



Land Nordrhein-Westfalen

Bekanntmachung über die Allgemeinverbindlicherklärung eines Tarifvertrags für das Gaststätten- und Hotelgewerbe

Vom 20. September 2016

Auf Grund des § 5 Absatz 1 in Verbindung mit den Absätzen 2, 6 und 7 des Tarifvertragsgesetzes, dessen Absätze 1 und 7 durch Artikel 5 Nummer 1 Buchstabe a und d des Gesetzes vom 11. August 2014 (BGBl. I S. 1348) geändert worden ist, wird auf gemeinsamen Antrag der Tarifvertragsparteien und im Einvernehmen mit dem Tarifausschuss des Landes Nordrhein-Westfalen

der Manteltarifvertrag (MTV) für das Gaststätten- und Hotelgewerbe des Landes Nordrhein-Westfalen vom 20. April 2016 mit den Anhängen 1 bis 3 vom 23. März 1995 einschließlich der Protokollnotizen vom 15. Juli 2004 und 31. Mai 2010 zum MTV vom 23. März 1995

– in Kraft getreten am 1. Mai 2016, kündbar mit sechsmonatiger Frist –,
abgeschlossen zwischen

dem Hotel- und Gaststättenverband Nordrhein-Westfalen e.V., Hammer Landstraße 45, 41460 Neuss,
und

der Gewerkschaft Nahrung – Genuss – Gaststätten (NGG), Landesbezirk Nordrhein-Westfalen, Willstätterstraße 13, 40549 Düsseldorf,

mit Wirkung vom **1. Mai 2016**,

mit den weiter unten stehenden Einschränkungen für allgemeinverbindlich erklärt.

Geltungsbereich des Tarifvertrags:

räumlich: für das Land Nordrhein-Westfalen;

fachlich: für alle Betriebe, Betriebsabteilungen und Einrichtungen, die Beherbergung und Bewirtung oder eins von beiden gewähren, insbesondere die nach den §§ 1 bis 2 und den §§ 9 bis 12 des Gaststättengesetzes erlaubnispflichtigen, einschließlich der Betriebe der Catering-, System-, Handels- und Fast-Food-Gastronomie sowie für die nach § 25 des Gaststättengesetzes erlaubnisfreien Betriebe.

Für Schiffswirtschaften findet dieser Manteltarifvertrag Anwendung, soweit Betriebe/Inhaber ihren Sitz im räumlichen Geltungsbereich dieses Tarifvertrags haben.

persönlich: für alle Arbeitgeber, Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen und Auszubildenden der unter den betrieblichen Geltungsbereich fallenden Betriebe, jedoch nicht für Musiker und Artisten.

Die von der Allgemeinverbindlicherklärung umfassten Rechtsnormen des Tarifvertrags sind in den Anlagen abgedruckt.



Die Allgemeinverbindlicherklärung ergeht mit folgenden Einschränkungen:

1. Die Allgemeinverbindlicherklärung erstreckt sich nicht auf Betriebe/Unternehmen,
 - a) die dem jeweils gültigen, zwischen dem Bundesverband der Systemgastronomie e.V., München, und der Gewerkschaft NGG vereinbarten Manteltarifvertrag bzw. dem jeweils gültigen Spezialmanteltarifvertrag für Mitgliedsunternehmen der Systemgastronomie der Landesverbände im Deutschen Hotel- und Gaststättenverband e.V., ebenfalls vereinbart mit der NGG, unterfallen und diesen anwenden. Dies wird unwiderlegbar vermutet, wenn der Betrieb/das Unternehmen jeweils entsprechendes mittelbares oder unmittelbares Mitglied einer der vorgenannten vertragsschließenden Arbeitgeberorganisationen ist;
 - b) die in die Handwerksrolle eingetragen sind und mittelbares oder unmittelbares Mitglied in einem tarifschließenden Landesinnungsverband des Lebensmittelhandwerks (des Bäckerhandwerks, des Konditorenhandwerks oder des Fleischerhandwerks) sind;
 - c) des Speiseeisherstellerhandwerks, die Mitglied im Verband der italienischen Speiseeishersteller e.V. (UNITEIS) sind.
2. Soweit Bestimmungen der Tarifverträge 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.

Arbeitgeber und Arbeitnehmer, für die der Tarifvertrag infolge der Allgemeinverbindlicherklärung verbindlich ist, können von einer der Tarifvertragsparteien Abschriften des Tarifvertrags gegen Erstattung der Selbstkosten (Papier- und Vervielfältigungs-Druckkosten sowie das Übersendungsporto) verlangen.

Düsseldorf, den 20. September 2016
III LS 7731 - 0019.16.01

Minister für Arbeit, Integration und Soziales
des Landes Nordrhein-Westfalen

Rainer Schmeltzer



**Rechtsnormen
des Manteltarifvertrages für das Gaststätten- und Hotelgewerbe
des Landes Nordrhein-Westfalen
vom 20. April 2016**

Inhaltsverzeichnis

- § 1 Geltungsbereich
- § 2 Einstellung
- § 3 Arbeitszeit
- § 4 Feiertage
- § 5 Entlohnung
- § 6 Sachbezüge
- § 7 Urlaub
- § 8 Arbeitsbefreiung und Arbeitsunfähigkeit/Lohnfortzahlung bei Sterbefällen
- § 9 Jahressonderzahlungen
- § 10 Berufskleidung
- § 11 Kautionen
- § 12 Ermäßigung für Speisen und Getränke
- § 13 Fachgewerbliche Arbeiten
- § 14 Buffettiers
- § 15 Beendigung des Arbeitsverhältnisses
- § 16 Ausschlussfristen
- § 17 Günstigere Lohn- und Arbeitsbedingungen
- § 18 Weitere Bestimmungen
- § 19 Tarifkommissionen

§ 1

Geltungsbereich

Dieser Vertrag gilt:

- 1.1 räumlich: für das Land Nordrhein-Westfalen;
- 1.2 betrieblich: für alle Betriebe, Betriebsabteilungen und Einrichtungen, die Beherbergung und Bewirtung oder eines von beiden gewähren, insbesondere die nach den §§ 1 bis 2 und den §§ 9 bis 12 des Gaststättengesetzes erlaubnispflichtigen, einschließlich der Betriebe der Catering-, System-, Handels- und Fast-Food-Gastronomie sowie für die nach § 25 des Gaststättengesetzes erlaubnisfreien Betriebe;
für Schiffswirtschaften findet dieser MTV Anwendung, soweit Betriebe/Inhaber ihren Sitz im räumlichen Geltungsbereich dieses Tarifvertrags, d. h. in NRW haben;
- 1.3 persönlich: für alle Arbeitgeber, Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen und Auszubildenden der unter Nummer 1.2 fallenden Betriebe; jedoch nicht für Musiker und Artisten;
- 1.4 zeitlich: der MTV tritt ab 1. Mai 2016 in Kraft.
Der MTV ist mit 6-monatiger Frist kündbar.
Der MTV vom 1. Januar 1995 tritt mit Ablauf des 30. April 2016 außer Kraft.

