

Inhaltsübersicht
Seite

§ 1	Geltungsbereich und Gerichtsstand	1
§ 2	Einstellung und Probezeit	2
§ 3	Kündigung und Beendigung des Arbeitsverhältnisses	2
§ 4	Zeugnisse und Arbeitspapiere	3
§ 5	Entlohnungsgrundsätze	4
§ 6	Entlohnung bei Umsatzbeteiligung	5
§ 7	Arbeitszeit	6
§ 8	Mehrarbeit / Mehrarbeitsausgleich / Nachtarbeit	9
§ 9	Arbeit an Feiertagen	10
§ 10	Freie Tage	11
§ 11	Urlaub und zusätzliches Urlaubsgeld	11
§ 12	Weihnachtsgeld	14
§ 13	Anspruch bei Krankheit	15
§ 14	Lohnanspruch bei sonstiger unverschuldeter Arbeitsversäumnis und Hinterbliebenenfürsorge	16
§ 15	Garderobe und Wäsche	17
§ 16	Putzarbeiten	18
§ 17	Bruchgeld, Zechprellerei, Kreditgewährung, liegen gebliebene Gegenstände	18
§ 18	Arbeitsvertragsbruch	19
§ 19	Sonderbestimmungen für Saisonbetriebe	20
§ 20	Sonderbestimmungen für Betriebe mit eingeschränkter Betriebszeit	21
§ 21	Freistellung von Tarifkommissionsmitgliedern	21
§ 22	Ausschlussfristen	21
§ 23	Vereinbarungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern	22
§ 24	Schlussbestimmungen	22
Protokollnotiz I		23
Protokollnotiz II		24
Protokollnotiz III		25
Anhang Formular Dienstplan / Arbeitszeitkonto		

Manteltarifvertrag

**für das Gaststätten- und Beherbergungsgewerbe
in Bayern**

Zwischen dem

**Bayerischen Hotel- und Gaststättenverband e.V.,
Sitz München,
Türkenstraße 7, 80333 München,**

einerseits und der

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

andererseits

wird folgender Manteltarifvertrag abgeschlossen:

§ 1

Geltungsbereich und Gerichtsstand

I. Dieser Manteltarifvertrag gilt

1. räumlich: für den Freistaat Bayern;
2. fachlich: für alle nach dem Gaststättengesetz erlaubnispflichtigen oder erlaubnisfreien Betriebe, die beherbergen oder Speisen und Getränke einschließlich Speiseeis verkaufen; hierzu gehören auch die Betriebe der Systemgastronomie, der Handelsgastronomie und des Catering;
3. persönlich: für alle Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, im folgenden „Arbeitnehmer“ genannt, und Auszubildenden. Er gilt nicht für Musiker, Artisten, Diskjockeys und leitende Angestellte im Sinne des Betriebsverfassungsgesetzes.

II. Gerichtsstand ist der Ort des Betriebes bzw. der Filiale.

§ 2

Einstellung und Probezeit

- I. Bei gewerblichen Arbeitnehmern und Angestellten gelten die ersten drei Monate nach der Einstellung als Probezeit. Während der Probezeit kann beiderseits täglich mit einer Frist von 7 Tagen gekündigt werden.
- II. Bei der Vereinbarung einer Probezeit für Schwerbehinderte und Auszubildende gelten die gesetzlichen Bestimmungen.
- III. Wird ein Bewerber aufgefordert, sich vorzustellen, so sind hierfür die An- und Rückreisekosten (Bahngeld 2. Klasse) vom Arbeitgeber zu erstatten. Arbeitnehmer, die ordnungsgemäß von auswärts eingestellt wurden, erhalten die Zu- und Rückreisekosten (Bahngeld 2. Klasse) - letztere jedoch nicht über die Anreisekosten hinaus - vom Arbeitgeber vergütet, wenn das Arbeitsverhältnis aus Gründen, die nicht in der Person des Arbeitnehmers liegen, vor Ablauf von 2 Monaten gelöst wird.

§ 3

Kündigung und Beendigung des Arbeitsverhältnisses

- I. Wird das Arbeitsverhältnis während der Probezeit nicht gelöst, gilt es auf unbestimmte Zeit geschlossen. Ein Arbeitsverhältnis kann - sofern es nicht auf eine bestimmte Zeit abgeschlossen oder nach den gesetzlichen Bestimmungen ein Recht zur sofortigen Lösung gegeben ist - nur unter Einhaltung der nachfolgend bestimmten Fristen gekündigt werden.
- II. Das Arbeitsverhältnis von Arbeitern und Angestellten kann beiderseits mit einer Frist von vier Wochen gekündigt werden.

Für eine Kündigung durch den Arbeitgeber beträgt die Kündigungsfrist, wenn das Arbeitsverhältnis im Betrieb oder im Unternehmen

2 Jahre bestanden hat,	1 Monat,
5 Jahre bestanden hat,	2 Monate,
8 Jahre bestanden hat,	3 Monate,
10 Jahre bestanden hat,	4 Monate,
12 Jahre bestanden hat,	5 Monate,
15 Jahre bestanden hat,	6 Monate,
20 Jahre bestanden hat,	7 Monate,
jeweils zum Ende eines Kalendermonats.	

Bei der Berechnung der Beschäftigungsduer werden Zeiten, die vor der Vollendung des 25. Lebensjahres des Arbeitnehmers liegen, nicht berücksichtigt.

Durch Einzelarbeitsvertrag kann eine kürzere als die in Absatz II genannte Kündigungsfrist vereinbart werden, wenn ein Arbeitnehmer zur vorübergehenden Aushilfe eingestellt wird; dies gilt nicht, wenn das Arbeitsverhältnis über die Zeit von drei Monaten hinaus fortgesetzt wird.

- III. Bei einem Ausbildungsverhältnis sollen sich Arbeitgeber und Auszubildender spätestens 3 Monate vor dem vereinbarten Vertragsende erklären, ob das Ausbildungs- in ein ordentliches Arbeitsverhältnis übergehen soll.
- IV. Das Arbeitsverhältnis mit schwerbehinderten Arbeitnehmern sowie mit werdenden oder stillenden Müttern kann nur unter Einhaltung der gesetzlichen Bestimmungen gelöst werden.
- V. Ein ununterbrochenes Aushilfsarbeitsverhältnis über zwei Monate hinaus geht in ein festes Arbeitsverhältnis über. Bei einer aushilfswise Beschäftigung von gewerblichen Arbeitnehmern beträgt die beiderseitige Kündigungsfrist in den ersten vier Wochen 3 Tage und darüber hinaus 7 Tage.
- VI. Das Arbeitsverhältnis endet mit Erreichen des Regelverrentungsalters (65. Lebensjahr), ohne dass es einer Kündigung bedarf.
- VII. Hinsichtlich des Kündigungsschutzes gelten die gesetzlichen Bestimmungen.

