



Manteltarifvertrag für die Systemgastronomie

ab 1.1.2015

Inhalt

§ 1 Geltungsbereich	2
§ 2 Einstellung	2
§ 3 Arbeitsentgelt	3
§ 4 Arbeitszeit	4
§ 5 Teilzeit	10
§ 6 Krankheit von Beschäftigten	10
§ 7 Erholungsurlaub	11
§ 8 Urlaubsgeld	14
§ 9 Freistellung in besonderen Fällen	15
§ 10 Tarifliche Elternzeit	17
§ 11 Jahressonderzuwendung	17
§ 12 Arbeits- und Schutzkleidung	19
§ 13 Vermögenswirksame Leistungen	20
§ 14 Beendigung des Arbeitsverhältnisses	21
§ 15 Ausschlussfrist	23
§ 16 Schlichtungsausschuss	23
§ 17 Schlussbestimmungen	24

Manteltarifvertrag 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 Arbeitnehmer¹, 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 Einstellung

- 1** Werden Bewerber und Bewerberinnen aufgefordert sich vorzustellen, so sind hierfür die An- und Rückreisekosten für öffentliche Verkehrsmittel (Bahnfahrt 2. Klasse) vom Arbeitgeber gegen Nachweis zu erstatten, soweit nicht ein Dritter aufgrund anderer Regelungen ersatzweise dazu verpflichtet ist.
- 2** Neu eingestellte Beschäftigte erhalten spätestens zu ihrem Arbeitsantritt einen schriftlichen Arbeitsvertrag, der die wesentlichen Vertragsbedingungen nach dem NachwG, insbesondere Tätigkeit und Eingruppierung, enthält. Dies gilt auch für nach der Ausbildung übernommene Beschäftigte.

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

- 3** Der Arbeitgeber prüft vor Beendigung der Ausbildung, ob eine Übernahme der Auszubildenden möglich ist. Dabei soll auch die Möglichkeit einer befristeten Übernahme berücksichtigt werden, um der/dem Auszubildenden den Übergang in eine Anschlussbeschäftigung zu erleichtern. Das Ergebnis dieser Prüfung soll er der/dem Auszubildenden frühzeitig, spätestens einen Monat vor Ende der Ausbildung, mitteilen. Die/der Auszubildende soll dem Arbeitgeber frühzeitig, spätestens einen Monat vor Ende der Ausbildung mitteilen, ob sie/er ein Arbeitsverhältnis im Anschluss an die Ausbildung mit dem Arbeitgeber wünscht.
- 4** Die Probezeit beträgt bei gewerblichen Arbeitnehmer/innen maximal drei Monate. Die Kündigungsfrist beträgt während der Probezeit im ersten Monat drei Kalendertage und nach dem ersten Monat sieben Kalendertage.

Die Probezeit bei Angestellten beträgt sechs Monate. Die Kündigungsfrist beträgt während der Probezeit vier Wochen.

§ 3 Arbeitsentgelt

- 1** Die Höhe des Arbeitsentgelts richtet sich nach den Bestimmungen des Entgelttarifvertrages.
- 2** Die Angleichung der Tarifentgelte Ost auf das Westniveau wird in Ergänzung des Entgelttarifvertrages für die Jahre 2017 und 2018 wie folgt verbindlich festgelegt:
 - Zum 1. Januar 2017 wird die Tarifgruppe 3 Ost und West zu 100 % angeglichen.
 - Im Übrigen wird für die Tarifgruppen 4 bis 12 für das Jahr 2017 das Ost-Entgelt auf 96 % des West-Entgelts angeglichen.
 - Für das Jahr 2018 wird für die Tarifgruppen 4 bis 12 das Ost-Entgelt auf 98 % des West-Entgelts angeglichen.
 - Zum 1. August 2018 werden in allen Tarifgruppen die Entgelte Ost und West zu 100 % angeglichen.

- 3 Die Auszahlung erfolgt monatlich und bargeldlos durch Überweisung. Den Beschäftigten ist eine Abrechnung auszuhändigen, aus welcher die Zusammensetzung der Bruttobezüge und die Abzüge ersichtlich sind.
- 4 Sachbezüge, die zusätzlich zum vereinbarten Arbeitsentgelt gewährt werden, werden entsprechend der jeweils geltenden steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Vorschriften behandelt.
- 5 Eine Erstattung der Kontoführungsgebühren durch den Arbeitgeber erfolgt nicht. Diese Regelung ist abschließend und einer Festlegung durch die Betriebsparteien entzogen. Bestehende Betriebsvereinbarungen bleiben von dieser Regelung unberührt.
- 6 Die Überweisung von Arbeitsentgelt wird spätestens am vierten Werktag des folgenden Monats vom Arbeitgeber veranlasst.
- 7 Bei Tätigkeitsverboten gemäß der §§ 42 und 31 IfSG besteht kein Vergütungsanspruch im Rahmen des § 616 BGB. Gemäß § 56 Abs. 5 IfSG ist der Arbeitgeber jedoch verpflichtet, bei Tätigkeitsverboten nach §§ 42 und 31 IfSG für die zuständige Behörde die Entschädigung an die Beschäftigten auszuzahlen.

§ 4 Arbeitszeit

1 Regelmäßige Arbeitszeit

Die regelmäßige Arbeitszeit beträgt, ausschließlich der Pausen, 39 Stunden pro Woche bzw. 169 Stunden monatlich.

Die Arbeitszeit wird in der Woche auf 5 Tage verteilt. Soweit durch die Anzahl der Arbeitstage in einem Kalendermonat bedingt eine Unterschreitung von 169 Stunden monatlich eintritt, ist dies im Jahresdurchschnitt wieder auszugleichen.

