

Der Unternehmerband des Gastgewerbes

ostfriesland@dehoga-bezirksverband.de
www.dehoga-niedersachsen.de

Ammerländer Heerstr. 231
26129 Oldenburg

Telefon 0 44 1 / 7 10 86
Telefax 0 44 1 / 7 10 87

Manteltarifvertrag
für das
Hotel- und Gaststättengewerbe
Ostfriesland und den ostfriesischen
Nordseeinseln

Inhaltsverzeichnis

§ 1 Geltungsbereich.....	1
§ 2 Einstellung.....	1
§ 3 Probezeit.....	2
§ 4 Entgelt	3
§ 5 Arbeits- und Ruhezeit.....	3
§ 6 Mehrarbeit/Nachtarbeit	5
§ 7 Mindestgarantien Servierpersonal	5
§ 8 Feiertags/Sonntagsarbeit	6
§ 9 Urlaub	6
§ 10 Urlaubsentgelt	7
§ 11 Zusätzliches Urlaubsentgelt	7
§ 12 Jahressonderzuwendung.....	8
§ 13 Arbeitsbefreiung.....	9
§ 14 Arbeitsunfähigkeit	9
§ 15 Beihilfen bei Tod.....	10
§ 16 Kündigung.....	10
§ 17 Berufskleidung	11
§ 18 Schadensersatz.....	11
§ 19 Ausschlussfristen.....	12
§ 20 Schlichtungskommission.....	12
§ 21 Schlussbestimmungen	13
§ 22 Tariffdauer	13
Änderungsvereinbarung	13

Manteltarifvertrag

Zwischen

dem DEHOGA, Bezirksverband des Gaststätten- und Hotelgewerbes
Ostfriesland und der ostfriesischen Nordseeinseln, Neutorstr. 19, 26121 Emden

einerseits

und der Gewerkschaft Nahrung - Genuss - Gaststätten, Landesbezirk Niedersachsen/Bremen, Otto-Brenner-Str. 1, 30159 Hannover

andererseits

wird folgender Manteltarifvertrag abgeschlossen:

§ 1 Geltungsbereich

1. Räumlich: die ostfriesischen Nordsee-Inseln: Borkum, Juist, Norderney, Baltrum, Langeoog, Spiekeroog und Wangerooge
2. Fachlich: für alle Betriebe, Betriebsabteilungen und Einrichtungen, die gewerbsmäßig Beherbergung oder Bewirtung gewähren, insbesondere die nach dem Gaststättengesetz erlaubnispflichtigen Betriebe.
3. Persönlich: Tarifgebunden sind alle Arbeitnehmer Innen und Arbeitnehmer der durch § 1 erfassten Betriebe, soweit sie Mitglied der Gewerkschaft Nahrung - Genuss - Gaststätten sind.

§ 2 Einstellung

1. Die Einstellung erfolgt unter Mitwirkung der gesetzlichen Betriebsvertretung (entsprechend den Bestimmungen des BetrVG) .
2. Bei Einstellung ist ein schriftlicher Arbeitsvertrag abzuschließen. In diesem müssen die Tarifposition, die übertariflichen Zuschläge bzw. der vereinbarte Garantielohn enthalten sein. Jede Anschriftenänderung ist dem Arbeitgeber unverzüglich schriftlich mitzuteilen. Näheres regelt das Nachweisgesetz (NwG v. 28.7.95).

Die jeweils zuletzt angegebene Anschrift ist für alle erforderlichen Mitteilungen des Arbeitgebers maßgebend.

3. Wird die persönliche Vorstellung vom Arbeitgeber gewünscht, so werden die Reisekosten erstattet.
4. Arbeitnehmer / innen , die von auswärts eingestellt werden, erhalten nach zweimonatiger Beschäftigungsdauer die Anreisekosten 2. Klasse Eisenbahn sowie die Fahrtkosten vom Festland zur Insel vom Arbeitgeber vergütet.

Wird das Arbeitsverhältnis innerhalb der ersten 2 Monate gelöst aus Gründen, die nicht in der Person des ArbeitnehmerIn liegen, so sind auch die Rückreisekosten zu erstatten. Kündigt der ArbeitnehmerIn, ohne dass ihm der Arbeitgeber hierzu einen triftigen Grund gegeben hat (§ 124 Gew.O.), so entfällt die Erstattung der Reisekosten.