§ 4

Zeugnisse und Arbeitspapiere

- I. Originalzeugnisse aus früheren Arbeitsverhältnissen sind nach Dienstantritt an den Arbeitnehmer zurückzugeben.
- II. Nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses ist dem Arbeitnehmer ein schriftliches Zeugnis über Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses auszustellen. Das Zeugnis ist auf Verlangen auf Leistung und Führung im Dienst zu erstrecken. Auf Verlangen ist dem Arbeitnehmer ein Zwischenzeugnis oder nach Kündigung ein vorläufiges Zeugnis auszustellen.
- III. Die Bescheinigungen für Krankenkasse und Arbeitsamt sind dem Arbeitnehmer am letzten Tag der Beschäftigung,

die übrigen Arbeitspapiere zusammen mit dem Restlohn unverzüglich, längstens jedoch innerhalb eines Monats nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses, auszuhändigen.

- IV. Der Arbeitgeber haftet für jeden Schaden, der dem Arbeitnehmer durch eine schuldhafte Zurückhaltung der Arbeitspapiere und Bescheinigungen entsteht.

§ 5 Entlohnungsgrundsätze

- I. Die Entlohnung des Bedienungspersonals erfolgt mit Umsatzbeteiligung, die der anderen Arbeitnehmer mit Festlohn. Zusätzlich zu den tariflich geregelten Entgelten kann ein Leistungsentgelt gewährt werden. Abweichungen von der Umsatzbeteiligung zum Festlohn für das Bedienungspersonal durch den Arbeitgeber sind zulässig. Auf Antrag des Arbeitgebers oder des Betriebsrats können andere Entlohnungsgrundsätze (z.B. Mischformen) durch nicht erzwingbare Betriebsvereinbarung eingeführt werden. Die in dem jeweils gültigen Entgelttarifvertrag vorgegebenen Grundsätze sind einzuhalten.
- II. Verrichtet ein Minderentlohnter die Arbeit eines nach dem Tarif Besserentlohnnten, so erhält er nach zwei Wochen den Tariflohn / das Tarifgehalt des letzteren, solange er dessen Arbeit verrichtet.
- III. Die festbesoldeten Arbeitnehmer erhalten die Lohnzahlung beim Stunden- und Wochenlohn wöchentlich, und zwar spätestens am Freitag, beim Monatslohn für den jeweiligen Kalendermonat, spätestens am 1. des darauf folgenden Monats.
Die Abrechnung mit den Umsatzbeteiligten für den jeweiligen Kalendermonat erfolgt bis spätestens zum 8. des nachfolgenden Monats.
Auf Verlangen ist dem Arbeitnehmer am 15. des Monats ein angemessener Vorschuss und am Ende des Monats eine Abschlagszahlung insgesamt bis zur Höhe des Festlohnes/Garantielohnes bzw. Festgehaltes/Garantiegehaltes zu gewähren.
- IV. Mit der Lohn- und Gehaltszahlung ist jedem Arbeitnehmer eine Abrechnung mit spezifizierter Angabe der Bezüge und Abzüge auszuhändigen.

- V. Arbeitnehmer, die ihre Bezüge nicht nach einem bestimmten Zahlungszeitraum vom Arbeitgeber gezahlt erhalten, sondern durch eigenes Inkasso selbst einbehalten, sind im Falle einer Lohnpfändung zur täglichen Ablieferung der Einnahmen bis zur Abdeckung der gepfändeten Beträge verpflichtet mit der Maßgabe, dass der pfändungsfreie Betrag ihnen in jedem Falle verbleiben muss.

§ 6 Entlohnung bei Umsatzbeteiligung

- I. Wird das Bedienungspersonal nicht festentlohnt, sondern in Form einer Umsatzbeteiligung, so beträgt diese mindestens 12 % (in Tronc-Betrieben 12,5 %) bis 15,5 % auf die um Mehrwertsteuer und den Bedienungsgeldanteil entlasteten Inklusivpreise.

Folglich entsprechen (bei 16 % Mehrwertsteuer)

12 %	Umsatzbeteiligung	9,24 %
12,5 %	Umsatzbeteiligung	9,58 %
13 %	Umsatzbeteiligung	9,92 %
13,5 %	Umsatzbeteiligung	10,25 %
14 %	Umsatzbeteiligung	10,59 %
14,5 %	Umsatzbeteiligung	10,92 %
15 %	Umsatzbeteiligung	11,24 %
15,5 %	Umsatzbeteiligung	11,57 %

des Inklusivpreises.

Ab dem 01.01.2007 gilt bei einer Mehrwertsteuer von 19% folgende Staffelung:

12 %	Umsatzbeteiligung	9,00 %
12,5 %	Umsatzbeteiligung	9,34 %
13 %	Umsatzbeteiligung	9,67 %
13,5 %	Umsatzbeteiligung	10,00 %
14 %	Umsatzbeteiligung	10,32 %
14,5 %	Umsatzbeteiligung	10,64 %
15 %	Umsatzbeteiligung	10,96 %
15,5 %	Umsatzbeteiligung	11,28 %

des Inklusivpreises.

- II. Alle als Umsatzbeteiligung zu errechnenden Löhne bzw. Gehälter sind monatlich restlos an die Umsatzbeteiligten auszuzahlen. Erreicht ein Umsatzbeteiligter aus der Beteiligung seinen im Entgelttarifvertrag festgelegten

Garantielohn - gegebenenfalls zuzüglich der Vergütung für Mehrarbeit (§ 8 Abs. IV MTV) - nicht, so ist der Arbeitgeber verpflichtet, den fehlenden Betrag zuzuzahlen.

III. Zu den Umsatzbeteiligten können folgende Arbeitnehmer gehören:

Serviermeister, Oberkellner, Barmeister, Chef de rang, Chef d'Étage, Chef de bar, Demichef, Barfrau, Barmixer, Kellner, Serviererin, Kellnercommis, Barcommis, angelehrte Kellner(innen), Servierer(innen), Tabakwarenverkäufer(in), Kuchenverkäufer(in), Hilfskräfte im Service, Tagesportier, Nachtportier, Tournand, Telefonist(in), Hilfsportier, Hoteldiener, Hausdiener, Zimmermädchen.

IV. Behält ein Umsatzbeteiligter die prozentuale Umsatzbeteiligung gemäß Absatz I unter Anrechnung auf den Lohn ein, kann er verpflichtet werden, 4 % seines täglichen Umsatzes zur Deckung der gesetzlichen Abzüge an den Betrieb abzuliefern.