Eine abweichende Verteilung der Arbeitszeit kann einzelvertraglich oder durch Betriebsvereinbarung geregelt werden. Eine solche Vereinbarung kann befristet werden. Die Bestimmungen des Arbeitszeitgesetzes sind zu beachten. Auf Wunsch des/der Beschäftigten kann die

Arbeitszeit auf 6 Tage in der Woche verteilt werden; vereinbaren die Arbeitsvertragsparteien eine Verteilung der Arbeitszeit auf 6 Tage in der Woche, kann diese Regelung von dem/der Beschäftigten mit einer Ankündigungsfrist von einem Monat einseitig widerrufen werden.

2 Teilschicht

Teilschichten sind unter folgenden Kriterien möglich:

- a. Arbeitgeber und Beschäftigte können einzelvertraglich die Aufteilung der Arbeitszeit in zwei Teilschichten pro Arbeitstag freiwillig und schriftlich vereinbaren.
- b. Es kann nur mit Vollzeitbeschäftigten, die sich in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis befinden, die Aufteilung der Arbeitszeit in Teilschichten vereinbart werden.
- c. Auf Wunsch des/der Beschäftigten wird die Aufteilung der Arbeitszeit in Teilschichten jederzeit neu verhandelt. Hierbei sind die persönlichen Belange des/der Beschäftigten zu berücksichtigen, insbesondere wenn
 - nach arbeitsmedizinischer Feststellung die weitere Verrichtung von Teilschichten Beschäftigte gesundheitlich gefährden,
 - Erziehungspflichten auf Grund der Ableistung von Teilschichten nicht erfüllt werden können,
 - Beschäftigte einen pflegebedürftigen Angehörigen zu versorgen haben, der nicht von einem anderen im Haushalt lebenden Angehörigen versorgt werden kann.
- d. Ein Arbeitstag mit Teilschichten muss mindestens 7 Stunden und darf nicht mehr als 8 Stunden Arbeitszeit umfassen. Ein Arbeitstag mit Teilschichten darf nur in ein und demselben Betrieb abgeleistet werden.
- e. Eine Teilschicht umfasst mindestens 3 Stunden. Die Pause zwischen zwei Teilschichten darf zwei Stunden nicht unterschreiten und drei Stunden nicht überschreiten.
- f. In der Zeit von 23.00 Uhr bis 6.00 Uhr sind Teilschichten nicht zulässig.
- g. Pro Arbeitswoche dürfen nicht mehr als drei Arbeitstage und insgesamt nicht mehr als zehn Arbeitstage pro Monat mit Teilschichten eingeplant werden.

h. Für jeden abgeleisteten Arbeitstag mit Teilschichten erhält der/die Beschäftigte eine pauschale Zulage in Höhe von 9,00 Euro brutto. Bei kurzfristigen Dienstplanänderungen auf Veranlassung des Arbeitgebers, die den Ausfall eines geplanten Arbeitstages mit Teilschichten zu Lasten des/der Beschäftigten nach sich ziehen, bleibt der Anspruch auf Zahlung der pauschalen Zulage bestehen, wenn die Änderung erst innerhalb der letzten 48 Stunden vor Beginn des Arbeitstages mit Teilschichten vorgenommen wird.

3 Jahresarbeitszeit

Die Arbeitszeit kann einzelvertraglich als Jahresarbeitszeit vereinbart werden. Bezugsgröße ist ein vorher festzulegender Zwölfmonatszeitraum. In diesem Fall beträgt die Jahresarbeitszeit für eine Vollzeitätigkeit 2028 Stunden, für eine Teilzeittätigkeit entsprechend weniger.

Bei Ein- beziehungsweise Austritten während des Zwölfmonatszeitraums erfolgt eine Berechnung der anteiligen Jahresarbeitszeit nach vollen Kalendermonaten sowie nach Arbeitstagen in angebrochenen Kalendermonaten. Dies gilt entsprechend für Zeiten, in denen das Arbeitsverhältnis ruht.

Beschäftigte haben einen Anspruch auf ein gleichbleibendes monatliches Arbeitsentgelt von 100 % der monatlichen regelmäßigen Arbeitszeit für eine Vollzeitätigkeit. Für eine Teilzeittätigkeit gilt dies entsprechend nach der durchschnittlichen monatlichen Arbeitszeit, die sich aus der vertraglichen Jahresarbeitszeit ergibt.

Monatlich sind mindestens 85 % der monatlichen regelmäßigen Arbeitszeit für eine Vollzeitätigkeit abzunehmen. Monatlich ist eine Überschreitung der monatlichen regelmäßigen Arbeitszeit für eine Vollzeitätigkeit um maximal 15 % zulässig. Für eine Teilzeittätigkeit gilt dies entsprechend.

Die Arbeitszeit wird dokumentiert und der/die Beschäftigte erhält auf Wunsch einen entsprechenden monatlichen Bericht.

Fehlzeiten ohne Arbeitsentgelt sowie Zeiten mit Entgeltfortzahlungen werden bei der Berechnung der Jahresarbeitszeit pro Tag mit der

Regelarbeitszeit des/der Beschäftigten pro Arbeitstag angerechnet. Bei Fehlzeiten ohne Arbeitsentgelt wird das Arbeitsentgelt entsprechend gekürzt.

Existierende Minusstunden am Ende des Zwölfmonatszeitraums verfallen. Im Falle des Ausscheidens eines/einer Beschäftigten ist in gleicher Weise zu verfahren.

4 Mehrarbeit und Mehrarbeitszuschlag

Mehrarbeit im Sinne dieses Tarifvertrages ist diejenige Arbeitsleistung, die über die regelmäßige monatliche Arbeitszeit nach Ziff. 1 hinaus geht und ausdrücklich vom Arbeitgeber angeordnet, gebilligt oder geduldet wurde.