§ 2

Einstellung

2.1 Allgemeine Richtlinien

Es wird ein schriftlicher Arbeitsvertrag abgeschlossen; der/die Arbeitnehmer/Arbeitnehmerin erhält vor Arbeitsaufnahme eine Ausfertigung desselben.

2.2 Bei Abschluss des Arbeitsvertrags erfolgt eine Einstufung in die im Lohn- und Gehaltstarifvertrag festgelegte Berufsgruppe. Übt ein Arbeitnehmer Tätigkeiten aus, die in verschiedene Lohn- und Gehaltsgruppen fallen, so ist die überwiegende Tätigkeit für die Einstufung maßgebend.

2.3 Neueinstellungen von Prozentempfängern sollten tunlichst erst dann erfolgen, wenn die Garantielöhne um 25 % überschritten werden.



§ 3

Arbeitszeit

3.1 Regelmäßige Arbeitszeit

Die regelmäßige Arbeitszeit beträgt 169 Stunden. Sie ist auf eine 5-Tage-Woche zu verteilen. Die regelmäßige tägliche Arbeitszeit (ohne Ruhepausen) beträgt acht Stunden. Sie kann einzelvertraglich auf bis zu 199 Stunden ausgedehnt werden (höchstzulässige Arbeitszeit).

Die tägliche Arbeitszeit (ohne Ruhepausen) darf zehn Stunden nicht überschreiten. Für kaufmännische Angestellte und Handwerker beträgt die höchstzulässige Arbeitszeit monatlich 192 Stunden, täglich neun Stunden.

3.2 Ruhepausen und Ruhezeiten

Jedem/Jeder Arbeitnehmer/Arbeitnehmerin sind in jeder Woche zwei, in der Regel zusammenhängende Ruhetage von je 24 Stunden, anschließend an eine 10-stündige Nachtruhe, zu gewähren. Die Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen müssen nach Beendigung ihrer täglichen Arbeitszeit eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens elf Stunden haben.

3.3 Teildienst

Wo erforderlich, können Ruhepausen, über welche die Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen frei verfügen können, bis zur Dauer von vier Stunden täglich eingelegt werden.

Diese Unterbrechung gilt nicht für die Nacharbeit.

Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen, die überwiegend in einem solchen System beschäftigt werden, erhalten zusätzlich einen freien Tag bezahlte Freizeit in jedem Beschäftigungsjahr.

3.4 Dienstplan

Soweit in Betrieben ständig mehr als fünf Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen einschließlich der Auszubildenden beschäftigt sind, muss der Arbeitgeber Dienstpläne über Arbeitszeiten für die folgende Woche (Montag bis Sonntag) bis zum Donnerstag der laufenden Woche erstellen und aushängen (siehe Musterformular der Tarifvertragsparteien im Anhang 1). Änderungen dieser Dienstpläne dürfen nur in dringenden Fällen erfolgen. In der Außengastronomie gilt schlechtes Wetter als dringender Fall.

3.5 Jugendliche und Auszubildende

Die Ruhetage für Jugendliche richten sich nach dem Jugendarbeitsschutzgesetz.

An den Tagen vor der Berufsschule soll die Ausbildungszeit bis spätestens 22.00 Uhr beendet sein.

Eine Beschäftigung vor der Berufsschule ist unzulässig.

Die Ruhetage für Auszubildende und Jugendliche dürfen nicht auf Berufsschultage gelegt werden. Soweit Jugendliche und Auszubildende einen zweiten Berufsschultag in der Woche haben, darf dieser als halber Ruhetag angerechnet werden, wenn die Berufsschule ohne Pausen nicht länger als fünf Unterrichtsstunden zu je 45 Minuten dauert.

3.6 Sonntage

Alle Beschäftigten haben Anspruch auf mindestens zehn freie Sonntage pro Kalenderjahr (außerhalb des Jahresurlaubs).

3.7 Saisonbetriebe

In Saisonbetrieben kann nach Vereinbarung mit den Arbeitnehmern/Arbeitnehmerinnen – außer für Jugendliche – während der Hauptsaison in jeder zweiten Woche anstelle eines ganzen Ruhetags nur ein halber Ruhetag gewährt werden.

In diesem Fall ist die Hälfte des freien Tages mit dem jeweiligen Zuschlag zu vergüten oder in Freizeit zu gewähren.

Saisonbetriebe sind die Schiffsgastronomie bzw. Betriebe, die nicht ganzjährig geöffnet bzw. Teile des Jahres geschlossen sind (nicht erfasst hiervon sind Betriebsschließungen bis zu sechs Wochen/Betriebsferien).

3.8 Abweichende Regelungen

Von den regelmäßigen Arbeitszeiten gemäß Nummer 3.1 kann unter Voraussetzung einer entsprechenden einzelvertraglichen Regelung abgewichen werden.

§ 87 des Betriebsverfassungsgesetzes ist zu beachten.

Die Bestimmungen der Nummern 3.2 bis 3.7 gelten entsprechend.

Die monatliche Arbeitszeit darf 139 Stunden nicht unter- und 199 Stunden nicht überschreiten.

Die tägliche Mindestarbeitszeit von fünf Stunden darf nicht unterschritten werden.

Während des Ausgleichszeitraums sind durchschnittlich fünf Arbeitstage pro Woche einzuhalten. Außerdem dürfen im Ausgleichszeitraum durchschnittlich nicht mehr als acht Stunden täglich (Nettoarbeitszeit) gearbeitet werden.

3.9 Arbeitszeitkonto

Für jeden/jede in diesem Arbeitszeitmodell beschäftigten/e Arbeitnehmer/Arbeitnehmerin ist zur Erfassung von Minder- oder Mehrarbeitszeiten ein dokumentenechter Soll- und Ist-Dienstplan nach Mustervorlage der Tarifvertragsparteien zu führen (Anhang 1).

Auf diesem Dienstplan ist zugleich ein Arbeitszeitkonto fortzuschreiben.



