Entgelttarifvertrag für die Systemgastronomie

ab 1.1.2015

BdS
Die Systemgastronomie

Inhalt

§ 1 Geltungsbereich 2

§ 2 Eingruppierung und Tarifgruppen 2

§ 3 Entgelt 11

§ 4 Bezugsgröße der Entgelttabellen 13

§ 5 Ausschlussfrist 13

§ 6 Schlussbestimmungen 14

Entgelttarifvertrag für die Systemgastronomie

Zwischen dem

Bundesverband der Systemgastronomie e. V.,
vertreten durch das Präsidium
Wilhelm-Wagenfeld-Straße 18, 80807 München
(nachfolgend BdS genannt)

– einerseits –

und der

Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten,
vertreten durch den Hauptvorstand
Haubachstraße 76, 22765 Hamburg
(nachfolgend Gewerkschaft NGG genannt)

– andererseits –

§ 1 Geltungsbereich

1 **Räumlich**
Dieser Tarifvertrag gilt im Gebiet der Bundesrepublik Deutschland.

2 **Fachlich**
Für die Betriebe und Unternehmen der Systemgastronomie, die ordentliches Mitglied im BdS sind.

3 **Persönlich**
Dieser Tarifvertrag regelt die Arbeitsbedingungen aller Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer[1], einschließlich der Auszubildenden, die der Gewerkschaft NGG angehören und in den Mitgliedsbetrieben und -unternehmen des BdS beschäftigt sind.

Dieser Tarifvertrag gilt nicht für Vorstandsmitglieder, Geschäftsführer und sonstige gesetzliche Vertreter der Mitgliedsunternehmen sowie für leitende Angestellte im Sinne des § 5 Abs. 3 BetrVG.

§ 2 Eingruppierung und Tarifgruppen

1 Die Beschäftigten sind bei ihrer Einstellung in die zutreffende Tarifgruppe einzugruppieren. Es kann einzelvertraglich ein Arbeitsentgelt verhandelt werden, das oberhalb der jeweiligen oder aller Tarifgruppen liegt (übertarifliches Gehalt).

2 Die Beschäftigten werden entsprechend der von ihnen überwiegend ausgeübten Tätigkeit nach den Tätigkeitsbeispielen in die Tarifgruppen eingruppiert. Für die Eingruppierung in eine Tarifgruppe ist nicht allein die berufliche oder betriebliche Bezeichnung maßgebend. Umfasst eine Tätigkeit mehrere Einzeltätigkeiten, die für sich alleine betrachtet unterschiedlichen Tarifgruppen zuzuordnen wären, so richtet sich die Eingruppierung nach der überwiegenden Einzeltätigkeit. Die Tätigkeit im Rotationssystem beinhaltet überwiegend verschiedenartige, sich abwechselnde Einzeltätigkeiten. Beschäftigte, die im Rotationssystem tätig sind, werden zu Beginn der Tätigkeit in die Tarifgruppe 1 eingruppiert. Nach Ableistung der Anlernzeit werden diese in die Tarifgruppe 2 eingruppiert. Die Zuweisung einzelner Tätigkeiten im Rotationssystem, die für eine Eingruppierung in die Tarifgruppe 3 erforderlich ist, darf den Beschäftigten nicht willkürlich versagt werden. Im Streitfall hat der Arbeitgeber seine Gründe für die Versagung darzulegen und im Falle einer gerichtlichen Auseinandersetzung zu beweisen. Tätigkeiten im Rotationssystem, die ein Mitgliedsunternehmen vollständig an ein Drittunternehmen übertragen hat, werden bei der Eingruppierung in Tarifgruppe 3 nicht berücksichtigt.

Die Nennung von Tätigkeits- und Funktionsbeschreibungen nebst Beispielen in den Tarifgruppen verpflichtet die Mitgliedsbetriebe und -unternehmen nicht, diese in der ganzen Breite anzuwenden, insbesondere wenn dies aufgrund fehlender Tätigkeitsfelder nicht möglich ist bzw. die tatsächlich ausgeübten Tätigkeiten auf bestimmte Tarifgruppen begrenzt sind.

