmäßige Arbeitszeit vereinbart ist) erhalten das Urlaubsgeld im Verhältnis der mit ihnen vereinbarten Arbeitszeit zur regelmäßigen Arbeitszeit des Betriebes.

3. Jugendliche Arbeitnehmer unter 18 Jahren und Auszubildende erhalten pro Kalenderjahr ein zusätzliches Urlaubsgeld in folgender Höhe:

180 Euro

   Im Jahr des Eintritts bzw. Austritts erhalten die Betroffenen für jeden vollen Monat des Bestehens des Arbeits- bzw. Ausbildungsverhältnisses ein Zwölftel, § 10 Abs. 4 gilt entsprechend.

   Das zusätzliche Urlaubsgeld für jugendliche Arbeitnehmer und für Auszubildende ist vor Antritt des Urlaubs zu zahlen, sofern nicht mit dem Betroffenen eine andere Regelung vereinbart wurde.

§ 12
Regelungen für Auszubildende
A Ausbildungszeit

1. Für Auszubildende unter 18 Jahren gelten die Bestimmungen des Jungendarbeitsschutzgesetzes.

2. Bei Auszubildenden über 18 Jahren entspricht die Ausbildungszeit der Regelung der §§ 6 und 8.

   Die regelmäßige wöchentliche Ausbildungszeit beträgt 39 Stunden ausschließlich der Essens- und Ruhepausen (Rubrik I)
   Bei Auszubildenden über 18 Jahren kann die wöchentliche Ausbildungszeit, ausschließlich der Essens- und Ruhepausen, auf höchstens 44 Stunden ausgedehnt werden. (Rubrik II)

5. Der Anspruch auf Urlaub besteht nicht, soweit dem Arbeitnehmer für das laufende Kalenderjahr bereits von einem früheren Arbeitgeber Urlaub gewährt worden ist. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses dem Arbeitnehmer eine Bescheinigung über den im laufenden Kalenderjahr gewährten oder abgegoltenen Urlaub auszuhändigen.

6. Für den Anspruch auf zusätzlichen Urlaub gemäß Ziffer 2 gilt die Arbeit der Saisonarbeiter dann nicht als unterbrochen, wenn sie infolge des Charakters des Betriebes als Saisonbetrieb ausgesetzt werden mußte.

   Die Saisonzeiten innerhalb eines Kalenderjahres gelten als Kalenderjahr im Sinne der Ziffer 2 dieses Paragraphen, sofern der Arbeitnehmer in den vorausgegangenen Kalenderjahren mindestens jeweils 75 Prozent der Saisonzeit gearbeitet hat.

7. a) Bei der zeitlichen Festlegung des Urlaubs sind die Urlaubswünsche des Arbeitnehmers zu berücksichtigen, es sei denn, daß ihrer Berücksichtigung dringende betriebliche Belange oder Urlaubswünsche anderer Arbeitnehmer, die unter sozialen Gesichtpunkten den Vorrang verdienen, entgegenstehen.

   b) Der Urlaub ist zusammenhängend zu gewähren, es sei denn, daß dringende betriebliche oder in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe eine Teilung des Urlaubs erforderlich machen.

   c) Der Urlaub muß im laufenden Kalenderjahr 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. Im Falle der Übertragung muß der Urlaub in den ersten drei Monaten des folgenden Kalenderjahres gewährt und genommen werden. Auf Verlangen des Arbeitnehmers ist ein nach Ziffer 4 a entstehender Teilurlaub jedoch auf das nächste Kalenderjahr zu übertragen.

   Kann der Urlaub wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr ganz oder teilweise genommen werden, so ist er abzugelten.

8. a) Als Urlaubsvergütung erhalten alle festbesoldeten Arbeitnehmer pro Urlaubstag 1/22 ihres monatlichen Gesamtverdienstes.

   b) Die Umsatzbeteiligten erhalten für jeden Urlaubstag 1/22 ihres monatlichen Effektivverdienstes.
   Der monatliche Effektivverdienst wird aus dem Durchschnitt des Effektivverdienstes des vorausgegangenen Kalenderjahres errechnet.

   Bei Umsatzbeteiligten, die erst kurze Zeit im Betrieb tätig sind, errechnet sich der Effektivverdienst nach dem Durchschnitt ihrer Einkünfte während der Beschäftigungszeit im Betrieb. Der Effektivverdienst aus dem vorangegangenen Jahr ist dann zugrundezulegen, wenn der Arbeitnehmer in diesem mindestens 10 Monate im Betrieb beschäftigt war.
   Eine Entnahme der Urlaubsvergütung aus der Bedienungsgeldkasse (Tronc) ist unzulässig.

   c) Verdienstkürzungen die im Berechnungszeitraum infolge von Kurzarbeit, Arbeitsausfällen oder unverschuldetem Arbeitsversäumnis eintreten, bleiben für die Berechnung des Arbeitsentgelts außer Betracht.

   e) Das Urlaubsentgelt ist auf Wunsch des Arbeitnehmers vor Antritt des Urlaubs auszuzahlen.

Der Mehrarbeitszuschlag beträgt:
von der 1. bis 13. Überstunde im Monat 25 %
von der 14. bis 29. Überstunde im Monat 35 %
von der 30. Überstunde im Monat an jeweils 50 %.

2. Bei Mehrarbeit der Umsatzbeteiligten erhöht sich der Garantielohn um die obengenannte Grundvergütung. Die entsprechenden Zuschläge sind aus Mitteln des Arbeitgebers zu bezahlen.

3. Sofern wegen Beginn oder Beendigung des Arbeitsverhältnisses die regelmäßige monatliche Arbeitszeit (169 Stunden) nicht erreicht werden kann, entsteht der Anspruch auf Mehrarbeit mit Überschreitung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit (39 Stunden).

   Für die 1. - 3. Überstunde in der Woche beträgt der Mehrarbeitszuschlag 25 %.
   Für die 4. – 6. Überstunde in der Woche beträgt der Mehrarbeitszuschlag 35 %.
   Ab der 7. Überstunde in der Woche beträgt der Mehrarbeitszuschlag 50 %.

4. In den Sätzen der Vergütung für Auszubildende (Ziffer F des Lohn- und Gehaltstarifvertrages) sind die Zuschläge für gesetzlich und tariflich zulässige Sonntagsarbeit inbegriffen, soweit es sich nicht um Mehrarbeit handelt.

§ 8
Ruhetage

1. Jeder Arbeitnehmer erhält wöchentlich 2 Ruhetage, davon einen ununterbrochenen über die Dauer von mindestens 24 Stunden im Anschluß an eine Nachtruhe. Arbeit welche an diesem Ruhetag geleistet wird, ist als Mehrarbeit mit 50 % besonders zu vergüten, soweit nicht innerhalb von 2 Wochen ein Ersatzruhetag gewährt wird.

   10 Sonntage im Kalenderjahr sind beschäftigungsfrei.

2. Der 2. wöchentliche Ruhetag kann nur im Einverständnis mit dem Arbeitnehmer auch als 2 halbe Tage gewährt werden. Arbeitnehmer, die für einen ganzen Tag zum Dienst eingeteilt sind, haben Anspruch auf entsprechende Beschäftigung.

   Sollte aus betrieblichen Gründen der 2. wöchentliche Ruhetag nicht gewährt werden können, ist er innerhalb von 3 Monaten in Freizeit auszugleichen, in Saisonbetrieben spätestens am Ende der Saison.

   Erfolgt kein Freizeitausgleich, ist die angesammelte Arbeitszeit mit einem Zuschlag von 50 % abzugelten.

3. Für die auf Umsatzbeteiligung beschäftigten Arbeitnehmer erfolgt die Berechnung der Vergütung analog § 10 Ziffer 8a und 8b (Urlaubsregelung).

   Der Zuschlag ist betrieblichen Mitteln zu entnehmen.

§ 9
Feiertagsausgleich und –vergütung

Die Vergütung von Feiertagen regelt sich wie folgt :

1. Ist der Feiertag für den Arbeitnehmer ein Arbeitstag, an welchem er seine Arbeitskraft erbringt , so gilt :

   a) Handelt es sich um einen Montag – Freitag, so wird die Arbeitszeit, die nicht durch besondere freie Tage ausgeglichen wird, mit einem Zuschlag von 125 bzw. 150 Prozent (je nach Feiertag gem. § 34 a II EStG) aus dem Effektivverdienst gesondert vergütet. (Anmerkung : Derzeit ist Feiertagsarbeit für den 1. Mai und die Weihnachtsfeiertage mit 150 Prozent zu vergüten).

   b) Handelt es sich um einen Samstag oder Sonntag, so ist weder ein Zuschlag noch gesonderte Freizeit zu gewähren .

   c) Aushilfen, die nur einem Feiertag beschäftigt werden, haben keinen Anspruch gem. Ziffer 1 a).

2. Wird an einem Feiertag nicht gearbeitet, so gilt :

   a) Handelt es sich um einen Montag – Freitag, so wird bei Festbesoldeten der Feiertag unter Fortzahlung des vereinbarten Lohnes bzw. Gehaltes vergütet ; Umsatzbeteiligte erhalten die Vergütung entsprechend der Berechnung nach Ziffer 3.

   b) Ist der arbeitsfreie Feiertag zugleich der Ruhetag des Arbeitnehmers, so muß dieser bezahlt werden.

   c) Handelt es sich um einen Samstag oder Sonntag , so ist weder zusätzliche Freizeit noch zusätzliche Vergütung, auch nicht bei einem Ruhetag des Arbeitnehmers, zu gewähren.

   d) Fällt der 1. Mai auf einen Samstag und ist dieser ein Ruhetag, so muß dieser bezahlt werden.

3. Anfallende Arbeitszeit, die durch besondere freie Tage - neben den wöchtenlichen Ruhetagen gemäß § 8 - ausgeglichen wird, ist für Umsatzbeteiligte pro Tag in Höhe 1/22 des monatlichen Effektivverdienstes, für Festbesoldete unter Fortzahlung des vereinbarten Lohnes bzw. Gehaltes, zu vergüten.