Es wird dahingehend Übereinstimmung erzielt, dass zu Abs. 2 die Rückreisekosten nur erstattet werden, wenn die Rückreise nachweislich erfolgt.

5. Originalzeugnisse sind nach erfolgter Einstellung unverzüglich zurückzugeben.
6. Vor Aufnahme der Arbeit ist dem Arbeitgeber ein Gesundheitszeugnis nach dem Bundesseuchengesetz vorzulegen. Die Kosten sind vom ArbeitnehmerIn zu tragen.

§ 3 Probezeit

1. Eine Probezeit ist schriftlich zu vereinbaren. Sie darf für gewerbliche Arbeitnehmer/innen vier Wochen und für Angestellte zwei Monate nicht überschreiten. Während der Probezeit gilt eine Kündigungsfrist von einer Woche.
2. Wird ein/e Arbeitnehmer/in innerhalb der Probezeit arbeitsunfähig, so verlängert sich die Probezeit um die Tage der Arbeitsunfähigkeit, die in die Probezeit fallen.
3. Bei Beschäftigung über die Probezeit hinaus gilt das Arbeitsverhältnis als unbefristet, es sei denn, es ist eine Befristung des Arbeitsverhältnisses vereinbart. Auf Probe eingestellte Arbeitnehmer/Innen erhalten die tarifliche Entlohnung wie Festangestellte.

§ 4 Entgelt

1. Die Vergütung richtet sich nach dem jeweils gültigen Entgelttarifvertrag.
2. Das Entgelt ist spätestens bis zum 7. Tag des Folgemonats dem Konto des/der Arbeitnehmers/in gutzuschreiben bzw. auszuzahlen. Die Arbeitnehmer/in sind/ist berechtigt, am 15. jeden Monats eine Abschlagszahlung in Höhe von 40% der vereinbarten Nettobezüge zu erhalten.
3. Am Monatsende bzw. bis zum 7. Tag des Folgemonats ist dem/der Arbeitnehmer/in eine schriftliche Abrechnung auszuhändigen, die Aufschluss über die Zusammensetzung des Entgeltes und der gesetzlichen Abzüge gibt.
4. Erreichen Prozentempfänger den vereinbarten Lohn nicht, so hat der Arbeitgeber die Differenz aus betriebseigenen Mitteln zu bezahlen.
5. Wird ein übertarifliches Entgelt vereinbart und übersteigt dieses den Tariflohn einschließlich der Mehrarbeits-, Nacht- und Sonntagszuschläge, so ist damit der Tariflohnanspruch erfüllt.

§ 5 Arbeits- und Ruhezeit

1. Die regelmäßige Arbeitszeit beträgt einschließlich der Vor- und Nacharbeiten, ausschließlich der Pausen, 40 Stunden wöchentlich an 5 Arbeitstagen. Die Verteilung richtet sich nach den betrieblichen Erfordernissen und wird in Übereinstimmung mit dem/der Arbeitnehmer/in bzw. zwischen dem Arbeitgeber und dem Betriebsrat geregelt.

Jede/r Arbeitnehmer/in hat Anspruch auf zwei freie Tage in der Woche.

Der zweite freie Tag kann während der Vor- oder Nachsaison bzw. am Schluss des Arbeitsverhältnisses gewährt oder, wenn dies nicht möglich ist, in bar vergütet werden. Gewährte halbe Tage können hierbei in Anrechnung gebracht werden. Der Mindestanspruch auf 1 freien Tag wöchentlich (Kalenderwoche) entspricht einem ununterbrochenen Ruhetag von mindestens 24 Stunden im Anschluss an die Nachtruhe.

Ausschließlich für Saisonpersonal kann im Saisonarbeitsvertrag zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer vereinbart werden, dass der zweite freie Tag monatlich wie Mehrarbeit abgerechnet und damit abgegolten wird.

Soweit aus zwingenden betrieblichen Gründen der erste freie Tag des Anspruchs nicht gewährt oder genommen werden kann, bleibt der Anspruch auf diesen Tag erhalten. In diesen Fällen können die freien Tage angesammelt werden. Sie sind unter Fortzahlung des Entgelts nach Möglichkeit zusammenhängend bis spätestens 30.11. bzw. am Saisonschluss des laufenden Kalenderjahres zu gewähren. Sofern dies unterbleibt, sind sie mit der Entgeltabrechnung des Monats November bzw. am Saisonschluss zuzüglich Mehrarbeitszuschlag zu bezahlen und abzugelten.