V. In Betrieben, die das Tronc-System anwenden, fließt die im jeweiligen Service-Bereich (z.B. Restaurant, Beherbergung usw.) anfallende Umsatzbeteiligung in den diesem Bereich entsprechenden Tronc.

Die Verteilung des Tronc darf nur im Verhältnis zum tariflichen Garantielohn erfolgen, soweit nicht zwischen Arbeitgeber und Betriebsvertretung im Einzelfall schriftlich eine andere Regelung getroffen wird. Arbeitnehmer mit lediglich platzanweisender oder geschäftsführender Tätigkeit dürfen nicht aus dem Tronc entlohnt werden.

Der Betriebsrat oder eine von den Tronc-Beteiligten gewählte Kommission ist berechtigt, die Umsatzbeteiligung und ihre Verteilung durch monatliche Einsichtnahme zu überprüfen; insoweit sind die Bestimmungen des § 87 BetrVG zu beachten.

§ 7 Arbeitszeit

I. Regelarbeitszeit:

Die Regelarbeitszeit ausschließlich der Essenszeit und Ruhepausen beträgt 8 Stunden täglich bzw. 39 Stunden wöchentlich bzw. 169 Stunden monatlich.

Die wöchentliche Arbeitszeit ist auf 5 Tage zu verteilen. Die monatliche Arbeitszeit darf 200 Stunden nicht überschreiten.

II. Die Sonderbestimmungen des § 19 bleiben unberührt.

III. Flexibilisierung der Arbeitszeit:

Aus betrieblichen Gründen, insbesondere bei schwankendem Geschäftsverlauf kann flexibel gearbeitet werden.

Der Flexibilisierungszeitraum beträgt 12 Monate (= 2028 Stunden). *(siehe § 8 Abs. II Satz 6 ff.)*

Die wöchentliche Arbeitszeit ist auf 5 Tage zu verteilen, wobei höchstens zehnmal innerhalb des Flexibilisierungszeitraumes von 12 Monaten an 6 Arbeitstagen gearbeitet werden kann (siehe § 8 Abs. II Satz 8 ff.).

Die Arbeitszeit kann je Arbeitstag auf 5 bis höchstens 10 Stunden, die wöchentliche Arbeitszeit auf 30 bis einschließlich 48 Stunden verteilt werden. Innerhalb eines Monats darf allerdings die Regelarbeitszeit von 169 Stunden nicht um mehr als 39 Stunden über- bzw. unterschritten werden.

Betriebliche Gründe sind nicht gegeben, wenn der einzelne Mitarbeiter in Verbindung mit flexibler Arbeitszeit über 6 Monate hinaus ständig mehr als 208 Stunden monatlich leisten muss.

Voraussetzung für die Abweichung von der Regelarbeitszeit zur Flexibilisierungsarbeitszeit ist, dass

- das der Regelarbeitszeit entsprechende Entgelt gleichbleibend bezahlt wird,
- der Arbeitgeber für den Arbeitnehmer ein beweisfähiges Arbeitszeitkonto (siehe Protokollnotiz) führt; dieses ist dem Arbeitnehmer mit der jeweiligen Monatsabrechnung auszuhandeln.

Die Abweichung von der Regelarbeitszeit ist dann nicht mehr zulässig, wenn zwingende persönliche Gründe vorliegen. Als zwingende persönliche Gründe sind insbesondere anzusehen, wenn

- nach arbeitsmedizinischer Feststellung die weitere Verrichtung der bisherigen Tätigkeit den Arbeitnehmer in seiner Gesundheit gefährdet,

- im Haushalt des Arbeitnehmers ein Kind unter zwölf Jahren lebt, das nicht von einer anderen im Haushalt lebenden Person betreut werden kann,
- der Arbeitnehmer einen schwer pflegebedürftigen Angehörigen zu versorgen hat, der nicht von einem anderen im Haushalt lebenden Angehörigen versorgt werden kann.

Die Absätze IV bis X gelten sowohl für die Regelarbeitszeit als auch für die Flexibilisierung der Arbeitszeit.

IV. Für die Arbeitszeit gilt die Mitbestimmung gemäß § 87 BetrVG; wo kein Betriebsrat besteht, sind die Einzelheiten mit dem Arbeitnehmer zu vereinbaren.

V. Für Essenspausen ist täglich eine Stunde vorgesehen. Als Essenspausen sind nur jene Pausen anzusehen, die tatsächlich gewährt werden.

VI. Als Ruhepausen im Sinne des Absatzes I gelten nur solche Zeitabschnitte, über die der Arbeitnehmer frei verfügen und den Betrieb verlassen kann. Bei geteilter Arbeitszeit soll die Ruhepause zusammenhängend nicht mehr als 3 Stunden betragen.

VII. Zwischen dem Ende und dem Anfang eines neuen Arbeitstages muss grundsätzlich eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens 10 Stunden liegen.

VIII. Für jugendliche Arbeitnehmer sowie für werdende und stillende Mütter gelten die besonderen gesetzlichen Bestimmungen.

IX. Die Berufsschulzeiten gelten als Arbeitszeit.

Jeder Auszubildende ist an dem Arbeitstag, der der schriftlichen Abschlussprüfung unmittelbar vorangeht, freizustellen; ein Entgeltausfall darf dadurch nicht entstehen.

X. Dienstpläne (siehe Protokollnotiz) sind spätestens am Donnerstag der laufenden Woche für Montag bis Sonntag der folgenden Woche verbindlich zu erstellen und auszuhängen.

Nachträgliche Änderungen aus dringenden betrieblichen Gründen bedürfen der Vereinbarung mit dem Betriebsrat - soweit dieser nicht besteht, der Absprache mit dem Arbeitnehmer. Nachträgliche Änderungen der Dienstpläne bedürfen der Abzeichnung durch den Arbeitnehmer.

§ 8

Mehrarbeit / Mehrarbeitsausgleich / Nacharbeit

I. Regelarbeitszeit:

Mehrarbeit ist die über die regelmäßige Monatsarbeitszeit von 169 Stunden hinaus geleistete Arbeit. Mehrarbeitszeit ist zu vergüten bzw. auf Wunsch des Arbeitnehmers in Freizeit auszugleichen. Als Ausgleichszeiten sind nur ganze Tage, halbe Tage sowie um mindestens 1 Stunde verkürzte Tagesarbeitszeiten zulässig. Der Mehrarbeitszuschlag ist mit 35 % von 1/169 des Monatsentgeltes zu errechnen.

II. Flexibilisierung der Arbeitszeit:

Bei von der regelmäßigen Monatsarbeitszeit abweichender flexibler Arbeitszeit im Sinne des § 7 Abs. III hat der Ausgleich des Arbeitszeitkontos innerhalb von 12 Monaten (= Flexibilisierungszeitraum) zu erfolgen.

