

V 2 0001 / 11

800/07/12/21

Vertrag vom: 18.05.2002
Gültig ab: 01.06.2002
§ 6, Ziffer 4.1 bis 4.6 ab 01.01.2002
Kündbar zum: 31.12.2003
Kündigungsfrist: 3 Monate

Manteltarifvertrag

für das

Hotel- und Gaststättengewerbe

in Sachsen-Anhalt

vom 18.05.2002



Zwischen dem

1

DEHOGA - Landesverband Sachsen-Anhalt e.V.
Kantstr. 3, 39104 Magdeburg

und der

einerseits

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

andererseits

wird folgender Manteltarifvertrag abgeschlossen:

§ 1 **Geltungsbereich**

- (1) Räumlich: für das Gebiet des Landes Sachsen-Anhalt.
- (2) Fachlich: für alle Betriebe, die im Besitz einer Erlaubnis nach dem Gaststättengesetz vom 5. Mai 1970 sind bzw. für Betriebe, die nach §§ 2 und 25 des Gaststättengesetzes erlaubnisfrei arbeiten.
- (3) Persönlich: für Arbeitnehmer einschließlich der aushilfsweise Beschäftigten, Teilzeitkräfte und Auszubildenden, mit Ausnahme leitender Angestellter i.S. des BetrVG. Ausgenommen sind Kapellenleiter, Musiker, Artisten und Diskjockeys, sofern sie nicht festangestellte Mitarbeiter sind.

§ 2 **Einstellung von Arbeitnehmern**

- (1) Der Arbeitgeber hat vor Aufnahme der Arbeit vom Arbeitnehmer eine gültige Belehrung nach dem Infektionsschutzgesetz zu verlangen.
- (2) Der Arbeitnehmer hat zur Arbeitsaufnahme unverzüglich die Lohnsteuerkarte bzw. eine Ersatzbescheinigung und den Sozialversicherungsnachweis beim Arbeitgeber abzugeben.
- (3) Arbeitnehmern, die sich um eine Stelle bewerben, werden die Reisekosten nur dann erstattet wenn
 - der Arbeitgeber eine persönliche Vorstellung wünscht,
 - der kürzeste Anreiseweg zwischen Wohnung und Arbeitsstätte mehr als 20 km beträgt.Die Reisekostenerstattung erfolgt für das preisgünstigste Verkehrsmittel und für den kürzesten Weg.
- (4) Ändert sich die beim Eintritt angegebene Anschrift des Arbeitnehmers, so hat er dies dem Arbeitgeber umgehend mitzuteilen. Die jeweils zuletzt angegebene Anschrift ist für alle erforderlichen Mitteilungen des Arbeitgebers maßgebend. Erwaige Nachteile aus der Unterlassung der Meldepflicht muß der Arbeitnehmer selbst tragen.

Manteltarifvertrag

2

(5) Das Arbeitsverhältnis ist schriftlich zu vereinbaren.
Die Mindestangaben im Arbeitsvertrag sind

- Tag der Arbeitsaufnahme
- Tätigkeit, besondere Aufgaben
- Tarifgruppe
- Arbeitsort

(6) Bei der Aufnahme der Ausbildung erhält der Auszubildende die erweiterte sachliche und zeitliche Gliederung für seine Ausbildung.

(7) Bei der Beschäftigung von Aushilfskräften gilt die mündliche Vereinbarung. Die Schriftform kann gewählt werden.

§ 3 Arbeitszeit

(1) Die regelmäßige Arbeitszeit (ohne Pausen) beträgt 40 Stunden wöchentlich. Sie ist unter Berücksichtigung betrieblicher Bedingungen auf 5 Wochentage zu verteilen.

(2) Bei der Verteilung der regelmäßigen Arbeitszeit innerhalb einer Dienstplanwoche darf eine tägliche 10-stündige Arbeitszeit im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen nicht überschritten werden. Für jugendliche Arbeitnehmer gelten die Bestimmungen des Jugendarbeitsschutzgesetzes.

(3) Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit werden mit dem Betriebsrat vereinbart.
Wo dieser nicht besteht, vereinbart der Arbeitgeber mit dem Arbeitnehmer Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit.