4. Als Effektivverdienst im Sinne dieser Vorschrift gilt :

   Für Festbesoldete der vereinbarte monatliche Lohn bzw. Gehalt, für Umsatzbeteiligte die in § 10 Ziffer 8b - Urlaub - getroffene Regelung, wobei die Quotelung 1/22 beträgt.

5. Als gesetzliche Feiertage gelten zur Zeit in Baden-Württemberg

   Neujahr
   Erscheingungsfest (6. Januar)
   Karfreitag
   Ostermontag
   1. Mai
   Christi Himmelfahrt
   Pfingstmontag
   Fronleichnam
   Tag der Deutschen Einheit: 3. Oktober
   Allerheiligen (1. Nov)
   Erster Weihnachtstag
   Zweiter Weihnachtstag

§ 10
Urlaub

1. Jeder Arbeitnehmer hat in jedem Kalenderjahr Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub. Der volle Jahresurlaubsanspruch wird erstmalig nach sechsmonatigem Bestehen des Arbeitsverhältnisses erworben.

2. Der Urlaub beträgt jährlich mindestens 25 Arbeitstage, wobei von der 5-Tage-Woche auszugehen ist. Bei ununterbrochener Beschäftigung im gleichen Betrieb erhöht sich der Urlaub :

2. Beschäftigungsjahr (das dem Eintrittsjahr folgende Kalenderjahr)	28 Tage
3. Beschäftigungsjahr	30 Tage

3. Schwerbehinderte erhalten zusätzlichen Urlaub nach Maßgabe der gesetzlichen Bestimmungen.

4. Anspruch auf ein Zwölftel des Jahresurlaubs für jeden vollen Monat des Bestehens des Arbeitsverhältnisses hat der Arbeitnehmer:

a) für Zeiten eines Kalenderjahres, für die er wegen Nichterfüllung der Wartezeit in diesem Kalenderjahr keinen vollen Urlaubsanspruch erwirbt;

b) wenn er vor erfüllter Wartezeit aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet;

c) nach erfüllter Wartezeit im Kalenderjahr des Eintritts bzw. Austritts.

Bruchteile von Urlaubstagen, die mindestens einen halben Tag ergeben, sind auf volle Urlaubstage aufzurunden.

Monate, in denen mehr als die Hälfte gearbeitet wurde, werden als volle Monate gerechnet.

Hat der Arbeitnehmer im Falle des Absatz 4 Buchstabe c bereits Urlaub über den ihm zustehenden Umfang hinaus erhalten, so kann das dafür gezahlte Urlaubsentgelt nicht zurückgefordert werden.

800/06/12/21	
Vertrag vom:	18.03.2002
Gültig ab:	01.01.2002
Kündbar zum:	31.12.2005
Kündigungsfrist:	3 Monate

20001/21

AVE

Manteltarifvertrag

für die
Beschäftigten des
Hotel- und Gaststättengewerbes
in Baden-Württemberg

stark
hilfsbereit
aktiv

NGG
GEWERKSCHAFT

GEWERKSCHAFT
NAHRUNG-GENUSS-
GASTSTÄTTEN
LANDESBEZIRK
BADEN-WÜRTTEMBERG

Auskünfte erteilen die Verwaltungsstellen der Gewerkschaft NGG in Baden-Württemberg

Aalen/Göppingen
70174 Stuttgart
Willi-Bleicher-Str. 20
Telefon: (07 11) 2 02 83 95
Telefax: (07 11) 2 02 83 99

Schwarzwald-Hochrhein
79104 Freiburg
Hebelstr. 10
Telefon: (07 61) 27 30 51
Telefax: (07 61) 27 70 18

74072 Heilbronn
Gartenstr. 64
Telefon: (0 71 31) 8 33 28
Telefax: (0 71 31) 62 04 13

76137 Karlsruhe
Ettlinger Str. 3 A
Telefon: (07 21) 9 32 20 10
Telefax: (07 21) 9 32 20 15

Rhein-Neckar
68161 Mannheim
Hans-Böckler-Str. 1
Telefon: (06 21) 1 25 42 50
Telefax: (06 21) 1 25 42 66

78224 Singen/Hohentwiel
Schwarzwaldstr. 30
Telefon: (0 77 31) 6 40 33-34
Telefax: (0 77 31) 6 94 31

70174 Stuttgart
Willi-Bleicher-Str. 20
Telefon: (07 11) 2 02 83 21
Telefax: (07 11) 2 23 79 69

89077 Ulm
Beyerstr. 28
Telefon: (07 31) 3 71 31-32
Telefax: (07 31) 3 71 33

Manteltarifvertrag

für das Hotel- und Gaststättengewerbe in Baden-Württemberg

Inhaltsverzeichnis — Seite

§ 1 Vertragszweck 4
§ 2 Geltungsbereich 4
§ 3 Arbeitsvermittlung und Einstellung 4
§ 4 Kündigungsfristen, Probezeit, Aushändigung von Arbeitspapieren und Zeugnissen, Verdienstschutz für ältere Arbeitnehmer 5
§ 5 Entlohnung 7
§ 6 Arbeitszeit 10
§ 7 Mehrarbeitsvergütung 12
§ 8 Ruhetage 13
§ 9 Feiertagsausgleich und –vergütung 14
§ 10 Urlaub 15
§ 11 Urlaubsgeld 17
§ 12 Regelungen für Auszubildende 17
§ 13 Lohnzahlung bei Arbeitsversäumnis, Arbeitsunterbrechung, Krankheit, Beihilfe im Sterbefall 19
§ 14 Kost und Wohnung 20
§ 15 Jahressondervergütung 20
§ 16 Garderobe, Berufswäsche und -kleidung, Versicherung 22
§ 17 Werkzeug – Putzmaterial 22
§ 18 Putzarbeiten 23
§ 19 Abzüge – Abgaben 23
§ 20 Kaution - Zechprellereien – Kreditgewährung 23
§ 21 Betriebsvertretung und Vertrauensleute 23
§ 22 Sondervereinbarung 24
§ 23 Ausschlußfristen 24
§ 24 Tarifliche Schiedsgerichte 24
§ 25 Gerichtsstand 25
§ 26 Inkrafttreten 25
§ 27 Laufzeit 25

§ 1
Vertragszweck

Durch diesen Tarifvertrag werden die Arbeitsbedingungen der Arbeitnehmer (ausgenommen Musiker und Artisten) im Hotel-, Beherbergungs- und Gaststättengewerbe des Landes Baden-Württemberg geregelt.

§ 2
Geltungsbereich

1. räumlich: für das Land Baden-Württemberg

2. fachlich: für alle Beherbergungsbetriebe, Gast- und Schankwirtschaften im Sinne des Gaststättengesetzes, einschließlich

   - Bahnhofswirtschaften
   - Autobahnraststätten
   - Betriebe der Systemgastronomie
   - Betriebe der Handelsgastronomie

3. persönlich:
   für die in den vorstehend genannten Betrieben beschäftigten Arbeitnehmer (ausgenommen Musiker und Artisten) und Auszubildenden.

Protokollnotiz:

Die Tarifvertragsparteien sind sich einig darüber, daß dieser Tarifvertrag auch auf Studierende an der Berufsakademie Anwendung findet.

§ 3
Arbeitsvermittlung und Einstellung

1. Arbeitnehmer erhalten die Zu- und Rückreisekosten innerhalb des Bundesgebietes (Fahrgeld II.Kl.) für ein Vorstellungsgespräch vom Arbeitgeber gegen Nachweis erstattet, sofern das Vorstellungsgespräch vom Arbeitgeber verlangt wurde.

2. Arbeitnehmer, die ordnungsgemäß von auswärts eingestellt worden sind, erhalten die Zu- und Rückreisekosten innerhalb des Bundesgebietes (Fahrgeld II.Kl) vom Arbeitgeber gegen Nachweis erstattet, falls ihr Arbeitsverhältnis vor Ablauf von 3 Monaten nach Dienstantritt ohne ihr Verschulden gelöst wird.

§ 4
Kündigungsfristen, Probezeit
Aushändigung von Arbeitspapieren und Zeugnissen,
Verdienstschutz für ältere Arbeitnehmer

A Schriftlicher Arbeitsvertrag

Alle Arbeitsverhältnisse einschließlich der Probe-, Aushilfs- und befristeten Arbeitsverhältnisse sollen spätestens 3 Tage nach Arbeitsaufnahme schriftlich niedergelegt werden.

B Probezeit

Es gelten folgende Kündigungsfristen

1. Probezeit für gewerbliche Arbeitnehmer und Angestellte

Die ersten drei Monate nach der Einstellung gelten als Probezeit. Während dieser Probezeit kann beiderseits wie folgt gekündigt werden:
Innerhalb der ersten 2 Monate mit einer Frist von 3 Kalendertagen zu jedem Kalendertag, im 3. Monat mit einer Frist von 7 Kalendertagen zum 15. oder Monatsletzten.
Wird das Arbeitsverhältnis während der Probezeit nicht gelöst, so gilt es als auf unbestimmte Zeit abgeschlossen.

2. Verlängerte Probezeit für Angestellte

Durch Einzelarbeitsvertrag kann eine Probezeit von insgesamt 6 Monaten vereinbart werden. Während dieser Probezeit kann beiderseits in den ersten 3 Monaten gem.Ziff.1, ab dem 4.Monat mit einer Frist von 2 Wochen zum 15. oder Monatsletzten gekündigt werden.

3. Probezeit für Auszubildende

Das Berufsausbildungsverhältnis beginnt mit der Probezeit. Sie muß mindestens einen Monat und darf höchstens drei Monate betragen.

Während der Probezeit kann das Berufsausbildungsverhältnis jederzeit ohne Einhalten einer Kündigungsfrist gekündigt werden.

Im übrigen gelten die gesetzlichen Bestimmungen.