Das Arbeitszeitkonto ist von dem/der Arbeitnehmer/Arbeitnehmerin wöchentlich abzuzeichnen. Auf Wunsch ist ihm/ihr eine Kopie auszuhändigen. Erstellt der Arbeitgeber kein Arbeitszeitkonto oder legt es dem/der Arbeitnehmer/Arbeitnehmerin nicht zur Unterschrift vor, gelten die Aufzeichnungen des/der Arbeitnehmers/Arbeitnehmerin als verbindlich, sofern der Arbeitgeber den Gegenbeweis nicht antreten kann.

Die auf diese Weise ermittelten Mehr- oder Minderarbeitsstunden sind innerhalb eines Zeitraums von drei darauf folgenden Monaten (Ausgleichszeitraum) auszugleichen.

3.10 Ausgleichszeitraum

Wird zum Ende des jeweiligen Ausgleichszeitraums von drei Monaten dennoch die regelmäßige Arbeitszeit (3 x 169 Stunden = 507 Stunden) überschritten, so ist das angesammelte Zeitguthaben auszugleichen.

Die Hälfte des Zeitguthabens ist mit einem Zeitzuschlag von 50 % auszuzahlen, die andere Hälfte mit einem Zeitzuschlag von 50 % in Freizeit zu gewähren.

Auf Wunsch des/der Arbeitnehmers/Arbeitnehmerin ist auch die andere Hälfte der aufgelaufenen Stunden in Freizeit mit 50 % Zuschlag zu gewähren.

Weist das Arbeitszeitkonto am Ende des jeweiligen Ausgleichszeitraums Minderarbeitsstunden aus, so können höchstens 30 Minderarbeitsstunden in den darauffolgenden Ausgleichszeitraum übertragen werden. Als Ausgleichsfrist für Mehr- oder Minderarbeitszeiten sind nur ganze Stunden oder ein Mehrfaches davon zulässig. Bei vergütungspflichtigen Fehlzeiten (z. B. Urlaub, gesetzliche Feiertage, Freistellung) wird grundsätzlich die gemäß Nummer 3.1 durchschnittlich festgelegte tägliche Nettoarbeitszeit (von acht Stunden) gutgeschrieben; bei Krankheit die geplante Arbeitszeit bis zum Ablauf der Planungswoche, danach acht Stunden.

Das monatliche Entgelt wird gleichbleibend, entsprechend der regelmäßigen tariflichen Monatsarbeitszeit, gezahlt.

3.11 Jahresarbeitsstunden

Bei Unternehmen, die mehr als 12 000 Jahresarbeitsstunden zur Berufsgenossenschaft gemeldet haben, beträgt der Ausgleichszeitraum 12 Monate.

§ 4

Feiertage

4.1 Als Feiertage gelten:

Neujahr, 1. Mai, Karfreitag, Ostermontag, Pfingstmontag, Fronleichnam, Christi Himmelfahrt, 3. Oktober, Allerheiligen (1. November), 1. und 2. Weihnachtsfeiertag, soweit sie nicht auf einen Betriebsruhetag oder einen regelmäßigen individuellen Ruhetag des Arbeitnehmers fallen.

4.2 Als Ausgleich für die Beschäftigung an diesen Feiertagen erhält jeder/jede Arbeitnehmer/Arbeitnehmerin spätestens drei Wochen nach dem Feiertag einen freien Tag unter Fortzahlung des Lohns oder Gehalts.

4.3 Diese Tage können im Einvernehmen mit dem Arbeitgeber an den Urlaub angehängt werden.

4.4 Wird der Ausgleichstag nicht gewährt, so ist er mit 1/22 des Entgelts des Monats abzugelten, in den der Feiertag fällt. Hierauf wird ein Zuschlag von 25 % gewährt.

4.5 Arbeitskräfte, die ausschließlich an einem Feiertag und/oder dessen Vortage im Hinblick auf den Feiertag beschäftigt werden, haben keinen Anspruch gemäß den Nummern 4.2 und 4.3.

§ 5

Entlohnung

5.1 Die Entlohnung aller Arbeitnehmer erfolgt aufgrund dieses MTV und des Lohn- und Gehaltstarifvertrags.

5.2 Festentlohnte und Prozententlohnte

5.2.1 Die Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen im Hotel- und Gaststättengewerbe unterteilen sich in Festentlohnte und Prozententlohnte.

5.2.2 Die Festentlohten werden zu Festlöhnen/-gehältern vom Arbeitgeber entlohnt, die Prozententlohten durch prozentuale Umsatzbeteiligung entsprechend den nachstehenden Nummern unter Beachtung der vereinbarten Garantielöhne.

5.2.3 Der Tageslohn beträgt 1/22 des Bruttomonatslohns oder -gehalts und der Stundenlohn 1/169 des Bruttomonatslohns oder -gehalts.

5.2.4 Sämtliche Löhne und Gehälter sind stets brutto zu vereinbaren. Die Monatsbezüge, mit Ausnahme bei Umsatzbeteiligung, werden am Schluss des Lohnzahlungszeitraums gezahlt bzw. abgerechnet. Die Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen sind berechtigt, am 15. des Monats eine Abschlagszahlung von bis zu 50 % des bis zu diesem Tag verdienten Bruttoentgelts zu fordern.

5.2.5 Mit der Endabrechnung ist jedem/jeder Arbeitnehmer/Arbeitnehmerin eine Lohnabrechnung mit spezifizierter Angabe der Bezüge und Abzüge auszuhändigen sowie gegebenenfalls der Stand des Arbeitszeitkontos zu vermerken.

5.3 Umsatzbeteiligung

Ist Umsatzbeteiligung vereinbart, ist dies nur in einer der beiden folgenden Formen möglich:



5.3.1 Die auf Basis einer Umsatzbeteiligung beschäftigten Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen (Prozententlohnte) erhalten als Entlohnung mindestens 10 % bis 15 % ihrer Umsätze aus dem Verkauf von Speisen, Getränken, sonstigen Waren und/oder Leistungen. Die Umsatzbeteiligung errechnet sich aus dem Endpreis (Inklusivpreis) wie folgt:

5.3.1.1	10,0 % Umsatzbeteiligung	7,64 % vom Endpreis
	11,0 % Umsatzbeteiligung	8,33 % vom Endpreis
	12,0 % Umsatzbeteiligung	9,00 % vom Endpreis
	12,5 % Umsatzbeteiligung	9,43 % vom Endpreis
	13,0 % Umsatzbeteiligung	9,67 % vom Endpreis
	14,0 % Umsatzbeteiligung	10,32 % vom Endpreis
	15,0 % Umsatzbeteiligung	10,96 % vom Endpreis

5.3.1.2 Der Endpreis ergibt sich aus dem Waren- oder Leistungserlös, zuzüglich aller weiteren Anteile einschließlich der Umsatzbeteiligung der entsprechenden Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen (Prozententlohnte) und dem Mehrwertsteueranteil in Höhe von 19 %.