Mehrarbeit ist mit einem Zuschlag von 25 % des Bruttostundenentgelts gemäß den Bestimmungen des Entgelttarifvertrages zu vergüten. Für alle Neueinstellungen mit Beschäftigungsbeginn ab dem 1. Januar 2015 ist ein Mehrarbeitszuschlag in Höhe von 20 % zu gewähren. Ab dem 1. Januar 2018 beträgt er auch für diese Beschäftigten 25 %. Mehrarbeit im Sinne der Jahresarbeitszeit ist mit einem Zuschlag von 33 % zu vergüten.

Mehrarbeit einschließlich der Zuschläge ist auf Wunsch des/der Beschäftigten durch Freizeit abzugelten, wenn und soweit keine betrieblichen Belange entgegenstehen.

Es kann einzelvertraglich eine pauschale Abgeltung der Mehrarbeit einschließlich der Zuschläge mit übertariflichen Entgeltbestandteilen vereinbart werden. Diese Regelungen müssen im Jahresdurchschnitt angemessen dotiert sein. Solche Regelungen können arbeitgeberseitig mit einzelnen Beschäftigten oder mit Gruppen von Beschäftigten vereinbart werden. Diese Vereinbarungen müssen die Höchstzahl der erfassten Überstunden und den Bemessungszeitraum beinhalten.

Bei einer festgelegten Jahresarbeitszeit nach Ziff. 3 ist Mehrarbeit diejenige Arbeitsleistung, die vom Arbeitgeber angeordnet, gebilligt oder geduldet wurde und die am Ende des Zwölfmonatszeitraums über die vereinbarte Jahresarbeitszeit hinausgeht.

5 Sonntagsarbeit

Arbeitsleistung, die an Sonntagen erbracht wird, ist nicht zuschlagspflichtig. Mindestens zehn Sonntage im Kalenderjahr müssen beschäftigungsfrei bleiben.

6 Feiertagsarbeit

Arbeitsleistung, die an einem auf einen Werktag fallenden gesetzlichen Feiertag erbracht wird, ist neben dem Arbeitsentgelt mit einem Zuschlag von 100 % des Bruttostundenentgelts gemäß den Bestimmungen des Entgelttarifvertrages zu vergüten. Der Anspruch auf den Zuschlag entfällt, wenn innerhalb eines Zeitraums von fünf Wochen (den Feiertag eingerechnet) zusätzlich ein bezahlter freier Tag entsprechend der tatsächlich an dem Feiertag geleisteten Stundenzahl gewährt wird.

Für alle Neueinstellungen mit Beschäftigungsbeginn ab dem 1. Januar 2015 wird der Feiertagszuschlag folgendermaßen gewährt:

- 2015: 50 %
- 2016: 60 %
- 2017: 80 %

Ab dem 1. Januar 2018 beträgt er auch für diese Beschäftigten 100 %.

Der Anspruch auf den Zuschlag nach Absatz 1 besteht nicht für solche Beschäftigte, die insbesondere wegen der durch die Feiertage bedingte Mehrarbeit als Aushilfen eingestellt werden. Es besteht auch kein Anspruch auf einen bezahlten freien Tag.

7 Nachtarbeit

Arbeitsleistung, die in einem Umfang von mindestens zwei Stunden pro Schicht in der Zeit von 23.00 Uhr bis 6.00 Uhr erbracht wird, ist mit einem Zuschlag von 15 % des Bruttostundenentgelts gemäß den Bestimmungen des Entgelttarifvertrages zu vergüten.

8 Zuschläge für Sonn-, Feiertags- und Nachtarbeit richten sich ausschließlich nach diesem Tarifvertrag. Hiervon kann zugunsten der Beschäftigten abgewichen werden. Bestehende einzelvertragliche

Regelungen oder Betriebsvereinbarungen zugunsten der Beschäftigten bleiben unberührt. Die Arbeitgeber verzichten auf ihr Recht, entsprechende Betriebsvereinbarungen zu kündigen.

Freiwillig gewährte oder einzelvertraglich vereinbarte Zuschläge für Sonn-, Feiertags- und Nachtarbeit können auf tarifliche Zuschläge für Sonn-, Feiertags- und Nachtarbeit angerechnet werden.

9 Ruhepausen und Ruhezeiten

Ruhepausen sind keine Arbeitszeit. Der Arbeitgeber gibt den Beschäftigten Lage und Dauer der Ruhepausen bekannt. Die Lage und die Länge der Ruhepausen richten sich nach dem Arbeitszeitgesetz.

Zwischen Ende und Beginn einer Arbeitsschicht muss eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens zwölf Stunden liegen.

10 Dienstpläne

Die Dienstpläne werden mindestens für eine Woche im Voraus erstellt und den Beschäftigten durch Aushang bekannt gegeben. In den Dienstplänen werden Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit festgehalten.

Bei kurzfristig notwendigen Änderungen eines Dienstplanes wegen außergewöhnlichen Naturereignissen, unvorhersehbaren Ausfällen von Beschäftigten oder vergleichbaren Härtefällen, die die betrieblichen Abläufe stören, entscheidet der Arbeitgeber unter Beachtung billigen Ermessens. Der Betriebsrat ist über die Änderungen unverzüglich zu unterrichten. Bezüglich der Beteiligung können mit dem Betriebsrat nähere Regelungen getroffen werden.

11 Dokumentation

Mehrarbeitsstunden, freie Tage etc. werden in betriebsspezifischen Unterlagen gesondert festgehalten und können von den Beschäftigten eingesehen werden.

