



BUNDESVERBAND DER
SYSTEMGASTRONOMIE E.V.

ENTGELT TARIF VERTRAG

FÜR DIE
SYSTEMGASTRONOMIE

AB 1.7.2024

**ÜBER-
TARIFLICHE
BEZAHLUNG**



INHALT

§1	GELTUNGSBEREICH	4
§2	EINGRUPPIERUNG UND TARIFGRUPPEN	5
§3	ENTGELT	13
§4	BEZUGSGRÖSSE DER ENTGELTTABELLEN	16
§5	PROTOKOLLNOTIZ – EINRICHTUNG EINER ARBEITSGRUPPE	16
§6	AUSSCHLUSSFRIST	17
§7	SCHLUSSBESTIMMUNGEN	18

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 Einzeltätigkeiten, die für sich alleine betrachtet unterschiedlichen Tarifgruppen zuzuordnen wären, so richtet sich die Eingruppierung nach der überwiegenden Einzeltätigkeit.

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

- **Rotationssystem**

Die Beschäftigung im Rotationssystem 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 Rotationssystem 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 im Geltungsbereich dieses Tarifvertrags den Arbeitgeber, den Betrieb oder das System 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. Hierbei liegt die Nachweispflicht beim Beschäftigten. Das Beschäftigungsverhältnis ist in geeigneter Form vor Abschluss des auf den Wechsel folgenden Arbeitsvertrags nachzuweisen, z. B. durch Vorlage des Arbeitsvertrags, Zwischen- oder Abschlusszeugnisses oder einer Entgeltabrechnung. Für Beschäftigte, die zwischen verschiedenen Systemen wechseln, gilt dies ausschließlich für Beschäftigte, die in den TG 2 und TG 3 eingruppiert sind. Betriebszugehörigkeiten, Besitzstände und Vereinbarungen zu übertariflichen Zulagen werden nicht übernommen.

- 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 Dateneingabe 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. Juli 2024 und dem 28. Februar 2025 gelten die Regelungen des ETV vom 1. Januar 2020, insbesondere die Regelungen in § 3 ETV zu den Bruttoentgelten und Ausbildungsvergütungen (brutto), fort.

Gültig ab 1.3.2025	BRUTTOSTUNDENENTGELT IN €	BRUTTOMONATSENTGELT IN €
TARIFGRUPPE 1	13,50	2.282
TARIFGRUPPE 2	13,65	2.307
TARIFGRUPPE 3	13,75	2.324
TARIFGRUPPE 4	14,18	2.396
TARIFGRUPPE 5	16,10	2.721
TARIFGRUPPE 6	17,91	3.027
TARIFGRUPPE 7	19,00	3.211
TARIFGRUPPE 8	20,06	3.390
TARIFGRUPPE 9	21,78	3.681
TARIFGRUPPE 10	23,65	3.997
TARIFGRUPPE 11	25,62	4.330
TARIFGRUPPE 12	27,71	4.683

Gültig ab 1.3.2025	MONATLICHE AUSBILDUNGSVERGÜTUNG IN € (BRUTTO)
AZUBI 1. JAHR	1.030
AZUBI 2. JAHR	1.151
AZUBI 3. JAHR	1.285

Gültig ab 1.1.2026	BRUTTOSTUNDENENTGELT IN €	BRUTTOMONATSENTGELT IN €
TARIFGRUPPE 1	13,90	2.349
TARIFGRUPPE 2	14,00	2.366
TARIFGRUPPE 3	14,10	2.383
TARIFGRUPPE 4	14,60	2.467
TARIFGRUPPE 5	16,58	2.802
TARIFGRUPPE 6	18,44	3.116
TARIFGRUPPE 7	19,56	3.306
TARIFGRUPPE 8	20,65	3.490
TARIFGRUPPE 9	22,43	3.791
TARIFGRUPPE 10	24,35	4.115
TARIFGRUPPE 11	26,38	4.458
TARIFGRUPPE 12	28,53	4.822

Gültig ab 1.1.2026	MONATLICHE AUSBILDUNGSVERGÜTUNG IN € (BRUTTO)
AZUBI 1. JAHR	1.061
AZUBI 2. JAHR	1.185
AZUBI 3. JAHR	1.323