5.3.1.3 Im Falle einer etwaigen Änderung der Höhe der Mehrwertsteuer errechnen die Tarifvertragsparteien die sich daraus neu ergebenden Anteilsätze der vorstehenden Umsatzbeteiligungen und schließen eine entsprechende Änderungsvereinbarung ab, die den Prozententlohnnten das vorstehende Anteilsergebnis sichert.

5.3.2 Die Umsatzbeteiligung errechnet sich aus dem von allen am Beteiligungssystem teilhabenden Arbeitnehmern/Arbeitnehmerinnen erzielten Umsatz (Tronc-System); Festentlohnte sind nicht davon betroffen.

In diesem Fall fließen die Umsatzprozente in eine Prozentkasse (Tronc), welche vom Arbeitgeber abrechnungsgemäß gesondert zu verwalten ist.

Jedem/Jeder am Tronc beteiligten Arbeitnehmer/Arbeitnehmerin steht der Teil zu, der sich aus dem Verhältnis zwischen seinem/ihrem Garantilohn und der Summe der Garantilöhne aller am Tronc beteiligten Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen errechnet.

5.3.2.1 Aus dem Tronc dürfen keine Lohnersatzzahlungen (z. B. Urlaubsgeld und Urlaubsgeld, Lohnfortzahlung im Krankheitsfall, Feiertagsabgeltung einschließlich eventueller Zuschläge) vorgenommen werden.

5.3.2.2 Abweichende Regelungen setzen die in geheimer Abstimmung erfolgte Zustimmung der am Tronc-System Beteiligten mit 2/3-Mehrheit voraus. Das vorstehend für die Einführung des Tronc-Systems festgelegte Verfahren gilt gleichermaßen für seine Abschaffung.

5.3.2.3 Der Betriebsrat hat jederzeit das Recht, das Prozentaufkommen und seine Verteilung zu prüfen. Über die Verteilung und den Eingang der Umsatzprozente ist ein Tronc-Nachweis zu führen.

5.3.2.4 Insbesondere in Hotelrestaurants, Saison- und größeren Saalbetrieben ist die Neueinführung des Tronc-Systems zulässig, wenn die in Nummer 5.3.2.2 aufgeführte geheime Abstimmung des betroffenen Arbeitnehmerkreises dies ermöglicht.

Es gelten dann alle für die Führung eines Tronc aufgeführten Vorschriften.

5.3.3 Abrechnung und Auszahlung haben spätestens bis zum 3. Arbeitstag des folgenden Monats zu erfolgen.

5.3.4 Hat der/die Arbeitnehmer/Arbeitnehmerin Anspruch auf Lohnfortzahlung ohne Arbeitsleistung, beträgt der Tageslohn 1/22 des monatlichen Effektivlohns, d. h. des Durchschnitts der Einkünfte aus regelmäßiger Tätigkeit während der letzten 12 abgerechneten Monate im Betrieb. Ist der/die Arbeitnehmer/Arbeitnehmerin noch nicht so lange beschäftigt, richtet sich der fortzuzahlende Lohn nach dem Durchschnitt der Einkünfte aus regelmäßiger Tätigkeit seit Beginn der Beschäftigung.

5.4 Mehrarbeit

5.4.1 Als Mehrarbeit gelten die Arbeitsstunden, die über die gemäß § 3 Nummer 3.1 geltende regelmäßige monatliche Arbeitszeit hinausgehen. Dies gilt nicht im Falle der Abweichung gemäß § 3 Nummer 3.8 bis 3.10.

5.4.2 Wird die regelmäßige monatliche Arbeitszeit gemäß § 3 Nummer 3.1 nicht überschritten, aber im gleichen Zeitraum die tägliche Höchstarbeitszeit von zehn Stunden, gelten diese Stunden als Mehrarbeit.

5.4.3 Mehrarbeitszuschläge monatlich

Der Zuschlag für Mehrarbeit bis zur höchstzulässigen Arbeitszeit gemäß § 3 Nummer 3.1 beträgt 30 %, darüber hinaus 50 %.

5.4.4 Mehrarbeitszuschläge täglich

Im Falle der Mehrarbeit gemäß Nummer 5.4.2 beträgt der Zuschlag ab der 11. Arbeitsstunde 50 %. Dieser Zuschlag kann im Einvernehmen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer/Arbeitnehmerin auch in Freizeit abgegolten werden, wobei für je zwei Mehrarbeitsstunden eine zusätzliche Freistunde in Ansatz zu bringen ist.

5.4.5 Bei prozententlohnnten Arbeitnehmern/Arbeitnehmerinnen ist der Mehrarbeitszuschlag bis zu den in § 3 Nummer 3.1 genannten höchstzulässigen Arbeitszeiten durch entsprechende Erhöhung des Monatsgarantilohns abgegolten.

5.4.6 Bei Überschreiten der in § 3 Nummer 3.1 genannten höchstzulässigen Arbeitszeiten erhalten die prozententlohnnten Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen ohne Anrechnung auf den Verdienst aus prozentualer Umsatzbeteiligung für



jede Mehrarbeitsstunde den Stundenlohn plus 50 % Zuschlag vergütet. Dieser Zuschlag kann im Einvernehmen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer/Arbeitnehmerin in Freizeit abgegolten werden, wobei für je zwei Mehrarbeitsstunden eine zusätzliche Freistunde in Ansatz zu bringen ist.

§ 6

Sachbezüge

Bei Abschluss des Arbeitsvertrags ist zu vereinbaren, ob und in welchem Umfang Kost und/oder Wohnung gewährt wird. Für die Gewährung bzw. Berechnung von Kost und Wohnung gelten die in der Sachbezugsverordnung festgelegten Werte.

§ 7

Urlaub

7.1 Urlaubsanspruch (Grundsätze und anteiliger Jahresurlaub)

Jeder/Jede Arbeitnehmer/Arbeitnehmerin hat in jedem Kalenderjahr Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub bis zu der in diesem Tarifvertrag festgesetzten Höhe.

Das Urlaubsjahr ist das Kalenderjahr.

Der Anspruch auf den vollen Jahresurlaub ist nach einer ununterbrochenen 6-monatigen Wartezeit erworben. Die Wartezeit ist nur einmal zu erfüllen.