§ 5 Teilzeit

- 1 Bei Beschäftigten in Teilzeit bestimmen sich die Arbeitszeit und die Lage der Arbeitszeit nach der zwischen den Arbeitsvertragsparteien getroffenen Vereinbarung.
- 2 Bei Teilzeitkräften richtet sich die Höhe des Arbeitsentgelts nach den Bestimmungen des Entgelttarifvertrages und der jeweiligen Teilzeitquote, d.h. dem Verhältnis der vertraglichen Arbeitszeit zur regelmäßigen Arbeitszeit einer Vollzeitkraft.
- 3 Die sonstigen tariflichen Leistungen stehen Teilzeitkräften anteilig entsprechend dem Verhältnis der von ihnen regelmäßig (für den Zeitraum von zwölf Monaten) erbrachten tatsächlichen Arbeitszeit zur regelmäßigen Arbeitszeit einer Vollzeitkraft zu, sofern in diesem Tarifvertrag nichts anderes bzw. abweichendes geregelt ist.
- 4 Sofern regelmäßig (über einen Zeitraum von drei Monaten) Arbeit, die über die vereinbarte Wochenarbeitszeit hinausgeht, angeordnet, gebilligt oder geduldet sowie geleistet wird, kann der/die Beschäftigte eine entsprechende Neugestaltung des Arbeitsvertrages verlangen. Dies gilt nicht für Arbeitsverhältnisse mit Jahresarbeitszeitkonten gemäß § 4 Ziff. 3.
- 5 Bei Teilzeitkräften ist Mehrarbeit nur diejenige Arbeitszeit, die über die regelmäßige monatliche Arbeitszeit einer Vollzeittätigkeit nach § 4 Ziff. 1 hinausgeht.

§ 6 Krankheit von Beschäftigten

Im Falle der krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit von Beschäftigten gelten die Vorschriften des Entgeltfortzahlungsgesetzes.

Während der krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit bis zur Dauer von sechs Wochen ist das Durchschnittsentgelt der letzten zwölf Monate zu bezahlen (Referenzperiodenprinzip). Sonderzahlungen (einschließlich Urlaubsgeld und Jahressonderzuwendung) werden bei der Berechnung des Durchschnittsentgelts nicht berücksichtigt.

Hat sich binnen der letzten zwölf Monate vor der Arbeitsunfähigkeit die vertragliche Arbeitszeit des/der Beschäftigten durch Vertragsänderung erhöht oder ermäßigt, so ist für die Höhe der Entgeltfortzahlung dasjenige Durchschnittsentgelt maßgeblich, das nach der Arbeitszeitänderung gezahlt wurde oder gezahlt werden sollte. Dies gilt nicht, wenn die Vertragsänderung nur vorübergehender Natur ist. In diesem Fall ist das Durchschnittsentgelt der letzten zwölf Monate oder bei kürzerer Betriebszugehörigkeit das Durchschnittsentgelt dieses Zeitraumes Berechnungsgrundlage für die Entgeltfortzahlung (ohne Sonderzahlungen).

Im Einzelfall einer krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit können die Arbeitsvertragsparteien einvernehmlich anstelle des tariflichen Referenzperiodenprinzips das gesetzliche Lohnausfallprinzip bei der Entgeltfortzahlung anwenden. Beschäftigte dürfen dadurch nicht schlechter gestellt werden.

§ 7 Erholungsurlaub

Beschäftigte und Auszubildende haben für jedes Kalenderjahr einen Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub. Der volle Anspruch wird erstmals nach sechsmonatiger Betriebszugehörigkeit erworben.

1 Höhe

Die Höhe des Jahresurlaubs richtet sich nach der Betriebszugehörigkeit. Sie beträgt bei einer Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit auf 5 Arbeitstage in der Kalenderwoche:

im 1. und 2. Jahr der Betriebszugehörigkeit	25 Arbeitstage
im 3. und 4. Jahr der Betriebszugehörigkeit	27 Arbeitstage
im 5. und 6. Jahr der Betriebszugehörigkeit	29 Arbeitstage
ab dem 7. Jahr der Betriebszugehörigkeit	30 Arbeitstage

Für Beschäftigte, die bis zum 30. Juni eines Jahres in den Betrieb eintreten, gilt das Eintrittsjahr als erstes Jahr der Betriebszugehörigkeit im Sinne dieser Regelung.

Erfolgt die Übernahme einer/eines Auszubildenden im Anschluss an die abgeschlossene Ausbildung, so sind die Ausbildungsjahre bei der Ermittlung der Betriebszugehörigkeit anzurechnen.

Für eine Urlaubswoche sind grundsätzlich 5 Urlaubstage (Montag bis Freitag) anzurechnen; dabei sind gesetzliche Feiertage, die in diesen Zeitraum (Montag bis Freitag) fallen, nicht als Urlaubstag anzurechnen. Wenn die Arbeitszeit des/der Beschäftigten in der Woche auf 6 Tage verteilt wird, gilt dies entsprechend, wenn der Feiertag in den Zeitraum Montag bis Samstag fällt.

2 Jugendliche, Schwerbehinderte und Berufsschüler

Für den Erholungsurlaub von jugendlichen Beschäftigten und für den Zusatzurlaub für Schwerbehinderte und diesen gleichgestellten Behinderten gelten die jeweiligen gesetzlichen Bestimmungen.

Der Urlaub soll Berufsschülerinnen und Berufsschülern in der Zeit der Berufsschulferien gewährt werden. Soweit er nicht in den Berufsschulferien gewährt wird, ist für jeden Berufsschultag, an dem die Berufsschule während des Urlaubs besucht wird, ein weiterer Urlaubstag zu gewähren.

3 Winterurlaub/Saisonbetriebe

Muss der gesamte Jahresurlaub aus betrieblichen Gründen in der Zeit vom 1. November bis 31. März genommen werden, so erhöht sich der Urlaubsanspruch für je 10 Tage Urlaub, die in dieser Zeit liegen, um einen weiteren Urlaubstag. Dies gilt nicht für Saisonbetriebe.

4 Urlaubsantritt

Bei dringender betrieblicher Notwendigkeit kann der Arbeitgeber verlangen, dass Beschäftigte den vom Arbeitgeber genehmigten Urlaub nicht antreten. In diesem Fall hat der Arbeitgeber den Beschäftigten die daraus entstehenden Kosten gegen Nachweis zu erstatten. Auf die Höhe dieser Kosten soll der/die Beschäftigte hinweisen, sobald der Arbeitgeber zum Nichtantritt auffordert.