(4) Wenn Teildienst unumgänglich ist, kann die Arbeitszeit täglich einmal bis zu 3 Stunden unterbrochen werden. Der Teildienst ist im betrieblichen Arbeitszeitplan auszuweisen. Die Unterbrechung der Arbeitszeit stellt keine Pause dar. Der Arbeitnehmer kann den Betrieb verlassen.

(5) Während der Essens- und Ruhepausen ist der Arbeitnehmer von jeder Arbeit freizustellen. Essens- und Ruhepausen gelten nur dann als gewährt, wenn der Arbeitnehmer seine Tätigkeit unterbrechen kann und die Pause mindestens 15 Minuten beträgt. Im übrigen sind die gesetzlichen Bestimmungen zu beachten.

(6) Zwischen Ende und Beginn der Arbeitszeit soll mindestens eine Ruhezeit von 10 Stunden liegen.

(7) In Betrieben mit mehr als 5 Arbeitnehmern sind Dienstpläne zu erstellen und den Arbeitnehmern mindestens 3 Kalendertage vor Beginn der Dienstplanwoche bekanntzugeben, jedoch bis spätestens donnerstags 12.00 Uhr. Die Dienstpläne sind auszuhängen.

(8) Mehrarbeit ist die Arbeitszeit, die über die regelmäßige gültige Arbeitszeit gemäß § 3 Abs. 1 hinaus geht. Der Arbeitnehmer erhält einen Mehrarbeitszuschlag in Höhe von 33 1/3 % zum tariflichen Stundenlohn, sofern keine Abgeltung in Freizeit erfolgt.

Mauteltarifvertrag

3

- (9) Mehrarbeitslohn und -zuschlag können aufgrund betrieblicher Belange in Freizeit abgegolten werden. Für diesen Fall gilt: 6 Mehrarbeitsstunden entsprechen 8 zu bezahlenden freien Stunden. Der Ausgleich muß innerhalb von 2 Kalendermonaten nach geleisteter Mehrarbeit erfolgen. Über die Abgeltung der Mehrarbeitsstunden durch Freizeit ist ein dokumentarischer Nachweis zu führen.
- (10) Nachtschichtarbeit ist die Arbeit, die in einer 3. Schicht überwiegend zwischen 22.00 Uhr und 06.00 Uhr geleistete Arbeit. Durch betriebliche Vereinbarungen kann der Beginn der Nachtschichtarbeit um 1 Stunde vor- oder zurückverlegt werden. Als betriebliche Vereinbarung ist der jeweilige Schichtplan hinreichend.
- (11) Der Nachtschichtzuschlag beträgt 10% vom tariflichen Stundenlohn. Anspruch hat nur der Arbeitnehmer, der entsprechend §3 Abs 10 die volle Schicht ableistet.
- (12) Die Nachtarbeit ist jede Arbeit, die mehr als 2 Stunden in der Nachtzeit umfaßt. Die Nachtzeit beginnt abweichend von § 2 Abs. 3 Arbeitszeitgesetz um 24.00 Uhr.
- (13) Vor- und Nacharbeitszeiten sind Bestandteil der tariflich vereinbarten Arbeitszeit.
- (14) Zur Vor- und Nacharbeit gehören keine groben Putzarbeiten, wie Reinigung der Betriebsräume, Fensterputzen, Fußbodenscheuern udgl., wenn sie nicht schriftlich im Arbeitsvertrag vereinbart sind. Nicht ausgeschlossen sind davon gastronomietypische Reinigungsarbeiten (Gläserspülen, Bestecke putzen etc.)

§ 4

Ruhe- und Feiertage

- (1) In jeder Dienstplanwoche haben die Arbeitnehmer Anspruch auf zwei arbeitsfreie Tage. Können diese freien Tage aus dringenden betrieblichen Gründen nicht gewährt werden, so sind sie im laufenden oder folgenden Kalendermonat auszugleichen.
- (2) Während der Ruhepause, der Ruhezeit und der Ruhetage darf der Arbeitnehmer keine Beschäftigung in anderen gastgewerblichen Betrieben ausüben.
- (3) Nach Möglichkeit ist dem Arbeitnehmer monatlich ein freier Sonntag zu gewähren, jedoch mindestens 10 Sonntage im Jahr müssen beschäftigungsfrei bleiben (§ 11 Abs. 1 in Verbindung mit § 12 Nr. 1 ArbZG).
- (4) Als gesetzliche Feiertage gelten die Tage, die im Feiertagsgesetz von Sachsen-Anhalt angeführt sind.

