

**MANTELTARIFVERTRAG  
2024  
FÜR DAS  
HOTEL- UND GASTSTÄTTENGEWERBE  
IN BERLIN**

## Inhalt

§ 1 Geltungsbereich .....	3
§ 2 Arbeitsvertrag .....	4
§ 3 Befristungen .....	4
§ 4 Betriebszugehörigkeit .....	5
§ 5 Grundsätze zur Einkommensermittlung .....	5
§ 6 Zahlung und Fälligkeit der Vergütung/Entgelt .....	5
§ 7 Anwesenheitskost .....	6
§ 8 Arbeitszeit .....	6
§ 9 Mehrarbeit, Sonn- und Feiertagsarbeit, Nacharbeit .....	7
§ 10 Zuschläge.....	9
§ 11 Dienstplan .....	9
§ 12 Altersfreizeit.....	9
§ 13 Arbeitsfreie Zeiten und Ruhepausen.....	9
§ 14 Arbeitsverhinderung und Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall .....	10
§ 15 Arbeitsverhinderung und bezahlte Freistellung von der Arbeitsleistung .....	11
§ 16 Tariflicher Jahresurlaub .....	12
§ 17 Urlaubsentgelt/Urlaubsgeld .....	14
§ 18 Freiwillige unbezahlte Auszeit .....	15
§ 19 Jahressonderzahlung .....	15
§ 20 Berufsbekleidung, Wäsche und Werkzeuge .....	18
§ 21 Auszubildende.....	19
§ 22 Zulage für betrieblich bestellte Ausbildungsverantwortliche .....	19
§ 23 Vermögenswirksame Leistungen.....	19
§ 24 Abzüge – Zechprellereien – Vermögensschäden .....	20
§ 25 Kündigung .....	21
§ 26 Zeugnisse und Bescheinigungen.....	22
§ 27 Unterstützung bei Todesfällen .....	22
§ 28 Verwirkungen .....	22
§ 29 Versicherung .....	23
§ 30 Vertrags- und Organisationsrechte .....	23
§ 31 Schlichtung und Streitigkeiten .....	23
§ 32 Schlussbestimmungen .....	23

Zwischen dem Hotel- und Gastronomieverband 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**

Dieser Vertrag gilt:

1. Räumlich: für das Land 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 alle Arbeitnehmerinnen und 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 Musikerinnen und Musikern sowie Artistinnen und Artisten; ferner nicht für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die in Konditoreien beschäftigt und deren Betriebe Mitglieder der Handwerkskammer sind, und die in Weinkellereien beschäftigten gewerblichen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (Kellerarbeiterinnen und Kellerarbeiter); ausgenommen sind auch Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die in fachfremden Betrieben und deren Betriebsabteilungen, soweit sie in eigener Regie dieser Unternehmen geführt werden, tätig sind.

4. Zeitlich: Der Manteltarifvertrag tritt am 01.01.2024 in Kraft.

Der Manteltarifvertrag ist mit einer Frist von 6 Monaten kündbar. Er kann erstmals zum 31.12.2028 gekündigt werden.

Die Kündigung bedarf der Schriftform.

Mit Inkrafttreten dieses Manteltarifvertrages tritt der Manteltarifvertrag vom 09.05.2018 außer Kraft.

Mit Inkrafttreten dieses Manteltarifvertrages treten auch der Tarifvertrag über vermögenswirksame Leistungen für das Hotel- und Gaststättengewerbe in Berlin vom 18.04.1995 sowie die Zusatzvereinbarung vom 18.04.1995 außer Kraft.

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

## § 2 Arbeitsvertrag

Alle Arbeitsverhältnisse müssen vor Arbeitsaufnahme schriftlich vereinbart sein.

Dabei sind mindestens

- die Art der Tätigkeit,
- Angabe einer Probezeit,
- die Kündigungsfristen,
- der Arbeitsort,
- die Dauer der Arbeitszeit,
- Enddatum bei befristeten Arbeitsverträgen oder bei Zweckbefristung Angabe des Zwecks
- Art der Zahlung,
- die Entgeltgruppe, das Arbeitsentgelt und die Zusammensetzung des Entgelts sowie die Art und Höhe etwaiger Zulagen, auch ob Anwesenheitskost, Kost und Wohnung oder eines davon von der Arbeitgeberin oder dem Arbeitgeber gewährt wird, festzuhalten und zu regeln. Dabei kann auf diesen Tarifvertrag und die für das Arbeitsverhältnis anwendbaren Bestandteile verwiesen werden (§ 2 NachwG)

Änderungen des Arbeitsvertrages bedürfen der Schriftform.

Für Auszubildende gilt das BBiG in seiner jeweiligen Fassung.

