

Dieser Manteltarifvertrag wurde am 3.2.1995 von der Ministerin für Arbeit, Soziales, Jugend und Gesundheit des Landes Schleswig-Holstein rückwirkend zum 1. Juli 1994 für allgemeinverbindlich erklärt. (Amtsbl.Schl.-H./Aaz. 1995 S. 49)
Die Protokollnotizen über die Umstellung auf Euro vom 18. Oktober 2001 und die Änderung des Urlaubsgeldes vom 6. März 2002 sind ebenfalls für allgemeinverbindlich erklärt worden (AZ III a 3-31241-SH-20 a/3). Sie wurden in den Text eingearbeitet. Damit ist der gesamte Manteltarifvertrag in der vorliegenden Fassung allgemeinverbindlich.

Manteltarifvertrag

für das Hotel- und Gaststättengewerbe des Landes Schleswig-Holstein

vom 15. April 1994

– Gültig ab 01. Juli 1994 –

Inhaltsverzeichnis

| | |
|---|---|
| § 1 Geltungsbereich | 2. Urlaubslänge |
| 1. räumlich | 3. Urlaubsentgelt |
| 2. fachlich | 4. Urlaubsgeld |
| 3. persönlich | 5. Urlaubsplan |
| 4. zeitlich | 6. Sonstiges |
| § 2 Einstellung/Probezeit | § 8 Arbeitsbefreiung/Arbeitsunfähigkeit |
| 1. Allgemeine Richtlinien | 1. Arbeitsbefreiung |
| 2. Gesundheitsattest | 2. Arbeitsunfähigkeit |
| 3. Vorstellungskosten | 3. Sonstiges |
| 4. Probezeit | § 9 Jahressonderzuwendung |
| 5. Aushilfen | § 10 Berufskleidung/Werkzeuge/Versicherung |
| § 3 Arbeitszeit | 1. Übliche Berufskleidung |
| 1. Regelmäßige Arbeitszeit | 2. Besondere Berufskleidung |
| 2. Mehrarbeit | 3. Reinigung |
| 3. Ruhepausen und Ruhezeiten | 4. Garderobe-Versicherung |
| 4. Teildienst | 5. Werkzeuge |
| 5. Dienstplan | 6. Sonstiges |
| 6. Jugendliche | § 11 Kautionen/Zechprellerei/Kreditgewährung |
| 7. Sonstiges | 1. Kautionen |
| § 4 Freie Tage/Feiertage | 2. Zechprellerei |
| 1. Freie Tage | 3. Kreditgewährung |
| 2. Feiertage | § 12 Beendigung des Arbeitsverhältnisses |
| 3. Heiligabend | 1. Kündigungsfristen |
| § 5 Entlohnung | 2. Arbeitspapiere/Zugnisse |
| 1. Entlohnungsgrundsätze | 3. Vertragsstrafe |
| 2. Festentlohnung | § 13 Beihilfe im Sterbefall |
| 3. Umsatzbeteiligung | § 14 Ausschlußfristen |
| 4. Zulagen | § 15 Schlußbestimmungen |
| 4.1 Mehrarbeit | 1. Besitzstand |
| 4.2 Nachtarbeit | 2. Unabdingbarkeit |
| § 6 Sachbezüge (Kost und Wohnung) | 3. Bekanntmachungspflicht |
| § 7 Urlaub | 4. Gerichtsstand |
| 1. Urlaubsanspruch | 5. Schlichtung von Streitigkeiten |

Zwischen dem
Hotel- und Gaststättenverband DEHOGA Schleswig-Holstein e. V., Kiel
und der
Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten
Landesbezirk N O R D, Sitz Hamburg
wird folgender Manteltarifvertrag abgeschlossen:

Vertragszweck

Durch diesen Manteltarifvertrag werden die Arbeitsbedingungen der Arbeitnehmer/innen im Hotel-, Beherbergungs- und Gaststättengewerbe des Landes Schleswig-Holstein geregelt.
Im nachfolgenden Vertragstext wird zur Bezeichnung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer die Abkürzung AN verwendet. Sie dient lediglich der Vereinfachung der Schreibweise und meint ausdrücklich sowohl weibliche wie männliche Beschäftigte.

§ 1

Geltungsbereich

Der Geltungsbereich dieses Vertrages erfaßt

1. **räumlich:** Das Land Schleswig-Holstein
2. **fachlich:** Alle Betriebe, die gewerbsmäßig beherbergen oder den Verkauf von Speisen, Getränken oder eines von beiden zum Verzehr an Ort und Stelle unter ihrer Regie betreiben, einschließlich Eisdielen und ähnlicher sich mit dem Verkauf von Speiseeis befassende Betriebe, wie auch Trinkhallen, Verkaufsstände, Fischbratküchen, Vereinshäuser, Erholungsheime, Imbißbetriebe, Selbstbedienungsrestaurants, Handels-, System-, Fast-Food-Gastronomie, Catering usw.
3. **persönlich:** Sämtliche AN der unter Absatz b) dieses Paragraphen fallenden Betriebe, ausgenommen die zu ihrer Ausbildung Beschäftigten. Dieser Manteltarifvertrag gilt nicht für Musiker und Artisten.
Für Discjockeys gilt dieser Manteltarifvertrag nur dann, wenn diese sich in einem Festanstellungsverhältnis befinden.
4. **zeitlich:** Dieser Manteltarifvertrag tritt mit Wirkung vom 01. Juli 1994 in Kraft.
Dieser Manteltarifvertrag kann mit Vierteljahresfrist - frühestens zum 30. Juni 1997 - gekündigt werden.
Nach erfolgter Kündigung muß die Tarifkommission innerhalb der Kündigungsfrist zu Verhandlungen zusammentreten. Mit dem Inkrafttreten dieses Manteltarifvertrages verliert der Manteltarifvertrag vom 06. Februar 1989 seine Wirksamkeit.

§ 2

Einstellung/Probezeit

1. Allgemeine Richtlinien

Alle Einstellungen von AN werden unter Berücksichtigung der gesetzlichen Bestimmungen vorgenommen.

Bei Abschluß eines Arbeitsvertrages sollen die Anstellungsbedingungen, mindestens die Art der Tätigkeit, die Lohn- und Gehaltsgruppe bzw. Position sowie sonstige Zuwendungen vereinbart werden. Dabei hat eine sofortige Einstufung in die im Lohn tariff festgelegten Lohn- und Gehaltsgruppen zu erfolgen.

Übt ein AN Tätigkeiten aus, die in verschiedene Lohn- und Gehaltsstufen fallen, so ist die überwiegende Tätigkeit für die Einstufung maßgebend. Die Arbeitsverträge sowie deren Änderungen sind möglichst schriftlich zu vereinbaren.

2. Belehrung nach dem Infektionsschutzgesetz

Der AN verpflichtet sich, vor erstmaliger Aufnahme der Arbeit dem AG eine nicht mehr als drei Monate alte Bescheinigung über eine Belehrung durch das Gesundheitsamt oder eines vom Gesundheitsamt beauftragten Arztes nachzuweisen gemäß § 43 Infektionsschutzgesetz.

