

**Manteltarifvertrag 2019  
für das  
Hotel- und Gaststättengewerbe  
Berlin**

**(gültig vom 01.01.2019 bis zum 31.12.2023)**

**sowie**

**Übergangsregelung  
Arbeitszeit und Mehrarbeit  
im Anhang abgedruckt**

**MANTELTARIFVERTRAG 2019**  
**FÜR DAS**  
**HOTEL- UND GASTSTÄTTENGEWERBE IN BERLIN**

Zwischen dem Hotel- und Gaststättenverband Berlin e.V., (DEHOGA Berlin)  
Keithstraße 6, 10787 Berlin

einerseits und der

Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten, Landesbezirk Ost,  
Gotzkowskystraße 8, 10555 Berlin

andererseits

wird folgender Manteltarifvertrag abgeschlossen.

**§ 1**

**GELTUNGSBEREICH**

1. Räumlich: für das Gebiet des Landes Berlin
  
2. Fachlich: für alle tarifgebundenen Betriebe, die gewerbsmäßig beherbergen und/ oder Speisen und / oder Getränke abgeben. Hierzu gehören auch z. B. Betriebe der Handelsgastronomie, der Systemgastronomie, der Gemeinschaftsverpflegung und der Caterer. Zum fachlichen Geltungsbereich gehören ebenfalls sonstige Dienstleister, die branchentypische Aufgaben des Gastgewerbes in Institutionen oder anderen Unternehmen übernehmen. Weiter sind Reservierungs- und Verwaltungsbetriebe des Gastgewerbes oder gastgewerbliche Nebenbetriebe erfasst.
  
3. Persönlich: für sämtliche Arbeitnehmer (ausschließlich der leitenden Angestellten im Sinne des § 5 III BetrVG) einschließlich der Auszubildenden der unter Ziff. 2 dieses Paragraphen fallenden Betriebe, mit Ausnahme von Musikern und Artisten; ferner nicht für Arbeitnehmer, die in Konditoreien beschäftigt und deren Betriebe Mitglieder der Handwerkskammer sind, und die in Weinkellereien beschäftigten gewerblichen Arbeitnehmer (Kellerarbeiter); ausgenommen sind auch Arbeitnehmer, die in fachfremden Betrieben und deren Betriebsabteilungen, soweit sie in eigener Regie dieser Unternehmen geführt werden, tätig sind.

Die in diesem Manteltarifvertrag verwendete Bezeichnung „Arbeitnehmer“ umfasst alle Geschlechterformen. Sie wird ausschließlich aus Gründen der besseren Lesbarkeit verwendet.

4. Zeitlich: Der Manteltarifvertrag tritt am 01.01.2019 in Kraft. Er kann mit einer Frist von sechs Monaten, erstmals zum 31.12.2023 gekündigt werden. Die Kündigung bedarf der Schriftform.
- Auf die Übergangsregelung Arbeitszeit und Mehrarbeit vom 09.05.2018 zu § 5 und § 6 des Manteltarifvertrages wird hingewiesen.

Mit Inkrafttreten dieses Manteltarifvertrages treten der Manteltarifvertrag vom 08.09.1998 sowie die Tarifvereinbarung über die Änderung des Manteltarifvertrages vom 19.05.2002 außer Kraft.

Für alle Streitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis ist das Arbeitsgericht Berlin bzw. das Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg zuständig.

## **§ 2**

### **EINSTELLUNG**

Alle Arbeitsverhältnisse müssen spätestens fünf Tage nach Arbeitsaufnahme schriftlich vereinbart sein. Dabei sind mindestens die Art der Tätigkeit, die Entgeltgruppe, das Arbeitsentgelt, der Arbeitsort, die Dauer der Arbeitszeit sowie die Art und Höhe etwaiger Zulagen festzulegen sowie zu regeln, ob Anwesenheitskost, Kost und Wohnung oder eines davon vom Arbeitgeber gewährt wird. Änderungen des Arbeitsvertrages bedürfen der Schriftform.

Für Auszubildende gilt das BBiG in seiner jeweiligen Fassung.

## **§ 3**

### **KÜNDIGUNG**

#### **1. Fristen**

In den ersten sechs Monaten (Probezeit) kann das Arbeitsverhältnis sowohl durch den Arbeitnehmer als auch durch den Arbeitgeber mit einer Frist von zwei Wochen gekündigt werden. In Betrieben mit 20 oder weniger Arbeitnehmern ausschließlich der Auszubildenden gilt in den ersten 4 Wochen dieser 6-monatigen Probezeit eine Kündigungsfrist von 3 Kalendertagen. Nach Ablauf der Probezeit gelten die jeweiligen gesetzlichen Kündigungsfristen, das sind derzeit:

- 4 Wochen zum 15. oder zum Monatsende;
- für die Kündigung durch den Arbeitgeber verlängert sich diese Frist nach 2 jähriger Betriebs- o. Unternehmenszugehörigkeit auf 1 Monat zum Monatsende

5 jähriger Betriebs- o. Unternehmenszugehörigkeit auf 2 Monate zum Monatsende  
8 jähriger Betriebs- o. Unternehmenszugehörigkeit auf 3 Monate zum Monatsende  
10 jähriger Betriebs- o. Unternehmenszugehörigkeit auf 4 Monate zum Monatsende  
12 jähriger Betriebs- o. Unternehmenszugehörigkeit auf 5 Monate zum Monatsende  
15 jähriger Betriebs- o. Unternehmenszugehörigkeit auf 6 Monate zum Monatsende  
20 jähriger Betriebs- o. Unternehmenszugehörigkeit auf 7 Monate zum Monatsende  
Für Auszubildende gilt das BBiG in seiner jeweiligen Fassung.

2. Altersgrenze

Das Arbeitsverhältnis endet ohne Kündigung spätestens mit Ablauf des Monats, in dem der Arbeitnehmer die Voraussetzungen für den Anspruch auf eine Regelaltersrente in der gesetzlichen Rentenversicherung erfüllt.

3. Garten- und Saisonbetriebe

In Garten- und Saisonbetrieben, die in starkem Maße von der Witterung abhängig sind, können die Arbeitsverhältnisse bis zu einem Monat über das Vertragsende bzw. den Saisonschluss hinaus verlängert werden. Für diesen Zeitraum gilt eine Kündigungsfrist für beide Seiten von einem Tag zum anderen. Vertragsende bzw. Saisonschluss ist vom Arbeitgeber festzusetzen und den Arbeitnehmern schriftlich bekanntzugeben.

