

ENTGELT TARIF VERTRAG

FÜR DIE
SYSTEMGASTRONOMIE

AB 1.1.2020

INHALT

§1 GELTUNGSBEREICH	4
§2 EINGRUPPIERUNG UND TARIFGRUPPEN	5
§3 ENTGELT	13
§4 BEZUGSGRÖSSE DER ENTGELTTABELLEN	18
§5 AUSSCHLUSSFRIST	18
§6 SCHLUSSBESTIMMUNGEN	19
TARIFLICHE KURZARBEIT FÜR DIE SYSTEMGASTRONOMIE	20

ENTGELTTARIFVERTRAG FÜR DIE SYSTEMGASTRONOMIE

Zwischen dem

Bundesverband der Systemgastronomie e.V.,
vertreten durch das Präsidium,
Wilhelm-Wagenfeld-Straße 20, 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*, 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.

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

§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 Einzelaktivitäten, die für sich alleine betrachtet unterschiedlichen Tarifgruppen zuzuordnen wären, so richtet sich die Eingruppierung nach der überwiegenden Einzelaktivität.

Die Tätigkeit im Rotationssystem beinhaltet überwiegend verschiedenartige, sich abwechselnde Einzelaktivitäten. 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

• Rotationsystem

Die Beschäftigung im Rotationsystem 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*. Zu den Tätigkeiten im Rotationsystem gehören ferner auch Reinigungsarbeiten im Sanitär- und Hygienebereich des Restaurants.

• 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.

* zur Tages- oder Nachtzeit

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 zu entsprechenden 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 12 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 12 Monaten
- ▶ Einfache Tätigkeit in der Verwaltung (Sortierarbeiten, Ablage, einfache Daten eingabe 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.

Zwischen dem 1. Januar 2020 und dem 30. Juni 2020 gelten die Regelungen des ETV vom 14. Juli 2017, insbesondere die Regelungen in § 3 ETV zu den Bruttoentgelten und Ausbildungsvergütungen (brutto), fort.

Gültig ab 1.7.2020	BRUTTOSTUNDEN- ENTGELT IN €	BRUTTOMONATS- ENTGELT IN €
TARIFGRUPPE 1	9,84	1.663
TARIFGRUPPE 2	10,00	1.690
TARIFGRUPPE 3	10,38	1.754
TARIFGRUPPE 4	11,28	1.906
TARIFGRUPPE 5	12,81	2.165
TARIFGRUPPE 6	14,24	2.407
TARIFGRUPPE 7	15,12	2.555
TARIFGRUPPE 8	15,96	2.697
TARIFGRUPPE 9	17,32	2.927
TARIFGRUPPE 10	18,82	3.181
TARIFGRUPPE 11	20,38	3.444
TARIFGRUPPE 12	22,04	3.725

Gültig ab 1.7.2020	MONATLICHE AUSBILDUNGSVERGÜTUNG IN € (BRUTTO)
AZUBI 1. JAHR	819
AZUBI 2. JAHR	915
AZUBI 3. JAHR	1.021

Gültig ab 1.1.2021	BRUTTOSTUNDEN- ENTGELT IN €	BRUTTOMONATS- ENTGELT IN €
TARIFGRUPPE 1	10,33	1.746
TARIFGRUPPE 2	10,50	1.775
TARIFGRUPPE 3	10,90	1.842
TARIFGRUPPE 4	11,84	2.001
TARIFGRUPPE 5	13,44	2.271
TARIFGRUPPE 6	14,95	2.527
TARIFGRUPPE 7	15,87	2.682
TARIFGRUPPE 8	16,75	2.831
TARIFGRUPPE 9	18,18	3.072
TARIFGRUPPE 10	19,75	3.338
TARIFGRUPPE 11	21,39	3.615
TARIFGRUPPE 12	23,14	3.911

Gültig ab 1.1.2022	BRUTTOSTUNDEN- ENTGELT IN €	BRUTTOMONATS- ENTGELT IN €
TARIFGRUPPE 1	10,82	1.829
TARIFGRUPPE 2	11,00	1.859
TARIFGRUPPE 3	11,42	1.930
TARIFGRUPPE 4	12,40	2.096
TARIFGRUPPE 5	14,08	2.380
TARIFGRUPPE 6	15,66	2.647
TARIFGRUPPE 7	16,62	2.809
TARIFGRUPPE 8	17,55	2.966
TARIFGRUPPE 9	19,04	3.218
TARIFGRUPPE 10	20,69	3.497
TARIFGRUPPE 11	22,41	3.787
TARIFGRUPPE 12	24,24	4.097