7.1.1 Anrechnung von Urlaub/Urlaubsbescheinigung

Der Anspruch auf Urlaub besteht nicht, soweit dem/der Arbeitnehmer/Arbeitnehmerin für das laufende Kalenderjahr von einem früheren Arbeitgeber Urlaub gewährt worden ist. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses dem/der Arbeitnehmer/Arbeitnehmerin eine Bescheinigung über den für das laufende Kalenderjahr gewährten oder abgegoltenen Urlaub auszuhändigen. Solange diese Urlaubsbescheinigung dem neuen Arbeitgeber nicht vorgelegt wird, ist dieser berechtigt, die Urlaubsgewährung für das Urlaubsjahr zu verweigern.

7.2 Urlaubslänge

Die Höhe des vollen Jahresurlaubs ergibt sich aus der folgenden Tabelle:

	1995	1996	1997	1998	
vom 19. bis 25. Lebensjahr	26	26	27	28	Arbeitstage
vom 26. bis 35. Lebensjahr	27	27	28	28	Arbeitstage
ab dem 36. Lebensjahr	29	30	30	30	Arbeitstage

Maßgebend ist das Lebensalter bei Beginn des Kalenderjahres.

Über 30 Tage hinausgehende, bis zum 31. Dezember 1994 bereits erworbene Urlaubsansprüche bleiben erhalten (Besitzstand).

Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen erhalten im Jahr ihrer 25-jährigen Betriebszugehörigkeit einmal drei zusätzliche Arbeitstage.

7.2.1 Als Urlaubstage gelten, auch bei Teilzeitbeschäftigten, die nicht mindestens fünf Tage in der Woche arbeiten, fünf Tage einer Woche (montags bis freitags), es sei denn, dass einer der genannten Werkstage auf einen gesetzlichen Feiertag fällt.

7.2.2 Anspruch auf 1/12 des Jahresurlaubs für jeden vollen Monat des Bestehens des Arbeitsverhältnisses hat der/die Arbeitnehmer/Arbeitnehmerin:

- für Zeiten eines Kalenderjahres, für die er/sie wegen Nichterfüllung der Wartezeit in diesem Kalenderjahr keinen vollen Urlaubsanspruch erwirbt;
- wenn er/sie vor erfüllter Wartezeit aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet;
- wenn er/sie nach erfüllter Wartezeit in den ersten sechs Monaten eines Kalenderjahres aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet.

7.2.3 Ein angebrochener Monat gilt nach mehr als 14 Tagen als voller Monat.

7.2.4 Bruchteile von Urlaubstagen, die mindestens einen halben Tag (0,5) ergeben, sind auf einen vollen Urlaubstag aufzurunden; Bruchteile von Urlaubstagen, die weniger als einen halben Tag (0,5) ergeben, sind abzurunden.

7.3 Urlaubsentgelt

Als Urlaubsentgelt erhalten die Festentlohnnten vor dem Urlaubsantritt 1/22 der vereinbarten Bezüge je Urlaubstag. Prozententlohnnte erhalten für jeden Urlaubstag 1/22 des monatlichen Effektivemkommens (siehe § 5 Nummer 5.3.4).

7.3.1 Hat der/die Arbeitnehmer/Arbeitnehmerin Anspruch auf Kost, dann ist die entsprechende Entschädigung gemäß der jeweils geltenden Sachbezugsverordnung ebenfalls in bar vor Antritt des Urlaubs auszuführen.

7.4 Urlaubsgeld

Zusätzlich zum Urlaubsentgelt erhalten Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen ein Urlaubsgeld nach folgenden Staffeln:

7.4.1 nach einjähriger, ununterbrochener Betriebszugehörigkeit vom 19. bis zum 35. Lebensjahr pro Urlaubstag 10,10 €



	nach einjähriger, ununterbrochener Betriebszugehörigkeit ab dem 36. Lebensjahr pro Urlaubstag	10,41 €
7.4.2	nach zweijähriger, ununterbrochener Betriebszugehörigkeit vom 19. bis zum 35. Lebensjahr pro Urlaubstag	11,63 €
	nach zweijähriger, ununterbrochener Betriebszugehörigkeit ab dem 36. Lebensjahr pro Urlaubstag	11,94 €
7.4.3	nach dreijähriger, ununterbrochener Betriebszugehörigkeit vom 19. bis zum 35. Lebensjahr pro Urlaubstag	13,17 €
	nach dreijähriger, ununterbrochener Betriebszugehörigkeit ab dem 36. Lebensjahr pro Urlaubstag	13,48 €

Die Betriebszugehörigkeit im Sinne der Urlaubsgeldberechnung beginnt mit dem Tag des Eintritts. Für das dann folgende Kalenderjahr (Urlaubsjahr) erhält der/die Arbeitnehmer/Arbeitnehmerin für jeden Monat nach Ablauf der 12-monatigen Betriebszugehörigkeit 1/12 des Urlaubsgeldes gemäß Nummer 7.4.1. Im darauffolgenden Kalenderjahr (Urlaubsjahr) erhält der/die Arbeitnehmer/Arbeitnehmerin das Urlaubsgeld gemäß Nummer 7.4.2.

Auszubildende erhalten	für das erste Ausbildungsjahr	178,95 €
	für das zweite Ausbildungsjahr	204,52 €
	für das dritte Ausbildungsjahr	230,08 €

7.5.1 Das Urlaubsgeld ist vor Antritt des Urlaubs zu zahlen.

7.5.2 Scheidet ein/eine Auszubildender/Auszubildende vor Ablauf der Ausbildungszeit ohne Abschluss aus dem Auszubildungsverhältnis aus, entfällt der Anspruch auf das Urlaubsgeld für das laufende Ausbildungsjahr.

7.5.3 Teilzeitbeschäftigte, d. h. Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen, mit denen eine geringere als die regelmäßige tarifliche Arbeitszeit vereinbart ist, erhalten das Urlaubsgeld im Verhältnis der mit ihnen vereinbarten Arbeitszeit zur regelmäßigen tariflichen Arbeitszeit des Betriebs.

7.5.4 Zeitpunkt und Übertragbarkeit

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/der Arbeitnehmers/Arbeitnehmerin liegende Gründe dies rechtfertigen. Im Falle der Übertragung muss der Urlaub in den ersten drei Monaten des folgenden Kalenderjahres gewährt und genommen werden.

7.5.5 Der/die Arbeitnehmer/Arbeitnehmerin ist, soweit betriebliche Interessen dem entgegenstehen, nicht berechtigt, in der Kündigungszeit eigenmächtig Urlaubstage, d. h. ohne oder gegen den Willen des Arbeitgebers, zu nehmen.