## § 4

### ZEUGNISSE UND BESCHEINIGUNGEN

1. Nach einer Betriebszugehörigkeit von zwölf Monaten ist dem Arbeitnehmer auf Verlangen ein qualifiziertes Zwischenzeugnis auszustellen. Nach erfolgter Kündigung ist dem Arbeitnehmer auf Verlangen ein Zeugnis zu fertigen, das auf Wunsch qualifiziert sein muss.
2. Der Arbeitnehmer hat bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses Anspruch auf seine Arbeitspapiere, z.B. Arbeitsbescheinigung für die Agentur für Arbeit, Zeugnis, Belehrung nach dem Infektionsschutzgesetz.

## § 5

### ARBEITSZEIT

1. Regelarbeitszeit

Die tarifliche Regelarbeitszeit umfasst den Zeitraum von 3 Kalendermonaten, wobei monatlich mindestens das Tarifentgelt zur Auszahlung gebracht wird.

Die Regelarbeitszeit (ausschließlich der Pausen) ergibt sich bei Vollzeitbeschäftigten aus einer Multiplikation des rechnerischen Tageswertes von 7,6 Stunden bzw. bei Teilzeitbeschäftigten des individuell vereinbarten Tageswertes mit der Anzahl der auf den jeweiligen Dreimonatszeitraum konkret entfallenden Arbeitstage (Montag bis Freitag einschließlich der Wochenfeiertage).

2. Arbeitstage

Die Arbeitszeit ist an 5 Tagen pro Woche zu leisten, soweit keine abweichende Regelung mit dem Betriebsrat bzw. soweit ein Betriebsrat nicht existiert, durch Einzelvereinbarung getroffen wurde.

3. Mindest- /Höchst arbeitszeit

Für Vollzeitbeschäftigte beträgt die tägliche Mindestarbeitszeit 5 Stunden und die wöchentliche Höchst arbeitszeit 48 Stunden.

Für Jugendliche gilt das Jugendarbeitsschutzgesetz in seiner jeweiligen Fassung.

4. Abweichung von der Regelarbeitszeit

Ein längerer oder kürzerer Regelarbeitszeitraum kann für den gesamten Betrieb aber auch für einzelne Betriebsbereiche abweichend von Ziff. 1 durch Betriebsvereinbarung, die nicht erzwingbar ist, geregelt werden und darf einen Zeitraum von 12 Monaten nicht über- und den Wochenzeitraum nicht unterschreiten. Soweit ein Betriebsrat nicht besteht, ist diese Regelung durch schriftliche Einzelvereinbarung möglich.

Nach Ablauf des vereinbarten Arbeitszeitraumes verlängert sich eine Betriebsvereinbarung um den jeweils vereinbarten Arbeitszeitraum, es sei denn, dass sie zuvor gekündigt worden ist. Die Kündigung einer solchen freiwilligen Betriebsvereinbarung ist mit einer Frist von 4 Wochen nur zum Ende des vereinbarten Arbeitszeitraumes möglich. Eine Nachwirkung ist ausgeschlossen, es gilt wieder die Arbeitszeit gemäß Ziff. 1.

Der vorstehende Absatz gilt entsprechend für einzelvertragliche Regelungen.

Für Betriebe, die unter den Geltungsbereich des Kündigungsschutzgesetzes fallen, ist bei Vorliegen einer, den Regelarbeitszeitraum verlängernden Vereinbarung, für die betroffenen Arbeitnehmer der Ausspruch einer betriebsbedingten Kündigung jeweils nur in der ersten Hälfte (15. des Monats einschließlich) des letzten Monats des jeweiligen Arbeitszeitraumes möglich. Für den Fall einer derartigen betriebsbedingten Kündigung hat der Betriebsrat ein Recht zur außerordentlichen Kündigung der Vereinbarung über die Verlängerung des Arbeitszeitraumes, das er innerhalb der Wochenfrist des § 102 Abs. 2 Satz 1 BetrVG ausüben muss.

5. Dokumentation

Der Arbeitnehmer hat einen Anspruch darauf und auch die Verpflichtung, monatlich den Stand seiner geleisteten Arbeitsstunden im Betrieb einzusehen. Der Betrieb ist zu einer entsprechenden Dokumentation der täglichen Arbeitszeit verpflichtet. Der entsprechende Arbeitszeitznachweis für den abgelaufenen Monat soll auf Wunsch ausgehändigt werden.

Für den Fall, dass diese Dokumentationspflicht verletzt oder dem Einsichtsverlangen der Arbeitnehmers nicht entsprochen wird, gelten persönliche Aufzeichnungen des Arbeitnehmers als Nachweis für die geleistete Arbeitszeit. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, etwaige Unstimmigkeiten unverzüglich mitzuteilen (vgl. § 26 Ziff. 1.).

6. Fehlzeiten

- a) Für bezahlte Fehlzeiten ist bei Vollzeitbeschäftigten der rechnerische Wert von täglich 7,6 Stunden anzusetzen.
- b) Bei Fehlzeiten im Krankheitsfall, ist, soweit eine höhere Arbeitszeit laut Dienstplan über dem rechnerischen Wert von 7,6 Stunden ausgewiesen war, diese anzusetzen. Im Übrigen bleibt § 15 (Regelung zur Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall) unberührt.

7. Teildienst

Die Ableistung der täglichen Arbeitszeit in 2 Arbeitsblöcken (Teildienst) ist zu vermeiden. Wenn Teildienst geleistet wird, beträgt die Unterbrechungszeit mindestens 2 und höchstens 3 Stunden. Eine Teilung der Arbeitszeit zwischen 22.00 Uhr und 7.00 Uhr ist unzulässig. Für im Teildienst beschäftigte Arbeitnehmer ist für jeden Teildienstag ein Zuschlag von 10,00 Euro brutto zu zahlen.

8. Umkleidezeiten

Sofern Umkleidezeiten Bestandteil der Arbeitszeit sind, kann durch eine freiwillige Betriebsvereinbarung ein Ausgleich geregelt werden.