5 Urlaubsentgelt

Während des Urlaubs ist das Durchschnittsentgelt der letzten zwölf Monate zu bezahlen (Referenzperiodenprinzip). Sonderzahlungen (einschließlich Urlaubsgeld und Jahressonderzuwendung) werden bei der Berechnung des Durchschnittsentgelts nicht berücksichtigt.

Hat sich binnen der letzten zwölf Monate vor Urlaubsantritt die vertragliche Arbeitszeit des/der Beschäftigten durch Vertragsänderung erhöht oder ermäßigt, so ist für die Höhe der Entgeltfortzahlung dasjenige Durchschnittsentgelt maßgeblich, das nach der Arbeitszeitänderung gezahlt wurde oder gezahlt werden sollte. Dies gilt nicht, wenn die Vertragsänderung nur vorübergehender Natur ist. In diesem Fall ist das Durchschnittsentgelt der letzten zwölf Monate oder bei kürzerer Betriebszugehörigkeit das Durchschnittsentgelt dieses Zeitraumes Berechnungsgrundlage für die Entgeltfortzahlung (ohne Sonderzahlungen).

6 Eintritt und Ausscheiden während des Kalenderjahres

Beschäftigte, die während des laufenden Kalenderjahres eintreten oder ausscheiden, erhalten für jeden vollen Monat, den sie beim Arbeitgeber beschäftigt sind, 1/12 des Jahresurlaubs. Der Anspruch wird auf volle Urlaubstage aufgerundet. Mit mindestens 15 Tagen angebrochene Monate gelten als volle Monate. Beschäftigte, die nach erfüllter Wartezeit in der zweiten Hälfte eines Kalenderjahres ausscheiden, erhalten jedoch mindestens 20 Arbeitstage Erholungsurlaub.

Ein für dasselbe Kalenderjahr von einem früheren Arbeitgeber bereits gewährter oder abgegotener Erholungsurlaub wird angerechnet.

Wurde einem/einer Beschäftigten beim Ausscheiden im laufenden Kalenderjahr bereits mehr Urlaub gewährt, als ihm/ihr zum Zeitpunkt des Ausscheidens gesetzlich zugestanden hätte, so können die für die Urlaubszeit zu viel bezahlten Bezüge nicht zurückgefordert werden.

Beim Ausscheiden ist der Erholungsurlaub in der Kündigungsfrist zu nehmen. Ist während der Kündigungsfrist eine Urlaubsgewährung nicht möglich, so wird der Urlaubsanspruch in Geld abgegolten.

§ 8 Urlaubsgeld

- 1 Beschäftigte erhalten zusammen mit dem Arbeitsentgelt für den Monat Juli des jeweiligen Kalenderjahres ein Urlaubsgeld. Der Anspruch auf Urlaubsgeld entsteht nur, wenn zum 1. Juli (Stichtag) eine ununterbrochene Betriebszugehörigkeit von zwölf Monaten besteht.
- 2 Der Anspruch entsteht nicht, wenn das Arbeitsverhältnis am Stichtag gekündigt ist. Dies gilt nicht für den Fall einer betriebsbedingten Kündigung durch den Arbeitgeber.
- 3 Der Arbeitgeber kann das Urlaubsgeld für jeden vollen Kalendermonat um 1/12 kürzen, in dem sich Beschäftigte in der Elternzeit, beim Wehr- oder Ersatzdienst befinden. Dies gilt nicht, wenn sie während dieser Zeit bei ihrem Arbeitgeber Teilzeitarbeit leisten.
- 4 Die Höhe des Urlaubsgeldes beträgt:

im 1. und 2. Beschäftigungsjahr	415,00 €
im 3. und 4. Beschäftigungsjahr	466,00 €
im 5. und 6. Beschäftigungsjahr	517,00 €
ab dem 7. Beschäftigungsjahr	568,00 €

Als erstes Beschäftigungsjahr im Sinne dieser Regelung gilt das Beschäftigungsjahr, in dem der/die Beschäftigte erstmalig einen Anspruch auf Zahlung des Urlaubsgeldes hat.

Für Neueinstellungen mit Beschäftigungsbeginn ab dem 1. Januar 2015 beträgt die Höhe des Urlaubsgeldes:

- 2015: 100 Euro
- 2016: 100 Euro
- 2017: 150 Euro
- 2018: 250 Euro

Nach August 2018 berechnet sich das Urlaubsgeld dieser Beschäftigten wie dasjenige für Bestandsmitarbeiter (Beschäftigungsbeginn vor

dem 1. Januar 2015) gemäß der obigen Tabelle. Hierbei werden die tatsächlichen Betriebszugehörigkeiten zugrunde gelegt.

- 5 Auszubildende erhalten ein Urlaubsgeld in Höhe von 50 % ihrer gleichzeitig bezogenen monatlichen Ausbildungsvergütung.
- 6 Freiwillige oder einzelvertraglich vereinbarte Sonderzahlungen, die im Zusammenhang mit dem Urlaubsgeld gewährt werden, können auf das Urlaubsgeld angerechnet werden.

§ 9 Freistellung in besonderen Fällen

Während einer bezahlten Freistellung ist das Durchschnittsentgelt der letzten zwölf Monate zu bezahlen. Sonderzahlungen (einschließlich Urlaubsgeld und Jahressonderzuwendung) werden bei der Berechnung des Durchschnittsentgelts nicht berücksichtigt. Der Arbeitgeber kann einen entsprechenden Nachweis über den der Freistellung zugrunde liegenden Sachverhalt verlangen. Die nachfolgend genannten besonderen Fälle einer Freistellung sind eine abschließende Regelung.