3. Vorstellungskosten

AN, die von auswärts eingestellt werden, erhalten nach dreimonatiger Beschäftigungsdauer die entstandenen Reisekosten II. Klasse innerhalb der Bundesrepublik Deutschland vom Arbeitgeber erstattet, soweit kein Anspruch auf Kostenerstattung gegenüber Dritten besteht.

Wird das Arbeitsverhältnis innerhalb der ersten drei Monate gelöst, aus Gründen, die nicht in der Person des AN liegen, so erhält er vom Arbeitgeber auch die Rückreisekosten.

Die Vergütung entfällt, wenn das Arbeitsverhältnis während dieser drei Monate vom AN unbegründet aufgekündigt wird.

4. Probezeit

Bei der Einstellung kann gemäß nachfolgender Buchstaben a, b und c eine Probezeit vereinbart werden.

- a) Für gewerbliche AN für einen Monat.
Die Kündigungsfrist während dieser Zeit beträgt 2 Tage.
- b) Für Angestellte für drei Monate.
Die Kündigungsfrist während dieser Zeit beträgt 14 Tage.
- c) Mit Schwerbehinderten kann eine Probezeit von bis zu 6 Monaten vereinbart werden. Die Kündigungsfrist während dieser Zeit beträgt 14 Tage.
Alle Kündigungsfristen sind gegenseitig.

5. Aushilfen

Eine aushilfsweise Beschäftigung ist nur bis zur Dauer von einem Monat zulässig.

In den ersten 14 Tagen beträgt die Kündigungsfrist einen Tag, danach drei Tage.

Nach dieser Zeit gilt das Arbeitsverhältnis als unbefristet, soweit nicht Arbeitgeber und AN eine Befristung vereinbart haben.

Für Krankheitsvertretungen und Urlaubsvertretungen beträgt die Kündigungsfrist in den ersten 21 Tagen einen Tag, danach zwei Tage. Urlaubsvertretungen müssen schon bei der Einstellung für einen bestimmten Zeitraum festgelegt werden.

§ 3

Arbeitszeit

1. Regelmäßige Arbeitszeit

- 1.1. Die regelmäßige monatliche Arbeitszeit beträgt ausschließlich der Pausen 169 Stunden.
Sie soll auf 39 Stunden an 5 Tagen in der Woche verteilt werden.
- 1.2. Die regelmäßige Arbeitszeit kann gemäß dem im § 3 ArbZG festgelegten Rahmen verlängert werden. Dies ist durch Betriebsvereinbarung oder durch Einzelarbeitsvertrag zu vereinbaren.
- 1.2.1. Die Verteilung der Arbeitszeiten kann auch derart erfolgen, daß an weniger als 5 Arbeitstagen pro Kalenderwoche eine längere tägliche Arbeitszeit geleistet wird, ohne daß hieraus ein Anspruch auf Mehrarbeitsvergütung entsteht. Die tägliche Arbeitszeit darf dadurch jedoch 10 Stunden nicht überschreiten.

- 1.2.2. Die regelmäßige monatliche Arbeitszeit kann auch durch Betriebsvereinbarung oder Einzelarbeitsvertrag auf 173 Stunden verlängert werden. In dem Fall ist die Arbeitszeitverkürzung durch Freizeitausgleich möglichst in Form von zusätzlich bezahlten 6 freien Tagen vorzunehmen. Diese zusätzlichen freien Tage können zeitlich geteilt werden und müssen nicht zusammenhängend gewährt werden. Erfolgt dies nicht, so erfolgt eine Abgeltung als Mehrarbeit.
Soll die Arbeitszeit nicht gem. § 3 Ziffer 1.2.2. mit freien Tagen geregelt werden, so muß dies mit den Beschäftigten, möglichst schriftlich, vereinbart werden bzw. mit dem Betriebsrat in einer Betriebsvereinbarung geregelt werden.
2. **Mehrarbeit**
Aus dringenden betrieblichen Gründen erforderliche Mehrarbeit für den ganzen Betrieb oder Betriebsabteilungen über die nach Ziffer 1. festgelegte Arbeitszeit hinaus muß mit dem Betriebsrat vereinbart werden. Für einzelne AN ist die Vereinbarung mit diesen zu treffen. In Betrieben, in welchen kein Betriebsrat besteht (Betriebe unter der Regel des § 1 BetrVG), ist die erforderliche Vereinbarung mit den AN zu treffen. Der § 14 Arbeitszeitgesetz wird durch die Vereinbarung über die Arbeitszeit nicht berührt.
Als Mehrarbeit gelten alle Stunden, die über die monatliche vereinbarte tarifliche Arbeitszeit gemäß 1.1. bzw. 1.2. hinaus geleistet werden.
3. **Ruhepausen und Ruhezeiten**
Die Arbeitszeit ist durch Pausen, die insgesamt 1 Stunde täglich nicht überschreiten dürfen, zu unterbrechen. Ruhepausen sind nur solche Zeiten, über die der AN frei verfügen und in welchen er den Betrieb verlassen kann. Sie müssen mindestens 15 Minuten betragen.
Zwischen Ende und Beginn einer Arbeitsschicht muß eine ununterbrochene Ruhezeit von 10 Stunden, bei Jugendlichen eine solche von mindestens 12 Stunden liegen.
4. **Teildienst**
Bei geteilter Arbeitszeit hat die zusammenhängende Unterbrechungszeit mindestens 2, höchstens 3 Stunden täglich zu betragen, die dem AN zur freien Verfügung stehen muß. In Ausnahmefällen kann an einzelnen Tagen eine Unterbrechungszeit von bis zu 4 Stunden vereinbart werden. Jugendliche sollen möglichst nicht zum Teildienst herangezogen werden.
Der Übergang von durchgehender Arbeitszeit zu geteilter Arbeitszeit oder umgekehrt für einen ganzen Betrieb oder eine Betriebsabteilung unterliegt der Mitbestimmung des Betriebsrates gemäß § 87 BetrVG. Für einzelne AN ist die Vereinbarung mit diesen zu treffen. In Betrieben, in denen kein Betriebsrat besteht, ist die erforderliche Vereinbarung mit den davon betroffenen AN zu treffen.
Die AN erhalten bei geteilter Arbeitszeit die dadurch mehr aufgewendeten Fahrtkosten gegen Nachweis mit der Monatsabrechnung vom Arbeitgeber erstattet. Dabei sind die AN gehalten, die öffentlichen Verkehrsmittel zu benutzen.
In der Zeit von 22 Uhr bis 6 Uhr ist Teildienst nicht zulässig.
5. **Dienstplan**
Die Dienstpläne sind jeweils eine Woche im voraus für 2 Wochen zu erstellen und an gut sichtbarer Stelle im Betrieb auszuhängen.
6. **Jugendliche**
Für Jugendliche gelten die einschlägigen Bestimmungen der Schutzgesetze. Die tägliche Arbeitszeit der Jugendlichen darf 8 Stunden, die Wochenarbeitszeit 40 Stunden nicht überschreiten.
7. **Sonstiges**
Kann ein AN aufgrund seines Arbeitsendes in der Spätschicht ein öffentliches Verkehrsmittel nicht mehr erreichen, so ist ihm hierfür der erforderliche und nachgewiesene Fahrtkostenmehraufwand vom Arbeitgeber zu erstatten.
Dies gilt nicht für AN, die für die Benutzung eines Fahrzeuges eine Pauschale erhalten.