C Kündigungsfristen

1. Grundkündigung:

   Nach Ablauf der Probezeit gilt beiderseits eine Kündigungsfrist von 4 Wochen zum 15. oder Monatsletzten.

2. Diese Frist verändert sich für beide Seiten nach zweijähriger ununterbrochener Beschäftigungsdauer auf 4 Wochen zum Monatsende.

3. Verlängerte Kündigungsfristen

Die Kündigungsfrist verlängert sich bei einer Kündigung durch den Arbeitgeber:

wenn das Arbeitsverhältnis 5 Jahre ununterbrochen bestanden hat, auf 3 Monate zum Monatsletzten.
Wenn das Arbeitsverhältnis 8 Jahre ununterbrochen bestanden hat, auf 4 Monate zum Monatsletzten.
Wenn das Arbeitsverhältnis 10 Jahre ununterbrochen bestanden hat, auf 5 Monate zum Monatsletzten.
Wenn das Arbeitsverhältnis 12 Jahre ununterbrochen bestanden hat, auf 6 Monate zum Monatsletzten.
Wenn das Arbeitsverhältnis 15 Jahre ununterbrochen bestanden hat, auf 7 Monate zum Monatsletzten.
Wenn das Arbeitsverhältnis 20 Jahre ununterbrochen bestanden hat, auf 8 Monate zum Monatsletzten.

Bei der Berechnung der Beschäftigungsdauer werden Beschäftigungsjahre, die vor Vollendung des 25. Lebensjahres liegen, nicht berücksichtigt.

Bezüglich der Beschäftigungsdauer in Saisonbetrieben gilt die Regelung des § 10 Ziff. 6 MTV entsprechend. In Saisonbetrieben kann abweichend von Satz 1 eine Kündigungsfrist von 1 Monat zum Monatsende vereinbart werden.

4. Der Arbeitnehmer hat vor Antritt des Tarifurlaubs die Urlaubsadresse beim Arbeitgeber zu hinterlegen.
Bei einer während des Tarifurlaubs ausgesprochenen ordentlichen Kündigung beginnt die Kündigungsfrist erst mit der Beendigung des gewährten Tarifurlaubs.

D Zeugnisse

1. Originalzeugnisse bzw. Abschriften sind nach Einsichtnahme bei der Einstellung an den Arbeitnehmer zurückzugeben. Der Arbeitgeber darf für seine Unterlagen Kopien der ihm eingereichten Bewerbungsunterlagen fertigen.

Der Arbeitgeber haftet dem Arbeitnehmer für jeden Schaden, der ihm aus der Zurückhaltung der Zeugnisse erwächst.

2. Nach einjähriger Beschäftigungsdauer hat nach erfolgter Kündigung sowie vor Ablauf eines auf Zeit eingegangenen Arbeitsverhältnisses der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer auf Verlangen angemessene Zeit zum Aufsuchen einer neuen Arbeitsstelle unter Fortzahlung des Lohnes bzw. Gehaltes zu gewähren.
Auf Wunsch ist dem Arbeitnehmer ein vorläufiges Zeugnis auszustellen, das beim Austritt des Arbeitnehmers aus dem Betrieb in ein endgültiges Zeugnis umzutauschen ist.
Beide Zeugnisse müssen sich auf Verlangen des Arbeitnehmers auch auf Angaben über Leistung und Führung erstrecken.
Mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses sind dem Arbeitnehmer die Arbeitspapiere und der rückständige Lohn bzw. das Gehalt auszuhändigen.

E Verdienstschutz für ältere Arbeitnehmer

1. Arbeitnehmern, die das fünfzigste Lebensjahr vollendet haben und bei denen die Summe von Lebensalter und ununterbrochener Betriebszugehörigkeit mindestens die Zahl 68 ergibt, muß bei Versetzung und Änderungskündigung das bisherige (tarifliche) Einkommen unter Zugrundelegung der regelmäßigen (tariflichen) Arbeitszeit erhalten bleiben. Dieses tarifliche Einkommen nimmt an den Tarifveränderungen teil.

2. Das Arbeitsverhältnis endet ohne Kündigung spätestens mit Ablauf des Monats, in dem der Arbeitnehmer sein 65. Lebensjahr vollendet hat bzw. Rentenanspruch hat oder in dem der Arbeitnehmer vorgezogenes Altersruhegeld bezieht.
Das gilt aber nur insoweit, als von dieser Regelung Arbeitnehmer betroffen sind, deren Anspruch auf Altersruhegeld erfüllt ist.

F Betriebszugehörigkeit

Soweit es in diesem Vertrag auf die Betriebszugehörigkeit ankommt, werden alle Beschäftigungsjahre, die im Betrieb ununterbrochen verbracht wurden, zusammengerechnet.

Hinsichtlich der Kündigung werden bei der Berechnung der Beschäftigungsdauer die Beschäftigungsjahre, die vor Vollendung des 25. Lebensjahres liegen, nicht berücksichtigt.

§ 5
Entlohnung
I. Allgemeine Grundsätze

A Eingruppierung

1. Die Entlohnung erfolgt aufgrund eines besonderen Lohn- und Gehaltstarifvertrages. Die Arbeitnehmer sind entsprechend ihrer Tätigkeit in eine der im Lohn- und Gehaltstarifvertrag vorhandenen Positionen einzustufen.
Auf Verlangen ist die Eingruppierung schriftlich zu bestätigen.

2. Die Löhne und Gehälter des Lohn- und Gehaltstarifvertrages sind Mindestsätze. Alle Bestimmungen des Lohn- und Gehaltstarifvertrages sind unabdingbar.

B Zeitpunkt der Lohn- oder Gehaltszahlung

Die Lohn- oder Gehaltszahlung erfolgt spätestens am *5.* des unmittelbar folgenden Monats. Bei Lohn- oder Gehaltsabrechnung über Datenträger erfolgt die Lohn- oder Gehaltsabrechnung und Restzahlung jeweils bis zum 5. Werktag des unmittelbar folgenden Monats.

Auf Verlangen des Arbeitnehmers ist am Monatsschluß eine Abschlagszahlung in Höhe des zu erwartenden Verdienstes auszuzahlen.

C Lohn- oder Gehaltsabrechnung

1. Mit der monatlichen Endabrechnung ist jedem Arbeitnehmer eine Abrechnung mit spezifizierter Angabe der Bezüge und Abzüge auszuhändigen.

Spezifiziert ist eine Lohn- und Gehaltsabrechnung dann, wenn folgende Angaben enthalten sind: Lohn bzw. Gehalt für die vereinbarte Arbeitszeit, Anzahl und Lohn für Mehrarbeitsstunden, evtl. andere Zulagen, Gesamtverdienst, Abzüge, Abschlagszahlungen, auszuzahlender Betrag, § 6 G (Freizeitausgleich bei Mehrarbeit) ist zu beachten.

2. Bei Barzahlung ist der Arbeitnehmer in Gegenwart des Auszahlers zur Nachprüfung der Lohn- bzw. Gehaltszahlung verpflichtet. Stimmt der Geldbetrag mit der Abrechnung nicht überein, so ist dies sofort der Geschäftsleitung oder dem von ihr Beauftragten mitzuteilen. Einwände gegen die rechnerische Richtigkeit der Abrechnung sind spätestens innerhalb von 10 Tagen nach Aushändigung der Abrechnung beim Arbeitgeber geltend zu machen.

3. Verrichtet ein Minderentlohnter für die Dauer einer Lohnperiode die Arbeit eines Besserentlohnten, so erhält er den Lohn des letzteren.

D Umsatzbeteiligte

1. Die Entlohnung des Servierpersonals (Umsatzbeteiligte) erfolgt durch prozentuale Umsatzbeteiligung entsprechend Ziffer 3, unter Beachtung des garantierten Mindesteinkommens (Garantielohn). Erreicht der Arbeitnehmer aus der Umsatzbeteiligung nicht seinen Garantielohn, ggf. zuzüglich der Grundvergütung für Mehrarbeit (§ 7 Ziff.1), so ist der Arbeitgeber verpflichtet, den fehlenden Betrag aus eigenen Mitteln aufzuzahlen.

2. Anstelle der Entlohnung durch prozentuale Umsatzbeteiligung kann mit Zustimmung des Betriebsrates oder, wo dieser nicht besteht, durch Mehrheitsbeschluß der betroffenen Arbeitnehmer mit Zustimmung des Arbeitgebers die Festentlohnung eingeführt werden.

   Das geänderte Entlohnungssystem gilt für die Dauer von 1 Jahr und kann mit einer Frist von 3 Monaten gekündigt werden. Falls nicht vom Arbeitgeber oder der Mehrheit der betroffenen Arbeitnehmer gekündigt wird, verlängert sich die Vereinbarung jeweils um 1 Jahr.

3. Die auf Umsatzbeteiligung beschäftigten Arbeitnehmer (Umsatzbeteiligte) erhalten als Entlohnung mindestens 11,3 Prozent des ausschließlich von ihnen selbst getätigten Umsatzes aus dem Verkauf von Speisen, Getränken, sonstigen Waren oder Leistungen.

   Diese Umsatzbeteiligung errechnet sich aus dem Endpreis wie folgt:

   11,3 Prozent Umsatzbeteiligung entsprechen 8,75 Prozent vom Endpreis.
   Nachstehende Umsatzbeteiligungen sind Rechenhilfen:
   12 Prozent Umsatzbeteiligung = 9,24 Prozent vom Endpreis
   12,5 Prozent Umsatzbeteiligung = 9,58 Prozent vom Endpreis
   13 Prozent Umsatzbeteiligung = 9,92 Prozent vom Endpreis
   14 Prozent Umsatzbeteiligung = 10,59 Prozent vom Endpreis
   15 Prozent Umsatzbeteiligung = 11,24 Prozent vom Endpreis

   Der Endpreis umfaßt den Preis für Waren oder Leistungen, Umsatzanteil der Umsatzbeteiligten, Mehrwertsteuer. Den vorstehenden Sätzen liegt eine Mehrwertsteuer in Höhe von 16 Prozent zugrunde. Im Falle einer Änderung der Höhe der Mehrwertsteuer errechnen die Tarifvertragsparteien die sich daraus ergebenden neuen Anteilsätze der Umsatzbeteiligten und schließen eine entsprechende Änderungsvereinbarung ab, die den Prozentempfängern das vorstehende Anteilsergebnis sichert. Die Höhe der Umsatzbeteiligung ist mit dem betroffenen Arbeitnehmer im Einzelarbeitsvertrag festzulegen.