1 Besondere Ereignisse

In den folgenden Fällen stellt der Arbeitgeber Beschäftigte unter Fortzahlung der Bezüge zwei Tage von der Arbeitsleistung frei:

- 1.1 Eheschließung bzw. Eingehung einer Lebenspartnerschaft des/der Beschäftigten oder eines Kindes des/der Beschäftigten oder eines Kindes seines/ihres Ehegatten/Lebenspartners
- 1.2 Silberne oder goldene Hochzeit des/der Beschäftigten
- 1.3 Niederkunft der Ehefrau/Lebenspartnerin des/der Beschäftigten
- 1.4 Umzug/Wohnungswechsel des/der Beschäftigten mit eigenem Hausstand
- 1.5 Tod und Beerdigung des Ehegatten/Lebenspartners, eines Kindes oder Elternteils des/der Beschäftigten oder seines/ihres Ehegatten/Lebenspartners
- 1.6 Beerdigung eines Geschwisters des/der Beschäftigten oder seines/ihres Ehegatten/Lebenspartners

Lebenspartnerschaft in diesem Sinne ist nur eine solche nach dem LPartG. Lebenspartner sind hingegen sowohl solche nach dem LPartG als auch eheähnliche Lebensgemeinschaften mit gemeinsamem Hausstand.

Die Arbeitsbefreiung ist in unmittelbarem Zusammenhang mit dem Ereignis zu beantragen und zu gewähren. Der Anspruch auf Freistellung besteht nur, wenn für den betreffenden Zeitpunkt nicht bereits aus einem anderen Grund keine Arbeitsleistung geschuldet wird, z. B. wegen Urlaub, Freizeitausgleich, Krankheit.

2 Erkrankung des Kindes

Beschäftigte sind bei der Erkrankung eines Kindes freizustellen, soweit die Voraussetzungen des § 45 SGB V erfüllt sind. In diesem Rahmen wird Beschäftigten der Unterschiedsbetrag zwischen dem nachgewiesenen Krankengeld und dem Nettoverdienst als Zuschuss gezahlt. Der Zuschuss ist brutto zu entrichten.

Beschäftigte, die mangels gesetzlicher Versicherungspflicht keinen Anspruch aus § 45 SGB V haben, werden bei schwerer Krankheit des eigenen Kindes bis zu drei Tage unter Fortzahlung der Bezüge von der Arbeitsleistung freigestellt, wenn und soweit keine andere in dem gleichen Haushalt lebende Person zur Beaufsichtigung und Betreuung in der Lage ist, das Kind das zwölfte Lebensjahr noch nicht vollendet hat und es nach ärztlichem Zeugnis erforderlich ist.

3 Gewerkschaftliche Ehrenämter

Mitglieder der NGG-Tarifkommission sind für die Teilnahme an Sitzungen der Kommission im Zusammenhang mit den Tarifverträgen dieses Geltungsbereichs unter Fortzahlung der Vergütung freizustellen. Dies gilt ebenso für gewählte Delegierte der Delegierten-, Landesbezirkskonferenzen und Gewerkschaftstage der NGG.

Das Einladungsschreiben ist dem Arbeitgeber vorher und rechtzeitig zur Kenntnis zu geben und gilt als Nachweis.

Der Freistellungsanspruch von Betriebsräten richtet sich nach den Vorschriften des Betriebsverfassungsgesetzes.

§ 10 Tarifliche Elternzeit

Beschäftigte mit einer Betriebszugehörigkeit von mindestens fünf Jahren bei Geburt ihres Kindes können im Anschluss an die voll in Anspruch genommene gesetzliche Elternzeit einen Zeitraum von bis zu 6 Monaten zur Betreuung ihres Kindes beanspruchen (tarifliche Elternzeit).

Bei mehreren Kindern entfällt der Anspruch auf tarifliche Elternzeit insoweit, als dass Beschäftigte dadurch unter Einrechnung der Schutzfristen und der gesetzlichen Elternzeit eine betriebliche Abwesenheit von mehr als 7 Jahren seit Geburt des ersten Kindes aufweisen würden.

Die tarifliche Elternzeit endet spätestens 3 ½ Jahre, bei der Übertragung der Elternzeit 8 ½ Jahre nach Geburt des Kindes.

Die Inanspruchnahme der tariflichen Elternzeit muss vier Monate vor dem Ende der gesetzlichen Elternzeit schriftlich angemeldet werden. Bei einer späteren Geltendmachung ist die tarifliche Elternzeit nur im Einvernehmen mit dem Arbeitgeber möglich.

Während der tariflichen Elternzeit ruht das Arbeitsverhältnis. Die Zeit der tariflichen Elternzeit wird auf die Betriebszugehörigkeitszeiten angerechnet, nicht jedoch auf die tatsächlichen Beschäftigungszeiten, die für die Eingruppierung nach § 2 des Entgelttarifvertrages relevant sind. Eine solche Anrechnung nach Maßgabe von § 2 Ziff. 4 des Entgelttarifvertrages erfolgt nur, wenn während der Elternzeit beim Arbeitgeber in Teilzeit gearbeitet wird.

§ 11 Jahressonderzuwendung

1 Beschäftigte erhalten zusammen mit dem Arbeitsentgelt für den Monat November des jeweiligen Kalenderjahres eine Jahressonderzuwendung. Der Anspruch auf die Jahressonderzuwendung entsteht nur, wenn zum 1. Dezember (Stichtag) eine ununterbrochene Betriebszugehörigkeit von zwölf Monaten besteht.

2 Der Anspruch entsteht nicht, wenn das Arbeitsverhältnis am Stichtag gekündigt ist. Dies gilt nicht für den Fall einer betriebsbedingten Kündigung durch den Arbeitgeber. Eine Rückzahlungsklausel kann vereinbart werden, nach der Beschäftigte die Jahressonderzuwendung an den Arbeitgeber zurückzahlen haben, wenn das Arbeitsverhältnis bis zum 31. März des Folgejahres aufgrund einer Eigenkündigung oder einer Kündigung, die der/die Beschäftigte zu vertreten hat, endet.

