

# **Tarifvertrag über die Ausbildungsbedingungen im Hotel- und Gaststättengewerbe im Land Bremen**

vom 25. März 2011

Zwischen dem

Deutschen Hotel- und Gaststättenverband  
Landesverband Bremen e.V. (DEHOGA Bremen e.V.)  
Hinter dem Schütting 8, 28195 Bremen

und der

Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten  
Landesbezirk Nord  
Haubachstraße 76, 22765 Hamburg

wird folgender Tarifvertrag geschlossen:

## **Präambel**

Die Vertragsparteien sind sich darüber einig, dass qualitativ hochwertige gastgewerbliche Dienstleistungen abhängig sind von einer guten Berufsausbildung. In Anbetracht eines zunehmenden Wettbewerbs der Branchen um Nachwuchskräfte wird es für die Dienstleistungsbranche Gastgewerbe in Zukunft mehr den je darauf ankommen, die Qualität der Ausbildung zu sichern und für junge Menschen attraktiv zu bleiben.

Im Interesse der ausbildenden Betriebe und der Auszubildenden haben sich die Gewerkschaft NGG und der DEHOGA im Land Bremen auf vorliegenden Tarifvertrag geeinigt. Dieser soll für Ausbilder und Auszubildende einen verbindlichen Rahmen für die Berufsausbildung darstellen. Ziel ist es Konflikte zu verhindern und zu einer beidseitigen Motivation beizutragen.

## **§ 1 Geltungsbereich**

Räumlich: Das Gebiet des Landes Bremen

Fachlich: Alle Betriebe, die gewerbsmäßig Reisende beherbergen oder den Verkauf von Speisen und Getränken zum Verzehr an Ort und Stelle sowie außer Haus betreiben, einschließlich Eisdieleen und ähnlicher mit dem Verkauf von Speiseeis befasster Betriebe sowie Imbissstände.

Persönlich: Sämtliche Auszubildende dieser Betriebe in Bremen und Bremerhaven.

Soweit in diesem Tarifvertrag nicht anderes geregelt ist, gelten die jeweils einschlägigen Regelungen des Manteltarifvertrages für das Bremische Hotel- und Gaststättengewerbe, sowie die gesetzlichen Vorschriften.

## **§ 2 Einstellung, Probezeit, Kündigungsfristen**

- 1) Die Probezeit beträgt drei Monate. Während der Probezeit kann das Ausbildungsverhältnis von beiden Seiten jederzeit ohne Einhalten einer Kündigungsfrist gekündigt werden.
- 2) Während der Ausbildung ist eine Kündigung nach der Probezeit nur möglich
  - a) aus wichtigem Grund ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist,
  - b) mit einer Kündigungsfrist von vier Wochen zum 15. oder zum Monatsende durch die Auszubildende oder den Auszubildenden, wenn sie oder er die Berufsausbildung aufgibt oder sich in einem anderen Betrieb ausbilden lassen will.
- 3) Das Ausbildungsverhältnis endet mit Ablauf der Ausbildungszeit; abweichende gesetzliche Regelungen bleiben unberührt. Im Falle des Nichtbestehens der Abschlussprüfungen verlängert sich das Ausbildungsverhältnis auf Verlangen der Auszubildenden oder des Auszubildenden bis zur nächstmöglichen Wiederholungsprüfung.
- 4) Können Auszubildende ohne eigenes Verschulden die Abschlussprüfung erst nach beendeter Ausbildungszeit ablegen, gilt Abs. 3 Satz 2 entsprechend.
- 5) Werden Auszubildende im Anschluss an das Ausbildungsverhältnis beschäftigt, ohne dass hierüber ausdrücklich etwas vereinbart worden ist, so gilt ein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit als begründet.