7.5.6 Verwirkung des Urlaubsanspruchs

Bei unbegründeter Lösung des Arbeitsverhältnisses durch den/die Arbeitnehmer/Arbeitnehmerin ohne Einhaltung der Kündigungsfrist, in Fällen berechtigter fristloser Entlassung durch den Arbeitgeber und in den Fällen der Nummer 7.5.5 verwirkt der/die Arbeitnehmer/Arbeitnehmerin den Urlaubsanspruch, soweit dieser den gesetzlichen Mindesturlaubsanspruch von 24 Werktagen (20 Arbeitstagen) pro Jahr übersteigt und den Urlaubsgeldanspruch.

Löst der/die Arbeitnehmer/Arbeitnehmerin nach Inanspruchnahme des gesamten Jahresurlaubs das Arbeitsverhältnis vor Ablauf des Urlaubsjahres vorzeitig auf, dann hat er/sie die zu viel erhaltenen Beträge (Urlaubsentgelt und Urlaubsgeld) zurückzuerstatten.

Nimmt ein/eine Arbeitnehmer/Arbeitnehmerin während der Dauer seines/ihres Urlaubs eine andere auf Erwerb gerichtete Beschäftigung an, so gilt die Nummer 7.5.6 entsprechend.

7.5.7 Erkrankungen

Erkrankt der/die Arbeitnehmer/Arbeitnehmerin während seines/ihres Urlaubs, so sind die durch ärztliche Bescheinigung nachgewiesenen Tage der Arbeitsunfähigkeit als Urlaubstage nachzugewähren.

Die ausgefallenen Urlaubstage können erst nach Wiederaufnahme der Arbeit im Einvernehmen mit dem Arbeitgeber nachgeholt werden.

Gewährtes Urlaubsgeld und gewährtes Urlaubsentgelt sind auf das Entgelt für den nachzuholenden Urlaub anzurechnen.

7.5.8 Kuren

Hat ein Träger der Sozialversicherung, eine Verwaltungsbehörde der Kriegsopferversorgung oder ein sonstiger Sozialleistungsträger dem Arbeitnehmer eine Vorbeugungs-, Heil- oder Genesungskur bewilligt und die vollen Kosten hierfür übernommen, so darf diese Zeit nicht auf den Urlaub angerechnet werden.

Eine an eine Kur anschließende, ärztlich verordnete Schonungszeit kann nur dann nicht auf den Urlaub angerechnet werden, wenn der/die Arbeitnehmer/Arbeitnehmerin während dieser Zeit arbeitsunfähig krankgeschrieben worden ist.



§ 8

Arbeitsbefreiung und Arbeitsunfähigkeit/ Lohnfortzahlung bei Sterbefällen

8.1 Arbeitsversäumnis durch Krankheit

Ist ein/eine Arbeitnehmer/Arbeitnehmerin durch Krankheit an der Arbeit gehindert, so findet das Gesetz über die Fortzahlung des Arbeitsentgelts im Krankheitsfall (Entgeltfortzahlungsgesetz) in seiner jeweils geltenden Fassung Anwendung.

8.1.1 Im Falle einer Arbeitsunfähigkeit infolge Erkrankung hat der/die Arbeitnehmer/Arbeitnehmerin dem Arbeitgeber die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich anzuzeigen und vor Ablauf des 3. Krankheitstags nach Beginn der Arbeitsunfähigkeit eine ärztliche Bescheinigung über die Arbeitsunfähigkeit sowie deren voraussichtliche Dauer einzureichen.

8.1.2 Sobald der/die Arbeitnehmer/Arbeitnehmerin Kenntnis von der Wiederherstellung seiner/ihrer Arbeitsfähigkeit erhält, hat er/sie dies dem Arbeitgeber unverzüglich mitzuteilen.

8.1.3 Der fortzuzahlende Lohn für Prozententlohnte im Sinne des § 3 des Entgeltfortzahlungsgesetzes richtet sich nach § 5 Nummer 5.3.4.

8.2 Arbeitsbefreiung

8.2.1 In allen anderen Fällen der Arbeitsversäumnis hat der/die Arbeitnehmer/Arbeitnehmerin ebenfalls seine/ihre Arbeitsverhinderung sowie deren Grund unverzüglich anzuzeigen.

8.2.2 Bei Arbeitsversäumnis in folgenden Fällen ist der Lohn weiterzuzahlen, sofern das Arbeitsverhältnis ungekündigt ist.

8.2.2.1 bei Wohnungswechsel mit eigenem Hausstand 1 Tag

8.2.2.2 bei Eheschließung 2 Tage

8.2.2.3 bei Niederkunft der Ehefrau bzw. Lebensgefährtin 2 Tage

8.2.2.4 bei Todesfällen von Familienmitgliedern

(leibliche Eltern, Ehegatten, Schwiegereltern, Kinder, auch Stief- und Pflegekinder, Enkelkinder, Geschwister, Großeltern) 2 Tage

8.2.2.5 bei Silberhochzeit 2 Tage

8.2.2.6 Damit sind die tarifvertraglichen Regelungen abschließend aufgeführt. Auf weitergehende Ansprüche aus dem Sozialversicherungsbereich wird ausdrücklich hingewiesen.

8.3 Fortzahlung des Lohns bei Sterbefällen

Stirbt ein/eine verheirateter/verheiratete Arbeitnehmer/Arbeitnehmerin während seiner/ihrer Zugehörigkeit zum Betrieb, so wird der Lohn wie folgt weitergezahlt:

8.3.1 nach 1- und 2-jähriger Betriebszugehörigkeit 1/2 Monat

8.3.2 nach 3-jähriger Betriebszugehörigkeit 1 Monat

8.3.3 nach 6-jähriger Betriebszugehörigkeit 2 Monate

8.3.4 bei tödlichem, von der Berufsgenossenschaft anerkannten Arbeits- oder Wegeunfall 2 Monate

8.3.5 Die Hinterbliebenen von Prozentempfängern erhalten den Garantielohn.

8.3.6 Einem/einer verheirateten Arbeitnehmer/Arbeitnehmerin wird der/die unverheiratete Arbeitnehmer/Arbeitnehmerin hinsichtlich der Eltern, Geschwister oder Kinder gleichgestellt, wenn er/sie dessen/deren Unterhalt überwiegend bestritten hat.

§ 9

Jahressonderzahlungen

9.1 Jeder/Jede Arbeitnehmer/Arbeitnehmerin, der/die am 1. Dezember des jeweiligen Kalenderjahres in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis steht, hat Anspruch auf eine Sonderzahlung von:

Nach einer Betriebszugehörigkeit

	1995/1996	1997	1998
von 12 Monaten	10 %	10 %	50 %
von 24 Monaten	25 %	30 %	50 %
von 36 Monaten	30 %	35 %	50 %
von 48 Monaten	35 %	40 %	50 %

eines tariflichen Monatseinkommens.