3 **Begriffserklärungen**

Rotationssystem
Die Beschäftigung im Rotationssystem meint rollierende Tätigkeiten in den verschiedenen Arbeitsbereichen des Restaurants. Dazu gehören insbesondere Tätigkeiten im Gastraum, im Servicebereich inkl. Kasse, an den Produkt- und Getränkestationen im Küchenbereich verbunden mit allen anfallenden Arbeiten zur Vorbereitung und Herstellung von Produkten und Produktzutaten (z. B. Pommes Frites, Grill- und Frittierstationen, Salat- und Dessertzubereitung), inklusive sämtlicher notwendiger Hilfs-, Säuberungs- und Reinigungsarbeiten[2]. Zu den Tätigkeiten im Rotationssystem gehören ferner auch Reinigungsarbeiten im Sanitär- und Hygienebereich des Restaurants.

1 Aus Gründen der einfacheren Lesart wird im Folgenden die Schreibweise „Beschäftigte“ synonym verwendet, womit gleichermaßen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gemeint sind.

2 zur Tages- oder Nachtzeit

Aufsichtsbefugnis
Stellt eine Tätigkeits- oder Funktionsbeschreibung auf eine Aufsichtsbefugnis ab, so ist darunter die fachliche Beaufsichtigung von Produktions- und Arbeitsabläufen und der Einhaltung deren Standards zu verstehen, ohne dass dabei disziplinarische und arbeitsvertragliche Maßnahmen und Anordnungen ergriffen werden. Funktionen mit Aufsichtsbefugnis sind insbesondere die des Crew Trainers, Crew Chiefs, Production Leaders, der Kassenaufsichtskraft sowie des Team- & Champs Partners.

Weisungsbefugnis
Stellt eine Tätigkeits- oder Funktionsbeschreibung auf eine Weisungsbefugnis ab, so liegt Weisungsbefugnis in diesem Sinne nur dann vor, wenn über die (fachliche) Aufsichtsbefugnis hinaus disziplinarische und arbeitsvertragliche Anordnungen und Maßnahmen getroffen werden können.

Erfolgreicher Abschluss betriebsinterner Qualifizierungsmaßnahmen
Die Mitgliedsunternehmen stellen durch das Angebot von betriebsinternen Qualifizierungsmaßnahmen sicher, dass, gemessen an definierten Anforderungsprofilen, geeigneten Beschäftigten unter Berücksichtigung der jeweiligen Belange der Einzelbetriebe Zugang zu diesen Maßnahmen ermöglicht wird, die, bei erfolgreichem Bestehen der Qualifizierungsmaßnahme, Grundvoraussetzung einer tariflichen Höhergruppierung bei tatsächlicher Ausübung der Tätigkeit darstellen. Durch das erfolgreiche Bestehen der Qualifizierungsmaßnahme entsteht kein Anspruch auf tatsächliche Beschäftigung in der jeweiligen Position.

4 Erfolgt der Tarifgruppenwechsel im Rahmen der in den Tarifgruppen aufgeführten Tätigkeits- und Funktionsbeschreibungen nebst Beispielen aufgrund der Dauer der tatsächlich ausgeübten Tätigkeit, ist die Dauer der tatsächlich ausgeübten Tätigkeit im bestehenden Arbeitsverhältnis, ausschließlich der Zeiten, in denen das Arbeitsverhältnis ruht, maßgeblich.

Bei Arbeitnehmern, die zwischen Restaurants desselben Franchisenehmers, zwischen Franchisenehmern desselben Franchisesystems/Marke, oder zwischen Franchisegeber und Franchisenehmer desselben Franchisesystems/Marke wechseln, wird bei der Eingruppierung in eine Tarifgruppe die Vorbeschäftigung nach bestandener Probezeit von einem Monat angerechnet, wenn zwischen der Ausübung der Tätigkeiten nicht mehr als neun Monate liegen.

Bei Teilzeitkräften verlängert sich die Dauer der tatsächlich ausgeübten Tätigkeit bis zum Tarifgruppenwechsel von der Tarifgruppe 1 in die Tarifgruppe 2 entsprechend der jeweiligen Teilzeitquote, d. h. dem Verhältnis der vertraglichen Arbeitszeit zur regelmäßigen Arbeitszeit einer Vollzeitkraft. Sie darf jedoch maximal um 3 Monate verlängert werden.

5 Bei Vertretungen, bei denen Beschäftigte über einen Zeitraum von einem Monat hinaus überwiegend eine Tätigkeit einer höheren Tarifgruppe ausüben, erhalten diese für den Zeitraum der Vertretung das entsprechend höhere Arbeitsentgelt. Ein Anspruch auf Höhergruppierung erwächst den Beschäftigten hieraus jedoch nicht.