Gültig ab 1.1.2021	MONATLICHE AUSBILDUNGSVERGÜTUNG IN € (BRUTTO)
AZUBI 1. JAHR	860
AZUBI 2. JAHR	961
AZUBI 3. JAHR	1.072

Gültig ab 1.1.2022	MONATLICHE AUSBILDUNGSVERGÜTUNG IN € (BRUTTO)
AZUBI 1. JAHR	901
AZUBI 2. JAHR	1.006
AZUBI 3. JAHR	1.123

Gültig ab 1.1.2023	BRUTTOSTUNDEN- ENTGELT IN €	BRUTTOMONATS- ENTGELT IN €
TARIFGRUPPE 1	11,31	1.911
TARIFGRUPPE 2	11,50	1.944
TARIFGRUPPE 3	11,94	2.018
TARIFGRUPPE 4	12,96	2.190
TARIFGRUPPE 5	14,72	2.488
TARIFGRUPPE 6	16,38	2.768
TARIFGRUPPE 7	17,38	2.937
TARIFGRUPPE 8	18,34	3.099
TARIFGRUPPE 9	19,91	3.365
TARIFGRUPPE 10	21,63	3.655
TARIFGRUPPE 11	23,43	3.960
TARIFGRUPPE 12	25,34	4.282

Gültig ab 1.1.2023	MONATLICHE AUSBILDUNGSVERGÜTUNG IN € (BRUTTO)
AZUBI 1. JAHR	942
AZUBI 2. JAHR	1.052
AZUBI 3. JAHR	1.174

Gültig ab 1.12.2023	BRUTTOSTUNDEN- ENTGELT IN €	BRUTTOMONATS- ENTGELT IN €
TARIFGRUPPE 1	11,80	1.994
TARIFGRUPPE 2	12,00	2.028
TARIFGRUPPE 3	12,46	2.106
TARIFGRUPPE 4	13,53	2.287
TARIFGRUPPE 5	15,36	2.596
TARIFGRUPPE 6	17,09	2.888
TARIFGRUPPE 7	18,13	3.064
TARIFGRUPPE 8	19,14	3.235
TARIFGRUPPE 9	20,78	3.512
TARIFGRUPPE 10	22,57	3.814
TARIFGRUPPE 11	24,45	4.132
TARIFGRUPPE 12	26,44	4.468

Gültig ab 1.12.2023	MONATLICHE AUSBILDUNGSVERGÜTUNG IN € (BRUTTO)
AZUBI 1. JAHR	983
AZUBI 2. JAHR	1.098
AZUBI 3. JAHR	1.226

2

Falls ab dem 1. Juli 2020 der Abstand zwischen dem gesetzlichen Mindestlohn und dem Bruttostundenentgelt in einer Tarifgruppe den Betrag von 0,20 € unterschreiten sollte, erhöht sich das Bruttostundenentgelt in dieser Tarifgruppe zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses gesetzlichen Mindestlohns auf einen Betrag, der diesen gesetzlichen Mindestlohn dann um 0,20 € übersteigt.

3

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 Vollzeitätigkeit. Der Umfang der Vollzeitätigkeit 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 Bruttostundenentgelts 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 2020 in Kraft. Er kann mit einer Frist von drei Monaten, erstmalig zum 30. Juni 2024 gekündigt werden. Mit Ausspruch der Kündigung verpflichten sich die Tarifvertragsparteien unverzüglich die Verhandlungen für den Abschluss eines neuen Entgelttarifvertrages 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.

München, 3. März 2020

Bundesverband der
Systemgastronomie e.V.
München

Gewerkschaft
Nahrung-Genuss-Gaststätten
Hamburg

TARIFLICHE KURZARBEIT FÜR DIE SYSTEMGASTRONOMIE

BESTANDTEIL DES BDS/NGG-ENTGELTARIFVERTRAGS VOM 3. MÄRZ 2020

Zwischen dem

Bundesverband der Systemgastronomie e.V.,
vertreten durch das Präsidium,
Wilhelm-Wagenfeld-Straße 20, 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 EINFÜHRUNG VON KURZARBEIT

1

Aufgrund des Coronavirus (SARS-CoV-2/COVID-19) und seinen unmittelbaren Auswirkungen auf den Beschäftigungsbedarf im Betrieb, ist der Arbeitgeber berechtigt, Kurzarbeit einzuführen, längstens bis zum 31. Dezember 2021, um den Fortbestand des Betriebes zu sichern und um betriebsbedingte Kündigungen zu vermeiden.

2

Der Arbeitgeber prüft vor Einführung der Kurzarbeit, ob die gesetzlichen Voraussetzungen gem. §§ 95 ff. SGB III für die Gewährung von Kurzarbeitergeld vorliegen.

3

Die Rechte des Betriebsrats bei der Einführung von Kurzarbeit bleiben unberührt, soweit nicht durch diese Vereinbarung eine abschließende Regelung getroffen ist.