## § 3 Befristungen

1. Ein befristeter Arbeitsvertrag ohne sachlichen Grund darf bei Abschluss ab Inkrafttreten des Manteltarifvertrags am 01.01.2024 zwölf Monate nicht überschreiten.
2. Sachgrundlose Befristungen von Arbeitsverträgen, einzelnen Arbeitsvertragsbedingungen und auch Vertragsverlängerungen, die vor dem Inkrafttreten des Manteltarifvertrags vereinbart worden sind, bleiben von dieser Beschränkung unberührt und werden bei der Berechnung der Dauer nach Ziffer 1 nicht berücksichtigt.

## **§ 4**

### **Betriebszugehörigkeit**

Betriebszugehörigkeit ist die bei derselben Arbeitnehmerin/demselben Arbeitgeber in einem Arbeitsverhältnis ununterbrochen zurückgelegte Zeit der Beschäftigung.

Zeiten, die vor einem Betriebsübergang i.S.d. § 613a BGB zeitlich zurückgelegt worden, werden dabei berücksichtigt.

Ebenfalls werden unterbrochene Beschäftigungszeiten, die von der Arbeitgeberin/vom Arbeitgeber als Beschäftigungszeiten anerkannt worden sind, berücksichtigt.

## **§ 5**

### **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 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gelten die rahmentarifvertraglichen Regelungen. Gemäß § 2 des Manteltarifvertrages ist eine einzelvertragliche schriftliche Regelung zwingend erforderlich
4. Servicemitarbeiterinnen und -mitarbeiter 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 eine Arbeitnehmerin oder 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.

## **§ 6**

### **Zahlung und Fälligkeit der Vergütung/Entgelt**

1. Bei der Entgeltzahlung ist zu gewährleisten, dass über das Entgelt am letzten Kalendertag eines Monats verfügt werden kann.
2. Der Arbeitnehmerin bzw. 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 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer kann die Entgeltzahlung bis zum 6. Werktag des darauffolgenden Monats erfolgen. Eine Abrechnung muss spätestens bis zum 15. Kalendertag des Monats ausgehändigt werden.

## § 7 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 die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer auch tatsächlich zu sich genommen hat.
3. Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer in Schankwirtschaftsbetrieben auf Wasserfahrzeugen haben bei mindestens voller tariflicher Arbeitszeit Anspruch auf Anwesenheitskost.

## § 8 Arbeitszeit

1. **Regelarbeitszeit**  
Die tarifliche Regelarbeitszeit umfasst den Zeitraum von 3 Kalendermonaten (Quartal), wobei monatlich mindestens das Tarifentgelt zur Auszahlung gebracht wird.  
Die Regelarbeitszeit (ausschließlich der Pausen) ergibt sich bei vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern aus einer Multiplikation des rechnerischen Tageswertes von 7,6 Stunden bzw. bei teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern 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 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer 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 Arbeitnehmerinnen und 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

Die Arbeitnehmerin oder 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 Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers nicht entsprochen wird, gelten persönliche Aufzeichnungen der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers als Nachweis für die geleistete Arbeitszeit. Die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer ist verpflichtet, etwaige Unstimmigkeiten unverzüglich mitzuteilen (vgl. § 28 Ziff. 1.).

#### 6. Fehlzeiten

- a) Für bezahlte Fehlzeiten ist bei vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern 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 § 14 (Regelung zur Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall) unberührt.

## § 9

### Mehrarbeit, Sonn- und Feiertagsarbeit, Nachtarbeit

#### 1. Mehrarbeit

Mehrarbeit ist die Zeit, die über die Arbeitszeit gemäß § 8 (§ 8 Ziff. 1 und 4) hinausgeht.

Sie ist nach Ablauf des jeweils geltenden Regelarbeitszeitraumes abzurechnen und grundsätzlich mit einem Zuschlag entsprechend § 10 Ziffer 1 zu vergüten. Auf Wunsch der Arbeitnehmerin oder 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 der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers zu berücksichtigen, es sei denn, dass ihrer Berücksichtigung dringende betriebliche Belange oder Freizeitwünsche anderer Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmer, die unter sozialen Gesichtspunkten den Vorrang verdienen, entgegenstehen.

## 2. Sonntagsarbeit

Entsprechend dem besonderen Charakter des Gaststätten- und Beherbergungsgewerbes gelten die Sonntage als zuschlagsfreie Arbeitstage

In Sonderfällen wird ein Zuschlag nach § 10 Ziffer 4 und 5 gewährt.

## 3. Feiertagsarbeit

Alle Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmer, die an einem gesetzlichen Feiertag arbeiten, erhalten - unabhängig davon, auf welchen Wochentag der Feiertag fällt - einen Zuschlag nach § 10 Ziffer 2 auf das ihnen unter Berücksichtigung der geleisteten Stunden für diesen Tag zustehende Effektiventgelt.

Dieser Zuschlag wird mit der Monatsabrechnung ausgezahlt.

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die im Schicht- und Wechseldienst bzw. in einer rollierenden 5-Tagewoche arbeiten (Operative), haben einen Anspruch auf die gleiche Anzahl von freien Tagen pro Woche wie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im administrativen Bereich (Beispiel: Karwoche durch Karfreitag + zwei reguläre freie Tage = drei freie Tage).