9.2 Die Jahressonderzahlung ist, soweit mit dem Betriebsrat nicht anders vereinbart, mit dem Entgelt für den Monat November auszuführen.

9.3 Auf die Jahressonderzahlung können aus gleichem Anlass freiwillig, einzelvertraglich oder übertariflich gezahlte Leistungen angerechnet werden.

9.4 Scheidet ein/eine Arbeitnehmer/Arbeitnehmerin vor dem 1. April eines folgenden Kalenderjahres aus dem Arbeitsverhältnis aus, so kann die über 102,26 € hinausgehende Sonderzahlung im Rahmen der Grundsätze der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zurückgefordert werden.

Im Falle der Rückzahlungsverpflichtung verbleibt dem/der Arbeitnehmer/Arbeitnehmerin jedenfalls der Betrag von 102,26 €, auch wenn die Jahressonderzahlung diesen Betrag überschreitet.

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

9.5 Ruht das Beschäftigungsverhältnis während eines ganzen Jahres, entsteht kein Anspruch auf eine Jahressonderzahlung.

§ 10

Berufskleidung

10.1 Der Arbeitgeber hat für das Küchenpersonal Vorstecker zu liefern und Hosen, Jacken, Schürzen, Mützen oder Halsbinden waschen zu lassen. Kommt der Arbeitgeber dieser Verpflichtung nicht nach, so ist in einer Vereinbarung festzulegen, wie das Waschen erfolgt.

10.2 Verlangt der Arbeitgeber von seinen Arbeitnehmern/Arbeitnehmerinnen das Tragen von besonderer, nicht üblicher Kleidung, so hat er diese auf eigene Kosten zur Verfügung zu stellen und in angemessenen Abständen reinigen zu lassen.

§ 11

Kautions

11.1 Etwaige von dem/der Arbeitnehmer/Arbeitnehmerin zu stellende Kautions dürfen nicht zu Betriebszwecken verwendet werden, sondern müssen bei einer in Deutschland zugelassenen Großbank oder öffentlich-rechtlichen Sparkasse zinstragend – auf Sperrkonto – angelegt werden.

§ 12

Ermäßigung für Speisen und Getränke

12.1 Getränke, die im Rahmen des gastronomischen Betriebs die Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen für sich zur Deckung eines angemessenen Eigenbedarfs während der Arbeitszeit wünschen, sind ihnen – mit Ausnahme von alkoholischen Getränken – mit 40 % unter dem Verkaufspreis, Speisen nach der Karte mit mindestens 25 % unter dem Verkaufspreis, unabhängig von der Gewährung ganzer oder teilweiser Kost, zu berechnen.

§ 13

Fachgewerbliche Arbeiten

13.1 Außer den in ihrem Beruf üblichen Tätigkeiten leisten die Servicekräfte keine nicht fachgewerblichen Arbeiten.

13.2 Zu den fachgewerblichen Arbeiten gehören u. a. Nachpolieren von Porzellan, Bestecken, Sektkübeln, Gewürzeinsätzen, Kaffeetassen sowie das Reinigen der zum Service gehörenden Wein- und Sektgläser und Aschenbecher, das Auf- und Abstellen von Stühlen sowie das Setzen und Decken von Tischen (nicht aus Abstell-, Speicher- und Kellerräumen).

§ 14

Buffettiers

14.1 Als erste Buffetkräfte gelten diejenigen, die Verantwortung und Aufsichtsbefugnis am Buffet haben und mindestens drei Jahre im Beruf tätig sind.

14.2 Bei Ausgabe von Buffets auf Rechnung werden die Prozentsätze in freier Vereinbarung schriftlich festgelegt.

§ 15

Beendigung des Arbeitsverhältnisses

15.1 Das Arbeitsverhältnis kann innerhalb der ersten 14 Tage beiderseits mit täglicher Frist gekündigt werden.

15.1.2 Das Arbeitsverhältnis kann unter Einhaltung einer Frist von 14 Tagen beiderseits täglich gekündigt werden.

15.2 Nach einer zweijährigen ununterbrochenen Tätigkeit im gleichen Betrieb oder beim gleichen Arbeitgeber beträgt diese Kündigungsfrist beiderseits einen Monat zum Ende eines jeden Monats.



15.3 Nach einer zehnjährigen ununterbrochenen Tätigkeit im gleichen Betrieb oder beim gleichen Arbeitgeber beträgt diese Kündigungsfrist zwei Monate zum Ende eines jeden Monats.

15.4 Nach einer zwölfjährigen ununterbrochenen Tätigkeit im gleichen Betrieb oder beim gleichen Arbeitgeber beträgt diese Kündigungsfrist fünf Monate zum Ende eines Kalendermonats.

15.5 Nach einer fünfzehnjährigen ununterbrochenen Tätigkeit im gleichen Betrieb oder beim gleichen Arbeitgeber beträgt diese Kündigungsfrist sechs Monate zum Ende eines Kalendermonats.

15.6 Nach einer zwanzigjährigen ununterbrochenen Tätigkeit im gleichen Betrieb oder beim gleichen Arbeitgeber beträgt diese Kündigungsfrist sieben Monate zum Ende eines Kalendermonats.

15.7 Nach einer Betriebszugehörigkeit von zehn Jahren und Vollendung des 50. Lebensjahres wird das Arbeitsverhältnis durch den Arbeitgeber nach Möglichkeit nicht mehr ordentlich gekündigt werden.

§ 16

Ausschlussfristen

16.1 Alle beiderseitigen Ansprüche verfallen, wenn sie nicht drei Monate nach Fälligkeit geltend gemacht worden sind. Beim Ausscheiden aus dem Betrieb verfallen alle Ansprüche nach zwei Monaten.

16.2 Die Verfallfrist ist gehemmt, solange der/die Arbeitnehmer/Arbeitnehmerin durch höhere Gewalt oder unabwendbaren Zufall an der Geltendmachung seiner/ihrer Ansprüche gehindert ist.

§ 17

Günstigere Lohn- und Arbeitsbedingungen

17.1 Günstigere Lohn- und Arbeitsbedingungen dürfen aus Anlass des Abschlusses dieses Tarifvertrags nicht zuungunsten des/der Arbeitnehmers/Arbeitnehmerin abgeändert werden.