## § 6

### MEHRRARBEIT

Mehrarbeit ist die Zeit, die über die Arbeitszeit gemäß § 5 Ziff. 1 bzw. Ziff. 4 hinausgeht.

Sie ist nach Ablauf des jeweils geltenden Regelarbeitszeitraumes abzurechnen und grundsätzlich mit einem Zuschlag von 33,3 % zu vergüten. Auf Wunsch des Arbeitnehmers sind geleistete Mehrarbeitsstunden in Freizeit auszugleichen. In diesem Falle ist auch der Mehrarbeitszuschlag in Freizeit umzurechnen (Beispiel: 6 Mehrarbeitsstunden = 8 Stunden bezahlte Freizeit). Bei der Festlegung des Freizeitausgleiches sind die Wünsche des Mitarbeiters zu berücksichtigen, es sei denn, dass ihrer Berücksichtigung dringende betriebliche Belange oder Freizeitwünsche anderer Arbeitnehmer, die unter sozialen Gesichtspunkten den Vorrang verdienen, entgegenstehen.

## § 7

### DIENSTPLAN

Der Dienstplan muss 7 Kalendertage vor seinem ersten Geltungstag bekanntgegeben werden. Dieser Dienstplan muss für 14 Kalendertage feststehen.

Der einmal festgelegte Dienstplan kann nur aus zwingenden betriebsbedingten Gründen, die bei Erstellung des Dienstplanes nicht bekannt waren, geändert werden. Aus dem Dienstplan müssen Dienstbeginn und Dienstschluss sowie die freien Tage ersichtlich sein.

Innerhalb einer Doppelwoche sollen maximal 7 Arbeitstage hintereinander geplant werden.

## **§ 8**

### **ALTERSFREIZEIT**

Nach einer Betriebszugehörigkeit von zwei Jahren erhalten vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmer nach dem Monat, in dem sie das 55. Lebensjahr vollenden, jeden 2. Monat, mit Erreichung des 60. Lebensjahres jeden Monat einen zusätzlichen bezahlten freien Tag.

Teilzeitbeschäftigte erhalten diese Altersfreizeit anteilig im Verhältnis ihrer vertraglich vereinbarten Arbeitszeit zur Arbeitszeit eines Vollzeitbeschäftigten.

Diese Altersfreizeit ist weder abgeltbar noch kann sie auf Folgemonate übertragen werden.

## **§ 9**

### **ARBEITSFREIE ZEITEN UND RUHEPAUSEN**

1. Die Arbeitnehmer haben Anspruch auf Ruhepausen, die insgesamt eine Stunde täglich nicht überschreiten dürfen. Ruhepausen gelten nur dann als gewährt, wenn der Arbeitnehmer seine Tätigkeit unterbrechen und sich mindestens 15 Minuten zurückziehen kann.
2. Die Pausenzeiten müssen durch Aushang bekanntgegeben werden.
3. Nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit ist eine Mindestruhezeit von 11 Stunden vorgeschrieben. Die Mindestruhezeit kann auf 10 Stunden verkürzt werden, wenn die Verkürzung innerhalb eines Kalendermonats oder innerhalb von vier Wochen durch Verlängerung einer anderen Ruhezeit auf mindestens 12 Stunden ausgeglichen wird (§ 5 Abs. 2 ArbZG).
4. Die freien Tage einer Arbeitswoche sollen zusammenhängend gewährt werden.
5. Innerhalb eines Kalendermonats ist ein freies Wochenende zu gewähren. Von dieser Regelung kann in Betrieben abgewichen werden, die ausschließlich an den Wochentagen Freitag bis Sonntag geöffnet haben oder ausschließlich Sonntag und Montag ihre Ruhezeiten haben.

## **§ 10**

### **SONNTAGSARBEIT**

1. Entsprechend dem besonderen Charakter des Gaststätten- und Beherbergungsgewerbes gelten die Sonntage als zuschlagsfreie Arbeitstage.
2. Der Sonntagszuschlag beträgt 25 % für Arbeitnehmer des technischen Bereiches bei planmäßiger Sonntagsarbeit.
3. Sonntagszuschläge von 50 % erhalten alle Arbeitnehmer des technischen Bereiches sowie Büroangestellte, die außerplanmäßig Sonntagsarbeit leisten.

## § 11

### FEIERTAGE

Alle Arbeitnehmer, die an einem gesetzlichen Feiertag arbeiten, erhalten -unabhängig davon, auf welchen Wochentag der Feiertag fällt- einen 20 % igen Zuschlag auf das ihnen unter Berücksichtigung der geleisteten Stunden für diesen Tag zustehende Effektiventgelt. Dieser Zuschlag wird mit der Monatsabrechnung ausgezahlt.

Weiterhin erhalten die Arbeitnehmer für jeden gesetzlichen Feiertag, sofern dieser nicht auf einen Samstag oder Sonntag fällt und sie an diesem Feiertag gearbeitet haben, einen bezahlten freien Tag.

Die vorstehenden Bestimmungen gelten nicht für Aushilfskräfte.

Feiertage sind:

- Neujahrstag	- Pfingstsonntag
- Karfreitag	- Pfingstmontag
- Ostersonntag	- 3. Oktober
- Ostermontag	- 1. Weihnachtsfeiertag
- 1. Mai	- 2. Weihnachtsfeiertag
- Himmelfahrt	

## § 12

### AUSGLEICH FÜR NACHTARBEIT

Alle Arbeitnehmer, die 4 Stunden oder mehr ihrer Arbeitszeit bezogen auf den konkreten Arbeitseinsatz, in der Zeit zwischen 23.00 und 06.00 Uhr arbeiten, erhalten einen Zuschlag in Höhe von 25% des für ihren Einsatz zwischen 23.00 und 06.00 Uhr geschuldeten Effektiventgeltes.

## § 13

### GRUNDSÄTZE ZUR EINKOMMENSERMITTLUNG

1. Die Einkommensermittlung erfolgt nach den Bestimmungen dieses Tarifvertrages und nach dem Entgelttarifvertrag.
2. Die Entgeltsätze des Entgelttarifvertrages sind Mindestsätze.
3. Für am Umsatz beteiligte Arbeitnehmer gelten die rahmentarifvertraglichen Regelungen. Gemäß § 2 des Manteltarifvertrages ist eine einzelvertragliche schriftliche Regelung zwingend erforderlich.
4. Servicemitarbeiter haben einen Anspruch auf einen Revier- bzw. Stationswechsel. Wenn die betrieblichen Belange es erfordern, kann in Ausnahmefällen vom Revierwechsel abgewichen werden. Ausnahmefälle dürfen nicht zur Regel werden.