## **§ 3 Ausbildungsvertrag, Nebenabreden, Abzüge und Straf gelder**

- 1) Vor Beginn des Ausbildungsverhältnisses ist ein schriftlicher Ausbildungsvertrag zu schließen. Dieser enthält neben der Bezeichnung des Ausbildungsberufes mindestens Angaben über
  - a) die maßgebliche Ausbildungs- und Prüfungsordnung in der jeweils geltenden Fassung, sowie Art, sachliche und zeitliche Gliederung der Ausbildung,
  - b) Beginn und Dauer der Ausbildung,
  - c) Ausbildungsmaßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte,
  - d) Dauer der regelmäßigen täglichen oder wöchentlichen Ausbildungszeit,
  - e) Dauer der Probezeit,
  - f) Zahlung und Höhe des Ausbildungsentgelts,
  - g) Voraussetzungen unter denen der Ausbildungsvertrag gekündigt werden kann,
  - h) ein in allgemeiner Form gehaltener Hinweis auf diesen Tarifvertrag und ggf. Betriebsvereinbarungen, die auf das Ausbildungsverhältnis anzuwenden sind.
- 2) Nebenabreden sind nur wirksam, wenn sie schriftlich vereinbart werden. Sie können gesondert gekündigt werden, soweit dies einzelvertraglich vereinbart ist.
- 3) Abzüge für Beschädigungen von Gläsern, Geschirr usw. (Bruchgelder) sind unzulässig.
- 4) Für Zechprellereien haften Auszubildende grundsätzlich nicht. Sie sind verpflichtet, dem Auszubildenden von einer Zechprellerei unverzüglich Mitteilung zu machen. Unterlassung der Mitteilung gilt als Vorsatz oder grobe Fahrlässigkeit.
- 5) Für Schäden, die auf Vorsatz oder grober Fahrlässigkeit der oder des Auszubildenden beruhen, kann der Auszubildende Ersatz maximal in Höhe seiner Selbstkosten verlangen. Hierbei ist der Grundsatz der Verhältnismäßigkeit zu beachten. Eine Aufrechnung gegen

die Ausbildungsvergütung ist nur dann zulässig, wenn der Entschädigungsanspruch von der oder dem Auszubildenden anerkannt oder rechtskräftig festgestellt worden ist.

#### **§ 4 Nebentätigkeiten**

Nebentätigkeiten gegen Entgelt haben Auszubildende der/dem Ausbildenden rechtzeitig vorher schriftlich anzuzeigen. Der Ausbildende kann die Nebentätigkeit untersagen oder mit Auflagen versehen, wenn diese geeignet ist, die nach dem Ausbildungsvertrag übernommenen Verpflichtungen der oder des Auszubildenden oder berechnigte Interessen des Ausbildenden zu beeinträchtigen.

#### **§ 5 Ausbildungsplan**

- 1) Zu Beginn der Ausbildung ist Auszubildenden der Ausbildungsrahmenplan auszuhändigen. Der Plan muss beinhalten, welche Ausbildungsstationen für welche Zeiträume im Betrieb durchlaufen werden und welche Inhalte dort vermittelt werden.
- 2) Auszubildenden dürfen nur Aufgaben gemäß Ausbildungsrahmenplan übertragen werden, die dem Ausbildungszweck dienen und ihren körperlichen Kräften angemessen sind.