§ 4

Freie Tage(Ruhetage)/Feiertage

1. **Freie Tage**
In jeder Woche sollen zwei freie Tage gewährt werden. Ist dies aus zwingenden, betrieblichen Gründen nicht möglich, so ist zumindest ein freier Tag pro Woche von mindestens 24 Stunden im Anschluß an eine Ruhezeit zu gewähren.
1 wöchentlicher Berufsschulstag darf nicht auf den Ruhetag fallen.
Soweit aus zwingenden betrieblichen Gründen die freien Tage nicht gewährt werden können, sind diese bis zum Ende der zwei folgenden Kalendermonate zu gewähren. Sofern dieses unterbleibt, sind sie als Mehrarbeit abzugelten oder an den Urlaub anzuhängen.
Die an den Urlaub angehängten Tage sind nicht als Urlaubstage zu vergüten. Sie werden unter Fortzahlung des vereinbarten Entgelts gewährt.
2. **Feiertage**
AN, die am 1. Mai, 3. Oktober, 1. und 2. Weihnachtstag, Neujahrstag, soweit diese Tage nicht auf einen Sonnabend oder Sonntag fallen, Karfreitag und Himmelfahrtstag, ferner am Oster- und Pfingstmontag beschäftigt werden, haben Anspruch auf je einen freien Tag unter Fortzahlung des Entgelts. Der freie Tag ist innerhalb 5 Wochen nach dem Feiertag zu gewähren.
Es besteht Einverständnis darüber, daß jeder AN für jeden Feiertag, der nicht auf einen Sonnabend oder Sonntag fällt, einen bezahlten freien Tag als Ersatz bekommen muß, ungeachtet dessen, ob ein freier Tag auf diesen fällt oder nicht.
Fällt ein regelmäßiger Betriebsruhetag auf einen Feiertag, entsteht kein Anspruch auf einen zusätzlichen freien Tag.
AN, die am letzten Arbeitstag vor oder am ersten Arbeitstag nach Feiertagen unentschuldig der Arbeit fernbleiben, und Aushilfen, die für gesetzliche Feiertage eingestellt werden, haben keinen Anspruch auf die nach Ziffer 2 zu bezahlenden freien Tage.
3. **Heiligabend**
Am 24. Dezember sollen die Betriebe möglichst um 15.00 Uhr geschlossen werden. Soweit dies nicht geschehen kann, sollen AN - soweit möglich - unter Berücksichtigung ihrer persönlichen und familiären Verhältnisse freigestellt werden.
Kann eine Freistellung nicht erfolgen, so erhalten die AN, die nach 15.00 Uhr noch mindestens 3 Stunden beschäftigt werden, als Ausgleich einen freien Tag unter Fortzahlung ihrer Bezüge.

§ 5

Entlohnung

1. **Entlohnungsgrundsätze**
Die Entlohnung erfolgt aufgrund dieses Manteltarifvertrages sowie des Lohn- und Gehaltstarifvertrages.
Der Grundlohn für eine Arbeitsstunde wird mit 1/169 vom vereinbarten Monatslohn oder Gehalt der regelmäßigen Arbeitszeit berechnet. Sämtliche Löhne und Gehälter sind stets brutto zu vereinbaren.
Die Löhne und Gehälter werden am Schluß des vereinbarten Lohn-/Gehaltszeitraumes gezahlt.
Die AN sind berechtigt, am 15. des Monats eine Abschlagszahlung bis zu 60 % des bis zu diesem Tage verdienten Entgelts zu fordern.
Mit der Endverrechnung ist jedem AN eine Lohn/Gehaltsabrechnung mit spezifizierter Angabe der Bezüge und der Abzüge auszuhändigen.
2. **Festentlohnung**
Alle Löhne und Gehälter sind Festlöhne; das gilt auch für die AN im Service.
3. **Umsatzbeteiligung**
- 3.1. Abweichend von Ziffer 2 kann anstelle Festentlohnung für die im Lohn- und Gehaltstarifvertrag unter „B-Service“ aufgeführten AN eine Entlohnung auf persönlicher Umsatzbeteiligung oder im Tronc vereinbart werden.
Soweit ein Betriebsrat vorhanden ist, muß dies unter dessen Mitbestimmung geschehen.
- 3.2. Die Umsatzbeteiligung beträgt mindestens 11 % der von den AN getätigten Umsätze aus dem Verkauf von Speisen, Getränken und sonstiger Waren und /oder Leistungen.
Die Umsatzbeteiligung errechnet sich aus dem Endpreis, unter Ausklammerung der Mehrwertsteuer, evtl. anfallender Getränkesteuern und der Umsatzbeteiligung selbst.

- 3.3. Das im Lohn- und Gehaltstarifvertrag ausgewiesene Monatsentgelt ist im Falle einer Vereinbarung nach Ziffer 3, 3.1. und 3.2. das monatlich garantierte Mindestentgelt (Garantieentgelt).
Liegt das Entgelt aus der Umsatzbeteiligung unter dem Garantieentgelt, ist der Differenzbetrag zwischen dem Entgelt aus der Umsatzbeteiligung und dem Garantieentgelt vom Arbeitgeber zu zahlen.
- 3.4. Das Garantieentgelt erhöht sich, wenn der AN Mehrarbeit gemäß § 3 Ziff. 2 dieses Tarifvertrages geleistet hat oder ihm freie Tage gemäß § 4 Ziffer 1 nicht gewährt wurden.
- a) für jede Mehrarbeitsstunde um das tarifliche Stundenentgelt plus Zuschläge gemäß Ziff. 4.1.
b) für jeden nicht gewährten freien Tag um 1/22 des monatlichen Garantieentgelts.
Erreicht das Entgelt aus der Umsatzbeteiligung das so errechnete Garantieentgelt, gilt die Bezahlung der Mehrarbeitsstunden und der nicht gewährten freien Tage als abgegolten.
- 3.5. Für nachfolgende Zeiten ist das Entgelt vom Arbeitgeber - nicht aus der Umsatzbeteiligung - zu bezahlen.
- Urlaubstage gemäß § 7
 - Feiertage, Ersatztage für Feiertage und Heiligabend gemäß § 4
 - Zeiten der Arbeitsunfähigkeit und Arbeitsversäumnis gemäß § 8 Ziffern 1, 2 und 3
 - Bezahlter Freizeitausgleich zur Verkürzung der regelmäßigen Arbeitszeit gemäß § 3 Ziff. 1.2. dieses Tarifvertrages.
- In oben genannten Fällen beträgt das Entgelt für jeden Tag 1/22 des monatlichen Durchschnittsentgelts der letzten 12 Monate bzw. der geringeren im Betrieb verbrachten Zeit.
Beträgt die im Betrieb verbrachte Zeit weniger als 3 Monate, wird das Entgelt mit 1/22 vom Garantieentgelt berechnet.
Diese Berechnungsform ist auch Grundlage für das Errechnen des Arbeitgeberzuschusses bei Arbeitsunfähigkeit in Folge eines Arbeitsunfalles im Sinne des SGB gemäß § 8 Ziffer 2.2.1 dieses Tarifvertrages.
Das Urlaubsgeld gemäß § 7 Ziff. 4 und die Jahressonderzuwendung gemäß § 9 dieses Tarifvertrages ist vom Arbeitgeber - nicht aus der Umsatzbeteiligung - zu bezahlen.