6 Der Arbeitgeber stellt sicher, dass hinsichtlich der in den Tarifgruppen aufgeführten Tätigkeits- und Funktionsbeschreibungen nebst Beispielen, die einen erfolgreichen Abschluss betriebsinterner Qualifizierungsmaßnahmen voraussetzen, durch definierte Anforderungsprofile Zugangsvoraussetzungen zu betriebsinternen Qualifizierungsmaßnahmen transparent gemacht werden. Beschäftigte, die dem jeweiligen Anforderungsprofil entsprechen und sich um den Zugang entsprechender Qualifizierungsmaßnahmen bewerben, ist unter Berücksichtigung der betrieblichen wie wirtschaftlichen Belange Zugang zu diesen Maßnahmen zu ermöglichen. Die Ablehnung einer Bewerbung um den Zugang zu betriebsinternen Qualifizierungsmaßnahmen ist seitens des Arbeitgebers auf Verlangen des/der Beschäftigten sachlich zu begründen.

7 Die Eingruppierung erfolgt in die Tarifgruppen 1 bis 12 anhand der dort aufgeführten Tätigkeits- und Funktionsbeschreibungen nebst der dort benannten Beispiele:

Tarifgruppe 1

Einfache Tätigkeiten, die keine Vorkenntnisse erfordern, insbesondere:

- Arbeitnehmer/-in im Rotationssystem in den ersten 14 Monaten
- Wäschearbeiten
- Lieferfahrer/-in
- Lager und Magazinarbeiten
- Tätigkeiten in der Spülküche
- Reinigung und Pflege der Außenanlagen
- Tischabräumer/-in
- Auffüller/-in

Tarifgruppe 2

Tätigkeiten, die Kenntnisse oder Fertigkeiten voraussetzen, für die eine Anlernzeit erforderlich ist, insbesondere:

- Arbeitnehmer/-in im Rotationssystem nach 14 Monaten
- Einfache Tätigkeit in der Verwaltung (Sortierarbeiten, Ablage, einfache Dateneingabe etc.)
- Grund- und Nachtreiniger/-in
- Pizzazubereitung
- Kundenbetreuer/-in in den ersten 14 Monaten dieser Tätigkeit
- Tischservicepersonal im Fullservicebetrieb in den ersten 14 Monaten dieser Tätigkeit
- Kassenkräfte im Fullservicebetrieb
- Lager-/Magazinarbeiter/-in mit erhöhten Anforderungen

Tarifgruppe 3

Tätigkeiten, die weitergehende Kenntnisse und/oder Fertigkeiten erfordern, die über die Tarifgruppe 2 hinausgehen, insbesondere:

- Arbeitnehmer/-in im Rotationssystem, der/die alle während seiner/ihrer Schicht im Restaurant zur Verfügung stehenden Tätigkeiten im Rotationssystem ausüben kann und diese selbständig regelmäßig ausübt nach 36 Monaten dieser Tätigkeit
- Kundenbetreuer/-in nach 14 Monaten dieser Tätigkeit
- Verwaltungstätigkeit, die über die einfachen Tätigkeiten der Tarifgruppe 2 hinausgeht
- Pizzazubereitung mit erhöhten Anforderungen
- Arbeitnehmer/-in mit Aufsichtsbefugnis in den Teilbereichen des Rotationssystems ohne Weisungsbefugnis nach erfolgreichem Abschluss betriebsinterner Qualifizierungsmaßnahme (z. B. Crewtrainer, Production Leader, Kassenaufsichtskraft, Team- & Champs Partner)
- Tischservicepersonal im Fullservicebetrieb nach 14 Monaten dieser Tätigkeit

Tarifgruppe 4

Tätigkeiten, die Kenntnisse und/oder Fertigkeiten erfordern, die über die Tarifgruppe 3 hinausgehen, insbesondere:

- Arbeitnehmer/-in mit Aufsichtsbefugnis in den Teilbereichen des Rotationssystems ohne Weisungsbefugnis, der/die teilweise zur Unterstützung der Schichtführung auf Anweisung Schichtführungsaufgaben ausführt, nach erfolgreichem Abschluss betriebsinterner Qualifizierungsmaßnahme (z. B. Crew Chief)
- Schichtführer/-in in den ersten 12 Monaten dieser Tätigkeit nach erfolgreichem Abschluss betriebsinterner Qualifizierungsmaßnahmen
- Tätigkeit am Empfang und als Telefonist/-in
- Pizzazubereitung mit besonderen Anforderungen