#### **§ 6 Regelmäßige Ausbildungszeit**

- 1) Die regelmäßige tarifliche monatliche Ausbildungszeit beträgt ausschließlich der Pausen 169 Stunden (täglich 7 Stunden 48 Minuten, wöchentlich 39 Stunden). Grundsätzlich wird an 5 Tagen in der Woche gearbeitet.
- 2) Auszubildende unter 18 Jahren sollen nicht zum Teildienst herangezogen werden.
- 3) Wird das Führen von Berichtsheften (Ausbildungsnachweisen) verlangt, ist der/dem Auszubildenden dazu Gelegenheit während der Ausbildungszeit zu geben.
- 4) Kann aus betrieblichen Gründen kurzzeitig keine praktische Ausbildung stattfinden ist die/der Auszubildende zur theoretischen Ausbildung heranzuziehen. Minusstunden für nicht in der Person der Auszubildenden liegende Gründe sind unzulässig.
- 5) Eine über die vereinbarte regelmäßige tägliche Ausbildungszeit hinausgehende Beschäftigung ist besonders zu vergüten oder durch Freizeit auszugleichen.
- 6) Mehrausbildungsstunden werden mit einem Zuschlag von 25 % vergütet. Dieser Zuschlag kann im Einvernehmen zwischen Ausbildenden und dem/der Auszubildenden in Freizeit abgegolten werden, wobei für je eine Mehrausbildungsstunde eine zusätzliche Freizeit von 15 Minuten in Ansatz zu bringen ist.
- 7) Wird Mehrausbildung in Freizeit abgegolten oder mit einem Arbeitszeitkonto verrechnet, so hat dieses innerhalb eines Ausgleichszeitraumes von drei Monaten zu geschehen.
- 8) Die regelmäßige tarifliche Ausbildungszeit von 169 Stunden muss im Durchschnitt spätestens nach drei Monaten (Ausgleichszeitraum) erreicht werden.

- 9) In Betrieben ohne Zeiterfassungsgeräte ist das Arbeitszeitkonto von der oder dem Auszubildenden wöchentlich abzuzeichnen. Eine Kopie ist der oder dem Auszubildenden mit der Entgeltabrechnung auszuhändigen.
- 10) Erstellt der/die Ausbildende kein Arbeitszeitkonto oder legt er es der oder dem Auszubildenden nicht zur Unterschrift vor oder verweigert der Ausbildende die Herausgabe der Kopie, gelten die Aufzeichnungen der oder des Auszubildenden als verbindlich, sofern der Ausbildende den Gegenbeweis nicht antreten kann.

## **§ 7 Pausen, Ruhezeiten**

- 1) Auszubildenden ist täglich eine Ausbildungspause von mindestens einer halben Stunde zu gewähren. Auf Wunsch der oder des Auszubildenden verlängert sich die Pause auf eine Stunde. Die Pausen sind nicht auf die Ausbildungszeit anzurechnen. Während der Pausen sind Auszubildende von jeder Ausbildung freizustellen. Pausen gelten nur dann als gewährt, wenn Auszubildende ihre Ausbildung unterbrechen und sich mindestens fünfzehn Minuten zurückziehen kann.
- 2) Zwischen Ende und Beginn der Ausbildungszeit muss für minderjährige Auszubildende eine ununterbrochene Ruhepause von mindestens zwölf Stunden, für alle anderen Auszubildenden von mindestens zehn Stunden liegen.
- 3) Minderjährige Auszubildende dürfen nur in der Zeit von 6 bis 22 Uhr beschäftigt werden.
- 4) Auszubildenden sind in jeder Woche grundsätzlich zwei, in der Regel zusammenhängende Ruhetage von je 24 Stunden, anschließend einer 10stündigen Nachruhe zu gewähren.

## **§ 8 Ausbildung am Wochenende**

- 1) Auszubildende dürfen an Sonn- und Wochenfeiertagen und in der Nacht zur Ausbildung nur herangezogen werden, wenn dies nach dem Ausbildungszweck erforderlich ist.
- 2) Werden minderjährige Auszubildende an Samstagen ausgebildet, stehen ihnen monatlich mindestens zwei ausbildungsfreie Samstage zu. Die Fünf-Tage-Woche ist ihnen durch Freistellung an einem anderen berufsschulfreien Ausbildungstag derselben Woche sicherzustellen.
- 3) Werden minderjährige Auszubildende an Sonntagen ausgebildet, soll jeder zweite Sonntag ausbildungsfrei bleiben. Mindestens zwei Sonntage im Monat müssen ausbildungsfrei bleiben. Die Fünf-Tage-Woche ist ihnen durch Freistellung an einem anderen berufsschulfreien Ausbildungstag derselben Woche sicherzustellen.
- 4) Auszubildende haben Anspruch auf mindestens zwölf ausbildungsfreie Sonntage und sechs ausbildungsfreie Wochenenden im Kalenderjahr, außerhalb des Urlaubsanspruches. Bei Ausbildungsbeginn im laufenden Kalenderjahr entsprechend anteilig.