§ 18

Weitere Bestimmungen

18.1 Arbeitsvermittlung

Für die Arbeitsvermittlung gelten die gesetzlichen Bestimmungen. Als Fachkräfte sollen nur solche Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen eingestellt werden, die eine ordnungsgemäße Ausbildung nachweisen.

18.2 Berufsausbildung

Auf die Berufsausbildung finden die gesetzlichen Bestimmungen Anwendung. Für die Weiterbildung der Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen gelten die Vorschriften des Arbeitnehmerweiterbildungsgesetzes des Landes Nordrhein-Westfalen in der jeweils gültigen Fassung.

18.3 Für die Wahl von Betriebsräten und Obleuten gelten die gesetzlichen Bestimmungen.

§ 19

Tarifkommission

19.1 Grundsätzliche Streitfragen, die sich aus der Auslegung dieses Tarifvertrags und des Lohn- und Gehaltstarifvertrags ergeben, sind von einer von den Tarifpartnern zu errichtenden Tarifkommission – bestehend aus je drei Arbeitgebern und Arbeitnehmern/Arbeitnehmerinnen – zu klären. Kommt eine Einigung nicht zustande, ist das Arbeitsgericht anzurufen.

19.2 In allen Fällen müssen die Verhandlungen spätestens vier Wochen nach Antragstellung stattfinden.

19.3 Entscheidungen der Tarifkommission werden Bestandteile des Tarifvertrags.

19.4 Die Teilnahme an Tarifkommissionssitzungen bzw. Tarifverhandlungen gilt höchstens bis zu drei Arbeitstagen im Jahr als Arbeitszeit.



Anhang 1
zu § 3 Nummern 3.4 und 3.9

Dienstplan/Arbeitszeitkonto

für die Woche vom: _____ Abteilung: _____

Nr.	Name:	Arbeitszeitkonto:							Arbeitszeitkonto:	Unterschrift:
		Montag	Dienstag	Mittwoch	Donnerstag	Freitag	Samstag	Sonntag		
1		Soll								
		Ist								
		+/-								
2		Soll								
		Ist								
		+/-								
3		Soll								
		Ist								
		+/-								
4		Soll								
		Ist								
		+/-								
5		Soll								
		Ist								
		+/-								
6		Soll								
		Ist								
		+/-								
7		Soll								
		Ist								
		+/-								
8		Soll								
		Ist								
		+/-								
9		Soll								
		Ist								
		+/-								

Änderungen aus betrieblichen Gründen nur mit Zustimmung möglich!

Aufgestellt: _____ Genehmigt: _____

Sichtvermerke: HD: _____ BR: _____ PA: _____



Anhang 2

zum MTV für das Gaststätten- und Hotelgewerbe vom 23. März 1995

Die Tarifvertragsparteien haben vereinbart, dass im Falle eines bestehenden Arbeitszeitguthabens dieses erneut um die entsprechenden Zuschläge erhöht wird, wenn es in einen zweiten oder weiteren Ausgleichszeitraum fortgeschrieben wird.

Berechnungsbeispiel:

Erster Ausgleichszeitraum: 527 Stunden
+ 20 Stunden

Saldo 1

Abgeltung:

10 Stunden x 150 %

Freizeit:

10 Stunden x 150 % = 15 Stunden

Zweiter Ausgleichszeitraum:

Saldo vortrag

tatsächliche Arbeitszeit

15 Stunden

502 Stunden

517 Stunden

+ 10 Stunden

Saldo 2

Abgeltung:

5 Stunden x 150 %

Freizeit:

5 Stunden x 150 % = 7,5 Stunden

Dritter Ausgleichszeitraum:

Saldo vortrag

tatsächliche Arbeitszeit

7,5 Stunden

514,5 Stunden

522,0 Stunden

+ 15 Stunden

Saldo 3

Abgeltung:

7,55 Stunden x 150 %

Freizeit:

7,55 Stunden x 150 % = 7,5 Stunden

Anhang 3

zum MTV für das Gaststätten- und Hotelgewerbe vom 23. März 1995

Kurzarbeiterklausel

In Fällen von Arbeitsmangel kann zur Vermeidung von Entlassungen eine Verkürzung der regelmäßigen Arbeitszeit für den ganzen Betrieb oder einzelne Abteilungen mit dem Betriebsrat vereinbart werden. Es müssen jedoch alle Möglichkeiten ausgeschöpft werden, die von der Kurzarbeit bedrohten Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen in den vollbeschäftigten Abteilungen einzusetzen.

Die Einführung der Kurzarbeit kann mit einer Ankündigungsfrist von sechs Kalendertagen erfolgen. Werden während der Kurzarbeit Entlassungen vorgenommen, so sind die betroffenen Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen voll zu beschäftigen, anderenfalls haben sie für die Dauer der tariflichen Kündigungsfrist vollen Lohnanspruch auch bei verkürzter Arbeitszeit.

Anhang 4

zum MTV für das Gaststätten- und Hotelgewerbe vom 23. März 1995

In Betrieben mit Betriebsrat muss bei der Ausgestaltung von § 3 Nummer 3.8 (Flexibilisierung der Arbeitszeit) eine Betriebsvereinbarung gemäß § 87 des Betriebsverfassungsgesetzes abgeschlossen werden.



Anlage 2

**Protokollnotiz vom 15. Juli 2004
zum Manteltarifvertrag für das Gaststätten- und Hotelgewerbe
vom 23. März 1995**

Der Nachweis zu den Voraussetzungen von § 3 Nummer 3.11 des MTV ist durch Meldung zur Berufsgenossenschaft gegenüber den Arbeitsvertragsparteien zu belegen. In den Fällen, in denen ein Betriebsrat existiert, ist der Nachweis diesem gegenüber zu erbringen.

Anlage 3

**Protokollnotiz vom 31. Mai 2010
zum Manteltarifvertrag für das Gaststätten- und Hotelgewerbe
vom 23. März 1995**

Im MTV wird nachfolgende Formulierung zur Erläuterung der Jahresarbeitszeitregelung gemäß § 3 Nummer 3.10 beigefügt:

„Nach dem derzeit gültigen MTV für das Gaststätten- und Hotelgewerbe des Landes Nordrhein-Westfalen beträgt die regelmäßige monatliche Arbeitszeit 169 Stunden. Daraus ergibt sich rechnerisch eine tägliche Arbeitszeit von 7,8 Stunden. Zur Ermittlung der monatlichen Arbeitszeit werden die Arbeitstage des jeweiligen Monats (bezogen auf eine 5-Tage-Woche) mit 7,8 Stunden multipliziert. Die Jahresarbeitszeit errechnet sich aus der Addition der Monatsarbeitszeiten im Abrechnungszeitraum.“