5. Verrichtet ein Arbeitnehmer für die Dauer von mehr als vier Wochen die Arbeit eines Höherentlohnnten, so hat er für die Dauer dieser Tätigkeit Anspruch auf eine dieser Tätigkeit entsprechende Eingruppierung.

## **§ 14**

### **ENTGELTZAHLUNG**

1. Bei der Entgeltzahlung ist zu gewährleisten, dass über das Entgelt am letzten Kalendertag eines Monats verfügt werden kann.
2. Dem Arbeitnehmer ist eine Abrechnung auszuhändigen, aus der die Zusammensetzung des Entgelts - z.B. Mehrarbeitszuschläge, Nachtzuschlag, Abschlagszahlungen usw. - ersichtlich ist.
3. Für am Umsatz beteiligte Arbeitnehmer kann die Entgeltzahlung bis zum 6. Werktag des darauffolgenden Monats erfolgen. Eine Abrechnung muss spätestens bis zum 15. Werktag des Folgemonats vorliegen.

## **§ 15**

### **ENTGELTFORTZAHLUNG IM KRANKHEITSFALL**

1. Ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall in den ersten vier Wochen des Arbeitsverhältnisses besteht nicht.

Danach ist der Arbeitgeber bei unverschuldeter Arbeitsunfähigkeit zur Fortzahlung des Entgeltes entsprechend der gesetzlichen Vorschriften bis zum Ablauf des Entgeltfortzahlungszeitraums verpflichtet.

2. Der erkrankte Arbeitnehmer hat bei Arbeitsunfähigkeit diese und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich dem Arbeitgeber oder seinem Beauftragten, der dem Arbeitnehmer vorher benannt werden muss, anzuzeigen und innerhalb von drei Tagen nach Beginn der Arbeitsunfähigkeit eine ärztliche Bescheinigung darüber sowie deren Dauer nachzureichen.

Bei fortdauernder Arbeitsunfähigkeit hat der Arbeitnehmer sich spätestens am letzten Tag seiner Arbeitsunfähigkeit beim Arbeitgeber zu melden und die weitere Dauer seiner Arbeitsunfähigkeit mitzuteilen. Sobald der Arbeitnehmer Kenntnis von der Wiederherstellung seiner Arbeitsfähigkeit erhält, hat er dies dem Arbeitgeber unverzüglich mitzuteilen.

3. Wird die Mitteilung oder der Nachweis der Arbeitsunfähigkeit durch schuldhaftes Verhalten des Arbeitnehmers nicht entsprechend den gesetzlichen Bestimmungen rechtzeitig erbracht, so ist dies bis zum Nachweis unentschuldigtes Fernbleiben von der Arbeit und kann im Wiederholungsfall nach schriftlicher Abmahnung zur Kündigung des Arbeitsverhältnisses führen.
4. Die Berechnung für die Lohnfortzahlung der am Umsatz beteiligten Arbeitnehmer ist das arbeitstägliche Durchschnittsentgelt, ermittelt aus dem Durchschnitt der vorangegangenen zwölf Monate oder, wenn der Arbeitnehmer noch nicht so lange Betriebsangehöriger ist, der im Betrieb verbrachten Zeit.

5. Bei unverschuldeten Betriebsunfällen wird dem Arbeitnehmer für die siebente und achte Woche der Arbeitsunfähigkeit ein Zuschuss zum Krankengeld bis zur Höhe des Nettoentgeltes gewährt.

## § 16

### ARBEITSVERHINDERUNG UND BEZAHLTE FREISTELLUNG VON DER ARBEITSLEISTUNG

1. Ist der Arbeitnehmer durch unvorhergesehene Ereignisse an der Arbeitsleistung verhindert, hat er dem Arbeitgeber unverzüglich Mitteilung zu machen und dabei den Grund seiner Verhinderung anzugeben.
2. Unabhängig von Ziff. 1 erhalten alle Arbeitnehmer, die aus persönlichen Gründen ohne ihr Verschulden für eine verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit an der Arbeitsleistung unmittelbar oder zumindest im zeitlichen Zusammenhang verhindert sind (§ 616 BGB), nach Vorlage der entsprechenden Unterlagen oder Bescheinigungen Freizeit ohne Minderung ihrer Bezüge:
- a) zum Aufsuchen eines Arztes, sofern dieser die dringende Notwendigkeit des Besuches während der Arbeitszeit bescheinigt und sich der Besuch nicht auf eine andere Zeit verlegen lässt,
  - b) bei Wohnungswechsel (Umzug) von Arbeitnehmern während des ungekündigten Arbeitsverhältnisses nach erfüllter Probezeit und geeignetem Nachweis (z.B. Mietvertrag):  
im Kalenderjahr: 1 Tag;
  - c) bei der eigenen Hochzeit oder Silberhochzeit: 2 Tage;
  - d) bei der Geburt eines eigenen Kindes: 1 Tag;
  - e) bei Einsegnung, Kommunion, Jugendweihe und Hochzeit der eigenen Kinder:  
im Kalenderjahr: 1 Tag;
  - f) bei schweren Erkrankungen der zur Hausgemeinschaft gehörenden Ehegatten, dem Ehegatten ist der Partner, der im Haushalt lebt, gleichgestellt, bei Ledigen auch der Eltern, sofern der Arzt bestätigt, dass die Anwesenheit des Arbeitnehmers zur vorläufigen Pflege des Erkrankten dringend erforderlich ist und keine sonstigen Familienangehörigen zur Hilfeleistung in der Lage sind:  
im Kalenderjahr: 2 Tage;
  - g) bei schwerer Erkrankung des in der Hausgemeinschaft lebenden Kindes (bis zum vollendeten 16. Lebensjahr), sofern kein Anspruch auf Leistungen von Dritten besteht und der Arzt bescheinigt, dass die Anwesenheit des Arbeitnehmers zur Pflege des Kindes dringend erforderlich ist und keine sonstigen Familienangehörigen zur Hilfeleistung in der Lage sind:  
im Kalenderjahr und pro Kind 5 Tage;
  - h) bei Todesfällen in der Familie (Ehegatten, Eltern, Schwiegereltern, Kinder und Geschwister; dem Ehegatten gleichgestellt ist der im Haushalt lebende Partner):