## **§ 9 Ausbildung und Bezahlung an gesetzlichen Feiertagen**

- 1) Regelungen für Auszubildende unter 18 Jahren:
  - a) Auszubildende unter 18 Jahren dürfen am 24.12. und am 31.12. nach 14.00 Uhr sowie am 1. Weihnachtsfeiertag, am 1. Januar, am 1. Osterfeiertag und am 1. Mai ganztägig nicht ausgebildet werden.
  - b) Für die Ausbildung an einem anderen Wochenfeiertag werden Auszubildende unter 18 Jahren an einem berufsschulfreien Ausbildungstag derselben oder folgenden Woche freigestellt.
  
- 2) Regelungen für Auszubildende über 18 Jahren:
  - a) Auszubildende über 18 Jahren, die montags bis freitags an gesetzlichen Wochenfeiertagen ausgebildet werden, haben Anspruch auf je einen bezahlten freien Tag. Der Anspruch besteht auch, wenn der gesetzliche Wochenfeiertag auf den wöchentlichen Ruhetag der Auszubildenden fällt. Wochenfeiertrage, die auf einen Sonnabend fallen, lösen diesen Anspruch nicht aus. Der freie Tag ist spätestens 4 Wochen nach dem Feiertag zu gewähren; andernfalls wird er zum Urlaub hinzugerechnet.
  - b) Auszubildende, die am letzten Ausbildungstag vor oder am ersten Ausbildungstag nach dem Feiertag ohne hinreichenden Grund der Ausbildung fernbleiben, verlieren den Freizeitanspruch.

## **§ 10 Ausbildungsvergütung**

- 1) Die Ausbildungsvergütung ist am Ende des Monats fällig. Die Auszahlung erfolgt bargeldlos. Auszubildende erhalten monatlich eine schriftliche Entgeltabrechnung.
- 2) Die Höhe der Ausbildungsvergütungen ergeben sich aus dem jeweils geltenden Entgelttarifvertrag für das Hotel- und Gaststättengewerbe im Land Bremen.
- 3) Der Wechsel in die höhere Ausbildungsvergütung findet in der Regel im September statt, sofern nichts anderes vereinbart ist.
- 4) Verlängert sich das Ausbildungsverhältnis auf Verlangen des/der Auszubildenden, so steht ihm /ihr die Vergütung des 3. betrieblichen Ausbildungsjahres zu. Verkürzt sich die Ausbildungszeit aufgrund des erfolgreichen Abschlusses der zweijährigen Berufsfachschule für das Hotel- und Gaststättengewerbe oder vergleichbarer Bedingungen, auf zwei Jahre, so entfällt die Vergütung für das erste Ausbildungsjahr.
- 5) Die Vergütung nach Abs. 1 sind Bruttosätze; daneben besteht kein zusätzlicher Anspruch auf Gewährung von Kost und Wohnung.
- 6) Werden aber Sachleistungen vereinbart, können sie in Höhe der festgesetzten Sachbezugswerte angerechnet werden, jedoch nicht über 75 v.H. der Bruttovergütung nach Abs. 1.
- 7) Können Auszubildende aus berechtigten Gründen vereinbarte Kost als Sachleistung nicht annehmen (z.B. im Urlaub oder während einer Krankheit), so darf die Bruttovergütung um die anteiligen Sachbezugswerte nicht gekürzt werden.