Mehrarbeit ist diejenige Zeit, die nach Ablauf des Flexibilisierungszeitraumes die 2.028 Stunde überschreitet. Wird die Mehrarbeit innerhalb des Flexibilisierungszeitraumes nicht ausgeglichen, so ist diese mit einem Zuschlag von 35 % von 1/169 des monatlichen Arbeitsentgelts zu vergüten. *Ausgl. bei Übertr. der d. f. f. Arbeitszeit d. Monats, dann Gleichung*

Dem Arbeitszeitkonto ist für Entgeltfortzahlungszeiten (z.B. Krankheits-, bezahlte Freistellungstage etc.) die tägliche bzw. wöchentliche Regelarbeitszeit gutzuschreiben.

Wenn für den Ausgleich nur Teile eines Monats zur Verfügung stehen oder der Betrieb den Ausgleich von Minusstunden innerhalb des Flexibilisierungszeitraumes von 12 Monaten nicht ermöglicht, verfallen sie. Verbleibende Plusstunden sind zu vergüten. Im Falle des Ausscheidens eines Arbeitnehmers ist bei mangelnder Ausgleichsmöglichkeit in gleicher Weise zu verfahren.

Der Ausgleich des sechsten Arbeitstages (§ 7 Abs. III Satz 3) hat innerhalb des Flexibilisierungszeitraumes von 12 Monaten, in dem er angefallen ist, ohne Zuschlag in Form von ganzen Tagen in Freizeit zu erfolgen.

Kommt der Ausgleich nicht zustande, erhält der Arbeitnehmer für die geleistete Arbeit an den nicht ausgeglichenen

sechsten Arbeitstagen am Ende des Flexibilisierungszeitraumes von 12 Monaten einen Zuschlag in Höhe von 35 %. Auf Wunsch des Arbeitnehmers ist nicht ausgeglichene Arbeitszeit der sechsten Arbeitstage zu bezahlen. Die Regelung gilt auch für den Fall des Ausscheidens aus dem Arbeitsverhältnis.

III. Mehrarbeitszuschlag ist zu vergüten oder auf Wunsch des Arbeitnehmers mit bezahlter Freizeit auszugleichen.

IV. Für Umsatzbeteiligte gelten die Absätze I bis III entsprechend. Für sie ist Mehrarbeit abgegolten, wenn die monatliche Umsatzbeteiligung den Garantielohn zuzüglich Mehrarbeitsvergütung und Mehrarbeitszuschlag übersteigt.

V. Der Arbeitgeber hat dem Arbeitnehmer für die während der Nachtzeit von 24.00 Uhr bis 7.00 Uhr geleistete Arbeitszeit einen Zuschlag von 20 % auf das ihm hierfür zustehende Bruttoarbeitsentgelt zu gewähren. Voraussetzung für den Anspruch ist der Einsatz an mindestens 24 Tagen im Kalenderjahr innerhalb des in Satz 1 genannten Zeitraumes, wobei auch Teilzeiträume zählen. Der Zuschlag ist dann rückwirkend ab dem ersten Einsatztag zu bezahlen. Arbeitnehmer, deren Dienst von 5.00 Uhr bis 7.00 Uhr beginnt, haben keinen Anspruch auf Ausgleich für Nacharbeit.

VI. Sofern der Arbeitgeber Zuschläge für Sonn-, Feiertags- und Nacharbeit gewährt oder nach Absatz V zu gewähren hat, richtet sich deren Steuerfreiheit nach den gesetzlichen Bestimmungen.

§ 9 Arbeit an Feiertagen

I. Arbeitszeit, die infolge eines gesetzlichen Wochenfeiertages (= Montag bis Freitag) ausfällt, ist zu bezahlen.

II. Als Ausgleich für die Beschäftigung an einem gesetzlichen Wochenfeiertag ist in den folgenden 5 Wochen oder im Anschluss an den Urlaub ein freier Tag zu gewähren. Umsatzbeteiligte erhalten dafür eine Vergütung wie im Urlaub (§ 11 Absatz VI), jedoch ohne Urlaubsgeld.

III. Der Anspruch nach Absatz II besteht auch, wenn der

Wochenfeiertag auf einen freien Tag (§ 10) oder auf einen ständigen Betriebsruhetag fällt.

IV. Arbeitnehmer, die insbesondere wegen der durch den Feiertag bedingten Mehrarbeit zur Aushilfe eingestellt sind, haben die vorbezeichneten Ansprüche nicht.

§ 10 Freie Tage

I. Jedem regelmäßig an 5 Tagen in der Woche beschäftigten Arbeitnehmer sind wöchentlich als Ausgleich für die Beschäftigung am Samstag und Sonntag im Anschluss an die Ruhezeit (§ 7 Abs. VII) grundsätzlich zusammenhängend 48 Stunden als freie Tage zu gewähren. Freie Tage können in Fällen dringender betrieblicher Notwendigkeit, insbesondere, wenn der Betrieb einen wöchentlichen Betriebsruhetag hält, auf zweimal 24 Stunden verteilt werden.

Ein freier Tag soll auf Wunsch des Arbeitnehmers innerhalb von 4 Wochen einmal auf einen Sonntag fallen.

Alle Beschäftigten haben Anspruch auf mindestens 12 freie Sonntage pro Kalenderjahr.

Bei Jugendlichen gelten die gesetzlichen Bestimmungen; der Berufsschultag gilt nicht als freier Tag.

Erkrankt ein Mitarbeiter nachweislich ärztlicher Bescheinigung während freier Tage, die nicht auf Samstag oder Sonntag fallen, so bleibt der Anspruch auf Einbringung dieser freien Tage bestehen.

II. Die freien Tage sind im Dienstplan festzuhalten.

III. Am 24. Dezember sollen alle Betriebe - mit Ausnahme der für diesen Tag lebensnotwendigen Beherbergungs- und Speisebetriebe - um 15.00 Uhr geschlossen werden; zumindest soll verheirateten Arbeitnehmern ab 15.00 Uhr Freizeit gewährt werden.

§ 11 Urlaub und zusätzliches Urlaubsgeld

I. Urlaubsjahr ist das Kalenderjahr.

Die Höhe des Urlaubsanspruchs bemisst sich nach der Anzahl der Beschäftigungsjahre. Für die Berechnung des

Beschäftigungsjahres gilt als Stichtag jeweils der 1. Juli eines Jahres (= bei Eintritt vor dem 1. Juli zählt das darauf folgende Kalenderjahr als zweites Beschäftigungsjahr).

Für Arbeitnehmer und Auszubildende, die vor dem 01.06.2006 bereits im Betrieb oder bei demselben Arbeitgeber beschäftigt waren, gilt Protokollnotiz III.