2. Die tägliche Arbeitszeit darf 10 Stunden nicht überschreiten (siehe Arbeitszeitordnung). Die Bestimmungen des Jugendarbeitsschutz-Gesetzes sind zu beachten.

Pausen gem. Ziffer 1 müssen im vorhinein zeitlich feststehen und bei einer Arbeitszeit von mehr als viereinhalb Stunden mindestens jeweils 20 Minuten, bei mehr als sechs Stunden mindestens jeweils 30 Minuten betragen. Während dieser Pausen ist er/sie von jeder Arbeitsleistung freizustellen.

Bei regelmäßiger Nachtarbeit darf keine Unterbrechung der Arbeitszeit erfolgen.

3. Zwischen Ende und Beginn der Arbeitszeit muss eine Ruhezeit von mindestens 10 Stunden liegen.
4. Während der Ruhezeit und der Ruhetage darf eine Beschäftigung gegen Entgelt nicht ausgeübt werden.
5. In Betrieben mit mehr als fünf ständig Beschäftigten sind den ArbeitnehmerInnen die Dienstpläne im Betrieb rechtzeitig vor Inkrafttreten bekannt zugeben und auszuhändigen. Sie müssen Dienstbeginn und Dienstende beinhalten. Die Laufzeit dieser Dienstpläne beträgt mindestens eine Woche. In Betrieben mit Betriebsräten ist der Dienstplan mit dem Betriebsrat zu vereinbaren. Arbeitgeber und Arbeitnehmer/in haben sich an den Dienstplan zu halten. Bei der Dienstplangestaltung ist zu beachten, dass jede/r Beschäftigte möglichst ein zusammenhängendes freies Wochenende im Monat erhält.
6. Innerhalb der Arbeitszeit (§ 6 Ziffer 1) haben Restaurantfachkräfte neben der Bedienungstätigkeit die auf den Tischen befindlichen Gegenstände zu säubern und zu putzen sowie zumutbare Vor- und Nacharbeit zu verrichten. Dazu gehören jedoch keine groben Putzarbeiten wie Reinigung der Betriebsräume, der Fenster, des Fußbodens und dergleichen.

§ 6 Mehrarbeit/Nachtarbeit

1. Mehrarbeitsstunden sind alle Arbeitsstunden, die über die regelmäßige tarifliche Arbeitszeit (§ 5, Ziffer 1) hinausgehen.

Sie werden mit Zuschlägen von 25% zum Stundenlohn, das ist der 173. Teil des Monats- bzw. Garantielohn des jeweils gültigen Entgelttarifvertrages für die ersten 10 Mehrarbeitsstunden monatlich, und 33 1/3 % zum Stundenlohn, das ist der 173. Teil des Monats- bzw. Garantielohn des jeweils gültigen Entgelttarifvertrages ab der 11. Mehrarbeitsstunde monatlich vergütet.

2. Die geleisteten Mehrarbeitsstunden können auf Wunsch der Arbeitnehmer/Innen am Saisonende ausgeglichen werden.

Der Zuschlag ist monatlich auszuführen.

3. Mehrarbeit ist nur im Rahmen des Arbeitszeitgesetzes zulässig und setzt dringende betriebliche Gründe voraus; sie bedarf in jedem Fall vorheriger Anordnung durch die Betriebsleitung.
4. Ergibt sich die Notwendigkeit zur Leistung von Mehrarbeit während der Abwesenheit des Arbeitgebers und dessen Vertreters, so sind sie innerhalb von drei Tagen nach Rückkehr des Arbeitgebers oder dessen Vertreters anzumelden, anderenfalls sind diese verfallen. Dies gilt nur, wenn der/die Arbeitnehmer/in zuvor nachweislich über diese Vorschrift unterrichtet wurde.
5. Für Nachtarbeit, die in die Zeit von 22.00 - 6.00 Uhr fällt, wird ein Zuschlag von 25% zum Stundenlohn, das ist der 173. Teil des Monats- bzw. Garantielohnes, des jeweils gültigen Entgelttarifvertrages gezahlt.

§ 7 Mindestgarantien Servierpersonal

Dem Servierpersonal wird bei 15% Mehrwertsteuer mindestens 8,62% des kassierten Umsatzes monatlich garantiert.