## **§ 11 Urlaub**

- 1) Urlaubsjahr ist das Kalenderjahr. Die Urlaubsdauer wird nach Ausbildungstagen bemessen, die Woche zu 5, der Monat zu 22 Ausbildungstagen.
- 2) Bei Aufnahme der Ausbildung gilt folgende Urlaubsregelung für das gesamte Kalenderjahr:
  - a) für Auszubildende, die zu Beginn des Kalenderjahres,  
das 16. Lebensjahr noch nicht vollendet hatten: 25 Arbeitstage  
das 17. Lebensjahr noch nicht vollendet hatten: 23 Arbeitstage  
das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet hatten: 21 Arbeitstage
  - b) für Auszubildende, die das 18. Lebensjahr vollendet hatten,
    1. Ausbildungsjahr: 21 Arbeitstage
    2. Ausbildungsjahr: 23 Arbeitstage
    3. Ausbildungsjahr: 25 Arbeitstage
- 3) Der Urlaub soll in der Zeit der Berufsschulferien gegeben werden; andernfalls ist für jeden Berufsschultag, an dem die Berufsschule während des Urlaubs besucht wird, ein weiterer Urlaubstag zu gewähren.
- 4) Soweit nachfolgend nichts anderes vereinbart worden ist, gelten für die Urlaubsregelung die gesetzlichen Bestimmungen, sowie die Regelungen aus dem Mantel -Tarifvertrag für das Hotel- und Gaststättengewerbe Bremen-Bremerhaven.

## **§ 12 Freistellung für die Ausbildung in der Berufsschule**

- 1) Der Auszubildende hat Auszubildende für die Teilnahme am Berufsschulunterricht freizustellen.
- 2) Der Auszubildende darf Auszubildende unter 18 Jahren nicht ausbilden
  - a) vor einem Beginn der Berufsschule vor 9.00 Uhr,
  - b) an einem Berufsschultag mit mehr als fünf Unterrichtsstunden von mindestens je 45 Minuten, einmal in der Woche,
  - c) in Berufsschulwochen mit einem planmäßigen Blockunterricht von mindestens 25 Stunden an mindestens fünf Tagen; zusätzliche betriebliche Ausbildungsveranstaltungen bis zu zwei Stunden wöchentlich sind zulässig.
- 3) Auf die Ausbildungszeit werden bei Auszubildenden unter 18 Jahren angerechnet
  - a) Berufsschultage nach Absatz 1 Nr. b mit acht Stunden,
  - b) Berufsschulwochen nach Absatz 1 Nr. c mit 39 Stunden,
  - c) im Übrigen die Unterrichtszeit einschließlich der Pausen.
- 4) Für Auszubildende über 18 Jahren gilt, dass die Summe der Berufsschulzeiten und betrieblichen Ausbildungszeiten 39 Stunden wöchentlich gem. § 6 dieses Tarifvertrages beträgt. Der Auszubildende darf Auszubildende über 18 Jahren ausbilden
  - a) nach einem Berufsschultag bis zur täglichen Höchstgrenze von 7 Stunden und 48 Minuten,
  - b) an Berufsschulwochen mit einem planbaren Blockunterricht bis zur wöchentlichen Höchstausbildungszeit von 39 Stunden verteilt auf fünf Ausbildungstage.

- 5) Die Wegezeit zwischen Unterrichtsort und Ausbildungsstätte, sowie die Umkleidezeit gelten als Ausbildungszeit, sofern die Ausbildung nach dem Unterricht fortgesetzt wird.
- 6) Erfolgt nach dem Besuch der Berufsschule keine Freistellung von der Ausbildung, ist Auszubildenden im Betrieb ausreichend Zeit für die Erledigung der Hausaufgaben zu gewähren.
- 7) Eine Minderung der Vergütung darf durch den Besuch der Berufsschule nicht eintreten.