Teilzeitkräfte, die an festen Wochentagen arbeiten, haben diesen Anspruch nur, soweit der Feiertag auf ihren regulären Arbeitstag fällt.

Feiertage sind:

- Neujahrstag
- 08. März (8. März – Internationaler Frauentag)
- Karfreitag
- Ostersonntag
- Ostermontag
- 1. Mai
- Himmelfahrt
- Pfingstsonntag
- Pfingstmontag
- 3. Oktober
- 1. Weihnachtsfeiertag
- 2. Weihnachtsfeiertag

## 4. Nachtarbeit

Als Nachtarbeit gilt die in der Zeit von 23.00 Uhr bis 06.00 Uhr geleistete Arbeit.

Alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die 2 Stunden oder mehr ihrer Arbeitszeit bezogen auf den konkreten Arbeitseinsatz, in der Zeit von 23.00 Uhr und 06.00 Uhr arbeiten, erhalten einen Zuschlag entsprechend § 10 Ziffer 3 des für ihren Einsatz zwischen 23.00 Uhr und 06.00 Uhr geschuldeten Effektiventgelts.

## § 10 Zuschläge

Zuschläge beziehen sich immer auf das Effektiventgelt.

Die Zuschläge betragen

1.	Mehrarbeit nach § 9 Ziffer 1	33,3 %
2.	Feiertagsarbeit nach § 9 Ziffer 3	50 %
3.	Nachtarbeit nach § 9 Ziffer 4	25 %
4.	planmäßige Sonntagsarbeit von Arbeitnehmern des technischen Bereichs	25 %
5.	bei außerplanmäßiger Sonntagsarbeit von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern des technischen Bereichs und bei außerplanmäßiger Sonntagsarbeit von Büroangestellten	50%

## § 11 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.

## § 12 Altersfreizeit

Nach einer Betriebszugehörigkeit von zwei Jahren erhalten vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmerinnen und 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 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer erhalten diese Altersfreizeit anteilig im Verhältnis ihrer vertraglich vereinbarten Arbeitszeit zur Arbeitszeit einer vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmerin oder eines vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmers.

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

## § 13 Arbeitsfreie Zeiten und Ruhepausen

1. Die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben Anspruch auf Ruhepausen, die insgesamt eine Stunde täglich nicht überschreiten dürfen. Ruhepausen gelten nur dann als gewährt, wenn die Arbeitnehmerin oder 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.

## **§ 14**

### **Arbeitsverhinderung und Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall**

1. Ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall in den ersten vier Wochen des Arbeitsverhältnisses besteht nicht. Danach ist die Arbeitgeberin/der Arbeitgeber bei unverschuldeter Arbeitsunfähigkeit zur Fortzahlung des Entgeltes entsprechend der gesetzlichen Vorschriften bis zum Ablauf des Entgeltfortzahlungszeitraums verpflichtet
2. Die erkrankte Arbeitnehmerin/der erkrankte Arbeitnehmer hat bei Arbeitsunfähigkeit diese und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich der Arbeitgeberin/dem Arbeitgeber oder seiner Beauftragten/seinem Beauftragten, die/der der Arbeitnehmerin/dem Arbeitnehmer vorher benannt werden muss, anzuzeigen. Bei fortdauernder Arbeitsunfähigkeit hat die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer sich spätestens am letzten Tag ihrer/seiner Arbeitsunfähigkeit bei der Arbeitgeberin/beim Arbeitgeber zu melden und die weitere Dauer seiner Arbeitsunfähigkeit mitzuteilen. Sobald die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer Kenntnis von der Wiederherstellung ihrer/seiner Arbeitsfähigkeit erhält, hat sie/er dies der Arbeitgeberin/dem Arbeitgeber unverzüglich mitzuteilen.
3. Wird die Mitteilung oder der Nachweis der Arbeitsunfähigkeit (mittels elektronischer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung) durch schuldhaftes Verhalten der Arbeitnehmerin/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 Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer ist das arbeitstägliche Durchschnittsentgelt, ermittelt aus dem Durchschnitt der vorangegangenen zwölf Monate oder, wenn die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer noch nicht so lange Betriebsangehörige/Betriebsangehöriger ist, der im Betrieb verbrachten Zeit.
5. Bei unverschuldeten Betriebsunfällen wird der Arbeitnehmerin/dem Arbeitnehmer für die siebente und achte Woche der Arbeitsunfähigkeit ein Zuschuss zum Krankengeld bis zur Höhe des Nettoentgeltes gewährt.

## § 15

### Arbeitsverhinderung und bezahlte Freistellung von der Arbeitsleistung

1. Ist die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer durch unvorhergesehene Ereignisse an der Arbeitsleistung verhindert, hat sie/er der Arbeitgeberin oder dem Arbeitgeber unverzüglich Mitteilung zu machen und dabei den Grund seiner Verhinderung anzugeben.
  