4. Die laut Ziffern 1 und 3 prozentual vom Umsatz zu errechnenden Löhne bzw. Gehälter stehen ausschließlich dem im Lohn- und Gehaltstarifvertrag unter C. Umsatzbeteiligte aufgeführten Servierpersonal zu.

II. Sonderregelung bei Umsatzbeteiligung

1. In Schankbetrieben und Hotelrestaurants kann mit Zustimmung des Betriebsrates oder, wo dieser nicht besteht, durch Mehrheitsbeschluß der betroffenen Arbeitnehmer im Einvernehmen mit dem Arbeitgeber das Troncsystem eingeführt oder abgeschafft werden.
   Eine solche Änderung kann nur mit einer Vorankündigung von einem Monat durch Aushang erfolgen.
   Erscheint eine Änderung im Entlohnungssystem für erforderlich, so entscheiden hierüber die Betroffenen durch Mehrheitsbeschluß. Die Änderung des Entlohnungssystems kann nur mit einer Vorankündigung von einem Monat erfolgen.
   Der Tronc wird durch den Betriebsinhaber verwaltet und bis spätestens zum 5. (bzw. bei EDV zum 15.) des darauffolgenden Monats mit den beteiligten Arbeitnehmern abgerechnet.

2. Der Betriebsrat und die nach § 24 zu bildenden Schiedsgerichte haben jederzeit Einblicksrecht in die erforderlichen Unterlagen.

3. Werden die Garantielöhne der Umsatzbeteiligten durch die Umsatzbeteiligung eines Monats nicht erreicht, so sind die Fehlbeträge am Schluß des gleichen Monats bzw. bis spätestens zum 5. (bzw. bei EDV zum 15.) des unmittelbar folgenden Monats durch den Arbeitgeber aufzuzahlen.

   Der Garantielohn gilt bei Saisonbetrieben als erreicht, wenn er im Durchschnitt von drei Monaten aus dem Tronc gedeckt wird. Die der Auszahlung zugrunde liegende Periode von drei Monaten muß in jedem Betrieb im voraus mit dem Betriebsrat oder, wo dieser nicht besteht, mit den betroffenen Arbeitnehmern festgelegt werden. Die Auszahlung erfolgt in den ersten beiden Monaten auf der Grundlage der Garantielöhne und am Ende des dritten Monats auf der Grundlage der Gesamtabrechnung der in den drei Monaten vereinnahmten Umsatzanteile. Wird hierbei die Summe der Garantielöhne für drei Monate durch den Tronc nicht gedeckt, so hat der Arbeitgeber die Fehlbeträge aus eigenen Mitteln aufzuzahlen.

   Als Saisonbetriebe gelten diejenigen Betriebe, welche in den im Anhang des Lohn- und Gehaltstarifvertrages verzeichneten Orten liegen, während der jeweils angegebenen Zeitdauer, und Betriebe mit vorwiegendem Saisoncharakter, soweit sie in dem Anhang des Lohn- und Gehaltstarifvertrages besonders aufgeführt sind. Für Fremdenheime und Pensionen gilt die im Lohn- und Gehaltstarif unter Abschnitt D getroffene Sonderregelung.

4. Als Verteilungsschlüssel beim Troncsystem gilt der tarifliche Garantielohn entsprechend der geleisteten Arbeitszeit.

5. Die Beschäftigung von Oberkellnern ohne Revier (ausgenommen der Oberkellner in Hotels und erstrangigen Restaurants) und deren Beteiligung am Tronc setzt voraus, daß im französischen System serviert wird und diesen Oberkellnern mindestens 10 Kellner unterstellt sind, die "Chefs de rang", "Commis" und Auszubildende im 3. Ausbildungsjahr umfassen, wobei anstelle von zwei Commis auch zwei im 3. Ausbildungsjahr stehende Auszubildende treten können.
   Als Oberkellner ohne Revier gelten grundsätzlich nur solche Arbeitskräfte, welche den Kellnerberuf erlernt haben. Ihr Betätigungsfeld ist folgendes:

Beratung der Gäste über Speisen und Getränke sowie Entgegennahme der Bestellungen mit Weiterleitung an die Chefs de rang. Durch diese Tätigkeit, welche auch ausschlaggebend umsatzerhöhend wirken muß, tragen sie ihren Anteil zur Stärkung des Tronc bei. Neben der Überwachung des Service obliegt ihnen auch das etwaige Tranchieren von Speisen in unmittelbarer Nähe der Gäste.

6. Arbeitnehmer, die lediglich platzanweisende, aufsichts- oder geschäftsführende Tätigkeiten ausüben, sind vom Betriebsinhaber aus eigenen Mitteln zu entlohnen.

§ 6
Arbeitszeit

A Regelmäßige Arbeitszeit

1. Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit beträgt 39 Stunden, die regelmäßige tägliche Arbeitszeit beträgt mindestens 7 Stunden und höchstens 8 Stunden an jeweils 5 Tagen pro Woche, ausschließlich der Essens- und Ruhepausen.

   Während dieser Pausen müssen die Arbeitnehmer von jeder Arbeit freigestellt werden.

2. Die Gewährung der Arbeitszeitverkürzung von der 40-Stunden-Woche zur 39-Stunden-Woche kann durch Zusammenfassung zu halben oder ganzen Tagen erfolgen.

3. Für jugendliche und weibliche Arbeitnehmer gelten die besonderen gesetzlichen Schutzbestimmungen. Die Berufsschulzeit gilt als Arbeitszeit, desgleichen die für zusätzliche Fachschulkurse benötigte Zeit.

4. Am 24. Dezember soll nach Möglichkeit den Arbeitnehmern ab 15.00 Uhr bezahlte Freizeit gegeben werden. Arbeitnehmer, die am 24. Dezember nach 16.00 Uhr mehr als 4 Stunden arbeiten müssen, erhalten zusätzlich einen freien bezahlten Tag.

B Festlegung der Arbeitszeit/Dienstplan

1. Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit und der Pausen werden unter Beachtung des Betriebsverfassungsgesetzes schriftlich festgelegt und durch Aushang bekanntgegeben.

2. Betriebe bis einschließlich 5 Arbeitnehmer sollen einen Dienstplan erstellen, und Betriebe ab 6 Arbeitnehmern und Ausbildungsbetriebe müssen einen Dienstplan erstellen. Dienstpläne sind spätestens am Freitag der laufenden Woche für Montag bis Sonntag der folgenden Woche zu erstellen und auszuhängen.

   Eine Abweichung vom vorgesehenen Dienstplan muß, außer in unvorhergesehenen Fällen, mindestens 3 Tage vorher mitgeteilt werden. Unterbleibt die Ankündigung, ist der Arbeitnehmer nur zur Einhaltung des vorgesehenen Dienstplans verpflichtet.

   Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf die Bezahlung der vereinbarten Monatsarbeitszeit.

C Ausdehnung der Arbeitszeit/Teildienst

Aus betrieblichen Gründen kann die Arbeitszeit unter Beachtung des Betriebsverfassungsgesetzes auf täglich 9 Stunden ausgedehnt werden und durch eine zusammenhängende, mindestens 2-, längstens 3-stündige Ruhepause (Freistunden) unterbrochen werden, welche zur freien Verfügung des Arbeitnehmers steht und während der er den Betrieb verlassen kann.

D Erhöhung der Tarifvergütung bei Arbeit im Teildienst

Bei vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmern und Teilzeitbeschäftigten, deren wöchentliche Arbeitszeit an 5 Arbeitstagen mindestens 30 Stunden beträgt, die mehr als 5-mal im Monat Teildienst (Unterbrechung von mindestens 2 Stunden) leisten, erhöht sich die Tarifvergütung in dem betreffenden Monat **ab 01-01-2002 um EUR 72,-- und ab 01.01.2003 um EUR 80,--**

E Zusätzlicher Freizeitausgleich bei Arbeit an sechs Tagen in der Woche

Für Arbeit an sechs Tagen in der Woche wird folgender zusätzlicher Ausgleich (neben dem Freizeitausgleich nach § 6 G) geschaffen:

Nach 8 Einsätzen dieser Art, die nicht notwendigerweise zusammenhängen müssen, wird ein zusätzlicher bezahlter freier Tag gewährt.

Teilzeitbeschäftigte werden von dieser Regelung erfaßt, wenn sie mehr als 24 Stunden in der Woche tätig sind.

F Höchstarbeitszeit pro Monat

Die monatliche Höchstarbeitszeit darf 198 Stunden nicht überschreiten.

G Freizeitausgleich bei Mehrarbeit

1. Die über die regelmäßige Arbeitszeit gemäß § 6 A hinaus anfallende Arbeitszeit ist innerhalb von 3 Monaten in Freizeit auszugleichen, in Saisonbetrieben spätestens am Ende der Saison. **Sofern in Saisonbetrieben der Ausgleich der anfallenden Mehrarbeit erst zum Ende der Saison erfolgen soll, so ist die monatlich angefallene Arbeitszeit gesondert zu dokumentieren. Aufzeichnungen der Arbeitnehmer sind für ihre Wirksamkeit monatlich vom Arbeitgeber zu unterzeichnen.**

2. Erfolgt kein Freizeitausgleich, ist die angesammelte Arbeitszeit mit dem jeweiligen Mehrarbeitszuschlag nach § 7 abzugelten.