### **§ 13 Berufsbekleidung, Ausbildungsmittel**

- 1) Die übliche Berufsbekleidung wird durch die Auszubildenden gestellt. Wird vom Auszubildenden eine davon abweichende, besondere Berufsbekleidung vorgeschrieben, stellt sie der Auszubildende. Soweit das Tragen von Schutzkleidung, z.B. übliche Berufsbekleidung für Auszubildende zur Köchin oder zum Koch, gesetzlich vorgeschrieben oder angeordnet ist, wird sie unentgeltlich zur Verfügung gestellt und bleibt Eigentum des Auszubildenden.
- 2) Serviertücher, Vorstecker, Handtücher und Reinigungstücher hat der Auszubildende zu stellen.
- 3) Die Berufswäsche der Auszubildenden zur Köchin oder zum Koch hat der Auszubildende auf seine Kosten waschen zu lassen oder der Auszubildenden das tatsächlich aufgewendete Wäschegeld nach ortsüblichem Satz zu vergüten.
- 4) Ausbildungsmittel, die zur Berufsausbildung und zum Ablegen von Zwischen- und Abschlussprüfungen erforderlich sind, wie Werkzeuge und sonstige Gegenstände, einschließlich des Rechnungsbuchs und eines Messersets, hat der Auszubildende kostenlos zu stellen. Benutzt die Auszubildende trotzdem eigene Ausbildungsmittel, so steht ihr hierfür eine Vergütung nicht zu.

### **§ 14 Jahressonderzuwendung**

- 1) Auszubildende erhalten zusammen mit der Ausbildungsvergütung für den Monat November eine Jahressonderzuwendung in Höhe von
  1. Ausbildungsjahr: 50 Euro
  2. Ausbildungsjahr: 100 Euro
  3. Ausbildungsjahr: 150 Euro
- 2) Höhere Zuwendungen gelten als freiwillige Leistungen, die keinen Rechtsanspruch auf künftige Zahlungen begründen. Sie dürfen aus Anlass dieser Vereinbarung nicht gekürzt werden.

### **§ 15 Ausbildungszeugnis**

Der Auszubildende hat der oder dem Auszubildenden bei Beendigung der Berufsausbildung ein Zeugnis auszustellen. Das Zeugnis muss Angaben über Art, Dauer und Ziel der

Berufsausbildung sowie über die erworbenen Fertigkeiten und Kenntnisse der Auszubildenden enthalten. Auf Verlangen der Auszubildenden sind auch wohlwollende Angaben über Führung, Leistung und besondere fachliche Fähigkeiten aufzunehmen, die der Wahrheit entsprechen müssen.

## **§ 16 Allgemeine Bestimmungen**

- 1) Alle Ansprüche aus dem Ausbildungsverhältnis müssen innerhalb einer Ausschlussfrist von 3 Monaten nach Entstehen schriftlich geltend gemacht werden.
- 2) Werden form- und fristgerecht geltend gemachte Ansprüche nicht innerhalb von zwei Monaten nach Geltendmachung befriedigt, so ist innerhalb eines weiteren Monats Klage beim zuständigen Arbeitsgericht zu erheben. Bei Versäumen der Frist verfallen die Ansprüche.
- 3) Für alle Streitigkeiten aus dem Ausbildungsverhältnis gelten in Bremen der Gerichtsstand des Arbeitsgerichts Bremen und in Bremerhaven der des Arbeitsgerichts Bremerhaven.
- 4) Bisherige günstigere Regelungen bleiben durch den Abschluss dieses Vertrages unberührt.

## **§ 17 Inkrafttreten und Kündigung**

Dieser Tarifvertrag tritt am 01.04.2011 in Kraft und kann mit einer Frist von drei Monaten erstmals zum 31.12.2015 gekündigt werden.

Bremen, den 25. März 2011

.....  
**DEHOGA BREMEN**  
**Deutscher Hotel- und Gaststättenverband**  
**Landesverband Bremen e.V.**

.....  
**Gewerkschaft**  
**Nahrung-Genuss-Gaststätten**  
**Landesbezirk Nord**

Schlüter

Rößler

Dr.Grimberg

Wechselbaum