2. Unabhängig von Ziff. 1 erhalten alle Arbeitnehmerinnen und 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 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern während des ungekündigten Arbeitsverhältnisses nach erfüllter Probezeit und geeignetem Nachweis (z.B. Mietvertrag):  
im Kalenderjahr: 2 Tage;
  - c) bei der eigenen Hochzeit oder Silberhochzeit 2 Tage;
  - d) bei der Geburt eines eigenen Kindes: 2 Tage;
  - e) bei Konfirmation, Einsegnung, Kommunion, Jugendweihe und Hochzeit der eigenen Kinder:  
im Kalenderjahr 2 Tage;
  - f) bei schweren Erkrankungen des zur Hausgemeinschaft gehörenden Ehegatten, dem Ehegatten ist die Partnerin bzw. der Partner, die zusammen in einem Haushalt leben, gleichgestellt, bei Personen ohne Partnerin oder Partner auch der Eltern, sofern der Arzt bestätigt, dass die Anwesenheit der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers zur vorläufigen Pflege des Erkrankten dringend erforderlich ist.  
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 der Arbeitnehmerin oder 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 die Partnerin oder der Partner, die zusammen in einem Haushalt leben).  
innerhalb Berlin/Brandenburg 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, die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer unter Fortzahlung des Entgeltes für die jeweils erforderliche Zeit wie folgt freigestellt:
  - a) zur Wahrnehmung staatsbürgerlicher Pflichten (z.B. Musterung, Einsatz als ehrenamtliche Richterin oder ehrenamtlicher Richter oder Schöffin/Schöffe);
  - b) nach erfolgter betriebsbedingter oder personenbedingter Kündigung durch die Arbeitgeberin/den Arbeitgeber zum Aufsuchen anderer Arbeitsplätze zwecks Bewerbung bis zu 2 Tagen;
  - c) Mitglieder der Tarifkommission zur Teilnahme an den Tarifverhandlungen zwischen den Arbeitgeberinnen/Arbeitgebern und Arbeitnehmerinnen/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. Die Arbeitnehmerin oder 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.

## § 16 Tariflicher Jahresurlaub

1. Urlaubsjahr ist das Kalenderjahr. Jede Arbeitnehmerin/jeder Arbeitnehmer hat in jedem Kalenderjahr Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub.
2. Der Urlaubsanspruch beträgt

ab dem 01.01.2024	28 Tage
ab dem 01.01.2025	29 Tage
ab dem 01.01.2026	30 Tage
3. Soweit Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer auf Basis des bis zum 31.12.2023 geltenden Manteltarifvertrages einen höheren Urlaubsanspruch erworben hatten, bleibt dieser als Besitzstand erhalten.
4. Die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer ist verpflichtet, bei Einstellung eine Urlaubsbescheinigung der ehemaligen Arbeitgeberin/des ehemaligen Arbeitgebers vorzulegen.
5. Soweit der Urlaub anderweitig noch nicht gewährt oder abgegolten wurde, erhält die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer im Jahre des Eintritts so viele Zwölftel ihres/seines tariflichen Jahresurlaubs, wie sein Arbeitsverhältnis volle Monate bestanden hat. Eine Beschäftigung von mehr als 15 Kalendertagen gilt als voller Monat. Scheidet die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer nach erfüllter Wartezeit in der ersten Hälfte des Kalenderjahres aus dem Arbeitsverhältnis aus, wird der Jahresurlaub anteilig gewährt. Scheidet die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer nach erfüllter Wartezeit in der zweiten Hälfte des Kalenderjahres aus dem Arbeitsverhältnis aus, steht ihr/ihm der gesetzliche Urlaubsanspruch voll und der darüberhinausgehende 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 die Arbeitnehmerin/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 Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer, die unter das Jugendarbeitsschutzgesetz fallen, drei Monate,
  - b) für alle übrigen Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer sechs Monate.
8. Bei Wiedereinstellung in den Betrieb entfällt die Wartezeit, wenn die Unterbrechung des Arbeitsverhältnisses nicht länger als sechs Monate gedauert und die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer die Auflösung nicht zu vertreten hatte.
9. Wird während der Wartezeit die Arbeit auf Wunsch der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers ohne Auflösung des Arbeitsverhältnisses unterbrochen, so verlängert sich die Wartezeit um die Dauer der Unterbrechung. Das gilt nicht für Unterbrechungen, auf die die Arbeitnehmerin/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 (BUrlG), bei unberechtigter, vorzeitiger Auflösung des Arbeitsverhältnisses durch die Arbeitnehmerin/den Arbeitnehmer und bei fristloser Entlassung (§ 626 BGB).
11. Der Zeitpunkt des Urlaubs wird mit der Arbeitgeberin/dem Arbeitgeber im Einvernehmen mit dem Betriebsrat schriftlich festgelegt. Auf die Wünsche der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers ist - auch wenn kein Betriebsrat besteht - Rücksicht zu nehmen. Der Urlaub ist zusammenhängend zu gewähren, es sei denn, dass wichtige betriebliche oder persönliche Gründe entgegenstehen.
12. Die Arbeitgeberin/der Arbeitgeber ist berechtigt, einen Teil des Jahresurlaubs (entsprechend geltender Rechtsprechung) 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 Arbeitnehmerinnen/den Arbeitnehmern stets zugänglicher Stelle im Betrieb auszuhängen oder auszulegen.
14. Festgelegte Urlaubstermine können nur nach vorheriger Zustimmung des Betriebsrates oder im Einvernehmen mit der betroffenen Arbeitnehmerin/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 eine Arbeitnehmerin/ein Arbeitnehmer während des Urlaubs, so werden die durch ärztliches Zeugnis nachgewiesenen Krankheitstage nicht auf den Urlaub angerechnet.
17. Die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer hat sich jedoch nach dem termingemäßen Ablauf ihres/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.