4. Zulagen

Die Abgeltung der Tätigkeit und der Zuschläge erfolgt wahlweise in Form von Geld oder Freizeit.
Für folgende Tätigkeiten werden Zuschläge fällig:

4.1. Mehrarbeit

Mehrarbeitsstunden werden von der 170. Stunde ab mit einem Zuschlag von 25 %, von der 216. Stunde ab mit einem Zuschlag von 30 % vom Arbeitgeber vergütet.

Dies gilt für im Rahmen von § 3 Ziff. 2 vereinbarte Mehrarbeit bzw. für solche, die auf ausdrückliche Anordnung des Arbeitgebers bzw. dessen Stellvertreters geleistet werden. Sie ist bis zur nächsten Lohn- oder Gehaltszahlung fällig. Ergibt sich die betriebliche Notwendigkeit zur Leistung von Überstunden während der Abwesenheit des Arbeitgebers bzw. dessen Stellvertreters, so sind diese möglichst am kommenden Tage, im Verhinderungsfalle spätestens innerhalb von 3 Tagen anzumelden.

4.2. Nachtarbeit

In ausgesprochenen Nachtbetrieben (Nachtbetriebe sind solche Betriebe, deren regelmäßige Polizeistunde nach 2 Uhr morgens endet), auch wenn diese daneben Tagesbetrieb haben, erhalten die festbesetzten AN des Nachtdienstes für die nach 2 Uhr abgeleisteten Arbeitsstunden einen Zuschlag von 25 % auf den Tarifstundenlohn.

§ 6

Sachbezüge (Kost und Wohnung)

1. Die im Lohn- und Gehaltstarifvertrag ausgewiesenen Entgelte verstehen sich ohne Abgabe von Kost und Wohnung.
Wird zwischen dem Arbeitgeber und dem AN der Kauf von Verpflegung bzw. die Anmietung von Wohnraum vereinbart, so gelten als Kauf- bzw. Mietpreis die amtlichen Sachbezugswerte.
2. Die Bezahlung der gekauften Verpflegung und des gemieteten Wohnraumes hat jeweils bei Lohnzahlung zu erfolgen.
Es dürfen nur die tatsächlich eingenommenen Mahlzeiten berechnet werden.
3. Mietverhältnisse über Wohnraum enden mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Bei fristloser Kündigung durch den Arbeitgeber ist dem AN eine Räumungsfrist von 48 Stunden einzuräumen.

§ 7

Urlaub

1. Urlaubsanspruch

Jeder AN hat in jedem Kalenderjahr Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub. Das Urlaubsjahr ist das Kalenderjahr. Der Urlaub wird jeweils für ein volles Kalenderjahr gewährt.

Der Anspruch auf den vollen sich nach diesem Tarifvertrag ergebenden Jahresurlaub ist nach einer ununterbrochenen 6-monatigen Betriebszugehörigkeit erworben. Diese Wartezeit ist nur einmal zu erfüllen.

Beginnt oder endet ein Arbeitsverhältnis im Laufe des Urlaubsjahres, so beträgt der Urlaubsanspruch 1/12 für jeden vollen Monat, in dem das Beschäftigungsverhältnis während des betreffenden Urlaubsjahres bestand. Dies gilt vorbehaltlich eines weitergehenden Urlaubsanspruches aus der gesetzlichen Urlaubsregelung.

Mit mehr als 15 Tagen angebrochene Monate gelten als volle Monate.

Ergeben sich bei der Zwölfteilung zur Errechnung des Teilurlaubs Bruchteile von Urlaubstagen, so sind sie auf volle Urlaubstage aufzurunden, wenn sie mindestens einen halben Tag ergeben.

Die Zwölfteilung des Jahresurlaubs kann nicht angewandt werden, wenn das Arbeitsverhältnis nach erfüllter Wartezeit (6 Monate) nach dem 30. Juni eines Jahres endet und der AN

a) durch fristgemäße Kündigung des Arbeitgebers ausscheidet;

b) nach 5- oder mehrjähriger Beschäftigungsdauer ausscheidet. Dies gilt nicht bei berechtigter fristloser Kündigung durch den Arbeitgeber oder bei Vertragsbruch durch den AN.

c) wegen Erreichung der Altersgrenze ausscheidet.

2. Urlaubslänge

Als Urlaubstage gelten die Arbeitstage (5 Urlaubstage entsprechen einer Kalenderwoche).

Der Urlaub beträgt:

| | |
|---------------------------|---------|
| im 1. und 2. Kalenderjahr | 23 Tage |
| im 3. und 4. Kalenderjahr | 25 Tage |
| im 5. und 6. Kalenderjahr | 27 Tage |
| im 7. und 8. Kalenderjahr | 29 Tage |
| ab dem 9. Kalenderjahr | 30 Tage |

Beginnt das Arbeitsverhältnis eines AN vor dem 30. September eines Jahres, gilt bereits das folgende Jahr als zweites Kalenderjahr im Sinne der Urlaubsstaffel.

Alle AN, die im Laufe des Kalenderjahres das 60. Lebensjahr vollenden und mindestens 10 Jahre dem Betrieb angehören, erhalten einen Zusatzurlaub von 8 Arbeitstagen jährlich.

Jugendliche erhalten

| | |
|-------------------------------------|-----------------|
| vor Vollendung des 16. Lebensjahres | 25 Arbeitstage, |
| vor Vollendung des 17. Lebensjahres | 23 Arbeitstage, |
| vor Vollendung des 18. Lebensjahres | 21 Arbeitstage |

als Urlaub. Maßgebend ist das Alter am 01. Januar des Urlaubsjahres.

Nach Vollendung des 18. Lebensjahres gilt die Urlaubsstaffel für nicht jugendliche AN, jedoch mit der Maßgabe, daß die vorher im Betrieb verbrachte Zeit im Sinne der Urlaubsstaffel mitgerechnet wird.

Schwerbehinderte und diesen gleichgestellte AN erhalten zu ihrem Urlaubsanspruch einen zusätzlichen Urlaub von 5 Arbeitstagen jährlich.

3. Urlaubsentgelt

Als Urlaubsentgelt erhalten alle AN, die auf der Basis der Festentlohnung arbeiten pro Urlaubstag 1/22 ihrer monatlich vereinbarten Bezüge.