H Arbeitszeit in Saisonbetrieben und bei Großveranstaltungen

Die Arbeitszeit kann abweichend von § 6 A und § 6 C auf täglich 10 Stunden bzw. wöchentlich 55 Stunden festgelegt werden:

a) In Saisonbetrieben während der Saisonzeiten, die im Anhang des Lohn- und Gehaltstarifvertrages vereinbart sind, und

b) in Betrieben bei Großveranstaltungen (Kongresse, Messen und Sportveranstaltungen) während deren Dauer und soweit der Betrieb von ihnen betroffen ist.

I Nachtarbeit/Unterbrechung der Nachtarbeit/Ruhezeit

1. In der Zeit von 22.00 Uhr bis 6.00 Uhr morgens ist eine Unterbrechung der Arbeitszeit unzulässig.

   Wenn in die Arbeitszeit eines Nachtportiers regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft fällt, kann die Arbeitszeit auch bis 10 Stunden täglich verlängert werden.

2. Bei einer durch Pausen unterbrochenen Arbeitszeit muß zwischen 2 Arbeitsschichten eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens 12 Stunden liegen. Innerhalb der jeweils festgelegten wöchentlichen Arbeitszeit ist eine unterschiedliche Verteilung der täglichen Arbeitszeit bis zur Höchstdauer von 10 Stunden am Tage möglich.

II Flexible Arbeitszeiten

1. Die tägliche Arbeitszeit kann zwischen 5 und 10 Stunden an 5 Tagen pro Woche verteilt werden.

   Betriebe, die von dieser Flexibilität Gebrauch machen wollen, müssen folgende Voraussetzungen erfüllen:

   - Zwischen den Parteien muß ein schriftlicher Arbeitsvertrag bestehen.
   - Der Betrieb muß einen dokumentenechten Soll- und Ist-Dienstplan führen, in dem ein Arbeitszeitkonto fortgeschrieben wird.
   - Der Dienstplan ist vom Arbeitnehmer monatlich abzuzeichnen. Auf Wunsch des Arbeitnehmers ist ihm eine Kopie auszuhändigen.
   - Evtl. vom Arbeitnehmer gefertigte Aufzeichnungen über seine Arbeitszeit gelten als Nachweis, wenn sie vom Arbeitgeber abgezeichnet sind.

2. Die Vorschriften des § 6, I finden auch auf § 6, II Anwendung, soweit der Wortlaut des § 6 II dem nicht entgegensteht.

§ 7
Mehrarbeitsvergütung

1. Mehrarbeit ist jede über die regelmäßige monatliche Arbeitszeit (169 Stunden) hinausgehende Arbeit. Jede angefangene halbe Stunde ist als Mehrarbeit und mindestens als halbe Stunde wie folgt zu vergüten:

   Die Grundvergütung für Mehrarbeit beträgt pro Stunde 1/169 des im Lohn- und Gehaltstarifvertrag für die 169-stündige Arbeitszeit festgelegten Monatslohnes bzw. Gehaltes.

Der Mehrarbeitszuschlag beträgt:
von der 1. bis 13. Überstunde im Monat 25 %
von der 14. bis 29. Überstunde im Monat 35 %
von der 30. Überstunde im Monat an jeweils 50 %.

2. Bei Mehrarbeit der Umsatzbeteiligten erhöht sich der Garantielohn um die obengenannte Grundvergütung. Die entsprechenden Zuschläge sind aus Mitteln des Arbeitgebers zu bezahlen.

3. Sofern wegen Beginn oder Beendigung des Arbeitsverhältnisses die regelmäßige monatliche Arbeitszeit (169 Stunden) nicht erreicht werden kann, entsteht der Anspruch auf Mehrarbeit mit Überschreitung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit (39 Stunden).

   Für die 1. - 3. Überstunde in der Woche beträgt der Mehrarbeitszuschlag 25 %.
   Für die 4. – 6. Überstunde in der Woche beträgt der Mehrarbeitszuschlag 35 %.
   Ab der 7. Überstunde in der Woche beträgt der Mehrarbeitszuschlag 50 %.

4. In den Sätzen der Vergütung für Auszubildende (Ziffer F des Lohn- und Gehaltstarifvertrages) sind die Zuschläge für gesetzlich und tariflich zulässige Sonntagsarbeit inbegriffen, soweit es sich nicht um Mehrarbeit handelt.

§ 8
Ruhetage

1. Jeder Arbeitnehmer erhält wöchentlich 2 Ruhetage, davon einen ununterbrochenen über die Dauer von mindestens 24 Stunden im Anschluß an eine Nachtruhe. Arbeit welche an diesem Ruhetag geleistet wird, ist als Mehrarbeit mit 50 % besonders zu vergüten, soweit nicht innerhalb von 2 Wochen ein Ersatzruhetag gewährt wird.

   10 Sonntage im Kalenderjahr sind beschäftigungsfrei.

2. Der 2. wöchentliche Ruhetag kann nur im Einverständnis mit dem Arbeitnehmer auch als 2 halbe Tage gewährt werden. Arbeitnehmer, die für einen ganzen Tag zum Dienst eingeteilt sind, haben Anspruch auf entsprechende Beschäftigung.

   Sollte aus betrieblichen Gründen der 2. wöchentliche Ruhetag nicht gewährt werden können, ist er innerhalb von 3 Monaten in Freizeit auszugleichen, in Saisonbetrieben spätestens am Ende der Saison.

   Erfolgt kein Freizeitausgleich, ist die angesammelte Arbeitszeit mit einem Zuschlag von 50 % abzugelten.

3. Für die auf Umsatzbeteiligung beschäftigten Arbeitnehmer erfolgt die Berechnung der Vergütung analog § 10 Ziffer 8a und 8b (Urlaubsregelung).

   Der Zuschlag ist betrieblichen Mitteln zu entnehmen.

§ 9
Feiertagsausgleich und –vergütung

Die Vergütung von Feiertagen regelt sich wie folgt :

1. Ist der Feiertag für den Arbeitnehmer ein Arbeitstag, an welchem er seine Arbeitskraft erbringt , so gilt :

   a) Handelt es sich um einen Montag – Freitag, so wird die Arbeitszeit, die nicht durch besondere freie Tage ausgeglichen wird, mit einem Zuschlag von 125 bzw. 150 Prozent (je nach Feiertag gem. § 34 a II EStG) aus dem Effektivverdienst gesondert vergütet. (Anmerkung : Derzeit ist Feiertagsarbeit für den 1. Mai und die Weihnachtsfeiertage mit 150 Prozent zu vergüten).

   b) Handelt es sich um einen Samstag oder Sonntag, so ist weder ein Zuschlag noch gesonderte Freizeit zu gewähren .

   c) Aushilfen, die nur einem Feiertag beschäftigt werden, haben keinen Anspruch gem. Ziffer 1 a).

2. Wird an einem Feiertag nicht gearbeitet, so gilt :

   a) Handelt es sich um einen Montag – Freitag, so wird bei Festbesoldeten der Feiertag unter Fortzahlung des vereinbarten Lohnes bzw. Gehaltes vergütet ; Umsatzbeteiligte erhalten die Vergütung entsprechend der Berechnung nach Ziffer 3.

   b) Ist der arbeitsfreie Feiertag zugleich der Ruhetag des Arbeitnehmers, so muß dieser bezahlt werden.

   c) Handelt es sich um einen Samstag oder Sonntag , so ist weder zusätzliche Freizeit noch zusätzliche Vergütung, auch nicht bei einem Ruhetag des Arbeitnehmers, zu gewähren.

   d) Fällt der 1. Mai auf einen Samstag und ist dieser ein Ruhetag, so muß dieser bezahlt werden.

3. Anfallende Arbeitszeit, die durch besondere freie Tage - neben den wöchtentlichen Ruhetagen gemäß § 8 - ausgeglichen wird, ist für Umsatzbeteiligte pro Tag in Höhe 1/22 des monatlichen Effektivverdienstes, für Festbesoldete unter Fortzahlung des vereinbarten Lohnes bzw. Gehaltes, zu vergüten.

4. Als Effektivverdienst im Sinne dieser Vorschrift gilt :

   Für Festbesoldete der vereinbarte monatliche Lohn bzw. Gehalt, für Umsatzbeteiligte die in § 10 Ziffer 8b - Urlaub - getroffene Regelung, wobei die Quotelung 1/22 beträgt.

5. Als gesetzliche Feiertage gelten zur Zeit in Baden-Württemberg

   Neujahr
   Erscheingungsfest (6. Januar)
   Karfreitag
   Ostermontag
   1. Mai
   Christi Himmelfahrt
   Pfingstmontag
   Fronleichnam
   Tag der Deutschen Einheit: 3. Oktober
   Allerheiligen (1. Nov)
   Erster Weihnachtstag
   Zweiter Weihnachtstag

§ 10
Urlaub

1. Jeder Arbeitnehmer hat in jedem Kalenderjahr Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub. Der volle Jahresurlaubsanspruch wird erstmalig nach sechsmonatigem Bestehen des Arbeitsverhältnisses erworben.

2. Der Urlaub beträgt jährlich mindestens 25 Arbeitstage, wobei von der 5-Tage-Woche auszugehen ist. Bei ununterbrochener Beschäftigung im gleichen Betrieb erhöht sich der Urlaub :

2. Beschäftigungsjahr (das dem Eintrittsjahr folgende Kalenderjahr)	28 Tage
3. Beschäftigungsjahr	30 Tage

3. Schwerbehinderte erhalten zusätzlichen Urlaub nach Maßgabe der gesetzlichen Bestimmungen.

4. Anspruch auf ein Zwölftel des Jahresurlaubs für jeden vollen Monat des Bestehens des Arbeitsverhältnisses hat der Arbeitnehmer:

a) für Zeiten eines Kalenderjahres, für die er wegen Nichterfüllung der Wartezeit in diesem Kalenderjahr keinen vollen Urlaubsanspruch erwirbt;

b) wenn er vor erfüllter Wartezeit aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet;

c) nach erfüllter Wartezeit im Kalenderjahr des Eintritts bzw. Austritts.

