

Tarifvertrag **für Auszubildende**

für das

Gaststätten- und Hotelgewerbe
des Landes Nordrhein-Westfalen

Gültig ab
01. August 2018

Kündbar zum
31. Juli 2020

Kündigungsfrist
3 Monate

Zwischen

dem DEHOGA Nordrhein-Westfalen e. V., Neuss

und

der Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten, Landesbezirk Nordrhein-Westfalen, Düsseldorf

wird folgender

Tarifvertrag für Auszubildende

geschlossen:

Präambel:

Die Tarifvertragsparteien sind sich einig in Ihrem Bestreben, die Ausbildung in den Berufen des Gaststätten- und Hotelgewerbes NRW mit höchster Priorität zu behandeln, um den Fachkräftebedarf für die Zukunft mit gut ausgebildeten, motivierten Menschen decken zu können.

Neben der materiellen Ausstattung der Auszubildenden sind Fairness und gegenseitige Wertschätzung Bestandteil des Ausbildungsvertrages. Die Pflichten von Arbeitgebern ergeben sich aus den einschlägigen gesetzlichen Bestimmungen und den gültigen Tarifverträgen für das Gaststätten- und Hotelgewerbe NRW. Beide Parteien des Berufsausbildungsvertrages verpflichten sich, alles Notwendige zu tun, um die Inhalte der Rahmenpläne zur Berufsausbildung zu vermitteln bzw. zu verinnerlichen.

§ 1 Geltungsbereich

Dieser Vertrag gilt:

1.1 räumlich: für das Land Nordrhein-Westfalen.

1.2 fachlich: für alle Betriebe, die gewerbsmäßig beherbergen und/oder Speisen und/oder Getränke abgeben. Hierzu gehören auch z.B. Betriebe der Handelsgastronomie, der Systemgastronomie, der Gemeinschaftsverpflegung und der Caterer. Zum fachlichen Geltungsbereich gehören ebenfalls sonstige Dienstleister, die branchentypische Aufgaben des Gastgewerbes in Institutionen oder anderen Unternehmen übernehmen. Weiter sind Reservierungs- und Verwaltungsbetriebe des Gastgewerbes oder gastgewerbliche Nebenbetriebe erfasst.

1.3 persönlich: für alle Auszubildenden der unter Ziffer 1.2 fallenden Betriebe.

§ 2 Ausbildungsvergütungen

Auszubildende erhalten folgende monatliche Bruttovergütungen:

ab 01.08.2018

Im 1. Ausbildungsjahr	750 €
Im 2. Ausbildungsjahr	880 €
Im 3. Ausbildungsjahr	1.000 €

§ 3 Jahressonderzahlungen

1. Jede/r Auszubildende, die/der am 01.12. des jeweiligen Kalenderjahres in einem ungekündigten Ausbildungsverhältnis steht, hat nach einer Betriebszugehörigkeit von 12 Monaten Anspruch auf eine Sonderzahlung von 50 % einer tariflichen Ausbildungsvergütung.
2. Die Jahressonderzahlung ist, soweit mit dem Betriebsrat nicht anderes vereinbart, mit dem Entgelt für den Monat November auszuführen.
3. Auf die Jahressonderzahlung können aus gleichem Anlass freiwillig, einzelvertraglich oder übertariflich gezahlte Leistungen angerechnet werden.
4. Scheidet die/der Auszubildende vor Ablauf des zweiten oder des dritten Ausbildungsjahres auf eigene Veranlassung aus dem Ausbildungsbetrieb aus, oder gibt die/der Auszubildende dem Ausbilder/Ausbildungsbetrieb berechnete Veranlassung zur Beendigung des Ausbildungsvertrages vor Ablauf des zweiten oder des dritten Ausbildungsjahres, so kann die über 102,26 € hinausgehende Sonderzahlung im Rahmen der Grundsätze der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zurückgefordert werden.

Im Falle der Rückzahlungsverpflichtung verbleibt der/dem Auszubildenden jedenfalls der Betrag von 102,26 €, auch wenn die Jahressonderzahlung diesen Betrag überschreitet.

5. Ruht das Ausbildungsverhältnis während eines ganzen Ausbildungsjahres, entsteht kein Anspruch auf eine Jahressonderzahlung.