4. Urlaubsgeld

Jeder AN erhält für jeden Urlaubstag ein zusätzliches Urlaubsgeld gemäß folgender Staffel:

| | |
|---|-----------|
| im 2. Kalenderjahr nach 12-monatiger Betriebszugehörigkeit | 1,91 Euro |
| im 3. und 4. Kalenderjahr nach 24-monatiger Betriebszugehörigkeit | 4,93 Euro |
| im 5. und 6. Kalenderjahr nach fünfjähriger Betriebszugehörigkeit | 7,87 Euro |
| im 7. und 8. Kalenderjahr | 8,21 Euro |
| ab dem 9. Kalenderjahr | 8,36 Euro |

Muß aus betrieblichen Gründen Urlaub vor Erfüllung der 24 Monate bzw. 5 Jahre genommen werden, gilt der Anspruch als erfüllt. Dies gilt nicht bei Urlaubsgewährung wegen Ausscheidens aus dem Betrieb.

Teilzeitbeschäftigte erhalten dieses zusätzliche Urlaubsgeld anteilig.

Jugendliche erhalten ein zusätzliches Urlaubsgeld von 61,36 Euro nach 12-monatiger Betriebszugehörigkeit.

Die Auszahlung hat vor Urlaubsantritt zu erfolgen.

Hat ein AN, der aus dem Betrieb durch eigene Kündigung, durch Vertragsbruch oder durch berechtigte fristlose Kündigung seitens des Arbeitgebers ausscheidet, bereits Urlaub über den ihm zustehenden Umfang hinaus erhalten, so hat er zuviel erhaltene Beträge (Urlaubsentgelt und Urlaubsgeld) an den Arbeitgeber zurückzuzahlen. Der Arbeitgeber hat einen Anspruch auf Rückzahlung irrtümlich zuviel gezahlten Urlaubsgeldes und Urlaubsentgeltes.

Nimmt ein beurlaubter AN während der Dauer seines Urlaubs eine andere auf Erwerb gerichtete Beschäftigung auf, so verliert er jeden Anspruch auf Urlaubsvergütung. Bereits gezahltes Urlaubsentgelt ist an den Arbeitgeber zurückzuzahlen.

5. Urlaubsplan

Der Zeitpunkt des Urlaubs ist unter Berücksichtigung der Wünsche des AN im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten mit dem Betriebsrat oder – in Betrieben ohne Betriebsrat – mit den betreffenden AN festzulegen.

Der Urlaubsplan ist an sichtbarer Stelle im Betrieb auszuhängen. Einmal festgelegte Urlaubstermine sollen nur aus zwingenden betrieblichen oder persönlichen Gründen geändert werden.

6. Sonstiges

6.1. Saison-AN haben nach der Dauer ihrer Beschäftigung im Betrieb Anspruch auf anteilmäßigen Urlaub, wobei für die Steigerung nach Ziffer 2 die ersten vier Saison-Tätigkeiten im gleichen Betrieb zusammen als zwei Beschäftigungsjahre gewertet werden. Die fünfte und jede weitere Saisontätigkeit zählt jeweils als ein Beschäftigungsjahr.

6.2. Krankheitstage und unverschuldetes Arbeitsversäumnis dürfen nicht auf den Urlaub angerechnet werden: § 8 Ziffer 2 ist zu beachten. Der AN hat sich jedoch nach Ablauf des regelmäßigen Urlaubs oder, falls die Krankheit über das Ende des Urlaubs fort dauert, nach Beendigung der Krankheit zunächst dem Arbeitgeber zur Dienstleistung zur Verfügung zu stellen.

In welcher Zeit die durch Krankheit ausgefallenen Urlaubstage nachgeholt werden können, ist zwischen dem Arbeitgeber und dem AN im Einvernehmen mit dem Betriebsrat zu entscheiden. Wird dem AN von einem Träger der Sozialversicherung, einer Verwaltungsbehörde der Kriegsopferversorgung oder einem sonstigen Sozialleistungsträger ein Kur- oder Heilverfahren gewährt, so darf die hierauf entfallende Zeit nicht auf den Urlaub angerechnet werden.

6.3. Eine Abgeltung des Urlaubs in Bargeld ist nur bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses statthaft, wenn der Urlaub nicht mehr gewährt werden kann.

6.4. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses dem AN eine Bescheinigung über den im laufenden Urlaubsjahr gewährten oder abgegoltenen Urlaub auszuhändigen. Der AN hat die Bescheinigung seinem neuen Arbeitgeber vorzulegen.

Ein Urlaubsanspruch im neuen Betrieb kann auch nach Erfüllung der Wartezeit nur insoweit geltend gemacht werden, als dem AN für das laufende Urlaubsjahr noch Urlaub zusteht.

6.5. Soweit hier nicht ausdrücklich geregelt, gelten die Bestimmungen des Bundesurlaubsgesetzes.

§ 8

Arbeitsbefreiung / Arbeitsunfähigkeit

1. Arbeitsbefreiung

Gemäß den Bestimmungen des § 616 BGB vereinbaren die Vertragsparteien:

1.1. Alle AN erhalten unter Fortzahlung ihrer Bezüge Freizeit für die Zeit, die zur Erledigung der nachstehenden Angelegenheiten notwendig ist:

a) anlässlich der nachweisbaren Aufsuchung eines Arztes, sofern dieser die Notwendigkeit des Besuches während der Arbeitszeit bescheinigt.
b) bei schwerer Erkrankung in der engeren Familie (siehe Buchstabe k), sofern der Arzt bescheinigt, daß die Anwesenheit des AN zur vorläufigen Pflege des Kranken erforderlich ist (bis zur Höchstdauer von 3 Arbeitstagen).

Die Parteien sind sich darüber einig, daß eine Freistellung des AN unter Fortzahlung seiner Bezüge im Sinne des Buchstaben b) höchstens zweimal im Jahr erfolgen kann.

für die Dauer von 1 Arbeitstag

c) bei Eheschließung der Kinder, Stief- und Pflegekinder,

d) bei Einschulung eines eigenen oder im gemeinsamen Hausstand lebenden Kindes für die alleinstehend erwerbstätige Mutter oder den alleinstehenden erwerbstätigen Vater bzw. für ein Elternteil, wenn beide in der Gastronomie erwerbstätig sind.

für die Dauer von 2 Arbeitstagen

e) bei Sterbefällen in der engeren Familie, wenn der Verstorbene nicht in häuslicher Gemeinschaft mit dem Anspruchsberechtigten gelebt hat (wie Buchstabe k),

f) bei eigener Silberhochzeit,

g) bei Niederkunft der Ehefrau oder Partnerin in häuslicher Gemeinschaft,

h) bei 25-, 40- und 50-jährigem Arbeitsjubiläum im gleichen Betrieb.