Tarifgruppe 5

Tätigkeiten, die gründliche und/oder vielseitige Kenntnisse und Fertigkeiten erfordern, die in der Regel durch eine abgeschlossene Berufsausbildung erworben werden, insbesondere:

- Schichtführer/-in nach 12 Monaten dieser Tätigkeit
- Verwaltungstätigkeiten mit erhöhten Anforderungen
- Sekretär/-in und Teamassistent/in
- Casinoverwalter/-in
- Trainee in der betrieblichen Ausbildung zum/zur Restaurant-Assistent/-in

Tarifgruppe 6

Tätigkeiten, die vertiefte, gründliche und vielseitige Kenntnisse und Fertigkeiten voraussetzen und deren Ausführung in begrenztem Umfang eigene Entscheidungen erfordert, insbesondere:

- Restaurant-Assistent/-in in den ersten 12 Monaten dieser Tätigkeit nach erfolgreichem Abschluss betriebsinterner Qualifizierungsmaßnahmen
- Sachbearbeiter/-in in z. B. Buchhaltung, EDV, Personalabteilung, Bau- und Immobilienabteilung, Einkauf
- Sekretär/-in und Teamassistent/-in mit erhöhten Anforderungen

Tarifgruppe 7

Tätigkeiten, die umfassende Kenntnisse und Fertigkeiten voraussetzen und deren Ausübung überwiegend eigene Entscheidungen und Verantwortung erfordert, insbesondere:

- Restaurant-Assistent/-in nach 12 Monaten dieser Tätigkeit
- Sekretär/-in mit besonderen Anforderungen
- Sachbearbeiter/-in in z. B. Buchhaltung, EDV, Personalabteilung, Bau- und Immobilienabteilung, Einkauf mit erhöhten Anforderungen

Tarifgruppe 8

Tätigkeiten, die besondere Anforderungen an das fachliche Können stellen und/oder mit erhöhter Verantwortung verbunden sind, insbesondere:

- Erste/r Restaurant-Assistent/-in nach erfolgreichem Abschluss betriebsinterner Qualifizierungsmaßnahmen
- Verwaltungsassistent/-in
- Gruppenleiter/-in in der Verwaltung

Tarifgruppe 9

Tätigkeiten, die Kenntnisse über gesamtbetriebliche Zusammenhänge erfordern und deren Schwierigkeits- und Verantwortungsgrad über die Tarifgruppe 8 hinausgeht*, insbesondere:

- Restaurantleiter/-in in den ersten drei Jahren dieser Tätigkeit nach erfolgreichem Abschluss betriebsinterner Qualifizierungsmaßnahmen
- Verwaltungsassistent/-in mit erhöhten Anforderungen
- Gruppenleiter/-in in der Verwaltung mit erhöhten Anforderungen

Tarifgruppe 10

Tätigkeiten, die Kenntnisse über gesamtbetriebliche Zusammenhänge erfordern und deren Schwierigkeits- und Verantwortungsgrad über Tarifgruppe 9 hinausgeht*, insbesondere:

- Restaurantleiter/-in nach dreijähriger Ausübung dieser Tätigkeit
- Verwaltungsassistent/-in mit besonderen Anforderungen
- Gruppenleiter/-in in der Verwaltung mit besonderen Anforderungen
- Abteilungsleiter/-in in der Verwaltung

* soweit nicht leitende Angestellte im Sinne des § 5 Abs. 3 BetrVG, Vorstandsmitglieder, Geschäftsführer und sonstige gesetzliche Vertreter

Tarifgruppe 11

Tätigkeiten mit operativen und warenlogistischen sowie personalwirtschaftlichen Aufgaben, die einen hohen Schwierigkeits- und Verantwortungsgrad haben*, insbesondere:

- Restaurantleiter/-in mit erheblich erweitertem Aufgabengebiet, welches deutlich über die Anforderungen und den Verantwortungsbereich eines/r Restaurantleiters/-in in den Tarifgruppen 9 und 10 hinausgeht
- Führungskraft oberhalb der Restaurantleiterebene
- Bezirksleiter/-in
- Führungskraft in der Verwaltung

Tarifgruppe 12

Tätigkeiten mit operativen und warenlogistischen sowie personalwirtschaftlichen Aufgaben, die einen hohen Schwierigkeits- und Verantwortungsgrad haben und über die Tarifgruppe 11 hinausgehen*, insbesondere:

- Führungskraft oberhalb der Bezirksleiterebene
- Führungskraft in der Verwaltung mit erhöhten Anforderungen