§ 5

Entlohnung

- (1) Die Entgeltzahlung erfolgt monatlich. Der Termin der Entgeltzahlung wird in betrieblichen Vereinbarungen geregelt bzw. in Kleinbetrieben durch die betriebliche Übung bestimmt. Die Entgeltzahlung erfolgt zu 100 %, spätestens zum 15. des Folgemonats, als Eingang auf dem Konto des Arbeitnehmers. Bis zum 15. des Folgemonats hat der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer eine schriftliche Abrechnung zur Gehaltsabrechnung zu übergeben.

Manteltarifvertrag

4

(2) Arbeitnehmer, die an gesetzlichen Wochenfeiertagen beschäftigt werden, erhalten neben ihrem bezahlten Ausgleichstag ein Feiertagszuschlag von 100%. Der Zuschlag kann auch durch einen freien bezahlten Tag abgegolten werden. Der Ausgleichstag und der bezahlte freie Tag (Zuschlag) dürfen die regulären freien Tage nicht berühren. Hat ein Arbeitnehmer an einem Wochenfeiertag frei, so bleiben seine regulären freien Tage hiervon unberührt. Der Ausgleichstag kann in Geld abgegolten werden.

(3) Das Urlaubsgeld wird auf der Grundlage des Bundesurlaubsgesetzes berechnet.

(4.1) Das Urlaubsgeld beträgt für Vollzeitbeschäftigte 100,- Euro, für Auszubildende 50,-Euro. Teilzeitkräfte erhalten das Urlaubsgeld anteilmäßig entsprechend ihrer vereinbarten Arbeitszeit.

(4.2) Im Eintrittsjahr besteht kein Anspruch auf Urlaubsgeld.

(4.3) Das Urlaubsgeld ist für den anspruchsberechtigten Arbeitnehmerkreis zu 100% vor Antritt des Jahresurlaubs auszuführen. Ein anderer Auszahlungszeitpunkt kann durch Betriebsvereinbarungen vereinbart werden.

(4.4) Löst der Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis vor dem 31. 12., oder wird er wirksam fristlos entlassen, so hat er nur Anspruch auf soviel 1/12 des Urlaubsgeldes, wie das Beschäftigungsverhältnis volle Monate im Urlaubsjahr bestand. Zuviel gezahltes Urlaubsgeld ist zurückzuzahlen.

(4.5) Im Falle von mehr als 3 Tagen unentschuldigtem Arbeitsversäumnissen ist der Anspruch auf Urlaubsgeld im laufenden Kalenderjahr verwirkt. Bereits gezahltes Urlaubsgeld ist zurückzuzahlen. Voraussetzung dafür ist, daß der Arbeitnehmer schriftlich abgemahnt wurde.

(4.6) Ist der Arbeitnehmer im Kalenderjahr länger als 9 Monate nach ärztlichem Zeugnis arbeitsunfähig, reduziert sich der Anspruch auf die Zahlung von Urlaubsgeld um jeweils 1/12 für die Monate an denen keine Arbeitsleistungen erbracht wurden.

§ 6

Sachbezüge/Sachleistungen

(1) Die Gewährung von Kost und Wohnung unterliegen der freien Vereinbarung. Der Wert der Sachbezüge regelt sich nach den jeweils geltenden gesetzlichen Bestimmungen über die Bewertung der Sachbezüge für die Sozialversicherung und für die Zwecke des Steuerabzugs sowie dem steuerfreien Zuschuß des Arbeitgebers.

Arbeitnehmer erhalten während der Dienstzeit auf alle Speisen und Getränke eine Ermäßigung von mindestens 30% bezogen auf den Kartenpreis. Das trifft nicht für Biere, Weine und Spirituosen zu.

(2) Die Berufskleidung ist vom Arbeitnehmer zu stellen.

(3) Ausnahmen zu § 6 (2) sind:

- Seviertücher, Vorstecker, Handtücher
- besondere Ausrüstungsgegenstände, wie Livreen, Tressen, Litzen sowie spezielle Knöpfe,
- besondere haustypische Kleidung (z.B. Trachten)

Manteltarifvertrag

5

(4) Die Berufswäsche des Küchenpersonals und die Ausnahmen nach § 6 (3) sind durch den Betrieb zu reinigen. Bei Nichtinanspruchnahme durch den Arbeitnehmer besteht kein Anspruch auf finanzielle Leistungen.