§ 4 Freistellung nach zweitem Berufsschultag

Zur Erlangung des Ausbildungszieles ist es erforderlich, dem Berufsschulunterricht konzentriert Folge leisten zu können sowie den vermittelten Unterrichtsstoff vor- und nachbereiten zu können. Soweit der Berufsschultag länger als 6 Zeitstunden, inklusive der Fahrt zum Betrieb dauert, sind Auszubildende davor und danach von der Ausbildung im Betrieb freizustellen.

§ 5
Wohnungen und Teilnahme an Mahlzeiten im Betrieb

Alle Ausbildungsvergütungen sind Brutto-Ausbildungsvergütungen, d. h. ohne Kost und Wohnung. Bei Abschluss von Ausbildungsverträgen ist zu vereinbaren, ob Wohnung gewährt wird bzw. der/die Auszubildende an der Personalverpflegung teilnehmen soll oder nicht.

§ 6
Inkrafttreten und Dauer

Dieser Tarifvertrag tritt am 01. August 2018 in Kraft und kann mit einer Frist von drei Monaten, erstmals zum 31. Juli 2020, gekündigt werden.

Neuss, 12. Oktober 2018

DEHOGA Nordrhein-Westfalen e. V.

Bernd Niemeier
Präsident

RA Klaus Hübenthal
Hauptgeschäftsführer

Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten
Landesbezirk Nordrhein-Westfalen

Mohamed Boudih
Landesbezirksvorsitzender

Isabell Mura
stellv. Landesbezirksvorsitzende

Redaktioneller Anhang:

Auszug aus dem Manteltarifvertrag vom 20.04.2016:

§ 3 Arbeitszeit

3.1 Regelmäßige Arbeitszeit

Die regelmäßige monatliche Arbeitszeit beträgt 169 Stunden. Sie ist auf eine 5-Tage-Woche zu verteilen. Die regelmäßige tägliche Arbeitszeit (ohne Ruhepausen) beträgt 8 Stunden.

Die tägliche Arbeitszeit (ohne Ruhepausen) darf 10 Stunden nicht überschreiten.

3.2 Ruhepausen und Ruhezeiten

Jedem/r Arbeitnehmer(In) sind in jeder Woche zwei, in der Regel zusammenhängende Ruhetage von je 24 Stunden, anschließend an eine 10stündige Nachtruhe, zu gewähren. Die Arbeitnehmer(Innen) müssen nach Beendigung ihrer täglichen Arbeitszeit eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens 11 Stunden haben.

3.5 Jugendliche und Auszubildende

Die Ruhetage für Jugendliche richten sich nach dem Jugendarbeitsschutzgesetz. An den Tagen vor der Berufsschule soll die Ausbildungszeit bis spätestens 22.00 Uhr beendet sein.

Eine Beschäftigung vor der Berufsschule ist unzulässig.

Die Ruhetage für Auszubildende und Jugendliche dürfen nicht auf Berufsschultage gelegt werden. Soweit Jugendliche und Auszubildende einen 2. Berufsschultag in der Woche haben, darf dieser als halber Ruhetag angerechnet werden, wenn die Berufsschule ohne Pausen nicht länger als 5 Unterrichtsstunden zu je 45 Minuten dauert.

3.6 Sonntage

Alle Beschäftigten haben Anspruch auf mindestens 10 freie Sonntage pro Kalenderjahr (außerhalb des Jahresurlaubes).

§ 7 Urlaub

7.2 Urlaubslänge

Die Höhe des vollen Jahresurlaubes ergibt sich aus der folgenden Tabelle:

vom 19. bis 35. Lebensjahr	28 Arbeitstage
ab dem 36. Lebensjahr	30 Arbeitstage

Maßgebend ist das Lebensalter bei Beginn des Kalenderjahres.

Arbeitnehmer(Innen) erhalten im Jahr ihrer 25-jährigen Betriebszugehörigkeit einmal 3 zusätzliche Arbeitstage.

7.2.1 Als Urlaubstage gelten, auch bei Teilzeitbeschäftigten, die nicht mindestens 5 Tage in der Woche arbeiten, 5 Tage einer Woche (montags bis freitags), es sei denn, dass einer der genannten Werktage auf einen gesetzlichen Feiertag fällt.