Ab dem 01.06.2006 gilt für alle neu gegründeten Arbeits- bzw. Ausbildungsverhältnisse folgende Urlaubsstaffel:

Beschäftigungsjahr ist eine durchgehende Tätigkeit in demselben Betrieb oder bei demselben Arbeitgeber.

Der Jahresurlaub beträgt

- im 1. Beschäftigungsjahr 25 Arbeitstage
- im 2. und 3. Beschäftigungsjahr 27 Arbeitstage
- im 4. Beschäftigungsjahr und darüber 30 Arbeitstage

Arbeitnehmer, die das 55. Lebensjahr vollendet haben und mindestens 10 Jahre im selben Betrieb oder beim gleichen Arbeitgeber beschäftigt sind, erhalten einen zusätzlichen Urlaub von 5 Arbeitstagen.

Die Urlaubswoche rechnet sich - auch bei Teilzeitbeschäftigen - mit 5 Arbeitstagen (Montag mit Freitag).

II. Arbeitnehmer im Sinne des Schwerbehindertengesetzes haben in jedem Urlaubsjahr Anspruch auf zusätzlichen Urlaub von 6 Arbeitstagen.

III. Der Anspruch auf den vollen Jahresurlaub kann erst geltend gemacht werden, wenn der Arbeitnehmer mindestens 6 Monate im gleichen Betrieb ununterbrochen beschäftigt ist.

IV. Beginnt oder endet ein Beschäftigungsverhältnis im Laufe des Urlaubsjahres, so beträgt der Urlaubsanspruch 1/12 für jeden vollen Monat, in dem das Beschäftigungsverhältnis während des betreffenden Urlaubsjahres bestand. Für darüber hinaus bereits eingebrauchten Jahresurlaub kann eine gewährte Urlaubsvergütung nicht zurückgefordert werden. Ein angebrochener Monat gilt nach mehr als 15 Tagen als voller Monat.

V. Festlohnempfänger haben während des Urlaubs Anspruch auf den regelmäßigen Arbeitslohn. Die Umsatzbeteiligten erhalten für jeden Urlaubstag 1/22 des monatlichen tatsächlichen Bruttolohnes. Der monatliche Bruttolohn wird

im Durchschnitt der letzten 12 Monate errechnet. Bei Umsatzbeteiligten, die erst kürzere Zeit im Betrieb sind, richtet sich dieser Bruttolohn nach dem Durchschnitt der Einkünfte der Beschäftigungszeit im Betrieb.

Bei der Berechnung bleiben Monate mit Ausfallzeiten außer Betracht. Eine Entnahme aus dem Tronc oder Verrechnung mit der prozentualen Umsatzbeteiligung ist nicht zulässig.

VI. Zusätzlich zum Lohn und Gehalt während des Urlaubs erhalten alle Arbeitnehmer und Auszubildende ein Urlaubsgehalt

- im 2. und 3. Beschäftigungsjahr jährlich € 200,00;
- ab dem 4. Beschäftigungsjahr jährlich € 240,00.

Schwerbehinderte erhalten ab dem 2. Beschäftigungsjahr ein Urlaubsgehalt in Höhe von jährlich 240,00 €.

Das zusätzliche Urlaubsgehalt ist mit der Entgeltarechnung Mai (im Kalenderjahr 2006 mit der Entgeltarechnung Juni) auszuzahlen.

Endet das Beschäftigungs- bzw. Ausbildungsverhältnis im Laufe des Kalenderjahrs, in dem der Arbeitnehmer bzw. der Auszubildende Anspruch auf Urlaubsgehalt hat, so beträgt das zusätzliche Urlaubsgehalt 1/12 für jeden Monat, in dem das Beschäftigungs- bzw. Ausbildungsverhältnis während des betreffenden Kalenderjahres bestand. Ein angebrochener Monat gilt nach mehr als 15 Tagen als voller Monat.

Bei Teilzeitbeschäftigen ist dieses Urlaubsgehalt anteilmäßig zu gewähren.

VII. Der Urlaub ist grundsätzlich ungeteilt zu gewähren, sofern nicht in Ausnahmefällen oder im gegenseitigen Einvernehmen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer etwas anderes vereinbart wird.

Urlaubseinteilung und Zeitpunkt der Gewährung des Urlaubs richten sich nach den betrieblichen Verhältnissen, wobei den Wünschen des Arbeitnehmers nach Möglichkeit Rechnung zu tragen ist.

Ein Urlaubsplan ist anzulegen.

VIII. Der Urlaub ist grundsätzlich während des Urlaubsjahres zu gewähren und zu nehmen. Eine Abgeltung des Urlaubs

ist nur statthaft, wenn das Beschäftigungsverhältnis gelöst wird, ohne dass der zustehende Urlaub eingebracht wurde.

IX. Ärztlicherseits bestätigte Krankheitstage sowie ärztlich bestätigte und vom Versicherungsträger angeordnete Heil- verfahren (bei Angestellten auch Schonzeiten) zählen nicht als Urlaubstage; das gleiche gilt für angeordnete Schonzeiten gewerblicher Arbeitnehmer, sofern Arbeitsunfähigkeit vorliegt.

§ 12 Weihnachtsgeld

I. Arbeitnehmer, die am 30. November und seit Januar des laufenden Jahres als Vollzeitbeschäftigte in ungekündigter Stellung ununterbrochen im selben Betrieb oder beim gleichen Arbeitgeber beschäftigt sind, erhalten spätestens im Dezember des jeweiligen Jahres ein Weihnachtsgeld von 50% der tariflich vorgesehenen Vergütung.

Derselbe Anspruch steht Arbeitnehmern zu, die im Anschluss an die Ausbildungszeit vom Betrieb übernommen werden oder die nach Ableistung des Grundwehrdienstes / Ersatzdienstes in den Betrieb zurückkehren. Die Berechnungsgrundlage des Weihnachtsgeldes ist bei umsatzbeteiligten Arbeitnehmern der/das im jeweils gültigen Entgelttarifvertrag vereinbarte Festlohn/-gehalt.

II. Das Weihnachtsgeld für Auszubildende beträgt

50% der tariflich vorgesehenen Vergütung.

III. Teilzeitbeschäftigte erhalten dieses Weihnachtsgeld anteilig im Verhältnis zu ihrer Beschäftigungszeit.

IV. Befristet Beschäftigte, die insgesamt länger als 11 Monate im Betrieb beschäftigt sind und diese Beschäftigung nicht länger als ein Jahr unterbrochen haben, erhalten das Weihnachtsgeld zeitanteilig zu ihrer Beschäftigung im jeweiligen Auszahlungsjahr.