Bruchteile von Urlaubstagen, die mindestens einen halben Tag ergeben, sind auf volle Urlaubstage aufzurunden.

Monate, in denen mehr als die Hälfte gearbeitet wurde, werden als volle Monate gerechnet.

Hat der Arbeitnehmer im Falle des Absatz 4 Buchstabe c bereits Urlaub über den ihm zustehenden Umfang hinaus erhalten, so kann das dafür gezahlte Urlaubsentgelt nicht zurückgefordert werden.

5. Der Anspruch auf Urlaub besteht nicht, soweit dem Arbeitnehmer für das laufende Kalenderjahr bereits von einem früheren Arbeitgeber Urlaub gewährt worden ist. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses dem Arbeitnehmer eine Bescheinigung über den im laufenden Kalenderjahr gewährten oder abgegoltenen Urlaub auszuhändigen.

6. Für den Anspruch auf zusätzlichen Urlaub gemäß Ziffer 2 gilt die Arbeit der Saisonarbeiter dann nicht als unterbrochen, wenn sie infolge des Charakters des Betriebes als Saisonbetrieb ausgesetzt werden mußte.

   Die Saisonzeiten innerhalb eines Kalenderjahres gelten als Kalenderjahr im Sinne der Ziffer 2 dieses Paragraphen, sofern der Arbeitnehmer in den vorausgegangenen Kalenderjahren mindestens jeweils 75 Prozent der Saisonzeit gearbeitet hat.

7. a) Bei der zeitlichen Festlegung des Urlaubs sind die Urlaubswünsche des Arbeitnehmers zu berücksichtigen, es sei denn, daß ihrer Berücksichtigung dringende betriebliche Belange oder Urlaubswünsche anderer Arbeitnehmer, die unter sozialen Gesichtpunkten den Vorrang verdienen, entgegenstehen.

   b) Der Urlaub ist zusammenhängend zu gewähren, es sei denn, daß dringende betriebliche oder in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe eine Teilung des Urlaubs erforderlich machen.

   c) Der Urlaub muß im laufenden Kalenderjahr 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. Im Falle der Übertragung muß der Urlaub in den ersten drei Monaten des folgenden Kalenderjahres gewährt und genommen werden. Auf Verlangen des Arbeitnehmers ist ein nach Ziffer 4 a entstehender Teilurlaub jedoch auf das nächste Kalenderjahr zu übertragen.

   Kann der Urlaub wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr ganz oder teilweise genommen werden, so ist er abzugelten.

8. a) Als Urlaubsvergütung erhalten alle festbesoldeten Arbeitnehmer pro Urlaubstag 1/22 ihres monatlichen Gesamtverdienstes.

   b) Die Umsatzbeteiligten erhalten für jeden Urlaubstag 1/22 ihres monatlichen Effektivverdienstes.
   Der monatliche Effektivverdienst wird aus dem Durchschnitt des Effektivverdienstes des vorausgegangenen Kalenderjahres errechnet.

   Bei Umsatzbeteiligten, die erst kurze Zeit im Betrieb tätig sind, errechnet sich der Effektivverdienst nach dem Durchschnitt ihrer Einkünfte während der Beschäftigungszeit im Betrieb. Der Effektivverdienst aus dem vorangegangenen Jahr ist dann zugrundezulegen, wenn der Arbeitnehmer in diesem mindestens 10 Monate im Betrieb beschäftigt war.
   Eine Entnahme der Urlaubsvergütung aus der Bedienungsgeldkasse (Tronc) ist unzulässig.

   c) Verdienstkürzungen die im Berechnungszeitraum infolge von Kurzarbeit, Arbeitsausfällen oder unverschuldetem Arbeitsversäumnis eintreten, bleiben für die Berechnung des Arbeitsentgelts außer Betracht.

   e) Das Urlaubsentgelt ist auf Wunsch des Arbeitnehmers vor Antritt des Urlaubs auszuzahlen.

9. Nimmt ein beurlaubter Arbeitnehmer während seines Urlaubs eine andere auf Erwerb gerichtete Beschäftigung an, so verliert er jeden Anspruch auf Urlaubsvergütung.

10. Erkrankt ein Arbeitnehmer während des Urlaubs, so werden die durch ärztliches Zeugnis nachgewiesenen Tage der Arbeitsunfähigkeit auf den Jahresurlaub nicht angerechnet.

§ 11
Zusätzliches Urlaubsgeld

1. Alle Arbeitnehmer erhalten unter Zugrundelegung der Urlaubsregelung dieses Manteltarifvertrages ein zusätzliches Urlaubsgeld in folgender Höhe:

In den Jahren	2002-2003	2004	2005	
im 2. Beschäftigungsjahr	8 Euro	9 Euro	10 Euro	brutto pro Urlaubstag
im 3. Beschäftigungsjahr	9 Euro	10 Euro	11 Euro	

   Das Urlaubsgeld ist aus betrieblichen Mitteln und vor Antritt des Urlaubs zu zahlen.

2. Teilzeitbeschäftigte (Arbeitnehmer, mit denen eine geringere als die regelmäßige Arbeitszeit vereinbart ist) erhalten das Urlaubsgeld im Verhältnis der mit ihnen vereinbarten Arbeitszeit zur regelmäßigen Arbeitszeit des Betriebes.

3. Jugendliche Arbeitnehmer unter 18 Jahren und Auszubildende erhalten pro Kalenderjahr ein zusätzliches Urlaubsgeld in folgender Höhe:

180 Euro

   Im Jahr des Eintritts bzw. Austritts erhalten die Betroffenen für jeden vollen Monat des Bestehens des Arbeits- bzw. Ausbildungsverhältnisses ein Zwölftel. § 10 Abs. 4 gilt entsprechend.

   Das zusätzliche Urlaubsgeld für jugendliche Arbeitnehmer und für Auszubildende ist vor Antritt des Urlaubs zu zahlen, sofern nicht mit dem Betroffenen eine andere Regelung vereinbart wurde.

§ 12
Regelungen für Auszubildende
A Ausbildungszeit

1. Für Auszubildende unter 18 Jahren gelten die Bestimmungen des Jugendarbeitsschutzgesetzes.

2. Bei Auszubildenden über 18 Jahren entspricht die Ausbildungszeit der Regelung der §§ 6 und 8.

   Die regelmäßige wöchentliche Ausbildungszeit beträgt 39 Stunden ausschließlich der Essens- und Ruhepausen (Rubrik I)
   Bei Auszubildenden über 18 Jahren kann die wöchentliche Ausbildungszeit, ausschließlich der Essens- und Ruhepausen, auf höchstens 44 Stunden ausgedehnt werden. (Rubrik II)

3. Die Ausbildungsvergütungen werden daher wie folgt geregelt:
   a) Die in Rubrik I ausgewiesenen Ausbildungsvergütungen gelten für alle Auszubildenden, die nicht mehr als 39 Stunden in der Woche tätig sind.
   b) Die Rubrik II gilt für volljährige Auszubildende, die pro Woche mehr als 39 Stunden, maximal 44 Stunden tätig sind.

   Durch die Bezahlung der Ausbildungsvergütungen in der Rubrik II sind die entsprechenden Mehrarbeitsvergütungen abgegolten.

Trotz Wegfall des § 9 Abs. 4 JArbSchG ist in der Regel die Beschäftigung eines volljährigen Auszubildenden während des Blockunterrichtes nicht möglich, es sei denn, der Unterricht erfolgt an nur 4 oder weniger Tagen in der Woche.

Von der Schule verursachter Unterrichtsausfall kann nicht zu Minusstunden führen, es sei denn, es handelt sich um ganze Tage, sofern diese zusammenhängend am Anfang oder Ende einer Kalenderwoche liegen und der Unterrichtsausfall bekanntgegeben worden ist.

B Urlaub

1. Für Auszubildende gelten die Urlaubsbestimmungen des § 10.
2. Das Urlaubsjahr ist das Kalenderjahr.

C Internatskosten

1. Die Kostenbeteiligung bei Internatsunterbringung der Auszubildenden regelt sich wie folgt:

   Der nach Anrechnung der Landesbeihilfe verbleibende Betrag für die Internatskosten ist je zur Hälfte vom Ausbildungsbetrieb und vom Auszubildenden zu tragen.

2. Falls eine Änderung der staatlichen Bezuschussung von derzeit 50 Prozent erfolgt, verpflichten sich die Tarifvertragsparteien, unverzüglich eine neue Regelung zu treffen.

   Anmerkung: Eine Kürzung der Ausbildungsvergütung darf infolge der Kostenübernahme nicht erfolgen.

3. Sollte aus dringenden betrieblichen Gründen der Auszubildende während des Abschnitts des Blockunterrichts an den Berufsschulen für das Hotel- und Gaststättengewerbe im Ausbildungsbetrieb eingesetzt werden, ist für die anfallende Ausbildungszeit, sofern nicht innerhalb von einem Monat nach Beendigung des jeweiligen Blockunterrichts Freizeitausgleich erfolgt, ein Zuschlag von 100 Prozent zu vergüten. Entstandene Fahrtkosten sind zu vergüten.

   Die Teilnahme an betrieblichen Ausbildungsmaßnahmen während des Abschnitts des Blockunterrichts an den Berufsschulen für das Hotel- und Gaststättengewerbe ist freiwillig.