für die Dauer von 3 Arbeitstagen

- i) bei Wohnungswechsel, sofern der AN in der bisherigen Wohnung am Tage vor dem Einladen des Umzugsgutes einen eigenen Hausstand führt und einen solchen in der neuen Wohnung wieder einrichtet. Ein eigener Hausstand liegt vor, wenn die Wohnung mit Kochgelegenheit und mit den notwendigen, nicht vom Vermieter der Wohnung zur Verfügung gestellten Möbeln und sonstigen Haushaltsgegenständen ausgestattet ist.
Die Arbeitsbefreiung kann maximal einmal pro Kalenderjahr in Anspruch genommen werden.
 - j) bei eigener Eheschließung (nach mindestens 6-monatiger Betriebszugehörigkeit).
 - k) bei Sterbefällen in der engeren Familie, wenn der Verstorbene in häuslicher Gemeinschaft mit dem Anspruchsberechtigten gelebt hat (Ehegatten, Kinder, Stiefkinder, Pflegekinder, Eltern, Schwiegereltern und Geschwister).
- Die Arbeitsbefreiung wird nur in unmittelbarem zeitlichen Zusammenhang mit dem Ereignis auf Antrag des AN gewährt.
- 1.2. Sofern kein Anspruch auf eine andere Entschädigung besteht, wird der Lohn bzw. das Gehalt bis zur Höchstdauer von 3 Tagen im Monat weiterbezahlt, als ob der AN gearbeitet hätte:
 - a) zur Wahrnehmung staatsbürgerlicher Pflichten,
 - b) bei Leistung öffentlicher Dienste als Beisitzer/in, Berufung als Schöffe/Schöffin oder Geschworene/r, Sachverständige/r, Zeuge/Zeugin usw.
 - c) nach erfolgter Kündigung durch den Arbeitgeber zur Vorstellung bei einem neuen Arbeitgeber.Bei einer Beschäftigung von bis zu 3 Jahren besteht der Anspruch nur bis zu höchstens 2 Tagen.
Der AN hat rechtzeitig um Arbeitsbefreiung in den vorstehenden Fällen nachzusuchen.

2. Arbeitsunfähigkeit

- 2.1. Alle AN haben bei Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit oder Unfall Anspruch auf Bezahlung des vollen Gehaltes bzw. Lohnes entsprechend dem Entgeltfortzahlungsgesetz. Unbeschadet der bestehenden gesetzlichen Regelungen wird vereinbart, dass für krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit ArbeitnehmerInnen das für die maßgebende Arbeitszeit zustehende Arbeitsentgelt fortzuzahlen ist. Hierzu zählt nicht das zusätzlich für Überstunden gezahlte Arbeitsentgelt. Dieser Anspruch entsteht nach vierwöchiger ununterbrochener Dauer des Arbeitsverhältnisses.
Bei Arbeitsunfähigkeit, die auf einen Arbeitsunfall im Sinne des SGB zurückzuführen ist, wird nach Ablauf der Gehalts- bzw. Lohnfortzahlung ein Arbeitgeberzuschuß in Höhe der Differenz zwischen dem Verletztengeld und dem Nettogehalt bzw. -lohn, für die Dauer von 24 Wochen gewährt.
- 2.2. Eine vom Sozialversicherungsträger oder einem Versorgungsamt angeordnete Heilmaßnahme steht einer durch Erkrankung verursachten Arbeitsunfähigkeit gleich.
- 2.3. Alle AN haben ihre Arbeitsunfähigkeit unverzüglich, ohne schuldhaftes Zögern, d.h. am ersten Tage nach Beginn der Arbeitsunfähigkeit der Betriebsleitung mitzuteilen, und vor Ablauf des dritten Kalendertages nach Beginn der Arbeitsunfähigkeit eine ärztliche Bescheinigung über die Arbeitsunfähigkeit sowie deren voraussichtliche Dauer nachzureichen. Wird die Mitteilung und der Nachweis der Arbeitsunfähigkeit durch eigenes Verschulden nicht rechtzeitig erbracht, so ist dies unentschuldigtes Fernbleiben von der Arbeit und berechtigt den Arbeitgeber im Wiederholungsfalle zur fristlosen Kündigung des Arbeitsverhältnisses. Wird die voraussichtliche Krankheitsdauer überschritten, so hat der AN zum Ablauf der alten Bescheinigung eine erneute Bescheinigung der Arbeitsunfähigkeit dem Arbeitgeber vorzulegen, die wiederum Angaben über die wahrscheinliche Krankheitsdauer enthalten muß.
Der Zeitpunkt der Wiederaufnahme der Arbeit ist dem Arbeitgeber sofort mitzuteilen, wenn er dem AN bekannt ist.

3. Sonstiges

- 3.1. Für werdende Mütter gelten die Vorschriften des Mutterschutzgesetzes (siehe Betriebsaushang; dieser ist zwingend vorgeschrieben, wenn regelmäßig mehr als drei Frauen beschäftigt werden).
- 3.2. Der AN hat ein Recht auf Bezahlung der Arbeitszeit, die ausfällt aus Gründen, die er nicht zu vertreten hat. Ausgenommen sind Ereignisse, die infolge höherer Gewalt eintreten.
- 3.3. Die Kosten für gesetzmäßige bzw. behördlich angeordnete ärztliche Untersuchungen - mit Ausnahme der Belehrung nach dem Infektionsschutzgesetz - die im Zusammenhang mit der Berufsausübung stehen, sind vom Betrieb zu tragen, soweit sie nicht schon von einer anderen Stelle übernommen werden.
- 3.4. Wer einem Berufsverbot nach dem Infektionsschutzgesetz unterliegt, hat gegenüber seinem Arbeitgeber keinen Vergütungsanspruch. Der AN erhält eine Entschädigung in Geld nach den Bestimmungen des § 56 Infektionsschutzgesetz.
Diese Entschädigung hat der Arbeitgeber gemäß § 56 (5) für die zuständige Behörde für die Dauer des Arbeitsverhältnisses, längstens für 6 Wochen, an den AN auszuzahlen. Die Entschädigung wird in Höhe des Verdienstausfalls gewährt. Die ausgezahlten Beträge werden dem Arbeitgeber auf Antrag von der zuständigen Behörde erstattet.
Die Anträge auf Erstattung sind innerhalb einer Frist von drei Monaten nach Einstellung der verbotenen Tätigkeit oder dem Ende der Absonderung bei der zuständigen Behörde zu stellen.
AN, die unter die Vorschriften des § 63 Handelsgesetzbuch - Kaufmännische Angestellte - und § 133 c Gewerbeordnung - technische Angestellte - fallen, behalten ihren Vergütungsanspruch gegenüber ihrem Arbeitgeber für eine verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit.
 - a) für 1 Woche bei einer Beschäftigung bis zu 6 Monaten
 - b) für 2 Wochen bei einer Beschäftigung bis zu 12 Monaten
 - c) für 3 Wochen bei einer Beschäftigung bis zu 24 Monaten
 - d) für 4 Wochen bei einer Beschäftigung bis zu 36 Monaten
 - e) für 5 Wochen bei einer Beschäftigung bis zu 48 Monaten
 - f) für 6 Wochen bei einer Beschäftigung über 48 Monate.

Der Arbeitgeber erhält für diesen Personenkreis die für die zuständige Behörde verauslagte Entschädigung auf Antrag nur erstattet, soweit nach der obigen Staffel kein Vergütungsanspruch besteht.