V. Bei Inanspruchnahme des Erziehungsurlaubs erhalten Arbeitnehmer und Auszubildende, sofern sie die Voraussetzungen des Absatzes I erfüllen, für jeden angefangenen Monat ihrer Tätigkeit bis zum Antritt des Erziehungsurlaubs sowie nach Rückkehr aus dem Erziehungsurlaub 1/12 des Weihnachtsgeldes.

VI. Scheidet ein Arbeitnehmer oder Auszubildender bis zum 31. März des darauffolgenden Jahres aus, kann der Arbeitgeber bis auf 102,00 € das Weihnachtsgeld kürzen oder zurückfordern. Dies gilt jedoch nicht, wenn dem Arbeitnehmer aus betriebsbedingten Gründen gekündigt wird oder das Arbeitsverhältnis eines befristeten Arbeitnehmers in der Zeit vom 01.01. bis 31.03. des Folgejahres aufgrund Befristung endet.

VII. Arbeitnehmer, die mehr als 9 Monate im Kalenderjahr arbeitsunfähig erkrankt sind, haben keinen Anspruch auf Weihnachtsgeld. Dies gilt nicht für Zeiten aufgrund Betriebsunfälle im Sinne des SGB VII.

§ 13 Anspruch bei Krankheit

I. Wird ein Arbeitnehmer durch Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit an seiner Arbeitsleistung verhindert, ohne dass ihn ein Verschulden trifft, so hat er Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall durch den Arbeitgeber für die Zeit der Arbeitsunfähigkeit bis zur Dauer von 6 Wochen.

II. In den ersten 4 Wochen der Beschäftigung erhält der Arbeitnehmer keine Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall durch den Arbeitgeber. Ab der 5. Beschäftigungswoche erhält der Arbeitnehmer 100% Entgeltfortzahlung. Grundlage dafür ist das durchschnittliche Arbeitsentgelt (inklusive Mehrarbeit und Mehrarbeitszuschläge) der letzten 12 Monate vor Eintritt der Arbeitsunfähigkeit.

Bei Arbeitnehmern, die erst kürzere Zeit im Betrieb sind, richtet sich die Entgeltfortzahlung nach dem Durchschnitt des Arbeitsentgeltes der Beschäftigungszeit im Betrieb.

Für Umsatzbeteiligte wird dabei das Arbeitsentgelt wie das Urlaubsentgelt (siehe § 11 Absatz VI) berechnet.

III. Für eine vom Sozialleistungsträger bewilligte Vorbeugungs-, Heil- oder Genesungskur sowie bei Betriebsunfällen im Sinne des SGB gilt die Regelung des Absatzes II für die Dauer von 6 Wochen.

IV. Alle Arbeitnehmer haben Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit oder den Zeitpunkt des Beginns einer Heilmaßnahme unverzüglich beim Arbeitgeber oder dessen Bevollmächtigten.

tigten anzugeben sowie Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer innerhalb 3 Kalendertagen nachzuweisen. Der Nachweis ist für die Dauer der Krankheit zu führen. Werden Anzeige oder Nachweis grobfahrlässig nicht erbracht, so gilt dies nach einmaliger Abmahnung als wichtiger Grund im Sinne des § 626 BGB. Dem Arbeitnehmer ist der Kündigungsgrund schriftlich bekanntzugeben.

§ 14

Lohnanspruch bei sonstiger unverschuldeter Arbeitsversäumnis und Hinterbliebenenfürsorge

- I. Ergänzend zu den Bestimmungen des § 616 BGB vereinbaren die Tarifvertragsparteien:

Nach einer Beschäftigungsdauer von 3 Monaten wird Arbeitnehmern unter Fortzahlung ihrer vollen Bezüge, bei den Umsatzbeteiligten unter Fortzahlung des Durchschnittslohnes gemäß § 11 Absatz VI, Sonderurlaub gewährt, und zwar:

1. Zwei Arbeitstage bei

- a) eigener Eheschließung,
 - b) Tod des Ehegatten, eigener Kinder oder eines Elternteiles des Arbeitnehmers, soweit der Arbeitnehmer mit diesen in häuslicher Gemeinschaft lebte,
 - c) Entbindung der Ehefrau,
 - d) Teilnahme an der Beerdigung der unter b) genannten Angehörigen, auch soweit der Arbeitnehmer nicht mit diesen in Hausgemeinschaft lebte, sowie der Schwiegereltern,
 - e) schwerer Erkrankung der zur Hausgemeinschaft gehörenden Familienmitglieder, sofern der Arzt bescheinigt, dass die Anwesenheit des Arbeitnehmers zur vorläufigen Pflege erforderlich ist; dieser Anspruch besteht einmal im Kalenderjahr;
2. für die tatsächlich zur Erledigung der Angelegenheit benötigte Zeit, höchstens jedoch bis zur Dauer von zwei Arbeitstagen, bei
 - a) Berufung als Geschworener, Schöffe oder Beisitzer sowie bei Vorladung vor Gericht oder sonstigen Behörden, sofern hierfür keine Entschädigung gezahlt wird oder soweit der betreffende Arbeitnehmer nicht als Beschuldigter im Strafprozess oder als Partei im Zivilprozess geladen ist oder durch eigenes Verschulden die Vorladung durch Behörden veranlasst hat,

b) Wohnungswchsel des Arbeitnehmers mit eigenem Hausstand, sofern er im ungekündigten Arbeitsverhältnis steht; dieser Anspruch besteht einmal im Kalenderjahr.

3. Für das unaufschiebbar notwendige Aufsuchen des Arztes oder für behördlich angeordnete Untersuchungen ist den Arbeitnehmern die nachgewiesene benötigte Zeit zu bezahlen.
- II. Der Arbeitnehmer hat bei dem Arbeitgeber oder seinem Vertreter rechtzeitig um Arbeitsbefreiung nachzusuchen. Ist dies nicht möglich, so hat der Arbeitnehmer spätestens am anderen Tag den Grund der Verhinderung glaubhaft zu machen.
- III. Soweit aufgrund der vorstehenden Bestimmungen der Lohn weiterzuzahlen ist, ohne dass Arbeit geleistet wird, darf bei den Umsatzbeteiligten kein Abzug vom Garantielohn vorgenommen werden.
- IV. Stirbt ein Arbeitnehmer, der mindestens 2 Jahre im Betrieb beschäftigt war, so ist sein Lohn oder Gehalt bzw. der Durchschnittslohn gemäß § 11 Absatz VI für die Dauer von 2 Wochen an den mit ihm in Hausgemeinschaft lebenden Ehegatten, die unterhaltsberechtigten Kinder oder Eltern weiterzuzahlen. Die Dauer der Weiterbezahlung von Lohn oder Gehalt verlängert sich nach einer Betriebszugehörigkeit

von 5 Jahren auf	1 1/2 Monate,
von 8 Jahren auf	2 Monate,
von 10 Jahren auf	2 1/2 Monate.