Mehrwertsteuer	Bedienungsgeld		
	11,00 %	12,50 %	15,00 %
15 %	8,62 %	9,67 %	11,35 %

Bei einer Änderung des Mehrwertsteuersatzes ändert sich der Anteil für das Servierpersonal entsprechend.

Mit Zustimmung des in Betracht kommenden Servierpersonals kann nach dem Troncsystem abgerechnet werden. Die Betriebsvertretung oder wo eine solche nicht vorhanden ist, ein gewählter Vertrauensmann des Servierpersonals hat das Recht, die Unterlagen für die Errechnung und Verteilung des Tronc einzusehen. Über die Verteilung ist ein Troncbuch zu führen.

§ 8 Feiertags/Sonntagsarbeit

1. Für Arbeit an Sonntagen wird für die Zeit von Sonntag 6.00 Uhr bis Montag 6.00 Uhr ein Zuschlag von 50% zum Stundenlohn, das ist der 173. Teil des Monats- bzw. Garantielohn des jeweils gültigen Entgelttarifvertrages gezahlt.
2. Für Arbeiten an gesetzlichen Feiertagen wird ein Feiertagszuschlag von 100% = 1/22 des tariflichen Monatsentgeltes gezahlt.

Prozentempfänger erhalten als Feiertagszuschlag den 10-fachen Garantiestundenlohn. Er kann nicht aus dem Tronc entnommen oder mit dem Bedienungsgeld verrechnet werden.

Er kann auch in Übereinstimmung mit dem/der Arbeitnehmer/in durch einen freien Tag unter Fortzahlung des Entgelts abgegolten werden.

3. Werden Feiertagszuschläge gezahlt, dann entfallen andere Zuschläge (Sonntags-, Nachtarbeit).
4. Fällt der Ruhetag auf einen gesetzlichen Feiertag, so ist er entsprechend der ausgefallenen Arbeitszeit zu vergüten.

§ 9 Urlaub

In jedem Kalenderjahr wird dem/der Arbeitnehmer/in ein bezahlter Urlaub entsprechend folgender Tabelle gewährt:

	1996	1997	1999
bis 25 Jahre:	23	25	26
ab 26 Jahre:	25	26	27
ab 35 Jahre:	28	29	30
ab 40 Jahre:	30	30	30

Als Urlaubswoche gelten 5 Tage In der Woche mit Ausnahme der gesetzlichen Feiertage.

§ 10 Urlaubsentgelt

1. Das Urlaubsentgelt richtet sich nach dem Durchschnittsbruttoverdienst, der in dem laufenden Kalenderjahr vor Urlaubsantritt im Betrieb erzielt wurde. Der volle Monat wird durch 22 geteilt. Sofern entschuldigte Fehltage (Krankheit, Kur, unbezahlter Urlaub usw.) zu einer Kürzung des Verdienstes geführt haben, werden sie vom Teiler abgezogen.

Das Urlaubsentgelt ist nicht dem Tronc zu entnehmen.

2. Der Urlaub darf nicht durch Geld oder anderweitige Gegenleistung abgegolten werden, außer wenn er wegen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses ganz oder teilweise nicht mehr gewährt werden kann.
3. Im Jahre des Eintritts und des Austritts besteht für jeden Beschäftigungsmonat Anspruch 1/12 des Jahresurlaubs, sofern das Arbeitsverhältnis mindestens 13 Arbeitstage im Monat bestand. Halbe Urlaubstage werden nach oben aufgerundet.
4. Schwerbehinderte und mit ihnen Gleichgestellte erhalten in jedem Urlaubsjahr einen zusätzlichen Urlaub von fünf Arbeitstagen.
5. Saisonarbeiter haben anteilmäßigen Urlaubsanspruch unter Berücksichtigung Ihrer Gesamtbetriebszugehörigkeit im Kalenderjahr, die sich aus den tatsächlichen" Beschäftigungszeiten errechnet. Bereits abgeholte Beschäftigungszeit bleibt unberücksichtigt.
6. Bei auf Erwerb gerichteter Beschäftigung während des Urlaubs besteht für die Dauer dieser Beschäftigung kein Anspruch auf Urlaubsvergütung.
7. Bei Erkrankung während des Urlaubs werden die durch Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung nachgewiesenen Krankheitstage nicht auf den Urlaub angerechnet.
8. Der Arbeitgeber ist berechtigt, nach Vereinbarung mit dem Betriebsrat den Urlaub für den gesamten Betrieb festzulegen (Betriebsurlaub) .