§ 13
Lohnzahlung bei Arbeitsversäumnis, Arbeitsunterbrechung, Krankheit - Beihilfe im Sterbefall

1. Alle Arbeitnehmer erhalten bei Fortbestehen des Arbeitsverhältnisses unter Fortzahlung ihrer vollen Bezüge - Prozentempfänger gemäß § 9 Ziff. 3 (Feiertagsvergütung) - Freizeit in erforderlichem Umfang bis zur Dauer von 3 Arbeitstagen

   a) bei eigener Hochzeit
   b) bei Niederkunft der Ehefrau
   c) bei Todesfällen der Familienmitglieder
      Als Familienmitglieder gelten: Ehegatten, Kinder, Stief- und Pflegekinder, Eltern, Stief- und Pflegeeltern, Schwiegereltern, Geschwister, Großeltern.
   d) Bei Wohnungswechsel (Umzug) von Arbeitnehmern mit eigenem Hausstand.
      Sofern in Fällen von Arbeitsverhinderung gesetzliche Ansprüche auf Erstattung von Lohnausfall gegen Dritte - auch subsidiär (nachrangig) - bestehen, hat der Arbeitnehmer kein Anspruch auf Lohnfortzahlung.

2. Die gleiche Vergütung wie in Ziffer 1 wird - soweit keine andere Entschädigung eintritt - bis zur Höchstdauer von 3 Tagen fortgewährt,

   bei Versäumnis zur Wahrnehmung staatsbürgerlicher Rechte und Ehrenämter, auch solcher gewerkschaftlicher Art,

   bei Vorladung durch ein Gericht als Beisitzer, Sachverständiger oder Zeuge.

   Nach erfolgter Kündigung gelten zum Aufsuchen eines anderen Arbeitsplatzes die gesetzlichen Bestimmungen.

3. Die Arbeitnehmer haben in den vorstehenden Fällen rechtzeitig um Arbeitsbefreiung nachzusuchen. Ist ihnen dies nicht möglich, so haben sie spätestens nach Ablauf von 3 Tagen nach dem ersten Arbeitsversäumnis den Grund der Arbeitsbehinderung nachzuweisen.

Nachweis der Arbeitsunfähigkeit

Wird ein Arbeitnehmer bei nachgewiesener Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit an seiner Arbeitsleistung verhindert, ohne daß ihn hieran ein Verschulden trifft, so hat er Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall durch den Arbeitgeber für die Zeit der Arbeitsunfähigkeit bis zur Dauer von sechs Wochen.

Der Anspruch auf Entgeltfortzahlung entsteht nach 4-wöchiger ununterbrochener Dauer des Arbeitsverhältnisses.

Berechnungsgrundlage für die Entgeltfortzahlung ist bei Umsatzbeteiligten 1/22 des monatlichen Effektivverdienstes pro Arbeitstag der Arbeitsunfähigkeit, bei Festbesoldeten der vereinbarte Lohn bzw. Gehalt.

Arbeitnehmer, die ihre Arbeitsunfähigkeit später als 3 Tage anzeigen und nicht innerhalb dieser Frist nachweisen, begehen im Wiederholungsfall und nach Abmahnung einen Arbeitsvertragsbruch. Bei einer über 6 Wochen hinausgehenden Erkrankung hat der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber unverzüglich eine Mitteilung über die Fortdauer und das voraussichtliche Ende der Erkrankung zu machen, um die Erstellung des Dienstplanes sicherstellen zu können.

5. Stirbt ein Arbeitnehmer, der mindestens drei Jahre im Betrieb beschäftigt war, so ist sein Lohn oder Gehalt auf der Basis des Effektivverdienstes für die Dauer von zwei Wochen - vom Todestag an gerechnet - an den mit ihm in Hausgemeinschaft lebenden Ehegatten oder an die noch minderjährigen Kinder weiterzuzahlen.

   Dem verstorbenen Verheirateten ist der Ledige gleichzustellen, wenn er alleiniger Ernährer seiner Eltern war; an diese erfolgt die Lohnfortzahlung.

   Die Dauer der Weiterzahlung von Lohn oder Gehalt verlängert sich nach
   einer Betriebszugehörigkeit von 5 Jahren auf 4 Wochen,
   einer Betriebszugehörigkeit von 9 Jahren auf 6 Wochen.
   Beim Tod durch Betriebsunfall entfällt die Wartezeit.

6. Alle aus Vorstehendem anfallenden Vergütungen an Arbeitnehmer resp. deren Angehörige sind vom Arbeitgeber aus eigenen Mitteln zu bestreiten.

§ 14
Kost und Wohnung

1. Die im Lohn- und Gehaltstarifvertrag vereinbarten Beträge sind Bruttobezüge. Die Arbeitnehmer haben keinen Anspruch auf Naturalleistungen (Kost, Wohnung usw.).

2. Es liegt im freien Ermessen eines jeden Arbeitnehmers, ob er bei einem entsprechenden Angebot des Arbeitgebers Verpflegung, Wohnung, Unterkunft ganz oder teilweise vom Betrieb kaufen oder mieten will. Entscheidet er sich hierzu, dann ist er Käufer oder Mieter resp. Untermieter und zahlt dafür den vereinbarten Preis.

   Diese Vereinbarung kann nur mit einmonatiger Frist zum Monatsende gekündigt werden und endet automatisch bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

3. Bei den in der Küche beschäftigten Arbeitnehmern ist davon auszugehen, daß sie mindestens eine Hauptmahlzeit einnehmen. Der in der amtlichen Sachbezugswertverordnung festgesetzte Betrag darf hierfür höchstens in Rechnung gestellt werden.

4. Wohnraum wird nur im Rahmen des Arbeitsverhältnisses zur Verfügung gestellt. Er braucht bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht gesondert gekündigt werden. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, den Wohnraum bei rechtskräftiger Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu räumen und herauszugeben. Nicht betroffen von dieser Regelung ist Wohnraum, der aus mehr als einem Zimmer besteht.

   Hiervon abweichende Vereinbarungen bedürfen der Schriftform

§ 15
Jahressondervergütung

1. Arbeitnehmer, die am 1. November eines Kalenderjahres eine ununterbrochene Betriebszugehörigkeit von 10 Monaten haben und die an diesem Tage in einem ungekündigtem Arbeitsverhältnis stehen, erhalten eine Jahressondervergütung in Form einer Weihnachtsgratifikation.

Diese beträgt: ab 2002 : EUR 512,–
ab 2003: EUR 580,–
ab 2005: EUR 630,–

Arbeitnehmer die am 1. November länger als 2 Jahre im gleichen Betrieb beschäftigt sind, erhalten 2002 EUR 614 , ab 2003 EUR 700,– und ab 2005 EUR 750

Auszubildende erhalten folgende Jahressondervergütung :

	2002	ab 2003
im 1. Ausbildungsjahr	EUR 77,–	EUR 90,–
Im 2. Ausbildungsjahr	EUR 103,–	EUR 115,–
Im 3. Ausbildungsjahr	EUR 141.–	EUR 155,–

2. Teilzeitbeschäftigte erhalten die Jahressondervergütung in einer Höhe, die dem Verhältnis der mit ihnen vereinbarten Arbeitszeit zur regelmäßigen tariflichen Arbeitszeit entspricht.

   Für den Anspruch auf Jahressondervergütung gemäß Abs. 1 gilt die Arbeit der Saisonarbeitnehmer dann nicht als unterbrochen, wenn sie infolge des Charakters des Betriebes als Saisonbetriebe ausgesetzt werden mußte.

   Die Jahressondervergütung wird nach Erfüllung der Wartefrist entsprechend Abs. 1 um 1/12 für jeden Kalendermonat der Nichtbeschäftigung gekürzt.

   Die Wartefrist gilt als erfüllt, wenn der Arbeitnehmer im gleichen Betrieb 11 Monate lang innerhalb von 2 aufeinanderfolgenden Jahren beschäftigt war.

   Anspruchsberechtigte Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis im Kalenderjahr kraft Gesetz oder Vereinbarung ruht, haben keinen Anspruch auf die Jahressondervergütung. Ruht das Arbeitsverhältnis im Kalenderjahr nur teilweise, so besteht nur Anspruch auf anteilige Leistung.

3. Bei Krankheit kann, wenn die Arbeitsunterbrechung länger als 6 Monate dauert, die Jahressondervergütung für jeden angefangenen Monat um ein Zwölftel gekürzt werden, es sei denn, die Krankheit ist Folge eines Betriebsunfalles oder einer Berufskrankheit.

4. Scheidet ein Arbeitnehmer vor dem 1. April des folgenden Kalenderjahres aus dem Arbeitsverhältnis aus, so kann die ***100,– Euro*** hinausgehende Jahressondervergütung im Rahmen der Grundsätze der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichtes zurückgefordert werden. Sie gilt insoweit als Entgeltvorschuß.

   Die Rückzahlung entfällt beim Ausscheiden wegen Erreichens der Altersgrenze oder infolge Berufs- oder Erwerbsunfähigkeit sowie bei Kündigung durch den Arbeitgeber aus betriebsbedingten Gründen bzw. bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses im gegenseitigen Einvernehmen, es sei denn, die Auflösungsvereinbarung erfolgt zur Abwendung einer arbeitgeberseitigen verhaltensbedingten Kündigung.

5. Auf die Jahressondervergütung können freiwillig oder einzelvertraglich vereinbarte betriebliche Leistungen wie 13. Monatsentgelt, Gratifikationen, Weihnachtsgelder, Jahresabschlußprämien, übertarifliches Urlaubsgeld und ähnliches angerechnet werden.

6. Die Jahressonderzahlung ist, soweit im Einverständnis mit dem Betriebsrat oder, wo ein solcher nicht besteht, mit dem betroffenen Arbeitnehmer, nichts anderes vereinbart, mit dem Entgelt für den Monat November auszuzahlen.

§ 16
Garderobe-, Berufswäsche und -kleidung - Versicherung

1. Die übliche Berufskleidung ist vom Arbeitnehmer selbst zu stellen. Als übliche Berufskleidung gilt:

   für Kellner der Einheitsanzug oder weiße Jacke, in Betrieben ersten Ranges kann Frack verlangt werden; für weibliches Servierpersonal möglichst dunkle Kleidung mit weißer Servierschürze.

   Serviertücher, Kochschürzen, Vorstecker und Handtücher stellt der Arbeitgeber.

   Besondere Ausrüstungsstücke wie Livreen, Tressen, Litzen und Knöpfe werden vom Arbeitgeber gestellt.