§ 9

Jahressonderzuwendung

1. Alle AN erhalten eine Jahressonderzuwendung in Höhe von 40 % des im Oktober des Kalenderjahres maßgeblichen Tariflohnes/Gehaltes für die Vollzeitbeschäftigung. Voraussetzung ist eine ununterbrochene Betriebszugehörigkeit seit dem 01. Januar eines Kalenderjahres und ein ungekündigtes Arbeitsverhältnis am Tage der Auszahlung.
Die Zahlung hat spätestens im Dezember zu erfolgen.
Teilzeitbeschäftigte erhalten die Jahressonderzuwendung anteilig im Verhältnis ihrer Arbeitsleistung zur Vollzeitbeschäftigung.
Für den Monat des Ruhens des Arbeitsverhältnisses wird die Jahressonderzuwendung um 1/12 gekürzt.
2. Alle bisher außerhalb des Tarifvertrages gezahlten Zuwendungen (wie z.B. Weihnachtsgratifikationen, vermögenswirksame Leistungen, Prämien usw.) können mit der Jahressonderzuwendung verrechnet werden.
Darunter fällt auch das 13. Monatsgehalt aus Sondervereinbarungen (z.B. Haustarife, Ergänzungsverträge usw.).
3. Höhere Zuwendungen gelten als freiwillige Leistungen, die keinen Rechtsanspruch auf künftige Zahlungen begründen. Sie dürfen aber aus Anlaß dieser Vereinbarung nicht gekürzt werden.
4. Scheidet der begünstigte AN zum oder vor dem 31. März des folgenden Jahres - aus von ihm zu vertretenden Gründen - aus dem Arbeitsverhältnis aus, muß er den 102,26 Euro übersteigenden Teil der tatsächlich gezahlten Jahressonderzuwendung bzw. der verrechenbaren Zuwendungen gemäß Ziffer 2 zurückzahlen.

§ 10

Berufskleidung / Werkzeuge / Versicherungen

1. Übliche Berufskleidung

Die übliche Berufskleidung ist vom AN selbst zu stellen.

Als übliche Berufskleidung gilt:

- a) für Kellner: Schwarzer Berufsanzug oder weiße Jacke,
- b) für weibliches Servierpersonal: Schwarze oder schwarz-weiße Kleidung mit weißer Servierschürze,
- c) für Köche: Hose, Jacke, Mütze, Schürze und Halsbinde.

Serviertücher, Vorstecker und Handtücher stellt der Arbeitgeber.

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

2. Besondere Berufskleidung

In Betrieben, in welchen das Tragen von besonderer Berufskleidung verlangt wird, ist diese vom Arbeitgeber zu stellen und reinigen zu lassen. Die besondere Berufskleidung bleibt Eigentum des Arbeitgebers und darf außerhalb der Arbeitszeit nicht getragen werden.

Wünscht ein AN, daß diese in sein Eigentum übergeht, so kann ihm hierfür nur bis zu 60 % des Anschaffungspreises in Rechnung gestellt werden.

3. Reinigung

Die Berufswäsche des Kochpersonals (Kochjacke usw.) ist vom Arbeitgeber reinigen zu lassen bzw. ist hierfür das tatsächlich aufgewendete Waschgeld bis zu dem im Lohn tariff festgelegten monatlichen Höchstbetrag zu ersetzen. Dem im Betrieb bzw. Haus wohnenden Personal muß die Möglichkeit gegeben werden, seine Leibwäsche im Betrieb zu reinigen.

4. Garderobe - Versicherung

Für die Aufbewahrung der Garderobe hat der Arbeitgeber verschließbare Schränke bzw. Räume zu stellen. Das gleiche gilt für die Aufbewahrung von Handwerkszeug am Arbeitsplatz.

Die Garderobe, Wäsche und sonstiges Eigentum der AN sind in einer ihrem Zeitwert entsprechenden Höhe gegen Feuer und Einbruchsdiebstahl zu versichern.

Alle Schadensfälle sind nach Kenntnisnahme unverzüglich zu melden. Die Versicherungsprämie trägt der Arbeitgeber. Für nicht zum täglichen Bedarf gehörende Gegenstände und Wertsachen der AN wird keine Haftung übernommen.

5. Werkzeuge

Haushandwerkern, Konditoren, Köchen und Schlachtern sind die Werkzeuge zu stellen. Bei Stellung eigener Werkzeuge ist für die Abnutzung ein Betrag von 1,53 Euro monatlich zu zahlen.

6. Sonstiges

~~Für alle Verpflichtungen, welche dem Betrieb durch die Bestimmungen dieses Paragraphen obliegen, dürfen in keiner Weise Abzüge vom Lohn oder von den Prozenteinnahmen erfolgen.~~

Außer der üblichen Servierarbeit haben die Kellner und Serviererinnen nur die sich ständig auf den Tischen befindlichen Gegenstände in Ordnung und saubertzuhalten (dazu gehört auch das Polieren von Gläsern und Bestecken). Weitere Putzarbeiten zählen nicht zur Arbeit des Servierpersonals.

§ 11

Kaution / Zechprellereien / Kreditgewährung

1. Kaution

Etwa zu stellende Kautionen dürfen nicht zu Betriebszwecken verwendet, sondern müssen auf ein gemeinschaftliches Konto des Arbeitgebers und des beteiligten Arbeitnehmers zinstragend bei einer öffentlichen Kasse angelegt werden. Die Rückgabe der Kaution hat spätestens mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu erfolgen, sofern nicht ein gesetzlich berechtigter und durch gerichtliches Urteil oder gerichtlichen Beschluß bestätigter Grund zur Zurückhaltung nachweisbar vorliegt. Der Zinsgenuß fällt dem Kautionssteller zu. Von den gewerblichen Arbeitnehmern dürfen keine Kautionen verlangt werden.

2. Zechprellereien

Für Zechprellereien haftet der AN nicht, es sei denn, daß er diese vorsätzlich oder mindestens grob fahrlässig verschuldet hat. Er haftet auf keinen Fall, wenn ihm das sofortige Kassieren untersagt ist. Der Arbeitgeber hat genaue Anordnung zu treffen, wann zu kassieren ist. Der AN ist verpflichtet, dem Arbeitgeber oder dessen Stellvertreter von jeder Zechprellerei sofort Mitteilung machen.

3. Kreditgewährung

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

§ 12

Beendigung des Arbeitsverhältnisses

1. Kündigungsfristen

Falls der Arbeitsvertrag nicht auf eine bestimmte Zeit abgeschlossen wird, kann das Arbeitsverhältnis im Hinblick auf die besonderen Gegebenheiten im Hotel- und Gaststättengewerbe mit folgenden Fristen gekündigt werden:

- a) für gewerbliche AN im 1. Beschäftigungsjahr mit einer Frist von 14 Tagen zum 15. oder Letzten des Monats, ab 2. Beschäftigungsjahr mit einer Frist von einem Monat zum Monatsende. Ab 5. Beschäftigungsjahr mit einer Frist von 6 Wochen zum Quartalsschluß.
- b) für kaufmännische und gewerbliche Angestellte gilt im 1. Jahr monatliche Kündigungsfrist zum Monatsschluß, mit Beginn des 2. Beschäftigungsjahres gilt eine Kündigungsfrist von 6 Wochen zum Quartalsende.
- c) AN, die das 50. Lebensjahr erreicht haben und eine 10jährige Betriebszugehörigkeit vorweisen, können nur noch aus besonderen Gründen im Sinne des § 626 BGB oder aus dringenden betrieblichen Erfordernissen im Sinne des § 1 Kündigungsschutzgesetz gekündigt werden.