§ 11 Zusätzliches Urlaubsentgelt

1. Zusätzlich zum Urlaubsentgelt (§ 10) erhalten die Beschäftigten für jeden Urlaubstag (§ 9)

Alter:

bis 25 Jahre	9,22 €
ab 26 Jahre	9,41 €
ab 35 Jahre	9,90 €

Schwerbehinderte im Sinne der gesetzlichen Bestimmungen erhalten:

Alter:

bis 25 Jahre	10,05 €
ab 26 Jahre	10,18 €
ab 35 Jahre	10,53 €

2. Der Anspruch auf das zusätzliche Urlaubsentgelt entsteht erstmalig nach Ablauf von 12 vollen Monaten der Betriebszugehörigkeit.

Vom Zeitpunkt der Erfüllung der Wartezeit an bis zum Ende des Kalenderjahres erhält der Arbeitnehmer für jeden vollen Monat ein Zwölftel des jährlichen Gesamturlaubsgeldes.

Saisonbeschäftigte, die regelmäßig in aufeinander folgenden Jahren in der Saison bei dem selben Arbeitgeber beschäftigt waren, erhalten den Anspruch auf zusätzliches Urlaubsgeld ebenfalls nach insgesamt 12 Beschäftigungsmonaten (Addition der Beschäftigungsmonate in den vergangenen Jahren). Wird die Betriebszugehörigkeit im laufenden Kalenderjahr erreicht, so wird der Gesamturlaubsanspruch dieses Kalenderjahres für die Berechnung des zusätzlichen Urlaubsgeldes zugrundegelegt.

3. Teilzeitbeschäftigte erhalten das Urlaubsgeld im Verhältnis der mit Ihnen vereinbarten Arbeitszeit zur regelmäßigen Arbeitszeit des Betriebes.
5. Löst der Arbeitnehmer nach Erhalt des Jahresurlaubs das Arbeitsverhältnis vor dem 31.12. eines Jahres auf oder wird er durch den Arbeitgeber berechtigt fristlos entlassen, so hat er nur Anspruch auf so viel Zwölftel des zusätzlichen Urlaubsgeldes, wie das Arbeitsverhältnis in Monaten bestand. Zuviel gezahltes zusätzliches Urlaubsgeld ist zurückzuzahlen.

§ 12 Jahressonderzuwendung

Jede/r Arbeitnehmer/in, der/die am 1.11. des betreffenden Jahres in ungekündigtem Arbeitsverhältnis steht und dem Betrieb mindestens 10 volle Monate angehört hat, hat Anspruch auf eine Jahressonderzahlung. Die Auszahlung erfolgt mit der Novemberabrechnung.

Saisonbeschäftigte, die in zwei aufeinanderfolgenden Jahren mindestens insgesamt 360 Wochentage (einschließlich Urlaub, freie Tage) dem Betrieb angehört haben, erhalten eine Jahressonderzahlung mit der letzten Entgeltabrechnung. Die Jahressonderzahlung beträgt

ab 1996 - 300 DM, ab 1997 - 350 DM.

Für Auszubildende beträgt die Jahressonderzahlung

	1996	ab 1998
im 1. Ausbildungsjahr	50,--	40,96 €
im 2. Ausbildungsjahr	100,--	63,91 €
im 3. Ausbildungsjahr	150,--	92,03 €

Bisher geleistete Sonderzahlungen (Weihnachtsgratifikation o.a.) sind hierauf anrechenbar.

§ 13 Arbeitsbefreiung

Ergänzend zu den Bestimmungen des § 616 BGB wird Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung der Vergütung bei folgenden Anlässen gewährt:

1. je 3 Arbeitstage
 - bei eigener Eheschließung, eigener Silberhochzeit
 - bei Entbindung der Ehefrau/ Lebenspartnerin
 - beim Tod von Kindern, Eltern, Schwiegereltern, Geschwistern, Lebenspartner/in, Stief- und Pflegekindern
 - beim Umzug mit eigenem Hausstand.
2. zur Erfüllung staatsbürgerlicher Pflichten, als Mitglied einer Tarifkommission, (jeweils 1 Arbeitnehmer/in pro Betrieb) zur Wahrnehmung amtlicher, gerichtlicher, polizeilicher Termine, sofern der/die Arbeitnehmer/in nicht als Beschuldigte/r oder Partei geladen ist, und nach einer Kündigung zum Suchen eines anderen Arbeitsplatzes die tatsächlich erforderliche Zeit, höchstens für acht Arbeitsstunden täglich; bis zur Höchstdauer von 3 Tagen.