## **§ 17**

### **Urlaubsentgelt/Urlaubsgeld**

1. **Urlaubsentgelt**
  - 1.1. Als Urlaubsentgelt erhalten die Arbeitnehmerinnen/die Arbeitnehmer 1/22 des vereinbarten monatlichen Entgelts pro Urlaubstag.
  - 1.2. Das Urlaubsentgelt für am Umsatz beteiligte Arbeitnehmerinnen/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.
  - 1.3. Bei der Berechnung des Urlaubsentgeltes bleiben Monate, in denen die Arbeitnehmerin/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.
  - 1.4. Bei am Umsatz beteiligten Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmern ist das Urlaubsentgelt aus Mitteln der Arbeitgeberin/des Arbeitgebers zu zahlen.
  - 1.5. Urlaubsentgelt, das über die zu beanspruchende Zeit hinaus gezahlt ist, das heißt mehr als der Arbeitnehmerin/dem Arbeitnehmer aufgrund bisher geleisteter Arbeit zusteht, gilt dann als Vorschuss, wenn die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer ohne wichtigen Grund, der Arbeitgeber aus wichtigem Grund, die Kündigung ausgesprochen hat (BGB/BUrlG).
2. **Urlaubsgeld**
  - 2.1. Zusätzlich zum Urlaubsentgelt erhalten alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ein Urlaubsgeld. Dieses beträgt 15,00 Euro brutto je Urlaubstag, welches mit der entsprechenden Entgeltabrechnung zu zahlen ist.
  - 2.2. Im Jahr des Ausscheidens haben die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer für jeden vollen Monat, den das Arbeitsverhältnis bestanden hat, Anspruch auf ein Zwölftel des Urlaubsgeldes gemäß Ziff.

- 2.1. Zu viel gezahltes Urlaubsgeld gilt als Vorschuss und ist mit der Endabrechnung zu verrechnen.
- 2.3. Teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, erhalten das Urlaubsgeld im Verhältnis der mit ihnen vereinbarten Arbeitszeit zur tariflichen Arbeitszeit.

## **§ 18**

### **Freiwillige unbezahlte Auszeit**

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die eine Betriebszugehörigkeit von 12 Monaten aufweisen, können eine unbezahlte Auszeit bis zu einem Kalendermonat beantragen. Der Antrag ist mindestens 3 Monate vor der geplanten Inanspruchnahme bei der Arbeitgeberin oder beim Arbeitgeber in Textform zu stellen. Wurde der Antrag nicht fristgerecht gestellt, kann die Arbeitgeberin/der Arbeitgeber die Gewährung der unbezahlten Freizeit ablehnen. Der Antrag kann auch abgelehnt werden, sofern zwingende betriebliche Gründe entgegenstehen. Um die Zeit der unbezahlten freiwilligen Auszeit wird der Urlaubsanspruch anteilig gekürzt.

## **§ 19**

### **Jahressonderzahlung**

1. Arbeitnehmerinnen/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 gemäß § 4.

<b>ab 2024</b>	
<b>Betriebszugehörigkeit</b>	<b>Prozent</b>
Mindestens 6 Monate Beschäftigungsdauer zum Stichtag	15% anteilig nach Beschäftigungsmonaten
1.-3. Jahr	30%
4.-8. Jahr	40%
ab 9. Jahr	70%

<b>ab 2026</b>	
<b>Betriebszugehörigkeit</b>	<b>Prozent</b>
Mindestens 6 Monate Beschäftigungsdauer zum Stichtag	25% anteilig nach Beschäftigungsmonaten
1.-3. Jahr	50%
4.-6. Jahr	60%
ab 7. Jahr	90%

<b>ab 2027</b>	
<b>Betriebszugehörigkeit</b>	<b>Prozent</b>
Mindestens 6 Monate Beschäftigungsdauer zum Stichtag	30% anteilig nach Beschäftigungsmonaten
1.-2. Jahr	80%
3. Jahr	90%
ab 4. Jahr	100%

Basis für den jeweiligen Prozentsatz ist das tarifliche Bruttomonatsentgelt im Monat November des laufenden Kalenderjahres (bei Umsatzbeteiligten: des tariflichen Garantieentgeltes) bzw. der Vergütung für Auszubildende. Mehrarbeit und andere zuschlagspflichtige Arbeit, vermögenswirksame Leistungen, Prämien und außer-tarifliche Zulagen bleiben bei der Berechnung der Jahressonderzahlung unberücksichtigt. Maßgeblich ist die Betriebszugehörigkeit am 1. November des laufenden Kalenderjahres.