§ 15

Garderobe und Wäsche

- I. Die übliche Berufskleidung ist vom Arbeitnehmer zu stellen. Als übliche Berufskleidung gilt für Kellner schwarze Kleidung oder weiße Jacke, für weibliches Servierpersonal dunkle Kleidung mit weißen Servierschürzen.

- II. Auszubildende erhalten nach 3 Monaten der Beschäftigung vom Arbeitgeber einen Zuschuss von 128,00 € zur Erstanschaffung der Berufskleidung, sofern diese nicht durch den Arbeitgeber gestellt wird. Wird das Ausbildungsverhältnis durch den Auszubildenden innerhalb der ersten 12 Monate aufgelöst, hat der Auszubildende davon so viele Zwölftel zurückzubezahlen, wie das Ausbildungsverhältnis im ersten Ausbildungsjahr vorzeitig beendet wurde.
- III. In Betrieben, in denen das Tragen spezieller Berufstracht, das Tragen von Hauben und besonderen gleichmäßigen Waschkleidern verlangt wird, sind diese Bekleidungsstücke - sofern nicht etwas anderes vereinbart wird - vom Arbeitgeber zu stellen.
- IV. Serviertücher, Kochschürzen, Vorstecker sowie Handtücher und besondere Ausrüstungsstücke, wie Livreen, Tressen und Knöpfe, werden vom Arbeitgeber gestellt.
- V. Die Berufswäsche des Kochpersonals einschließlich die der Kochlehrlinge ist vom Betrieb zu reinigen. Wird die Reinigung nicht übernommen, so ist hierfür das tatsächlich aufgewendete Waschgeld monatlich zu vergüten.
- VI. Der Arbeitgeber hat für die Aufbewahrung der Garderobe verschließbare Schränke zur Verfügung zu stellen. Für die vom Arbeitnehmer eingebrachten Gegenstände soll der Arbeitgeber eine Versicherung gegen Feuer und Einbruchdiebstahl abschließen.

§ 16 Putzarbeiten

- I. Vom Servierpersonal dürfen außer den üblichen Revierarbeiten Putzarbeiten nicht verlangt werden.
- II. Das Besteck-Waschen gehört nicht zu den üblichen Revierarbeiten.
- III. Der Arbeitgeber darf kein Gläserwaschgeld verlangen.

§ 17

Bruchgeld, Zechprellerei, Kreditgewährung, liegengeliebene Gegenstände

- I. Für schuldhafte Beschädigung von Geschirr oder Gläsern

kann Schadenersatz in der Höhe der Wiederbeschaffungskosten verlangt werden.
Das gleiche gilt, wenn Gegenstände einem Arbeitnehmer anvertraut werden und dieser schuldhaft seine Verwahrungspflicht verletzt, sofern ihm vom Arbeitgeber die Möglichkeit zu einer ordnungsgemäßen Verwahrung gegeben worden ist. Mitverschulden des Arbeitgebers ist dabei jedoch zu berücksichtigen.

Die als Schadenersatz zu leistende Beträge können unter Beachtung der Lohnpfändungsbestimmungen vom Lohn abgezogen werden.

- II. Der Arbeitnehmer haftet für Zechprellerei nur, wenn er einer betrieblichen Anweisung auf sofortiges Abkassieren zuwider handelt.
- III. Eine Kreditgewährung an Gäste ohne Zustimmung des Arbeitgebers oder dessen Vertreters ist unzulässig.
- IV. Alle Arbeitnehmer sind verpflichtet, im Rahmen ihrer beruflichen Möglichkeiten ihren Arbeitsbereich auf liegengeliebene Gegenstände zu überprüfen. Solche Gegenstände sind unverzüglich dem Arbeitgeber oder einem von diesem bestimmten Vertreter zu übergeben.

§ 18

Arbeitsvertragsbruch

- I. Ist ein Arbeitgeber nach den gesetzlichen Bestimmungen, insbesondere wegen eines von ihm begangenen Vertragsbruchs verpflichtet, einem Arbeitnehmer Lohn nachzuholen oder den Verdienstausfall zu ersetzen, so bemisst sich die Höhe des nachzuzahlenden Lohnes oder des Verdienstausfalls bei den Umsatzbeteiligten nach der Höhe des tatsächlichen Bruttolohnes, bei festbesoldeten Arbeitnehmern nach der Höhe des vereinbarten Lohnes.
- II. Verlässt ein Arbeitnehmer endgültig oder nur vorübergehend seinen Arbeitsplatz, ohne einen berechtigten Grund zur vorübergehenden Einstellung der Arbeit oder zur fristlosen Kündigung zu haben, oder gibt er dem Arbeitgeber einen berechtigten Grund zur fristlosen Kündigung, so kann der Arbeitgeber für den Vertragsbruch die nachgenannten Beträge als Entschädigung verlangen oder einbehalten:

- Bei einem gewerblichen Arbeitnehmer ein Viertel des Monats- bzw. tatsächlichen Bruttolohnes,
- bei einem Angestellten ein Viertel des Monatsgehaltes,
- bei einem Aushilfsarbeiter, sofern das Aushilfsarbeitsverhältnis nicht länger als eine Woche andauert oder andauern sollte, den Betrag, der diesem für eine Arbeitszeit von 2 Tagen zustehen würde.

Durch die Geltendmachung dieser Forderung wird der Anspruch auf Erfüllung des Vertrages sowie auf weiteren Schadenersatz ausgeschlossen.

§ 19

Sonderbestimmungen für Saisonbetriebe

- Die Bestimmungen dieses Tarifvertrages gelten für Saisonbetriebe, soweit nicht nachfolgend etwas anderes bestimmt wird. Saisonbetriebe sind solche Betriebe, die mindestens 3 Monate im Jahr mit überwiegend eingeschränktem Betrieb arbeiten oder geschlossen haben.
- Die freien Tage, die die Arbeitnehmer als Ausgleich für die Beschäftigung an den in § 9 bestimmten Wochenfeiertagen zu erhalten haben, können geschlossen im Anschluss an die Saison gewährt werden.
- Abweichend von § 10 kann während der Saison anstelle der zwei freien Tage nur jeweils ein freier Tag gegeben werden. In diesem Fall kann die Ausdehnungszeit gemäß § 7 Abs. I bis zu 48 Stunden wöchentlich betragen. Die verbleibenden freien Tage sind während oder im Anschluss an die Saison zu gewähren oder abzugelten.
- In Saisonbetrieben wird abweichend von § 6 Absatz II Satz 2 der Berechnung der Garantielöhne ein Durchschnitt von 3 Monaten zugrunde gelegt. Der Arbeitgeber ist zur Nachzahlung nur dann verpflichtet, wenn der Arbeitnehmer in diesen 3 Monaten den dreifachen Garantielohn nicht erreicht.
- Für Saisonbetriebsabteilungen sowie für Betriebe mit öffentlichen Versorgungsaufgaben, die täglich rund um die Uhr geöffnet haben, gelten die Bestimmungen der Absätze I bis IV entsprechend.