Für Prozentempfänger ist Lohn in Höhe des Urlaubsentgeltes zu gewähren.

Es ist rechtzeitig um Arbeitsbefreiung in den vorstehenden Fällen nachzusuchen und nachzuweisen.

§ 14 Arbeitsunfähigkeit

1. Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit und deren voraussichtliche Dauer ist dem Arbeitgeber unverzüglich mitzuteilen und eine ärztliche Bescheinigung innerhalb von drei Tagen nachzureichen.

2. Bei ärztlich nachgewiesener Arbeitsunfähigkeit ist das Entgelt bis zu 6 Wochen weiterzuzahlen.
3. Bei erneuter Arbeitsunfähigkeit ist nur zu zahlen, wenn es sich um eine andere Krankheit handelt oder mindestens 6 Monate keine Arbeitsunfähigkeit infolge derselben Krankheit bestand.

§ 15 Beihilfen bei Tod

1. Beim Tode des/der Arbeitnehmer/in gewährt der Arbeitgeber an die unterhaltsberechtigten Angehörigen eine Beihilfe.

Sie beträgt:

- a) nach einjähriger Betriebszugehörigkeit zusätzlich einen halben Monatslohn für den laufenden Kalendermonat, bei Prozentempfängern die Hälfte des monatlichen Garantielohns;
- b) nach dreijähriger Betriebszugehörigkeit einen Tarifmonatslohn bzw. ein Monatsgehalt, bei Prozentempfängern einen Tarifgarantiemonatslohn.

Durch die Zahlung der Beihilfe an einen unterhaltsberechtigten Angehörigen hat der Arbeitgeber den Anspruch auch gegenüber allen Angehörigen erfüllt.

§ 16 Kündigung

1. Die Kündigungsfrist beträgt 14 Tage zum Fünfzehnten oder zum Ende eines Kalendermonats.
2. Für eine Kündigung durch den Arbeitgeber beträgt die Kündigungsfrist, wenn das Arbeitsverhältnis in dem Betrieb
 1. zwei Jahre bestanden hat, einen Monat
 2. fünf Jahre bestanden hat, zwei Monate
 3. acht Jahre bestanden hat, drei Monate
 4. zehn Jahre bestanden hat, vier Monate
 5. zwölf Jahre bestanden hat, fünf Monate
 6. fünfzehn Jahre bestanden hat, sechs Monate
 7. zwanzig Jahre bestanden hat, sieben Monatejeweils zum Ende eines Kalendermonats.

Bei der Berechnung der Beschäftigungsdauer werden Zeiten, die vor Vollendung des 25. Lebensjahres liegen, nicht berücksichtigt.

3. Nach Ausspruch der Kündigung ist auf Verlangen ein vorläufiges Zeugnis auszustellen, das bei Austritt gegen ein endgültiges umzutauschen ist.

In begründeten Fällen ist auf Verlangen jederzeit ein Zwischenzeugnis auszustellen.

4. Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses sind die Arbeitspapiere unverzüglich auszuhändigen.

§ 17 Berufskleidung

1. Die übliche Berufskleidung (z.B. Frack, Einheitsanzug, weiße Jacke, schwarze Servierkleider einschließlich weißer Servierschürzen und Hauben) ist vom Arbeitnehmer zu stellen.
2. Verlangt der Arbeitgeber das Tragen von besonderen Bekleidungsstücken, so hat er diese zu bezahlen und auch für die Reinigung zu sorgen.

Dies gilt auch für Serviertücher, Vorstecker, Handtücher und besondere Ausrüstungsgegenstände wie Livreen, Tressen, Litzen und Knöpfe.