Bemessungsgrundlage der Jahressonderzahlung für Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer der Bewertungsgruppe 10 ist ausschließlich das tarifliche Bruttomonatsentgelt der Bewertungsgruppe 9 zuzüglich 200 Euro brutto.

2. Teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer erhalten die unter Ziff. 1 genannten Leistungen anteilig im Verhältnis der tatsächlichen Arbeitszeit zur Vollarbeitszeit.
3. Aushilfen (Tagesaushilfen) haben keinen Anspruch auf die Jahressonderzahlung.
4. Für Auszubildene gelten die Regelungen zur Jahressonderzahlung entsprechend.
5. Betriebliche Sonderzahlungen, die aus dem gleichen Grund gezahlt werden, sind auf die Jahressonderzahlung gemäß Ziffer 1 anrechenbar.
6. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer können einen Teil der Jahressonderzahlung in Freizeit umwandeln, jedoch maximal in einem Umfang von 5 Tagen. Im Falle der Umwandlung reduziert sich die Jahressonderzahlung um den Bruttobetrag, der rechnerisch als Tariflohn für die umgewandelten Zeiten zu zählen wäre. Maßgeblich ist der Tariflohn im Monat November. Bei Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmern der Bewertungsgruppe 10 ist die Bemessungsgrundlage das Entgelt der Bewertungsgruppe 9 plus 200 Euro brutto. Mehrarbeit und andere zuschlagspflichtige Arbeit, vermögenswirksame Leistungen, Prämien und außer-tarifliche Zulagen bleiben bei der Ermittlung des Tariflohns für die Umwandlung unberücksichtigt.
7. Eine Umwandlung in Freizeit ist grundsätzlich nur für das Folgejahr möglich. Sofern es die betrieblichen Regelungen und Abläufe ermöglichen, kann die Umwandlung in Ausnahmefällen auch für das laufende Jahr erfolgen. Die zeitliche Lage der umgewandelten Zeiten ist rechtzeitig im Vorfeld mit der Arbeitgeberin/dem Arbeitgeber im Rahmen der betrieblichen Urlaubsplanung abzustimmen, spätestens drei Monate vor der geplanten Inanspruchnahme. Wird die Frist versäumt oder liegen dringende betriebliche Gründe vor, kann die Arbeitgeberin/der Arbeitgeber die Umwandlung verweigern.

Kann die umgewandelte Freizeit wegen Krankheit oder sonstiger vorbenannter Gründe nicht genommen werden, so ist der darauf entfallende Betrag der Jahressonderzahlung spätestens mit der Entgeltabrechnung auszuführen, die nach dem Monat liegt, in dem ursprünglich die geplante Freizeit genommen werden sollte.

8. Ist der Arbeitgeberin/dem Arbeitnehmer bereits im laufenden Jahr Freizeit gem. Ziff. 6 gewährt worden und scheidet sie/er noch im laufenden Jahr aus, ist dem Betrieb der errechnete Betrag nach Ziffer 6 im Folgemonat, spätestens zum Monatsende des auf das Ausscheiden der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers folgenden Monats zurückzuzahlen. Der Betrieb ist dazu berechtigt, den Betrag nach Ziffer 6 in der nächsten Lohn- und Gehaltsabrechnung zu verrechnen. Voraussetzung ist, dass der Anspruch aus Ziff. 1 noch nicht entstanden war.

9. Auszubildende können die Jahressonderzahlung nicht in Freizeit umwandeln.
10. Zeiten, in denen das Arbeitsverhältnis infolge Elternzeit, Wehr- oder Zivildienst bzw. Bundesfreiwilligendienst, freiwillige unbezahlte Auszeit oder aus anderen Gründen ruhte, führen zur Minderung der Jahressonderzahlung. Die Minderung beträgt pro Tag des Ruhens des Arbeitsverhältnisses 1/250.
11. 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.
12. Scheidet die Arbeitnehmerin/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: Beendigung des Arbeitsverhältnisses wegen des Beginns einer Alters- oder Erwerbsminderungsrente, betriebsbedingte Kündigung und Auszubildende, deren Ausbildung mit Bestehen der Abschlussprüfung endet. Eine Aufrechnung mit den der Arbeitnehmerin/dem Arbeitnehmer zustehenden Entgeltansprüchen ist zulässig.
13. Betriebe mit 10 oder weniger Arbeitnehmerinnen/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 die Antragstellerin/ 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 Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer sind teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer 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.