3 Der Arbeitgeber kann die Jahressonderzuwendung für jeden vollen Kalendermonat um 1/12 kürzen, in dem sich Beschäftigte in der Elternzeit, beim Wehr- oder Ersatzdienst befinden. Dies gilt nicht, wenn sie während dieser Zeit bei ihrem Arbeitgeber Teilzeitarbeit leisten.

4 Die Höhe der Jahressonderzuwendung beträgt:

im 1. und 2. Beschäftigungsjahr	415,00 €
im 3. und 4. Beschäftigungsjahr	466,00 €
im 5. und 6. Beschäftigungsjahr	491,00 €
im 7. und 8. Beschäftigungsjahr	517,00 €
ab dem 9. Beschäftigungsjahr	568,00 €

Als erstes Beschäftigungsjahr im Sinne dieser Regelung gilt das Beschäftigungsjahr, in dem der/die Beschäftigte erstmalig einen Anspruch auf Zahlung der Jahressonderzuwendung hat.

Für Neueinstellungen mit Beschäftigungsbeginn ab dem 1. Januar 2015 beträgt die Höhe der Jahressonderzuwendung:

- 2015: 100 Euro
- 2016: 100 Euro
- 2017: 150 Euro

Ab dem Jahr 2018 berechnet sich die Jahressonderzuwendung dieser Beschäftigten wie diejenige für Bestandsmitarbeiter (Beschäftigungsbeginn vor dem 1. Januar 2015) gemäß der obigen Tabelle. Hierbei werden die tatsächlichen Betriebszugehörigkeiten zugrunde gelegt.

5 Auszubildende erhalten eine Jahressonderzuwendung in Höhe von 50 % ihrer gleichzeitig bezogenen monatlichen Ausbildungsvergütung.

6 Freiwillige oder einzelvertraglich vereinbarte Sonderzahlungen, die im Zusammenhang mit der Jahressonderzuwendung gewährt werden, können auf die Jahressonderzuwendung angerechnet werden.

§ 12 Arbeits- und Schutzkleidung

1 Bereitstellung von Arbeitskleidung

Der Arbeitgeber stellt den Beschäftigten kostenfrei die notwendige Arbeitskleidung (außer Schuhe) und Kopfbedeckung zur Verfügung. Dies gilt nicht, soweit übliche Kleidung getragen werden darf. Die Kostentragungspflicht gilt nicht für Beschäftigte in der Verwaltung.

Bei der Beschaffung der Arbeitskleidung hat der Arbeitgeber besonders auf den Tragekomfort und ergonomische Gesichtspunkte (vgl. HdA Humanisierungsprojekte) sowie auf die Würde der Beschäftigten Rücksicht zu nehmen.

Die vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellte Arbeitskleidung (einschließlich Dienstmütze) ist während der Arbeitszeit von den Beschäftigten im Restaurantbetrieb zu tragen. Die vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellte Arbeitskleidung ist sorgfältig zu behandeln und darf von den Beschäftigten nicht zum Zwecke der privaten Lebensführung verwendet werden. Unter dem tariflichen Begriff der „Arbeitskleidung“ ist „Berufskleidung“ im steuerrechtlichen Sinne zu verstehen.

2 Reinigung und Neubeschaffung von Arbeitskleidung

Der Arbeitgeber veranlasst die kostenlose Wäsche bzw. Reinigung und Neubeschaffung der Arbeitskleidung entsprechend der betrieblichen Regelung. Eine einzelvertragliche Vereinbarung über eine pauschale Abgeltung der Wäsche und Reinigung ist möglich. Die Pauschale muss angemessen dotiert sein.

3 Abweichende Regelungen für Arbeitskleidung

Bei Schichtführern/innen, Restaurant-Assistenten/innen, Restaurantleitern/innen und Führungskräften oberhalb der Restaurantleiter-ebene kann einseitig durch den Arbeitgeber eine von Ziffer 2 abweichende Regelung getroffen werden.

4 Schutzkleidung

Gesetzlich vorgeschriebene Schutzkleidung und Sicherheitsschuhe stellt der Arbeitgeber kostenfrei zur Verfügung.

5 Umkleide- und Aufenthaltsräume

Im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen stellt der Arbeitgeber angemessene Umkleide- und Aufenthaltsräume zur Verfügung. Diese beinhalten verschließbare Schrankfächer für persönliche Gegenstände.

§ 13 Vermögenswirksame Leistungen

1 Voraussetzungen

Beschäftigte erhalten nach einer ununterbrochenen Betriebszugehörigkeit von 12 Monaten einen Anspruch auf vermögenswirksame Leistungen für jeden Kalendermonat in folgender Höhe:

Betriebszugehörigkeit	Beschäftigte	Auszubildende
Nach 12 Monaten	13,29 €	6,65 €
Nach 36 Monaten	19,94 €	9,97 €
Nach 60 Monaten	26,59 €	-

Teilzeitkräfte erhalten anteilige vermögenswirksame Leistungen entsprechend ihrer Teilzeitquote.

2 Auszahlung

Vermögenswirksame Leistungen werden für jeden Kalendermonat gezahlt, in dem für wenigstens 15 Tage ein Anspruch auf Arbeitsentgelt besteht. Für Teilzeitkräfte, die an weniger als 5 Arbeitstagen in der Woche arbeiten, gilt dies mit der Maßgabe, dass die maßgebliche

Zahl 15 entsprechend anteilig gekürzt wird. Die Auszahlung erfolgt zusammen mit dem Arbeitsentgelt für den jeweiligen Monat. Ein Wahlrecht zwischen einer Barauszahlung und vermögenswirksamen Leistungen ist ausgeschlossen.