* soweit nicht leitende Angestellte im Sinne des § 5 Abs. 3 BetrVG, Vorstandsmitglieder, Geschäftsführer und sonstige gesetzliche Vertreter

§ 3 Entgelt

1 Das Entgelt der Beschäftigten sowie der Auszubildenden richtet sich nach folgenden Regelungen und Entgelttabellen:

Gültig ab 1. Januar 2015

Tarifgruppe (TG)	Bruttostundenentgelt in €		Bruttomonatsentgelt in €	
	West	Ost	West	Ost
TG 1[3]	8,51	8,51	1.438	1.438
TG 2[4]	8,51	8,51	1.438	1.438
TG 3	8,90	8,65	1.504	1.462
TG 4	9,69	8,75	1.638	1.479
TG 5	10,98	10,00	1.856	1.690
TG 6	12,22	11,00	2.065	1.859
TG 7	12,96	11,67	2.190	1.972
TG 8	13,69	12,32	2.314	2.082
TG 9	14,84	13,36	2.508	2.258
TG 10	16,14	14,52	2.728	2.454
TG 11	17,48	15,73	2.954	2.658
TG 12	18,90	17,01	3.194	2.875
Azubi 1. Jahr			694	650
Azubi 2. Jahr			775	705
Azubi 3. Jahr			857	770

3 Alle Beschäftigte, die am 31.12.2014 in der TG 1a und TG 1b eingruppiert sind, werden in die neue TG 1 überführt, sofern sie nicht die Voraussetzung für eine Eingruppierung in die TG 2 erfüllen.

4 Beschäftigte, die am 31.12.2014 bereits in der TG 2 eingruppiert sind, am 01.01.2015 jedoch die Wartezeit von 14 Monaten noch nicht erreicht haben, verbleiben in der TG 2.

Gültig ab 1. Juni 2016

Tarifgruppe (TG)	Bruttostundenentgelt in €		Bruttomonatsentgelt in €	
	West	Ost	West	Ost
TG 1	8,60	8,60	1.453	1.453
TG 2	8,65	8,65	1.462	1.462
TG 3	9,10	8,90	1.538	1.504
TG 4	9,88	9,09	1.670	1.536
TG 5	11,20	10,30	1.893	1.741
TG 6	12,46	11,47	2.106	1.938
TG 7	13,22	12,17	2.234	2.057
TG 8	13,96	12,85	2.359	2.172
TG 9	15,14	13,93	2.559	2.354
TG 10	16,46	15,14	2.782	2.559
TG 11	17,83	16,41	3.013	2.773
TG 12	19,28	17,74	3.258	2.998

Gültig ab 1. Juli 2016

		Bruttomonatsentgelt in €	
		West	Ost
Azubi 1. Jahr		710	710
Azubi 2. Jahr		800	800
Azubi 3. Jahr		900	900

2 Die Bruttoentgelte Ost gelten für die Bundesländer Thüringen, Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen, Sachsen-Anhalt und Brandenburg (Tarifgebiet Ost). Die Bruttoentgelte West gelten für die Bundesländer Baden-Württemberg, Bayern, Bremen, Hamburg, Hessen, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen, Rheinland-Pfalz, Saarland, Schleswig-Holstein und Berlin (Tarifgebiet West).

3 Die Ost-/West-Angleichung für die Jahre 2017 bis August 2018 ist im Manteltarifvertrag für die Systemgastronomie, gültig ab dem 1. Januar 2015, abgeschlossen zwischen dem Bundesverband der Systemgastronomie (BdS) und der Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten (NGG), geregelt.

4 Übertarifliche Entgeltbestandteile können, sofern dies vereinbart ist, vom Arbeitgeber mit der tariflichen Entgelterhöhung verrechnet werden, und zwar auch rückwirkend, wenn das tarifliche Entgelt rückwirkend erhöht wird. Dies gilt auch bei einer Höhergruppierung.

§ 4 Bezugsgröße der Entgelttabellen

Das in den Tabellen des § 3 festgelegte Bruttomonatsentgelt bezieht sich auf eine Vollzeittätigkeit. Der Umfang der Vollzeittätigkeit richtet sich nach dem in § 4 Ziff. 1 des Manteltarifvertrages festgelegten Stundenvolumen der regelmäßigen Arbeitszeit.

Bei Teilzeitkräften wird das Bruttomonatsentgelt nach dem in den Tabellen des § 3 festgelegten Bruttostundenentgelt und der vertraglichen Arbeitszeit ermittelt.