(5) Für die Unterbringung der persönlichen Garderobe des Arbeitnehmers stellt der Arbeitgeber geeignete Räumlichkeiten bzw Schränke zur Verfügung.

§ 7

Urlaub

(1) Das Urlaubsjahr ist das Kalenderjahr.

(2) Der Urlaubsanspruch der Arbeitnehmer staffelt sich nach der Betriebszugehörigkeit lt. nachstehender Tabelle:

Lebensalter	Anzahl d. Urlaubstage
bis 25 Jahre	23 Arbeitstage
ab 26 Jahre	24 Arbeitstage
ab 31 Jahre	25 Arbeitstage
ab 40 Jahre	27 Arbeitstage
ab 50 Jahre	30 Arbeitstage

Als Urlaubstage = Arbeitstage gelten die Tage Montag bis Freitag, soweit sie nicht gesetzliche Feiertage sind. Für die Feststellung des Urlaubsanspruchs gilt das Lebensalter bei Beginn des Kalenderjahres (Stichtag 01.01.).

(3) Anspruch auf Jahresurlaub besteht frühestens nach 6 Monaten der Beschäftigung.

(4) Im Laufe des Kalenderjahres eingetretene und ausgeschiedene Arbeitnehmer haben Anspruch auf anteiligen Urlaub. Der Anspruch beträgt für jeden vollen Monat des Arbeitsverhältnisses 1/12 des Jahresurlaubs. Bruchteile von Urlaubstagen, die mindestens einen 1/2 Tag ergeben, sind aufzurunden. Ein angebrochener Monat gilt nach mehr als 15 Tagen als voller Monat.

(5) Der Urlaub muß im laufenden Kalenderjahr gewährt und genommen werden. Die Übertragung des Urlaubs auf das folgende Kalenderjahr ist nur statthaft, wenn

- dringende betriebliche Gründe,
- Gründe in der Person des Arbeitnehmers liegen,

die dies rechtfertigen.

(6) Im jeweiligen Unternehmen ist bis zum 31.3. des laufenden Urlaubsjahres ein Urlaubsplan aufzustellen, in dem die Urlaubswünsche der Arbeitnehmer unter Berücksichtigung betrieblicher Bedingungen eingearbeitet werden sollten. Andere Urlaubswünsche sind mindestens 4 Wochen vor

Manteltarifvertrag

6

Urlaubsantritt anzumelden. Ausnahmen sind dringende persönliche Angelegenheiten und unvorhergesehene Ereignisse.

(7) Während des Urlaubs darf der Arbeitnehmer keine dem Urlaubszweck widersprechende Erwerbstätigkeit leisten. Geschieht dies dennoch, verliert er den Anspruch auf Urlaubsgeld. Es liegt ein wichtiger Grund zur fristlosen Kündigung vor, wenn der Arbeitnehmer in einem Konkurrenzunternehmen tätig wird.

(8) Der Arbeitgeber kann Betriebsurlaub unter Berücksichtigung der betrieblichen Situation und der Urlaubsansprüche der Arbeitnehmer unter Mitbestimmung des Betriebsrates (wo vorhanden) festlegen.

(9) Der Arbeitgeber kann unentschuldigtes Arbeitsversäumnis auf den Urlaub anrechnen, sofern er die versäumten Tage dem Arbeitnehmer vergütet hat. Anspruch auf Urlaubsgeld besteht für diese Tage nicht.

§ 8

Arbeitsbefreiung/Arbeitsunfähigkeit

(1) Arbeitsverhinderungen werden nur in den nachstehenden Fällen anerkannt und Entgelt fortgezahlt, § 616 BGB wird hier nicht ausgeschlossen:

Bei der Erfüllung staatsbürgerlicher Pflichten, soweit sich diese nur während der Arbeitszeit und persönlich erledigen lassen, wie z.B. bei der Teilnahme an öffentlichen Wahlen, Anzeigen beim Standesamt, bei behördlichen Vorladungen, die nicht auf eigenes Verschulden des Arbeitnehmers zurückzuführen sind.

Ein Anspruch besteht nicht, wenn der Arbeitnehmer im Strafprozeß Beschuldigter oder im Zivilprozeß Partei ist.