## **§ 20**

### **Berufsbekleidung, Wäsche und Werkzeuge**

1. Soweit die Arbeitgeberin/der Arbeitgeber eine Berufsbekleidung vorschreibt, ist diese von ihm zu stellen und zu reinigen.
2. Die Berufsbekleidung des Kochpersonals, des Büfettpersonals sowie die Schutzkleidung anderer Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer sind von der Arbeitgeberin/vom Arbeitgeber zu waschen bzw. reinigen zu lassen. Serviertücher, Küchenschürzen, Vorstecker und Handtücher stellt die Arbeitgeberin/der Arbeitgeber.
3. Küchenfleischerinnen/Küchenfleischern, Köchinnen/Köchen und Handwerkerinnen/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.

## **§ 21**

### **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.

## **§ 22**

### **Zulage für betrieblich bestellte Ausbildungsverantwortliche**

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die von der Arbeitgeberin oder vom Arbeitgeber ausdrücklich schriftlich zur/zum Ausbildungsverantwortlichen bestellt worden sind, um Auszubildende entsprechend den Vorgaben des Berufsbildungsgesetzes praktisch zu unterweisen, tatsächlich anzuleiten und als Pate und Ansprechpartner an der Ausbildung der Auszubildenden mitzuwirken, erhalten eine monatliche Zulage von 50 Euro brutto.

Voraussetzung für die Zulage ist die schriftliche Bestellung durch die Arbeitgeberin oder den Arbeitgeber. Die Bestellung kann nur im gegenseitigen Einvernehmen mit der bestellten Arbeitnehmerin oder dem bestellten Arbeitnehmer erfolgen. Auf die Bestellung besteht kein Anspruch. Der Anspruch auf die Zulage ruht in den Monaten, in denen das Arbeitsverhältnis länger als 2 Wochen ruht. Die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber und die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer können die Bestellung jederzeit ohne Angabe mit einer Frist von 5 Tagen zum Monatsende widerrufen.

Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates sind zu beachten.

## **§ 23**

### **Vermögenswirksame Leistungen**

1. Leistungen und deren Voraussetzungen

Die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber erbringt vermögenswirksame Leistungen nach Maßgabe der jeweiligen gesetzlichen Bestimmungen zur Förderung der Vermögensbildung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

Die vermögenswirksame Leistung beträgt für alle regelmäßig vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer: 20 Euro pro Monat.

Der Anspruch auf die vermögenswirksame Leistung entsteht erstmals mit Beginn einer ununterbrochenen Betriebszugehörigkeit von 12 vollen Kalendermonaten.

Teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben Anspruch auf eine anteilige vermögenswirksame Leistung, die sich nach dem Verhältnis ihrer vertraglichen Arbeitszeit zur tariflichen Arbeitszeit bemisst.

Die vermögenswirksame Leistung ist arbeitsrechtlich Bestandteil des Entgeltes.

Der monatliche Anspruch auf die vermögenswirksame Leistung besteht nur, sofern die Arbeitnehmerin oder Arbeitnehmer für volle 4 Wochen Entgeltanspruch (einschließlich für die Zeiten der Schutzfristen oder eines Beschäftigungsverbots nach dem Mutterschutzgesetz) besitzt.

Für Arbeitstage, für welche kein Entgeltanspruch besteht, entfällt die vermögenswirksame Leistung.

Der Anspruch ist in der Höhe ausgeschlossen, in dem die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer für denselben Zeitraum schon von einer anderen Arbeitgeberin oder einem anderen Arbeitgeber vermögenswirksame Leistungen erhalten hat oder noch erhält.

## 2. Anlagearten und Anlageverfahren

Die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer kann zwischen den gesetzlich vorgesehenen Arten der vermögenswirksamen Anlagen frei wählen. Sie/er kann allerdings für jedes Kalenderjahr nur eine Anlageart und ein Anlageninstitut wählen. Die Wahl zwischen vermögenswirksamer Anlage und Barauszahlung ist ausgeschlossen.

Die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer hat der Arbeitgeberin/den Arbeitgeber unverzüglich über die Anlageart und das Anlageinstitut unter Beifügung der erforderlichen Unterlagen schriftlich zu unterrichten, so dass dieser die fällige vermögenswirksame Leistung mit befreiender Wirkung erbringen kann.

Unterrichtet die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer die Arbeitgeberin/den Arbeitgeber nicht unverzüglich, so entfällt für den jeweiligen Fälligkeitszeitraum der Anspruch auf die vermögenswirksame Leistung.

## 3. Anrechnung

Die Arbeitgeberin/der Arbeitgeber kann auf die nach diesem Tarifvertrag vereinbarten, vermögenswirksamen Leistungen diejenigen vermögenswirksamen Leistungen anrechnen, die er im Kalenderjahr bereits aufgrund eines Einzelarbeitsvertrages, einer Betriebsvereinbarung oder aufgrund eines Gesetzes erbringt. Anrechenbar sind auch Leistungen aus betrieblichen Vermögensbildungs- und/oder Beteiligungsmodellen.