Das Arbeitsverhältnis endet mit Eintritt des Rentenalters, ohne daß es des Ausspruchs einer Kündigung bedarf.

Für werdende Mütter ist der Kündigungsschutz aus dem Mutterschutzgesetz, für Schwerbehinderte sind die gesetzlichen Vorschriften zu beachten. Für Schwerbehinderte beträgt die Kündigungsfrist gemäß SGB IX mindestens 4 Wochen, dies gilt nicht während der Probezeit nach § 2 Ziffer 4c.

2. Arbeitspapiere/Zeugnisse

Mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses sind dem AN die Arbeitspapiere auszuhändigen. Nach erfolgter Kündigung ist dem AN auf Verlangen ein vorläufiges Zeugnis auszustellen, das beim Austritt gegen ein endgültiges Zeugnis auszutauschen ist.

Die Ausstellung von Zeugnissen für eine andere als die tatsächliche Beschäftigung ist unstatthaft. Originalzeugnisse aus früheren Stellungen sind nach Einsicht dem AN bei der Einstellung zurückzugeben. Der Arbeitgeber haftet für jeden Schaden, der dem Arbeitnehmer nachweislich aus der Nichtbeachtung obiger Verpflichtungen entsteht.

3. Vertragsstrafe

Für den Fall, daß das Arbeitsverhältnis von einem Vertragspartner vertragswidrig nicht aufgenommen oder vertragswidrig vorzeitig beendet wird, ist bei AN in den Lohn- und Gehaltsgruppen 1 bis 4 des jeweils gültigen Lohn- und Gehaltstarifvertrages für das Hotel- und Gaststättengewerbe des Landes Schleswig-Holstein eine Vertragsstrafe in Höhe von 1/4 des tariflichen Monatslohnes, bei allen übrigen AN in Höhe von 1/2 des tariflichen Monatslohnes brutto = netto zu zahlen, ohne daß es des Nachweises eines entstandenen Schadens bedarf.

**§ 13
Beihilfe im Sterbefall**

1. Im Falle des Ablebens eines AN zahlt der Betrieb an den nicht getrennt lebenden Ehegatten oder an unterhaltsberechtigten Kinder eine Beihilfe. Diese Beihilfe beträgt für alle AN nach einer Betriebszugehörigkeit von

| | |
|----------|---------------------------|
| 1 Jahr | 0,5 Monatslohn/-gehalt |
| 3 Jahren | 1,0 Monatslohn/-gehalt |
| 5 Jahren | 1,5 Monatslöhne/-gehälter |
| 8 Jahren | 2,0 Monatslöhne/-gehälter |

gemäß dem zur Zeit des Sterbefalles geltenden Lohn- und Gehaltstarifvertrages.
2. Liegt ein Betriebsunfall im Sinne des SGB als Sterbeursache vor, durch Verschulden des Arbeitgebers, so ist in jedem Fall eine Beihilfe von 3 Monatsbezügen zu zahlen.
3. Empfangsberechtigt sind der hinterbliebene Ehegatte oder die unterhaltsberechtigten Kinder oder deren Sorgeberechtigte.
4. Leistungen aus betrieblichen Pensionskassen oder sonstigen betrieblichen Versorgungseinrichtungen können angerechnet werden, soweit diese Kassen bzw. Einrichtungen überwiegend vom Arbeitgeber getragen werden.

**§ 14
Ausschlußfristen**

1. Forderungen aus angeblich falscher Tarifeinstufung, unzutreffender Entlohnung und auf Bezahlung von Überstunden und Zuschlägen erlöschen, wenn sie nicht innerhalb von 3 Monaten nach Fälligkeit geltend gemacht werden. Alle übrigen Ansprüche erlöschen 3 Monate nach dem Ausscheiden aus dem Betrieb.
Die Geltendmachung muß während oben genannter Fristen gerichtlich erfolgen.
Mitglieder der Tarifvertragsparteien können ihre Ansprüche innerhalb der gleichen Fristen auch über die Tarifvertragsparteien oder deren Bevollmächtigte schriftlich geltend machen.

**§ 15
Schlußbestimmungen**

1. **Besitzstand**
Bereits vereinbarte und gewährte bessere Lohn-, Gehalts- und Arbeitsbedingungen dürfen nicht verschlechtert werden.
2. **Unabdingbarkeit**
Im übrigen sind alle Bestimmungen dieses Tarifvertrages unabdingbar, sie gelten bis zum Abschluß eines neuen Tarifvertrages.
3. **Bekanntmachungspflicht**
In jedem Betrieb ist ein Exemplar dieses Tarifvertrages an geeigneter, d.h. jedem AN ständig zugänglicher Stelle auszulegen bzw. auszuhändigen.
4. **Gerichtsstand**
Als Gerichtsstand wird das für den Beschäftigungsort zuständige Arbeitsgericht vereinbart.
5. **Schlichtung von Streitigkeiten**
Zur Beilegung von Streitigkeiten, die sich aus der Auslegung und Durchführung dieses Tarifvertrages ergeben, gibt es eine besondere Vereinbarung zwischen den Tarifvertragsparteien.

Kiel, den 15. April 1994

Hotel- und Gaststättenverband
DEHOGA Schleswig-Holstein e. V.
- Kiel -

(Pirwitz) (Petersen)

Gewerkschaft
Nahrung-Genuss-Gaststätten
Landesbezirk Nord
(Zimmat) (Klitzschmüller)
(Manfred Scholz)

Anlage zu § 5 Ziff. 3

Entlohnung und Umsatzbeteiligung

Die Umsatzbeteiligung errechnet sich aus dem Endpreis (Inklusivpreis) wie folgt:

| | |
|--------------------------------------|----------------------|
| 11,0 % Umsatzbeteiligung entsprechen | 8,62 % vom Endpreis |
| 12,0 % Umsatzbeteiligung entsprechen | 9,32 % vom Endpreis |
| 12,5 % Umsatzbeteiligung entsprechen | 9,66 % vom Endpreis |
| 13,0 % Umsatzbeteiligung entsprechen | 10,00 % vom Endpreis |
| 14,0 % Umsatzbeteiligung entsprechen | 10,68 % vom Endpreis |
| 11,0 % Umsatzbeteiligung entsprechen | 11,34 % vom Endpreis |

Ergänzung Stand 01/07

| | |
|--------------------|---------|
| 11,0 % entsprechen | 8,33 % |
| 12,0 % entsprechen | 9,00 % |
| 12,5 % entsprechen | 9,34 % |
| 13,0 % entsprechen | 9,67 % |
| 14,0 % entsprechen | 10,32 % |
| 14,5 % entsprechen | 10,64 % |
| 15,0 % entsprechen | 10,96 % |