In allen Fällen kommen Gebühren und sonstige Vergünstigungen, die der Verhinderte erhält, in Anrechnung.

(2) Arbeitnehmer, die zu Tarifverhandlungen und deren Vorbereitung mit der Arbeitgeberorganisation gewählt wurden, sowie Mitglieder des Tarifschiedsgerichtes und der Schiedsstelle, haben Anspruch auf Freistellung für die Dauer der gemeinsamen Verhandlung. Der Arbeitgeber kann die Freistellung jedoch auf einen Arbeitnehmer beschränken.

(3) Arbeitnehmer erhalten bezahlte Freizeit für die Dauer eines Arbeitstages bei:

- Wohnungswechsel, einmal im Kalenderjahr, sofern der Arbeitnehmer einen eigenen Haushalt hat oder gründet,
- Eheschließung der Kinder und Stiefkinder,
- Entbindung der Ehefrau oder der Lebenspartnerin soweit nachweislich ein gemeinsamer Hausstand besteht,
- Eigener Silber- oder Goldener Hochzeit,
- Arbeitsjubiläum (25, 40, 50 Jahre).

(4) Arbeitnehmer erhalten bezahlte Freizeit für die Dauer von zwei Arbeitstagen bei:

Manteltarifvertrag

7

- Eigener Eheschließung,
- Tod des Ehegatten oder Lebenspartners in nachweislich häuslicher Gemeinschaft,
- Tod eigener Kinder, eines Elternteils.

(5) Arbeitnehmer erhalten bezahlte Freizeit bei Bedarf bis zu 3 Tagen bei betriebsbedingter Kündigung.

(6) Der Arbeitnehmer hat rechtzeitig um Arbeitsbefreiung in den vorstehenden Fällen nachzusuchen. Ist dies aus zwingenden, vom Arbeitnehmer nicht zu vertretenden Gründen nicht möglich, bleibt der Entgeltanspruch für die Zeit der Arbeitsverhinderung bestehen.

(7) Bei Erkrankung, die mit Arbeitsunfähigkeit verbunden ist, hat der Arbeitnehmer den Arbeitgeber unverzüglich, in der Regel am gleichen Tag, zu benachrichtigen und die geschätzte Dauer bekanntzugeben. Spätestens am 3. Tag der Erkrankung ist die Vorlage der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung dem Arbeitgeber vorzulegen.

(8) Für Anspruchsfälle nach § 185 e RVO¹ wird die Entgeltzahlung ausgeschlossen.

§ 9

Abzüge, Kauttionen, Zechprellerei

(1) Für Zechprellerei haften die Arbeitnehmer nur dann, wenn sie diese grob fahrlässig verschuldet haben. Sie haften nicht, wenn eine sofortige Kassierung untersagt ist. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, dem Arbeitgeber oder dessen Stellvertreter von jeder Zechprellerei sofort Mitteilung zu machen.

(2) Für vorsätzliche oder grobfahrlässige Beschädigungen haftet der Arbeitnehmer.

(3) Alle Arbeitnehmer sind verpflichtet, von Gästen liegengeliebene Gegenstände unverzüglich an den Arbeitgeber zu übergeben.

(4) Wenn einer der Vertragsschließenden ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist ohne wichtigen Grund das Arbeitsverhältnis beendet, gilt eine Vertragsstrafe von 25 % des vereinbarten Monatsentgeltes. Streitigkeiten hierzu regelt die Schiedsstelle.

§ 10

Beendigung des Arbeitsverhältnisses

(1) Die Kündigungsfristen betragen im unbefristeten Arbeitsverhältnis:

- a) in ersten Monat der Beschäftigung 3 Arbeitstage,
- b) nach einem Monat der Beschäftigung 14 Tage,
- c) nach 6 Monaten der Beschäftigung 4 Wochen zum Wochenschluss,
- a) nach 2 Jahren der Beschäftigung 1 Monat zum Monatsende,

¹ § 185 e RVO: Krankengeld bei Fortbleiben von der Arbeit wegen eines krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeitsanspruch

(1) Versicherte erhalten Krankengeld, wenn es nach ärztlichem Zeugnis erforderlich ist, daß der Versicherte zur Beschäftigung, Betreuung oder Pflege seines erkrankten Kindes der Arbeit fernbleibt, wie auch im Falle der Erkrankung lebender Person die Beschäftigung, Betreuung oder Pflege nicht übernehmen kann und das Kind das zweite Lebensjahr noch nicht vollendet hat; § 205 Abs. 2 ist anzuwenden.