Die vermögenswirksame Leistung kann auch für die betriebliche Altersvorsorge genutzt werden.

## § 24

### Abzüge – Zechprellereien – Vermögensschäden

1. Außer den gesetzlichen dürfen andere Abzüge vom Entgelt nicht gemacht werden.
2. Ansprüche gegenüber der Arbeitnehmerin oder dem Arbeitnehmer können nur vor dem Arbeitsgericht aufgerechnet werden.

3. Von Zechprellereien oder nicht gezahlten Auslagen ist der Arbeitgeberin/dem Arbeitgeber oder deren/dessen Beauftragte/Beauftragten sofort Kenntnis zu geben.
4. Ist Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmern untersagt, sofort zu kassieren, so haften sie für Zechprellereien nach den Grundsätzen, die das Bundesarbeitsgericht zur Arbeitnehmerhaftung aufgestellt hat.

## **§ 25 Kündigung**

### 1. Fristen

In den ersten sechs Monaten (Probezeit) kann das Arbeitsverhältnis sowohl durch die Arbeitnehmerin/den Arbeitnehmer als auch durch die Arbeitgeberin/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 von der Arbeitgeberin/vom Arbeitgeber festzusetzen und der Arbeitnehmerin/dem Arbeitnehmer schriftlich bekanntzugeben.

4. Die Kündigung bedarf der Schriftform. Gegen eine Kündigung kann innerhalb einer Frist von 3 Wochen vor dem zuständigen Arbeitsgericht geklagt werden.

## **§ 26**

### **Zeugnisse und Bescheinigungen**

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

## **§ 27**

### **Unterstützung bei Todesfällen**

Bei Tod einer Arbeitnehmerin/eines Arbeitnehmers wird/werden an den hinterbliebenen Ehegatten bzw. den eingetragenen Lebenspartnerin/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 die Partnerin oder der Partner einer ehe- oder lebenspartnerschaftlichen Gemeinschaft gleichzustellen, wenn sie oder er alleinige Ernährerin oder alleiniger Ernährer der Familie war.

## **§ 28**

### **Verwirkungen**

1. Die Berücksichtigung von Arbeitsstunden, die entgegen § 8 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 in Textform bei der Arbeitgeberin/beim Arbeitgeber geltend gemacht werden.
2. Scheidet die Arbeitnehmerin/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 bei der Arbeitgeberin/beim Arbeitgeber bzw. Arbeitnehmerin/Arbeitnehmer in Textform geltend gemacht worden sind.
3. Kommt der Manteltarifvertrag nicht zum Aushang oder wird er nicht zur Einsichtnahme ausgelegt, tritt eine Verwirkung nicht ein. Die Bekanntgabe der Verwirkungsregelungen in Textform an die Arbeitnehmerin/den Arbeitnehmer ist der Bekanntgabe durch Aushang oder Auslage des Manteltarifvertrages in diesem Falle gleichgestellt.

4. Die Arbeitgeberin/der Arbeitgeber ist verpflichtet, bis zum 15. Januar des jeweiligen Urlaubsjahres die Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer durch Aushang oder durch Umlauf aufzufordern, ihre aus dem Vorjahr noch bestehenden Urlaubsansprüche innerhalb von vier Wochen in Textform anzumelden.  
Die Urlaubsansprüche aus dem Vorjahr müssen bis zum 15. Februar in Textform geltend gemacht werden. Nach Ablauf des Termins sind diese Ansprüche verwirkt. Der Hinweis auf Verwirkung muss im Aushang bzw. Umlauf deutlich erkennbar sein.

## **§ 29 Versicherung**

Für die Garderobe der Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmer sind abschließbare Räume oder Schränke zur Verfügung zu stellen, wobei die übliche Habe, die darin aufbewahrt werden kann, gegen Feuer und Diebstahl durch die Arbeitgeberin oder Arbeitgeber zu versichern ist.

## **§ 30 Vertrags- und Organisationsrechte**

Die an diesem Vertrag beteiligte Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten (NGG) wird als alleinige Interessenvertretung der gewerkschaftlich organisierten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer des Gewerbes im Sinne der Arbeitsgesetzgebung und der Hotel- und Gastronomieverband 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.

## **§ 31 Schlichtung und Streitigkeiten**

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

## **§ 32 Schlussbestimmungen**

1. Bessere einzelvertraglich und durch bereits vereinbarte Betriebsvereinbarung geregelte 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 § 8.
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, 10. Mai 2023

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

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

gez. Frank Jeromin  
Vorsitzender des Tarifausschusses  
& Besonderer Vertreter in Tarifangelegenheiten

gez. Uwe Ledwig  
Vorsitzender des Landesbezirkes

gez. Sebastian Riesner  
Geschäftsführer