- innerhalb Berlin- Brandenburgs: 2 Tage;
  - außerhalb Berlin- Brandenburg: 3 Tage;
  - i) sofern sie Mitglieder der Tarifkommission sind, zur Teilnahme an den internen Beratungen der Tarifkommission: 2 Tage
- Die Einladung der NGG ist dem Arbeitgeber auf Wunsch vorzulegen.
3. Ferner wird, soweit kein Anspruch auf eine andere Entschädigung besteht, der Arbeitnehmer unter Fortzahlung des Entgeltes für die jeweils erforderliche Zeit wie folgt freigestellt:
- a) zur Wahrnehmung staatsbürgerlicher Pflichten (z.B. Musterung, Einsatz als ehrenamtlicher Richter oder Schöffe);
  - b) nach erfolgter betriebsbedingter oder personenbedingter Kündigung durch den Arbeitgeber zum Aufsuchen anderer Arbeitsplätze zwecks Bewerbung bis zu 2 Tagen;
  - c) Mitglieder der Tarifkommission zur Teilnahme an den Tarifverhandlungen zwischen den Arbeitgebern und Arbeitnehmern; die Einladung der NGG ist dem Arbeitgeber auf Wunsch vorzulegen.
  - d) bei behördlich angeordneten Gesundheitsprüfungen;
  - e) Mitglieder der Prüfungsausschüsse aus Anlass der Prüfungen.
4. Der Arbeitnehmer hat in den vorstehenden Fällen rechtzeitig ohne schuldhaftes Verzögern um Arbeitsbefreiung nachzusuchen; eine rückwirkende Forderung ist ausgeschlossen.

Weitergehende Ansprüche aus § 616 BGB sind ausgeschlossen.

## § 17

### UNTERSTÜTZUNG BEI TODESFÄLLEN

Bei Tod eines Arbeitnehmers wird/werden an den hinterbliebenen Ehegatten bzw. den eingetragenen Lebenspartner oder, sofern ein solcher nicht vorhanden, an die unterhaltsberechtigten Kinder, zusätzlich zum Restlohn, bei dem insbesondere in Fällen der Führung von Arbeitszeitkonten alle tatsächlich geleisteten Stunden zu berücksichtigen sind, ab einjähriger Betriebszugehörigkeit des Verstorbenen, 1 Monatsgehalt und ab fünfjähriger Betriebszugehörigkeit des Verstorbenen 2 Monatsgehälter gezahlt.

Dem verheirateten Arbeitnehmer ist der Ledige gleichzustellen, wenn er alleiniger Ernährer der Familie war.

## § 18

### ANWESENHEITSKOST

1. Wird Anwesenheitskost vereinbart, so sind die Mahlzeiten zu geben, die in die Arbeitszeit fallen.
2. Bei unentgeltlicher Gewährung von Anwesenheitskost gelten die Werte der jeweils gültigen Sozialversicherungsentgeltverordnung als Lohnbestandteil.

Bei entgeltlicher Gewährung dürfen nur die Mahlzeiten berechnet werden, die der Arbeitnehmer auch tatsächlich genommen hat.

3. Arbeitnehmer in Schankwirtschaftsbetrieben auf Wasserfahrzeugen haben bei mindestens voller tariflicher Arbeitszeit Anspruch auf Anwesenheitskost.

## **§ 19**

### **AUSZUBILDENDE**

1. Auszubildende haben zusätzlich zur Ausbildungsvergütung Anspruch auf Anwesenheitskost (jeweiliger Sachbezugswert), soweit sie sich zum Zwecke der Ausbildung im Betrieb aufhalten.
2. In Anlehnung an die Ausbildungsordnungen ist die notwendige (zusätzliche) Berufskleidung für die Zeit der Ausbildung im anderen Berufsfeld vom Ausbildungsbetrieb leihweise zur Verfügung zu stellen und zu reinigen.
3. Die Berufskleidung der im Kochberuf Auszubildenden ist auf Kosten des Ausbildungsbetriebes zu waschen.
4. Berufsschulzeiten gelten als Arbeitszeiten.
5. Auszubildende sind am Tag vor ihrer schriftlichen Abschlussprüfung freizustellen. Hierbei sollen in erster Linie die regulären freien Tage genutzt werden.

## **§ 20**

### **TARIFLICHER JAHRESURLAUB**

1. Urlaubsjahr ist das Kalenderjahr. Jeder Arbeitnehmer hat in jedem Kalenderjahr Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub.
2. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, bei Einstellung eine Urlaubsbescheinigung des ehemaligen Arbeitgebers vorzulegen.
3. Für Arbeitnehmer, die bis zum 30. Juni eines Jahres in den Betrieb eintreten, gilt das Eintrittsjahr als erstes Jahr der Betriebszugehörigkeit.
4. Für Arbeitnehmer, die ab 1. Juli eines Jahres in den Betrieb eintreten, beginnt die Betriebszugehörigkeit mit dem 1. Januar des darauf folgenden Jahres.
5. Soweit der Urlaub anderweitig noch nicht gewährt oder abgegolten wurde, erhält der Arbeitnehmer im Jahre des Eintritts so viele Zwölftel seines tariflichen Jahresurlaubs, wie sein Arbeitsverhältnis volle Monate bestanden hat. Eine Beschäftigung von mehr als 15 Kalendertagen gilt als voller Monat.

Scheidet der Arbeitnehmer nach erfüllter Wartezeit in der ersten Hälfte des Kalenderjahres aus dem Arbeitsverhältnis aus, wird der Jahresurlaub anteilig gewährt. Scheidet der Arbeitnehmer nach erfüllter Wartezeit in der zweiten Hälfte des Kalenderjahres aus dem Arbeitsverhältnis aus, steht ihm der gesetzliche Urlaubsanspruch voll und der darüber hinausgehende tarifliche Urlaubsanspruch anteilig zu. Letzteres gilt nicht für betriebsbedingte Kündigungen.