3. Die Berufskleidung des Koch-, Schlachter- und Konditorenpersonals ist vom Betrieb zu reinigen oder das Waschgeld nach ortsüblichen Wäschereisätzen monatlich zu erstatten.
4. Dem im Betrieb wohnenden Personal soll Gelegenheit gegeben werden, seine Wäsche außerhalb der Arbeitszeit in den dafür vorgesehenen Räumen des Betriebes zu waschen und zu trocknen.
5. Für die Unterbringung der Garderobe hat der Arbeitgeber verschließbare Schränke zur Verfügung zu stellen. Die üblicherweise auf der Arbeitsstelle aufbewahrten Sachen sind vom Arbeitgeber in angemessener Höhe gegen Feuer und Einbruchdiebstahl zu versichern.

§ 18 Schadensersatz

1. Der/die Arbeitnehmer/in ist verpflichtet, dem Arbeitgeber oder dessen Stellvertreter von jeder Zechprellerei sofort Mitteilung zu machen.

2. Der/die Arbeitnehmer/in haftet nur bei Vorsatz und grobem Verschulden. Abzüge für Bruchgeld sind unzulässig.
3. Nimmt ein/e Arbeitnehmer/in nach Abschluss eines Arbeitsvertrages schuldhaft seine/ihre Arbeit nicht auf, dann ist er/sie verpflichtet, dem Arbeitgeber eine Vertragsstrafe in Höhe von 25% des tariflichen Monatsentgeltes zu zahlen.

Verhindert der Arbeitgeber nach Abschluss des Arbeitsvertrages schuldhaft die Arbeitsaufnahme des/r Arbeitnehmers/in, dann ist der Arbeitgeber verpflichtet, dem/der Arbeitnehmer/in eine Vertragsstrafe in Höhe von 25% des tariflichen Monatsentgeltes zu zahlen. Wenn einer der Vertragsschließenden ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist ohne wichtigen Grund das Arbeitsverhältnis beendet, gilt eine Vertragsstrafe von 25% des vereinbarten Monatsentgelts.

§ 19 Ausschlussfristen

1. Sämtliche Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis sind innerhalb einer Ausschlussfrist von drei Monaten schriftlich geltend zu machen. Die Frist beginnt mit dem Vorliegen der schriftlichen Abrechnung.
2. Überstunden müssen innerhalb einer Frist von einem Monat, beginnend mit dem Ende des Monats, in dem sie entstanden sind, geltend gemacht werden.
3. Der Urlaubsanspruch für alle anderen Arbeitnehmer erlischt nach Ablauf der ersten drei Monate des dem Urlaubsjahr folgenden Kalenderjahres, es sei denn, der Urlaubsanspruch ist erfolglos geltend gemacht worden.

§ 20 Schlichtungskommission

1. Fragen der Auslegung, Anwendung oder Durchführung dieses Vertrages sind durch eine von den Tarifparteien zu errichtende paritätische Kommission, bestehend aus jeweils drei Vertretern der Tarifparteien zu schlichten.

Die Kommission hat im Falle der Nichteinigung einen Unparteiischen hinzuzuziehen, der vom Präsidenten des Landesarbeitsgerichtes Hannover vorzuschlagen ist und die Billigung beider Parteien findet.

2. Die Parteien können vereinbaren, dass diese Kommission endgültig entscheidet.

3. Die Verhandlungen müssen spätestens 14 Tage nach Antragstellung beginnen.
4. Etwaige entstehende Kosten sind von den Parteien je zur Hälfte zu tragen.

§ 21 Schlussbestimmungen

Bereits vereinbarte oder gewährte bessere Arbeitsbedingungen bleiben bestehen.

§ 22 Tarifiedauer

Dieser Tarifvertrag tritt am 01.01.1996 in Kraft und kann jeweils mit einer Frist von drei Monaten, erstmalig zum 30. Juni 1999 gekündigt werden.

Mit Inkrafttreten dieses Tarifvertrages tritt der Manteltarifvertrag vom 06.03.1990 außer Kraft.

Norden, 22.05.1996

DEHOGA
Bezirksverband des Gaststätten- u.
Hotelgewerbes Ostfriesland und
der ostfriesischen Nordseeinseln

Gewerkschaft
Nahrung-Genuß-Gaststätten
Landesbezirk Niedersachsen
Bremen

P. Habisch

K. Hofmann

G. Fischer

H. Büsing

Änderungsvereinbarung

Der § 11 Abs. 1 ist einvernehmlich von den Tarifparteien geändert worden.
Er tritt am 01.01.2002 in Kraft.

Oldenburg, den 06.05.2002