3 Anzeige der Anlageart

Der/Die Beschäftigte hat dem Arbeitgeber spätestens einen Monat vor der erstmaligen Fälligkeit der vermögenswirksamen Leistungen schriftlich die gewählte Anlageart (§ 2 Abs. 1 des Fünften Vermögensbildungsgesetzes) sowie das Anlageinstitut mit Kontonummer bekannt zu geben und die erforderlichen Unterlagen und Nachweise einzureichen. Er/Sie kann zwischen den Anlagearten frei wählen. Die Anlageart und das Anlageinstitut soll innerhalb eines Kalenderjahrs beibehalten werden.

Unterlässt der/die Beschäftigte die rechtzeitige Anzeige der in Abs. 1 genannten Angaben, so entfällt der Anspruch auf vermögenswirksame Leistungen für den jeweiligen Fälligkeitszeitraum.

§ 14 Beendigung des Arbeitsverhältnisses

1 Beendigung durch Kündigung

Die Kündigungsfrist richtet sich nach der Betriebszugehörigkeit. Nach Ablauf der Probezeit ist das Arbeitsverhältnis für beide Seiten mit folgenden Fristen kündbar:

Für gewerbliche Beschäftigte bei einer Betriebszugehörigkeit

bis zu 1 Jahr	2 Wochen
bis zu 3 Jahren	3 Wochen
bis zu 5 Jahren	4 Wochen
nach 5 Jahren	1 Monat zum Monatsende
nach 10 Jahren	3 Monate zum Monatsende
nach 20 Jahren	3 Monate zum Quartalsende

Für Angestellte bei einer Betriebszugehörigkeit

bis zu 5 Jahren	6 Wochen zum Quartalsende
von mehr als 5 Jahren	3 Monate zum Quartalsende
von mehr als 8 Jahren	4 Monate zum Quartalsende
von mehr als 10 Jahren	5 Monate zum Quartalsende
von mehr als 12 Jahren	6 Monate zum Quartalsende

2 Nach einer Betriebszugehörigkeit von 10 Jahren und Vollendung des 55. Lebensjahres ist das Arbeitsverhältnis durch den Arbeitgeber nur noch aus wichtigem Grund kündbar. Davon ausgenommen sind Änderungskündigungen und Kündigungen bei Betriebsänderungen (Betriebsstillegung).

3 Befristung zum Renteneintritt und bei Erwerbsminderung

Das Arbeitsverhältnis endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf, mit Ablauf des Monats, in dem der/die Beschäftigte erstmals Anspruch auf ungekürzte Regelaltersrente nach den Bestimmungen der gesetzlichen Rentenversicherung hat oder haben würde, wenn er in der gesetzlichen Rentenversicherung versichert wäre.

Das Arbeitsverhältnis endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf, mit Ablauf des Monats, in dem der/die Beschäftigte einen Anspruch auf eine volle, zeitlich unbefristete Erwerbsminderungsrente hat.

4 Zeugnis und Arbeitspapiere

Nach der Kündigung ist den Beschäftigten auf Wunsch innerhalb von 14 Tagen ein Zwischenzeugnis auszustellen. Nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses ist den Beschäftigten ein endgültiges Zeugnis auszustellen. Der/Die Beschäftigte kann ein qualifiziertes Zeugnis verlangen, das sich auf die Leistungen und die Führung während der Beschäftigung erstreckt. Die Beurteilung im endgültigen Zeugnis darf nur dann von der Beurteilung im Zwischenzeugnis abweichen, wenn der/die Beschäftigte in der Zwischenzeit durch sein/ihr Verhalten oder seine/ihre Leistung hierzu Anlass gegeben hat.

Den Beschäftigten sind unmittelbar nach bzw. bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses die entsprechenden Arbeitspapiere und Bescheinigungen auszuhändigen.

§ 15 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.

§ 16 Schlichtungsausschuss

1 Zur Beilegung von Streitigkeiten über die Auslegung der Tarifverträge ist ein Schlichtungsausschuss zu bilden. Dieser wird paritätisch von beiden Vertragsparteien besetzt. Er soll in der Regel aus jeweils drei Personen bestehen.

2 Das Schlichtungsverfahren findet auf Antrag einer Tarifvertragspartei statt. Die Tarifvertragsparteien sind verpflichtet, sich auf das Schlichtungsverfahren einzulassen. Der Schlichtungsausschuss soll zügig nach der Antragstellung die Verhandlungen aufnehmen und versuchen, über einen Verzicht auf die Einhaltung der tariflichen Ausschlussfristen eine Einigung herbeiführen.

- 3 Aufgabe des Schlichtungsausschusses ist es, eine verbindliche Einigung über Auslegungsstreitigkeiten vorzubereiten und den Organen der Tarifvertragsparteien zur endgültigen Entscheidung vorzulegen.
- 4 Die Verhandlungen des Schlichtungsausschusses sind nicht öffentlich. Über die Verhandlung ist ein Sitzungsprotokoll zu erstellen.
- 5 Die Verhandlungen sollen offen und fair geführt werden. Alle Mitglieder des Schlichtungsausschusses sind für die Informiertheit des Schlichtungsausschusses mitverantwortlich.
- 6 Jede Tarifvertragspartei trägt die Kosten für die von ihr gestellten Vertreter und etwaige von ihr benannten Auskunftspersonen und Sachverständige.
- 7 Die Zuständigkeit der Arbeitsgerichte wird durch das Schlichtungsverfahren nicht berührt.

§ 17 Schlussbestimmungen

- 1 **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.
- 2 **Inkrafttreten und Laufzeit**
Dieser Tarifvertrag tritt am 1. Januar 2015 in Kraft. Er kann mit einer Frist von drei Monaten zum Ende des Kalenderhalbjahrs, erstmalig zum 31. Dezember 2019 gekündigt werden.
- 3 **Ersetzung vorangegangener Tarifverträge**
Dieser Tarifvertrag ersetzt mit seinem Inkrafttreten die vorangegangenen Manteltarifverträge zwischen den Tarifvertragsparteien.

4 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 vollständig 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 978-3-942430-38-8