6. Der Urlaub dient der Erholung und der Erhaltung der Arbeitskraft. Während des Urlaubs darf der Arbeitnehmer keine dem Urlaubszweck widersprechende Erwerbstätigkeit ausüben.
7. Der volle Urlaubsanspruch kann erstmalig nach Erfüllung der Wartezeit geltend gemacht werden.  
Diese beträgt:
  - a) für Arbeitnehmer, die unter das Jugendarbeitsschutzgesetz fallen, drei Monate,
  - b) für alle übrigen Arbeitnehmer sechs Monate.
8. Bei Wiedereinstellung in den Betrieb entfällt die Wartezeit, wenn die Unterbrechung des Arbeitsverhältnisses nicht länger als sechs Monate gedauert und der Arbeitnehmer die Auflösung nicht zu vertreten hatte.
9. Wird während der Wartezeit die Arbeit auf Wunsch des Arbeitnehmers ohne Auflösung des Arbeitsverhältnisses unterbrochen, so verlängert sich die Wartezeit um die Dauer der Unterbrechung. Das gilt nicht für Unterbrechungen, auf die der Arbeitnehmer einen gesetzlichen Anspruch hat.
10. Ein Anspruch auf Urlaub (Entschädigung) besteht für das laufende Urlaubsjahr nicht, auch nicht anteilmäßig, für die über den gesetzlichen Anspruch hinaus gehenden Urlaubstage (BUrIG), bei unberechtigter, vorzeitiger Auflösung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitnehmer und bei fristloser Entlassung (§ 626 BGB).
11. Der Zeitpunkt des Urlaubs wird mit dem Arbeitgeber im Einvernehmen mit dem Betriebsrat schriftlich festgelegt. Auf die Wünsche des Arbeitnehmers ist - auch wenn kein Betriebsrat besteht - möglichst Rücksicht zu nehmen. Der Urlaub ist zusammenhängend zu gewähren, es sei denn, dass wichtige betriebliche oder persönliche Gründe entgegenstehen.
12. Der Arbeitgeber ist berechtigt, den Urlaub in die Zeit der Betriebsruhe zu legen. Der Zeitpunkt der Betriebsruhe ist zu Beginn des Kalenderjahres festzulegen.
13. Der Urlaubsplan ist an sichtbarer und den Arbeitnehmern stets zugänglicher Stelle im Betrieb auszuhängen oder auszulegen.
14. Festgelegte Urlaubstermine können nur nach vorheriger Zustimmung des Betriebsrates oder im Einvernehmen mit dem betroffenen Arbeitnehmer nur aus zwingenden betrieblichen oder persönlichen Gründen abgeändert werden. Der in einem Urlaubsjahr nicht gewährte Urlaub kann auf das nächste Jahr nur übertragen werden, wenn die Gewährung aus wichtigen betrieblichen oder zwingenden persönlichen Gründen bis zum Ablauf des alten Urlaubsjahres nicht möglich war.
15. Eine Abgeltung des Urlaubs ist nur möglich, wenn der Urlaub wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr als Freizeit gewährt werden kann.
16. Erkrankt ein Arbeitnehmer während des Urlaubs, so werden die durch ärztliches Zeugnis nachgewiesenen Krankheitstage nicht auf den Urlaub angerechnet.
17. Der Arbeitnehmer hat sich jedoch nach dem termingemäßen Ablauf seines Urlaubs oder - falls die Krankheit länger dauert - nach Beendigung der Krankheit im Betrieb zur Arbeitsleistung zur Verfügung zu stellen. Der Resturlaub ist gemäß Ziffer 11 festzulegen.

18. Sonnabende, Sonntage und gesetzliche Feiertage werden nicht auf den Urlaub angerechnet.
19. Urlaubstabelle:
- |                                      |         |
|--------------------------------------|---------|
| 1. Jahr der Betriebszugehörigkeit    | 25 Tage |
| 2. Jahr der Betriebszugehörigkeit    | 25 Tage |
| 3. Jahr der Betriebszugehörigkeit    | 27 Tage |
| 4. Jahr der Betriebszugehörigkeit    | 29 Tage |
| ab 5. Jahr der Betriebszugehörigkeit | 30 Tage |

## § 21

### URLAUBSENTGELT

1. Als Urlaubsentgelt erhalten alle Arbeitnehmer 1/22 des vereinbarten monatlichen Entgelts pro Urlaubstag
2. a) Das Urlaubsentgelt für am Umsatz beteiligte Arbeitnehmer beträgt im Eintrittsjahr 1/22 des monatlichen Durchschnittsverdienstes der bisher im Betrieb verbrachten Zeit; in den Folgejahren 1/22 des monatlichen Durchschnittsverdienstes der dem Urlaubsantritt vorangehenden zwölf Monate.  
b) Bei der Berechnung des Urlaubsentgeltes bleiben Monate, in denen der Arbeitnehmer nicht voll beschäftigt war, für die Ermittlung des Durchschnittsverdienstes unberücksichtigt. Der errechnete Verdienst ist nur durch die Zahl der tatsächlich voll gearbeiteten Monate zu teilen.  
c) Bei am Umsatz beteiligten Arbeitnehmern ist das Urlaubsentgelt aus Mitteln des Arbeitgebers zu zahlen.
3. Urlaubsentgelt, das über die zu beanspruchende Zeit hinaus gezahlt ist, das heißt mehr als dem Arbeitnehmer aufgrund bisher geleisteter Arbeit zusteht, gilt dann als Vorschuss, wenn der Arbeitnehmer ohne wichtigen Grund, der Arbeitgeber aus wichtigem Grund, die Kündigung ausgesprochen hat (BGB/BUrIG).

## § 22

### URLAUBSGELD

1. Zusätzlich zum Urlaubsentgelt erhalten alle Arbeitnehmer ein Urlaubsgeld. Dieses beträgt 11,50 Euro brutto je Urlaubstag, welches mit der entsprechenden Entgeltabrechnung zu zahlen ist.
2. Im Jahr des Ausscheidens hat der Arbeitnehmer für jeden vollen Monat, den das Arbeitsverhältnis bestanden hat, Anspruch auf ein Zwölftel des Urlaubsgeldes gemäß Ziff. 1. zuviel gezahltes Urlaubsgeld gilt als Vorschuss und ist mit der Endabrechnung zu verrechnen.
3. Teilzeitbeschäftigte, erhalten das Urlaubsgeld im Verhältnis der mit ihnen vereinbarten Arbeitszeit zur tariflichen Arbeitszeit.