§2 UMFANG DER KURZARBEIT

1

Während der Dauer der Kurzarbeit kann der Arbeitgeber die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit der gesamten Belegschaft oder einem Teil der Belegschaft auf eine kürzere als die regelmäßige Arbeitszeit senken. Das Bruttomonatsentgelt gem. § 3 ETV vermindert sich entsprechend der verkürzten Arbeitszeit.

2

Im Falle einer behördlichen Betriebsschließung wird die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit auf null abgesenkt. Das Bruttomonatsentgelt gem. § 3 ETV beträgt in diesem Fall ebenfalls null und der Beschäftigte* erhält das Kurzarbeitergeld sowie den Zuschuss gem. § 5.

3

Der Arbeitgeber legt nach pflichtgemäßem Ermessen fest, wer von Kurzarbeit betroffen ist. In Betrieben mit Betriebsrat erfolgt die Festlegung im Einvernehmen mit dem Betriebsrat. Bei Nichteinigung entscheidet die Einigungsstelle verbindlich. Von der Kurzarbeit ausgenommen sind:

- ▶ a. Auszubildende und Praktikanten, sowie das mit der Ausbildung beauftragte Personal
- ▶ b. Schwangere Frauen und werdende Väter, die Elterngeld in Anspruch nehmen werden und bei denen der Bezug von Kurzarbeitergeld in den Bemessungszeitraum des Elterngeldes gemäß § 2 BEEG fällt, gegen Nachweis
- ▶ c. Geringfügig Beschäftigte
- ▶ d. Beschäftigte, bei denen die persönlichen Voraussetzungen für den Bezug von Kurzarbeitergeld nicht vorliegen – dies gilt nicht bei Verletzung der Mitwirkungspflichten des Arbeitnehmers gem. § 98 Abs. 4 SGB III.

§3 ANKÜNDIGUNG DER KURZARBEIT

Der Arbeitgeber hat gegenüber dem Beschäftigten eine Ankündigungsfrist von drei Kalendertagen einzuhalten. Im Falle einer behördlichen (Teil-)Betriebschließung wird die Ankündigungsfrist auf einen Kalendertag verkürzt. In Betrieben mit Betriebsrat ist dieser vor Einführung der Kurzarbeit gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG zu beteiligen.

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

§4 ZAHLUNG VON KURZARBEITERGELD

1

Der Arbeitgeber stellt unverzüglich bei der zuständigen Agentur für Arbeit Anträge auf Gewährung von Kurzarbeitergeld. Das Kurzarbeitergeld wird von dem Arbeitgeber bei der üblichen Lohnabrechnung im Folgemonat abgerechnet.

2

Verweigert die Agentur für Arbeit die Zahlung von Kurzarbeitergeld, so ist das volle Arbeitsentgelt während der Kurzarbeitszeit vom Arbeitgeber zu zahlen. Dies gilt nicht bei Verletzung der Mitwirkungspflichten des Arbeitnehmers gem. § 98 Abs. 4 SGB III.

3

Während der Kurzarbeit werden nachfolgende Leistungen aus dem MTV so berechnet, als wäre ohne die Einführung von Kurzarbeit gearbeitet worden:

- ▶ a. Tarifliche Sonderzahlungen (Urlaubsgeld und Jahressonderzuwendung)
- ▶ b. Urlaubsentgelt
- ▶ c. Vermögenswirksame Leistungen

§5 ZUSCHUSS ZUM KURZARBEITERGELD

1

Diejenigen Beschäftigten, die von der Kurzarbeit betroffen sind, erhalten einen Zuschuss zum Kurzarbeitergeld. Die Höhe des Zuschusses errechnet sich aus dem Unterschiedsbetrag zwischen dem infolge des Arbeitsausfalls verminderten Nettoarbeitsentgelt zuzüglich des Kurzarbeitergeldes und 90% des Nettoarbeitsentgelts, das der Beschäftigte ohne Kurzarbeit im Abrechnungszeitraum erhalten hätte.

2

Für die Berechnung des Nettoarbeitsentgelts, das der Beschäftigte ohne Kurzarbeit im Abrechnungszeitraum erhalten hätte, wird auf einen Durchschnittswert der letzten zwölf Monate abgestellt. Bei der Ermittlung des Nettoarbeitsentgelts der letzten zwölf Monate werden die tariflichen Mehrarbeits-, Nacharbeits- und Feiertagszuschläge gem. den Regelungen des MTV mitberücksichtigt.