§ 5 Ausschlussfrist

Sämtliche tarifliche und vertragliche Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis sind innerhalb einer Ausschlussfrist von vier Monaten nach ihrer Fälligkeit schriftlich geltend zu machen. Ansprüche, die nicht innerhalb dieser Frist schriftlich geltend gemacht werden, verfallen. Dies gilt nicht für den Anspruch auf den gesetzlichen Mindestlohn.

Bleibt die schriftliche Geltendmachung erfolglos, so ist der Anspruch innerhalb von drei Monaten seit der Ablehnung bzw. wenn eine Ablehnung nicht ausdrücklich erfolgt innerhalb von sieben Monaten seit Fälligkeit des Anspruchs gerichtlich geltend zu machen. Wird der Anspruch nicht innerhalb dieses Zeitraums gerichtlich geltend gemacht, verfällt er.

Die Regelungen zur Geltendmachung und gerichtlichen Geltendmachung gelten gleichermaßen für Arbeitgeber und Beschäftigte.

§ 6 Schlussbestimmungen

1 **Geltungsdauer und Inkrafttreten**
Dieser Tarifvertrag tritt am 1. Januar 2015 in Kraft. Er kann mit einer Frist von drei Monaten, erstmalig zum 31. Dezember 2016 gekündigt werden. Mit Ausspruch der Kündigung verpflichten sich die Tarifvertragsparteien unverzüglich, die Verhandlungen für den Abschluss eines neuen Entgelttarifvertragen aufzunehmen.

Bei einer Erhöhung des ermäßigten Umsatzsteuersatzes in Höhe von 7 % für gelieferte Lebensmittel (Außer-Haus-Verkauf) oder einer Senkung des regulären Umsatzsteuersatzes (19 %) besteht ein Sonderkündigungsrecht für beide Parteien. Eine Kündigung kann mit einer Frist von einer Woche zum Monatsende ausgesprochen werden.

2 **Besitzstand**
Durch Inkrafttreten und infolge der Anwendung dieses Tarifvertrages darf keine Minderung des Bruttoentgelts eintreten. Dies gilt nur für die im Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Tarifvertrages bestehenden Beschäftigungsverhältnisse.

3 **Bekanntmachung**
Dieser Tarifvertrag ist in den unter seinen Geltungsbereich fallenden Betrieben bekannt zu machen und an geeigneter Stelle, in der Regel am schwarzen Brett, auszuhängen/auszulegen.

4 **Ersetzung vorangegangener Tarifverträge**
Dieser Tarifvertrag ersetzt mit seinem Inkrafttreten die vorangegangenen Entgelttarifverträge zwischen den Tarifvertragsparteien. Bis zu seinem Inkrafttreten gelten die Vergütungen aus dem Entgelttarifvertrag vom 1. Dezember 2011 fort.

5 **Umsetzung**
Für die technische und tatsächliche Umsetzung des Abschlusses (ETV und MTV) wird den Arbeitgebern eine Umsetzungsfrist bis zum 31. März 2015 eingeräumt. Alle Ansprüche müssen 1:1 zum 1. Januar 2015 rückwirkend gewährt bzw. korrigiert werden. Die Umsetzung des gesetzlichen Mindestlohns zum 1. Januar 2015 bleibt hiervon unberührt.

Berlin, 17. Dezember 2014

Bundesverband der
Systemgastronomie e. V.,
München

Gewerkschaft
Nahrung-Genuss-Gaststätten,
Hamburg

Über den Bundesverband der Systemgastronomie e. V.:

Der Bundesverband der Systemgastronomie e. V. (BdS) ist als Arbeitgeber- und Wirtschaftsverband die umfassende Branchenvertretung der Systemgastronomie in Deutschland.

Weitere Informationen: www.bundesverband-systemgastronomie.de

Über die NGG:

Die Gewerkschaft NGG vertritt die Interessen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der Nahrungs- und Genussmittelindustrie, im Lebensmittelhandwerk sowie im Hotel- und Gaststättengewerbe.

Weitere Informationen: www.ngg.net

Bundesverband der Systemgastronomie e. V. (BdS)
Wilhelm-Wagenfeld-Str. 18
80807 München

Tel. +49 (0)89 3065879-0
Fax +49 (0)89 3065879-10

info@bundesverband-systemgastronomie.de
www.bundesverband-systemgastronomie.de

Sitz München Amtsgericht München VR-Nr 201084

ISBN 978-3-942430-37-1