## § 23

### JAHRESSONDERZAHLUNG

1. Arbeitnehmer die am 1. November des laufenden Kalenderjahres in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis stehen, erhalten mit dem Novemberentgelt eine Jahressonderzahlung in Abhängigkeit von der Unternehmens- und Betriebszugehörigkeit. Wie folgt:

Nach einer Unternehmens- und Betriebszugehörigkeit von:

12 Monaten 500 Euro brutto

5 Jahren 600 Euro brutto

10 Jahren 800 Euro brutto

2. Teilzeitbeschäftigte erhalten die unter Ziff. 1 genannten Leistungen anteilig im Verhältnis der tatsächlichen Arbeitszeit zur Vollarbeitszeit.
3. Aushilfen haben keinen Anspruch auf die Jahressonderzahlung.
4. Auszubildende erhalten ab dem 2. Ausbildungsjahr eine Jahressonderzahlung in Höhe 250 Euro brutto.
5. Betriebliche Sonderzahlungen, die aus dem gleichen Grund gezahlt werden, sind auf die Jahressonderzahlung gemäß Ziff. 1 anrechenbar.
6. Zeiten, in denen das Arbeitsverhältnis infolge Elternzeit (Erziehungsurlaub), Wehr- oder Zivildienst bzw. Bundesfreiwilligendienst oder aus anderen Gründen ruhte, führen zur Minderung der Jahressonderzahlung. Die Minderung beträgt pro Tag des Ruhens des Arbeitsverhältnisses 1/250.
7. Die Jahressonderzahlung kann bei einer ununterbrochenen Arbeitsunfähigkeit von sechs Monaten für jeden weiteren vollen Monat der Arbeitsunfähigkeit um 1/12 gekürzt werden. Es sei denn, die Arbeitsunfähigkeit ist Folge eines Betriebsunfalls oder einer Berufskrankheit.
8. Scheidet der Arbeitnehmer bis zum 31.03. einschließlich des auf die Auszahlung der Sonderzahlung folgenden Jahres aus dem Arbeitsverhältnis aus, ist die Jahressonderzahlung an den Betrieb zurückzuzahlen.

Dies betrifft nicht solche Fälle: bei Eintritt ins gesetzliche Rentenalter, betriebsbedingte Kündigung und Auszubildende, deren Ausbildung mit Bestehen der Abschlussprüfung endet.

Eine Aufrechnung mit den dem Arbeitnehmer zustehenden Entgeltansprüchen ist zulässig.

9. Betriebe mit 10 oder weniger Arbeitnehmern ausschließlich der Auszubildenden werden auf Antrag von der Pflicht zur Zahlung einer Jahressonderzahlung befreit, wenn diese Zahlung für sie eine besondere wirtschaftliche Härte bedeutet. Über den Antrag entscheiden beide Tarifparteien. Wird der Antragsteller nicht binnen zwei Wochen nach Eingang seines Antrages bei einer der beiden Tarifparteien beschieden, gilt der Antrag als genehmigt.

Bei der Feststellung der Zahl der beschäftigten Arbeitnehmer sind Teilzeitbeschäftigte mit einer durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit von nicht mehr als 10 Stunden

mit 0,25, nicht mehr als 20 Stunden mit 0,5 und nicht mehr als 30 Stunden mit 0,75 zu berücksichtigen.

## **§ 24**

### **BERUFSKLEIDUNG, WÄSCHE UND WERKZEUGE**

1. Die übliche Berufskleidung ist vom Arbeitnehmer selbst zu stellen. Serviertücher, Küchenschürzen, Vorstecker und Handtücher stellt der Arbeitgeber.
2. Eine vom Arbeitgeber besonders vorgeschriebene Kleidung des Servierpersonals oder anderer Arbeitnehmer sowie Schutzkleidung sind vom Arbeitgeber zu stellen. Das Reinigen bzw. Waschen dieser Kleidung übernimmt der Arbeitgeber.
3. Die Berufskleidung des Kochpersonals, des Büfettpersonals sowie die Schutzkleidung anderer Arbeitnehmer sind vom Arbeitgeber zu waschen bzw. reinigen zu lassen.
4. Küchenfleischern, Köchen und Handwerkern sind die Werkzeuge zu stellen. Bei Stellung eigener Werkzeuge sind für die Abnutzung jeweils 15,00 Euro brutto monatlich zu zahlen. Das für das Schleifen der Messer aufgewandte Geld ist gegen Vorlage einer ordnungsgemäßen Quittung zu ersetzen.

## **§ 25**

### **ABZÜGE - ZECHPRELLEREIEN - VERMÖGENSSCHÄDEN**

1. Außer den gesetzlichen dürfen andere Abzüge vom Entgelt nicht gemacht werden.
2. Gegenseitige Ansprüche können vor dem Arbeitsgericht aufgerechnet werden.
3. Von Zechprellereien oder nicht gezahlten Auslagen ist dem Arbeitgeber oder dessen Beauftragten sofort Kenntnis zu geben.
4. Ist den Arbeitnehmern untersagt, sofort zu kassieren, so haften sie für Zechprellereien nach den Grundsätzen die das Bundesarbeitsgericht zur Arbeitnehmerhaftung aufgestellt hat.

## **§ 26**

### **VERWIRKUNGEN**

1. Die Berücksichtigung von Arbeitsstunden, die entgegen § 5 Ziff. 5 nicht dokumentiert sind (keine innerbetriebliche Dokumentation oder keine Erfassung der Stunden in der innerbetrieblichen Dokumentation), ist ausgeschlossen, wenn diese Arbeitsstunden nicht binnen zweier Monate nach dem Ende des Leistungsmonates schriftlich beim Arbeitgeber geltend gemacht werden.
2. Scheidet der Arbeitnehmer aus dem Arbeitsverhältnis aus, so erlöschen alle gegenseitigen Ansprüche mit dem Ablauf von vier Wochen nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses, wenn sie nicht innerhalb dieser Frist beim Arbeitgeber bzw. Arbeitnehmer schriftlich geltend gemacht worden sind.

3. Kommt der Manteltarifvertrag nicht zum Aushang oder wird er nicht zur Einsichtnahme ausgelegt, tritt eine Verwirkung nicht ein.