3

Hat sich binnen der letzten zwölf Monate vor Einführung der Kurzarbeit die vertragliche Arbeitszeit des Beschäftigten durch Vertragsänderung erhöht oder ermäßigt, so ist für die Höhe des bisherigen durchschnittlichen Nettoarbeitsentgelts dasjenige Durchschnittsentgelt maßgeblich, das nach der Arbeitszeitänderung gezahlt wurde.

4

Der Zuschuss zum Kurzarbeitergeld wird zusammen mit der üblichen Lohnzahlung im Folgemonat ausgezahlt.

§6 VERBOT DER MEHRARBEIT

Während der Dauer der Kurzarbeit werden keine Mehrarbeitsstunden angeordnet, geduldet oder gebilligt. In diesem Zeitraum werden Mehrarbeitsstunden nur in dringenden Ausnahmefällen genehmigt.

§7 URLAUB

Der Beschäftigte ist berechtigt, während der Kurzarbeit Urlaub zu nehmen. Der Urlaub ist vom Arbeitgeber zu gewähren, soweit der Urlaubsantrag spätestens sieben Kalendertage vor dem beabsichtigten Urlaubsbeginn beantragt wird und keine dringenden betrieblichen Belange entgegenstehen. Für den Zeitraum der Urlaubsgewährung werden diese Beschäftigten von der Kurzarbeit ausgenommen.

§8 VERÄNDERUNG DER KURZARBEIT

1

Verbessert sich die wirtschaftliche Lage, kann die Kurzarbeit mit einer Ankündigungsfrist von drei Kalendertagen beendet oder der Umfang der Kurzarbeit geändert werden. In Betrieben mit Betriebsrat ist dafür die Zustimmung des Betriebsrats erforderlich.

2

Besteht die Notwendigkeit, die Kurzarbeit innerhalb der Laufzeit dieser Vereinbarung wiederum zu verlängern, ist dies möglich, wenn die Voraussetzungen nach dieser Vereinbarung vorliegen. In Betrieben mit Betriebsrat ist dafür die Zustimmung des Betriebsrats erforderlich.

3

Über Verlängerungen der Kurzarbeit über den in dieser Vereinbarung genannten Zeitraum hinaus muss zwischen den Tarifvertragsparteien eine neue Vereinbarung abgeschlossen werden. Der Arbeitgeber hat den betroffenen Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen die Verlängerung der Kurzarbeit bekannt zu geben.

§9 KÜNDIGUNG

Betriebsbedingte Kündigungen werden für die Laufzeit einer angeordneten Kurzarbeit, und zwei Monate darüber hinaus, für die Beschäftigten, die sich aufgrund der Anordnung in Kurzarbeit befinden, nicht ausgesprochen. Dies gilt nicht im Fall von fehlender Weiterbeschäftigungsmöglichkeit aufgrund von endgültigen (Teil-)Betriebsstilllegungen.

§10 ABWEICHENDE VEREINBARUNGEN

Ergänzende oder abweichende Bestimmungen können durch Betriebsvereinbarung oder einzelvertraglich vereinbart werden, sofern sie nicht zuungunsten für die Beschäftigten von dieser tariflichen Regelung abweichen.

§11 SCHLUSSBESTIMMUNGEN

1

GELTUNGSDAUER UND INKRAFTTRETEN

Diese Vereinbarung tritt am 1. Januar 2021 in Kraft, ist Bestandteil des Entgelttarifvertrags zwischen BdS und NGG vom 3. März 2020 und ersetzt mit ihrem Inkrafttreten die Vereinbarung zur tariflichen Kurzarbeit in der Systemgastronomie vom 17. März 2020. Diese Vereinbarung ist bis zum 31. Dezember 2021 befristet, bedarf keiner Kündigung und entfaltet keine Nachwirkung. Davon ausgenommen ist der nachwirkende Kündigungsschutz von zwei Monaten gem. § 9 dieser Vereinbarung.

2

BEKANNTMACHUNG

Diese Vereinbarung ist zusammen mit dem ETV in den unter dessen Geltungsbereich fallenden Betrieben bekannt zu machen und an geeigneter Stelle, in der Regel am schwarzen Brett, auszuhängen/auszulegen.

Hamburg, 16. November 2020

Bundesverband der
Systemgastronomie e.V.
München

Gewerkschaft
Nahrung-Genuss-Gaststätten
Hamburg

Über den Bundesverband der Systemgastronomie e. V.

Der Bundesverband der Systemgastronomie e. V. 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.

Wilhelm-Wagenfeld-Straße 20 · 80807 München
Tel. +49 (0) 89 306 58 79-0 · Fax. +49 (0) 89 306 58 79-10

info@bundesverband-systemgastronomie.de
www.bundesverband-systemgastronomie.de
twitter.com/BdSsystemgastro

Sitz München · Amtsgericht München · VR-Nr. 201084

ISBN 978-3-942430-66-1