§ 20

Sonderbestimmungen für Betriebe mit eingeschränkter Betriebszeit

Betriebe, deren Betriebszeit die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit (§ 7) ständig um mindestens 4 Stunden unterschreitet, können die wöchentliche Arbeitszeit auf 6 Tage unter Beachtung der Vorschriften dieses Manteltarifvertrages und des Arbeitszeitrechtsgesetzes verteilen.

§ 21

Freistellung von Tarifkommissionsmitgliedern

Für die Teilnahme als Tarifkommissionsmitglied an den Sitzungen und Verhandlungen der Tarifvertragsparteien sind die Arbeitnehmer vom Dienst freizustellen.

§ 22

Ausschlussfristen

- Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis erlöschen - soweit nicht zwingende gesetzliche Bestimmungen dagegenstehen - mit dem Ablauf von 4 Monaten nach Fälligkeit, wenn sie nicht innerhalb dieser Frist schriftlich geltend gemacht werden. Für Ansprüche aus unerlaubter Handlung gelten die gesetzlichen Verjährungsvorschriften.
- Die Ausschlussfristen gemäß Absatz I gelten nicht, wenn keine ordentliche Lohnabrechnung gemäß § 5 Absatz IV erteilt wurde.
- Ansprüche auf Gewährung von Urlaub oder Urlaubsgeld sowie sämtliche Ansprüche aus § 9 erlöschen, wenn sie nicht im Laufe des Urlaubsjahres oder spätestens bis 31. März des darauffolgenden Urlaubsjahres beim Arbeitgeber geltend gemacht werden.
- Im übrigen können durch Ausgleichsquittungen tarifliche Ansprüche nicht abgedungen werden.

§ 23

Vereinbarungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer

Abweichungen von den Bestimmungen dieses Manteltarifvertrages sind - sofern in diesem nichts anderes bestimmt ist oder der einzelne Arbeitnehmer hierdurch günstiger gestellt wird - nur mit Zustimmung der Tarifvertragsparteien zulässig.

§ 24

Schlussbestimmungen

- I. Dieser Manteltarifvertrag tritt ab dem 1. Januar 2006 in Kraft.
- II. Bestehende günstigere einzelvertragliche Arbeitsbedingungen werden durch diesen Tarifvertrag nicht berührt.
- III. Soweit in Fällen grundsätzlicher Art über die Auslegung und Durchführung dieses Manteltarifvertrages Streitigkeiten entstehen, werden die Tarifvertragsparteien innerhalb eines Monats vor Anrufung des Arbeitsgerichts eine Klärung versuchen.
- IV. Der Manteltarifvertrag kann zum Abschluss eines jeden Kalendervierteljahres, erstmals zum 31. Dezember 2008, unter Einhaltung einer Frist von 3 Monaten gekündigt werden. Die Parteien verpflichten sich, noch während der Laufzeit des Tarifvertrages in Verhandlungen einzutreten.

Mit Inkrafttreten dieses Tarifvertrages tritt der Manteltarifvertrag für das Gaststätten- und Beherbergungsgewerbe in Bayern vom 25. April 2002, TR.Nr. 29-100 ab 53, außer Kraft.

München, den 26. Mai 2006

Bayerischer Gewerkschaft
Hotel- u. Gaststättenverband e.V. Nahrung-Genuss-Gaststätten
Sitz München Landesbezirk Bayern

Ludwig Hagn Hans Hartl
Präsident Landesbezirksvorsitzender

Protokollnotiz I

Zu § 7 Absatz III des Manteltarifvertrages für das Gaststätten- und Beherbergungsgewerbe in Bayern vom 26. Mai 2006 vereinbaren die Tarifvertragsparteien folgendes:

Im Hinblick auf die neue Arbeitszeitgestaltung sind Arbeitnehmer mit bis 30. Juni 1999 geschlossenen Verträgen schriftlich zu unterrichten.

Arbeitnehmer, die ab 1. Juli 1999 eingestellt werden, sind auf die Möglichkeit der flexiblen Arbeitszeit hinzuweisen.

München, den 26. Mai 2006

Bayerischer Gewerkschaft
Hotel- u. Gaststättenverband e.V. Nahrung-Genuss-Gaststätten
Sitz München Landesbezirk Bayern

Ludwig Hagn
Präsident

Hans Hartl
Landesbezirksvorsitzender

Protokollnotiz II

Die Tarifvertragsparteien sind sich darüber einig, dass der Dienstplan / das Arbeitszeitkonto mindestens folgende Kriterien beinhalten muss:

- Name des Arbeitnehmers
- Abteilung
- Wochenzeitraum
- Beginn und Ende der täglichen Soll-Arbeitszeit
- Beginn und Ende der täglichen Ist-Arbeitszeit
- Stand des aktuellen Arbeitszeitkontos am Ende der Woche
- Unterschrift des Arbeitnehmers
- Erstellungsdatum

Eintragungen in den Dienstplan dürfen nicht mit Bleistift vorgenommen werden

Die Tarifvertragsparteien empfehlen das in der Anlage beiliegende Muster.

München, den 26. Mai 2006

Bayerischer
Hotel- u. Gaststättenverband e.V.
Sitz München

Gewerkschaft
Nahrung-Genuss-Gaststätten
Landesbezirk Bayern

Ludwig Hagn
Präsident

Hans Hartl
Landesbezirksvorsitzender

Protokollnotiz III

Beschäftigungsjahr ist eine durchgehende Tätigkeit in demselben Betrieb oder bei demselben Arbeitgeber; dies gilt auch für eine durchgehende Tätigkeit oder Ausbildung in der Branche, soweit diese nicht länger als 2 Jahre unterbrochen wurde.

Der Jahresurlaub beträgt

im 1. und 2. Beschäftigungsjahr	24 Arbeitstage
im 3. und 4. Beschäftigungsjahr	27 Arbeitstage
im 5. Beschäftigungsjahr	29 Arbeitstage
im 6. Beschäftigungsjahr und darüber	30 Arbeitstage

München, den 26. Mai 2006

Bayerischer
Hotel- u. Gaststättenverband e.V.
Sitz München

Gewerkschaft
Nahrung-Genuss-Gaststätten
Landesbezirk Bayern

Ludwig Hagn
Präsident

Hans Hartl
Landesbezirksvorsitzender