Gültig ab 1.10.2026	BRUTTOSTUNDENENTGELT IN €	BRUTTOMONATSENTGELT IN €
TARIFGRUPPE 1	14,30	2.417
TARIFGRUPPE 2	14,50	2.451
TARIFGRUPPE 3	15,00	2.535
TARIFGRUPPE 4	16,07	2.716
TARIFGRUPPE 5	18,24	3.083
TARIFGRUPPE 6	20,29	3.429
TARIFGRUPPE 7	21,52	3.637
TARIFGRUPPE 8	22,72	3.840
TARIFGRUPPE 9	24,67	4.169
TARIFGRUPPE 10	26,80	4.529
TARIFGRUPPE 11	29,03	4.906
TARIFGRUPPE 12	31,39	5.305

Gültig ab 1.10.2026	MONATLICHE AUSBILDUNGSVERGÜTUNG IN € (BRUTTO)
AZUBI 1. JAHR	1.167
AZUBI 2. JAHR	1.304
AZUBI 3. JAHR	1.456

2 Falls ab dem 1. Januar 2026 in der Tarifgruppe 1 der Mindestlohn unterschritten sein sollte, wird der Bruttostundenlohn für die Tarifgruppe 1 als Mindestlohn zzgl. 20 Cent berechnet. In diesem Fall wird Tarifgruppe 2 berechnet als Mindestlohn zzgl. 35 Cent und Tarifgruppe 3 als Mindestlohn zzgl. 45 Cent berechnet. Die darüber liegende Tarifgruppe darf den Betrag der darunter liegenden Tarifgruppe nicht unterschreiten.

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 Beschäftigte in Vollzeit erhalten zusammen mit dem Arbeitsentgelt für den Monat Januar 2026 eine Erholungsbeihilfe i. H. v. 50,00 €. Für Teilzeitkräfte erfolgt die Zahlung anteilig. Der Anspruch auf die Erholungsbeihilfe besteht nur, wenn zum 1. März 2025 ein ungekündigtes Arbeitsverhältnis besteht und die Beschäftigung zum 1. Januar 2026 noch fortbesteht.

§4 BEZUGSGRÖSSE DER ENTGELTTABELLEN

Das in den Tabellen des § 3 festgelegte Bruttomonatsentgelt bezieht sich auf eine Vollzeitstätigkeit. Der Umfang der Vollzeitstätigkeit 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 PROTOKOLLNOTIZ – EINRICHTUNG EINER ARBEITSGRUPPE

Die Tarifvertragsparteien vereinbaren die Einrichtung einer Arbeitsgruppe mit dem Ziel einer Überarbeitung der Tätigkeits- und Funktionsbeschreibungen der Tarifgruppen, nach denen im Rahmen des nächsten Tarifabschlusses eine Eingruppierung in die Entgeltgruppen erfolgen soll.

1 EINRICHTUNG EINER ARBEITSGRUPPE

Die Tarifvertragsparteien richten hierzu eine Arbeitsgruppe ein, die sich paritätisch aus Mitgliedern der NGG und Mitgliedern des BdS zusammensetzt. Hierbei werden die im Tarifvertrag vertretenen Systeme gleichermaßen berücksichtigt.

2 AUFNAHME DER TÄTIGKEIT DER ARBEITSGRUPPE

Die Arbeitsgruppe wird ihre Arbeit im dritten Quartal 2025 aufnehmen. Dazu findet ein erstes Arbeitstreffen im dritten Quartal 2025 statt.

3 ZIEL

Das gemeinsame Ziel der Arbeitsgruppe ist, die aktuellen Tätigkeits- und Funktionsbeschreibungen aus dem Entgelttarifvertrag zu überprüfen und falls notwendig anzupassen. Das Ergebnis der Arbeitsgruppe muss im vierten Quartal 2026 vorliegen.

\$6 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.

§7 SCHLUSSBESTIMMUNGEN

1 GELTUNGSDAUER UND INKRAFTTRETEN

Dieser Tarifvertrag tritt am 1. Juli 2024 in Kraft. Er kann mit einer Frist von drei Monaten, erstmalig zum 31. Dezember 2026 gekündigt werden. Mit Ausspruch der Kündigung verpflichten sich die Tarifvertragsparteien unverzüglich die Verhandlungen für den Abschluss eines neuen Entgelttarifvertrages aufzunehmen.

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.

München, 12. März 2025

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

Französische Str. 15 · 10117 Berlin
T +49 (0) 30 314 923 13-0

info@bundesverband-systemgastronomie.de
www.bundesverband-systemgastronomie.de

Sitz München · Amtsgericht München · VR-Nr. 201084