(2) Anspruch auf Krankengeld nach Abs. 1 besteht in jedem Kalenderjahr für jedes Kind höchstens für fünf Arbeitstage. § 189 gilt entsprechend.

(3) Versicherte, denen ein Anspruch auf Krankengeld nach Abs. 1 zusteht, haben für die Dauer dieses Anspruchs gegen ihren Arbeitgeber Anspruch auf bezahlte Freistellung von der Arbeitsleistung, soweit nicht aus dem gleichen Grunde Anspruch auf bezahlte Freistellung besteht. Wird der Freistellungsanspruch nach Satz 1 geltend gemacht, bevor der Träger der Krankenversicherung seine Leistungspflicht nach Abs. 1 anerkannt hat, und sind die Voraussetzungen dafür nicht erfüllt, so ist der Arbeitgeber berechtigt, die gewährte Freistellung von der Arbeitsleistung auf einen späteren Freistellungsanspruch zur Beschäftigung, Betreuung oder Pflege eines erkrankten Kindes zurückzuführen. Der Freistellungsanspruch nach Satz 1 kann nicht durch Vertrag ausgeschlossen oder beschränkt werden.

Manteltarifvertrag

- b) ab dem 10. Beschäftigungsjahr 3 Monate zum Monatsende,
 c) ab dem 15. Beschäftigungsjahr gelten die gesetzlichen Kündigungsfristen.

(2) Nach erfolgter Kündigung ist dem Arbeitnehmer auf Verlangen ein vorläufiges Zeugnis auszustellen, das beim Austritt gegen ein endgültiges auszutauschen ist. Ab einer Beschäftigungsdauer von mindestens 6 Monaten kann der Arbeitnehmer ein qualifiziertes Zeugnis verlangen.

(3) Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses hat der Arbeitnehmer Anspruch auf sofortige Aushändigung der Arbeitspapiere. Wenn dieses aufgrund des Abrechnungsverfahrens nicht möglich ist, hat er bis zur Fertigstellung der Arbeitspapiere Anspruch auf eine Zwischenbescheinigung mit Angaben über die Besteuerungsmerkmale und Versicherungskriterien.

(4) Der Arbeitgeber haftet für den Schaden, der dem Arbeitnehmer durch eine schuldhafte Zurückhaltung der Arbeitspapiere oder Bescheinigung entsteht.

§ 11

Regelungen für Saisonbetriebe

(1) Saisonbetriebe sind Betriebe, deren Hauptgeschäft auf bestimmte Monate im Kalenderjahr konzentriert ist und in den Zwischenzeiten entweder vollständig geschlossen sind oder die Betriebstätigkeit um mindestens 50% reduziert wird. Im Kalenderjahr können mehrere Saisons definiert werden.

(2) Für Saisonpersonal kann eine saisonale Arbeitszeit vereinbart werden. Die saisonale Arbeitszeit beträgt 40 Stunden x Anzahl der Saisonwochen.

(3) Abweichend von § 3 des Manteltarifvertrages kann für Saisonpersonal die Arbeitszeit auf 48 Stunden pro Woche ausgedehnt werden, wobei die über § 3 des Manteltarifvertrages hinausgehenden Stunden am Ende der Saison in bezahlter Freizeit abgegolten werden. Darüber hinaus geleistete Überstunden sind mit Mehrarbeitslohn und Zuschlag zu vergüten.

(4) Abweichend von § 4 kann während der Saison anstelle der zwei freien Tage nur jeweils ein freier Tag gegeben werden. In diesem Fall sind die verbleibenden freien Tage im Anschluß an die Saison zu gewähren, soweit sie nicht durch die Regelung im Abs. 3 bereits abgegolten sind. Ebenso können die freien Tage, die die Arbeitnehmer als Ausgleich für die Beschäftigung an den in § 4 bestimmten Wochenfeiertagen zu erhalten haben, im Anschluß an die Saison gewährt werden.

(5) Die Parteien können vereinbaren, daß die über § 3 hinaus geleistete Arbeit, Mehrarbeit und -zuschläge sowie Ruhetage und Feiertage im Anschluß an die Saison auch in bar abgegolten werden können.