Die schriftliche Bekanntgabe der Verwirkungsregelungen an den Arbeitnehmer ist der Bekanntgabe durch Aushang oder Auslage des Manteltarifvertrages in diesem Falle gleichgestellt.

4. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, bis zum 15. Januar des jeweiligen Urlaubsjahres die Arbeitnehmer durch Aushang am Schwarzen Brett oder durch Umlauf aufzufordern, ihre aus dem Vorjahr noch bestehenden Urlaubsansprüche innerhalb von vier Wochen schriftlich anzumelden.

Die Urlaubsansprüche aus dem Vorjahr müssen bis zum 15. Februar schriftlich geltend gemacht werden. Nach Ablauf des Termins sind diese Ansprüche verwirkt. Der Hinweis auf Verwirkung muss im Aushang bzw. Umlauf deutlich erkennbar sein.

## **§ 27**

### **VERSICHERUNG**

Für die Garderobe der Arbeitnehmer sind abschließbare Räume oder Schränke zur Verfügung zu stellen, wobei die übliche Habe - außer Bargeld und Schmuck -, die darin aufbewahrt werden kann, gegen Feuer und Diebstahl zu versichern ist.

## **§ 28**

### **VERTRAGS- UND ORGANISATIONSRECHTE**

Die an diesem Vertrag beteiligte Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten wird als alleinige Interessenvertretung der gewerkschaftlich organisierten Arbeitnehmer des Gewerbes im Sinne der Arbeitsgesetzgebung und der Hotel- und Gaststättenverband Berlin e.V. (DEHOGA Berlin) als die alleinige Berufsorganisation und Arbeitgebervertretung des Berliner Hotel- und Gaststättengewerbes anerkannt.

Maßregelungen und Entlassungen wegen Zugehörigkeit zu der vertragsschließenden Gewerkschaft dürfen nicht erfolgen und sind nichtig.

## **§ 29**

### **SCHLICHTUNG VON STREITIGKEITEN**

Zur Beilegung von Streitigkeiten, die sich zwischen den Tarifvertragsparteien aus der Auslegung und Durchführung des Tarifvertrages ergeben, wird eine paritätisch besetzte Schlichtungskommission gebildet.

## **§ 30**

### **SCHLUSSBESTIMMUNGEN**

1. Einzelvertraglich und durch bereits vereinbarte Betriebsvereinbarung bessere Arbeitsbedingungen werden durch den Abschluss dieses Manteltarifvertrages nicht berührt.

Diese Bestimmung gilt nicht, wenn das Entlohnungssystem des Bedienungspersonals von Prozententlohnung auf Festentlohnung geändert wird sowie für die Regelung der Arbeitszeit gemäß § 5.

2. Im Übrigen sind alle Bestimmungen dieses Tarifvertrages unabdingbar; sie gelten bis zum Abschluss eines neuen Tarifvertrages.
3. In jedem Betrieb ist ein Exemplar dieses Tarifvertrages an geeigneter, jedem Arbeitnehmer ständig zugänglicher Stelle auszulegen oder auszuhängen.

Berlin, 09.05.2018

**Hotel- und Gaststättenverband  
Berlin e.V.  
(DEHOGA Berlin)**

**Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten  
Landesbezirk Ost**

gez. Willy Weiland  
Präsident

gez. Petra Schwalbe  
Vorsitzende des Landesbezirkes

gez. Till F. Esser  
Vizepräsident

gez. Sebastian Riesner  
Gewerkschaftssekretär

**Übergangsregelung Arbeitszeit und Mehrarbeit zum  
MANTELTARIFVERTRAG 2019  
FÜR DAS  
HOTEL- UND GASTSTÄTTENGEWERBE IN BERLIN**

Zwischen dem Hotel- und Gaststättenverband Berlin e.V., (DEHOGA Berlin)  
Keithstraße 6, 10787 Berlin

einerseits und der

Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten, Landesbezirk Ost,  
Gotzkowskystraße 8, 10555 Berlin

andererseits

wird folgende Übergangsregelung zum Manteltarifvertrag vom 09.05.2018 gültig ab  
01.01.2019 abgeschlossen.

**Präambel**

Um das Hotel- und Gaststättengewerbe in Berlin als attraktive Branche für Beschäftigte herauszustellen, haben die Tarifvertragsparteien nach einer langen Zeit wieder einen neuen Manteltarifvertrag vereinbart.

Dafür sollen auch Übergangsregelungen für die Unternehmen gefunden werden, die bisher vom Manteltarifvertrag (MTV) abweichende Arbeitszeitregelungen vereinbart hatten. Für diese Unternehmen gelten nachfolgende Regelungen.

**Übergangsregelung Arbeitszeit und Mehrarbeit**

- a) In der Zeit vom 01.01.2019 bis zum 30.06.2020 kann in Betrieben, in denen einzelvertraglich oder durch Betriebsvereinbarung eine von § 5 MTV abweichende Regelarbeitszeit eingeführt wurde, diese bis zum 30.06.2020 weitergeführt werden.  
Die in der Zeit vom 01.01.2019 bis zum 30.06.2020 abgeschlossenen Arbeitsverträge fallen auch unter diese Regelungen.
- b) Dies betrifft auch eine Abweichung hinsichtlich der Regelungen in § 6 MTV zur Mehrarbeit. Mehrarbeit ist in diesen Betrieben die Überschreitung der einzelvertraglich oder durch Betriebsvereinbarung vereinbarten Arbeitszeit.

- c) Soweit im Manteltarifvertrag in § 5 Ziff. 6 bei Fehlzeiten ein Bezug auf den rechnerischen Tageswert von 7,6 Stunden genommen wird oder dieser hergestellt werden könnte, ist in den unter a) benannten Unternehmen, der Tageswert auf der Basis der individuell vereinbarten Arbeitszeit zu ermitteln.
- d) Diese Übergangsregelung verliert am 01.07.2020 ihre Gültigkeit. Eine Nachwirkung wird ausgeschlossen.

Berlin, 09.05.2018

**Hotel- und Gaststättenverband  
Berlin e.V.  
(DEHOGA Berlin)**

**Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten  
Landesbezirk Ost**

gez. Willy Weiland  
Präsident

gez. Petra Schwalbe  
Vorsitzende des Landesbezirkes

gez. Till F. Esser  
Vizepräsident

gez. Sebastian Riesner  
Gewerkschaftssekretär