2. In Betrieben, in welchen das Tragen spezieller Berufstracht verlangt wird, ist diese vom Arbeitgeber zu stellen. Sie bleibt Eigentum des Betriebes.

   Wenn der Betrieb von Büfettkräften, Verkäufer/innen, Zimmermädchen oder Garderobefrauen das Tragen von Hauben oder besonderen gleichmäßigen Waschkleidern verlangt, so hat der diese zu eigenen Lasten zu stellen und auch zu reinigen. Die Beschaffung aller sonst üblichen Berufskleidung obliegt den Arbeitnehmern.

   Berufswäsche des Kochpersonals (Kochjacken usw.) ist vom Betrieb zu reinigen bzw. ist hierfür das tatsächlich aufgewandte Waschgeld monatlich zu ersetzen. Insoweit andere Arbeitnehmergruppen tariflichen Anspruch auf Reinigung der Berufswäsche haben, gelten dieselben Bestimmungen.

   Dem im Betrieb bzw. Haus wohnenden Personal muß die Möglichkeit gegeben werden, seine Leibwäsche im Betrieb zu reinigen.

3. Für die Aufbewahrung der Garderobe hat der Betriebsinhaber verschließbare Schränke bzw. Räume zur Verfügung zu stellen.

4. Die Garderobe, Wäsche und sonstiges Eigentum der Arbeitnehmer sind in einer ihrem Zeitwert entsprechenden Höhe gegen Feuer und Einbruch-Diebstahl zu versichern.Die Versicherungsprämie trägt der Arbeitgeber.

§ 17
Werkzeug - Putzmaterial

Das Stellen sowie die Instandhaltung der notwendigen Werkzeuge der Handwerker, Köche, Konditoren und Schlächter des nötigen Putzzeugs und Schuhputzmaterials der Hotel- und Pensionshausdiener sowie des Putzmaterials für das Toilettenpersonal ist Sache des Betriebes.

§ 18
Putzarbeiten

Außer der üblichen Servierarbeit einschließlich aller Vor- und Nacharbeiten hat das Servierpersonal neben dem Polieren der Gläser nur die ständig auf den Tischen befindlichen Gegenstände (Menage, Aschenbecher usw.) sauberzuhalten. In Kleinbetrieben mit nicht mehr als 3 ständig beschäftigten Arbeitnehmern ist das Servierpersonal auch zum Spülen und Polieren der Gläser und zum Polieren des Bestecks verpflichtet.

Alle groben Putzarbeiten sind grundsätzlich vom festbesoldeten Hilfspersonal auszuführen.

§ 19
Abzüge - Abgaben

Abzüge vom Lohn für Geschirr-, Gläserbruch und dgl. bzw. Abgaben irgendwelcher Art dürfen in keiner Form erfolgen; ausgenommen sind die anteiligen Sozialversicherungsbeiträge und Lohnsteuern. Der Arbeitnehmer ist jedoch für alle Bruchschäden zum Selbstkostenpreis persönlich haftbar, die durch Vorsatz entstehen. Bei grober Fahrlässigkeit kann nach vorheriger schriftlicher Abmahnung ebenfalls Schadenersatz in Höhe des Selbstkostenpreises verlangt werden.

§ 20
Kaution - Zechprellereien - Kreditgewährung

1. Die Stellung einer Kaution darf vom Arbeitnehmer nicht verlangt werden.

2. Für Zechprellereien haftet der Arbeitnehmer nur dann, wenn er diese vorsätzlich oder fahrlässig verschuldet hat. Er haftet nicht, wenn ihm das sofortige Kassieren untersagt ist. Der Arbeitgeber hat genaue Anordnung zu treffen, wann zu kassieren ist.

   Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, dem Arbeitgeber von jeder Zechprellerei sofort Meldung zu machen.

3. Eine Kreditgewährung an Gäste zu Lasten des Betriebes ist nicht gestattet.

   Hotelportiers haften nicht für Ausfälle an von ihnen gemachten Auslagen, wenn ihnen nicht gestattet ist, dieselben sofort zu kassieren. Auf Verlangen müssen Auslagen auf die Rechnung gesetzt werden.

4. **Die Erhebung von Mankogeld ist nicht zulässig, sofern keine Mankogeldvereinbarung besteht. Eine derartige Vereinbarung muß auch die Zahlung eines Pauschalbetrages als Ausgleichszahlung beinhalten.**

§ 21
Betriebsvertretung und Vertrauensleute

Für die Errichtung der Betriebsvertretung (Wahl von Betriebsräten) gelten die gesetzlichen Bestimmungen. In Betrieben, in denen aus irgendwelchen Gründen die Betriebsvertretung nicht Zustande gekommen ist, kann aus der Mitte der Arbeitnehmer in geheimer Wahl mit einfacher Stimmenmehrheit ein Vertrauensmann gewählt werden.
Für diesen gelten die gleichen Kündigungsschutzbestimmungen wie für die Betriebsräte.

§ 22
Sondervereinbarung

Alle mündlichen oder schriftlichen Vereinbarungen zwischen den einzelnen Arbeitgebern und Arbeitnehmern oder zwischen dem Arbeitgeber und der Arbeitnehmerschaft eines Betriebes (Betriebsvereinbarung) sind ungültig, soweit sie irgendwelche Ansprüche aus dem Tarifverhältnis preisgeben oder die in diesem Tarifvertrag getroffenen Vereinbarungen zuungunsten der Arbeitnehmer umändern bzw. abändern.
Erlaßverträge, auch in der Form der Ausgleichsquittung, sind schriftlich niederzulegen. Sie sind ungültig, falls sie innerhalb von einer Woche schriftlich widerrufen werden.

§ 23
Ausschlußfristen

a) Ansprüche für über die vereinbarte Regelarbeitszeit hinaus geleistete Mehrarbeitszeit, welche innerhalb einer Ausschlußfrist von 3 Monaten nach erfolgter Abrechnung nicht schriftlich geltend gemacht werden, sind verwirkt.
Für Ausgleichsansprüche gemäß § 6 G und § 8 Ziffer 2 beträgt die Ausschlußfrist 3 Monate nach Ablauf des Ausgleichszeitraums der §§ 6 G und 8 Ziff. 2 (Beispiel: 3 Monate Ausgleichszeitraum + plus 3 Monate Ausschlußfrist). In Saisonbetrieben beginnt eine 2monatige Ausschlußfrist mit dem tatsächlichen Ausscheiden aus dem Betrieb, spätestens am Ende der Saison und nach erfolgter Abrechnung

b) Ansprüche wegen falscher tariflicher Einstufung sind nach Ablauf einer Ausschlußfrist von 3 Monaten, gerechnet vom Tage der Abrechnung, verwirkt, sofern sie nicht innerhalb der Frist von 3 Monaten schriftlich geltend gemacht sind.

c) Alle gegenseitigen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis/Ausbildungsverhältnis sind nach Ablauf
einer Ausschlußfrist von 2 Monaten, gerechnet vom Tage des tatsächlichen Ausscheidens aus dem Betrieb, verwirkt, sofern sie nicht innerhalb dieser Frist schriftlich und spätestens innerhalb des dritten Monats nach dem Ausscheiden gerichtlich geltend gemacht sind.

Macht innerhalb dieser Ausschlußfrist eine Partei eine Forderung geltend, so beginnt für die andere Partei eine neue Ausschlußfrist von einem Monat.

d) Schadenersatzansprüche aus einem Ausbildungsverhältnis sind 6 Monate nach Beendigung des Ausbildungsverhältnisses verwirkt.

e) Voraussetzung für das Wirksamwerden der Ausschlußfristen der Ziffern a bis d ist die Erteilung und Aushändigung einer ordnungsgemäßen Abrechnung gemäß § 5 l., C1 an die letzte dem Betrieb bekanntgegebene Anschrift.

§ 24
Tarifliche Schiedsgerichte

Zur Beilegung von Streitigkeiten, die sich aus der Auslegung dieses Tarifvertrages ergeben, werden örtliche Schiedsgerichte, für allgemeine und grundsätzliche Fragen ein Landesschiedsgericht gebildet. Die örtlichen Schiedsgerichte bestehen aus je einem, das Landesschiedsgericht aus je zwei Vertretern der Tarifvertragsparteien.

Kommt vor den örtlichen Schiedsgerichten keine Einigung zustande, so ist der Fall dem Landesschiedsgericht zu überweisen, das durch einen unparteiischen Vorsitzenden geleitet wird. Einigen sich die Parteien über die Person des Vorsitzenden nicht, wird dieser von dem Präsidenten des Landesarbeitsgerichtes Baden-Württemberg als bestellende Instanz bestimmt.
Ein Schiedsspruch des Landesschiedsgerichtes ist für die Parteien bindend.
Kommt kein Schiedsspruch zustande, so ist der Streitfall dem Arbeitsgericht zur Entscheidung vorzulegen.

Die Schiedsgerichte haben spätestens 14 Tage nach Anruf tätig zu sein, andernfalls entscheidet das Arbeitsgericht.

Für Einzelfälle wegen Nichterfüllung von Ansprüchen (Leistungsklage) sind grundsätzlich nur die Arbeitsgerichte zuständig.

§ 25
Gerichtsstand

Gerichtsstand ist der Sitz des Betriebes.

§ 26
Inkrafttreten

Dieser Manteltarifvertrag tritt mit Wirkung *ab 01.01.2002* in Kraft. Sämtliche bisher bestehenden Regelungen werden durch ihn ersetzt.

§ 27
Laufzeit

Der Manteltarifvertrag kann mit einer Kündigungsfrist von 3 Monaten zum Quartal, erstmals jedoch zum 31. Dezember 2005 gekündigt werden

Stuttgart, den 18. März 2002

Hotel- und Gaststättenverband
DEHOGA Baden- Württemberg e.V.

Engelhardt

Gewerkschaft Nahrung-Genuß-Gaststätten
Landesbezirk Baden-Württemberg

Möller
i.A.