(6) Die Kündigungsfrist für Saisonarbeitskräfte beträgt eine Woche.

§ 12

Betriebszugehörigkeit

Soweit Ansprüche aus diesem Tarifvertrag von der Beschäftigungszeit abhängen, werden alle Zeiten der Beschäftigung im gleichen Betrieb bzw beim gleichen Arbeitgeber zusammengerechnet.

Manteltarifvertrag

9

Nicht angerechnet werden dabei Beschäftigungszeiten, die vor einer einjährigen Unterbrechung liegen.

§ 13 Ausschlußfristen

(1) Sämtliche aus dem Arbeitsverhältnis erwachsenen Ansprüche müssen innerhalb einer Ausschlußfrist von drei Monaten schriftlich geltend gemacht werden. Die Frist beginnt mit der Aushändigung der schriftlichen Abrechnung. Der Aushändigung steht die Absendung per Einschreiben an die letzte bekannte Adresse gleich.

§ 14 Schiedsstelle

Für Rechtsstreitigkeiten aus den Arbeitsverhältnissen richten die Tarifparteien eine Schiedsstelle ein, die vom Arbeitgeber bzw. Arbeitnehmer angerufen werden kann. Die Schiedsstelle ist paritätisch mit Vertretern der Tarifparteien besetzt. Die Schiedsstelle gibt zu jeder angetragenen arbeitsrechtlichen Streitigkeit eine gemeinsame Empfehlung.

Wenn keine gemeinsame Empfehlung zustande kommt, bleibt der Rechtsweg offen.

§ 15 Besitzstandsklausel

Bisherige bessere Entgelt- und Arbeitsbedingungen, gleich aus welchem Rechtsgrund, werden durch Inkrafttreten dieses Manteltarifvertrages nicht berührt.

§ 16 Öffnungsklausel

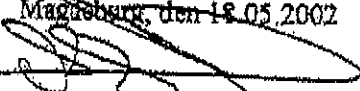
Für einzelne Betriebe können bei wirtschaftlichen Schwierigkeiten die Tarifvertragsparteien abweichende Regelungen vereinbaren.

§ 16 Schlußbestimmungen


(1) Der Manteltarifvertrag tritt mit Wirkung vom 01. 06. 2002, der § 5, Ziffer (4.1) bis(4.6) zum 01.01.2002 in Kraft und kann mit einer Frist von 3 Monaten, erstmals zum 31.12.2003, gekündigt werden.

(2) Mit Inkrafttreten dieses Manteltarifvertrages tritt der Manteltarifvertrag vom 21. 08. 1995 außer Kraft.

Magdeburg, den 18.05.2002


Axel Hüpkens
Vorsitzender der Tarifkommission
DEHOGA
Landesverband Sachsen-Anhalt e.V.




Gewerkschaft Nahrung-Genuß-Gaststätten
Landesbezirk Ost

**Ergänzungsvereinbarung
zum Manteltarifvertrag
vom 18.05.2002**

abgeschlossen zwischen dem

**DEHOGA - Landesverband Sachsen-Anhalt e.V.
Kantstr. 3, 39104 Magdeburg**

und der

einerseits

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

andererseits

zu § 8 des Manteltarifvertrages.

Es wird ein neuer Absatz (9) eingefügt. Dieser lautet:

Bei Tätigkeiten gemäß § 42 und § 43 des Gesetzes zur Verhütung und Bekämpfung von Infektionskrankheiten beim Menschen (Infektionsschutzgesetz) vom 20.07.2000 besteht kein Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Rahmen des § 616 BGB.

Gemäß § 56, Absatz 5 des Infektionsschutzgesetzes ist der Arbeitgeber jedoch verpflichtet, bei Tätigkeitsverboten nach § 42 und § 43 des Infektionsschutzgesetzes für die zuständige Behörde die Entschädigung an den/die Arbeitnehmer/in vorzulegen und auszuführen.

Das gleiche gilt für Arbeitsversäumnisse bei behördlich angeordneter Untersuchung nach dem Infektionsschutzgesetz.

Diese Regelung tritt mit der Unterzeichnung in Kraft.

Magdeburg, den 14.10.2002

Axel Hüpkes
Vorsitzender der Tarifkommission
DEHOGA
Landesverband Sachsen-Anhalt e.V.

Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten
Landesbezirk Ost

