

Arbeits- und Betriebsvereinbarungen



Diese Vereinbarungen sollen das Miteinander und die Leistungsfähigkeit unseres Betriebes stärken und ich hoffe, sie werden auch als solche verstanden.

Gültigkeit: Diese Vereinbarungen gelten für alle Mitarbeiter und Aushilfen, sowie für Personen, die sich als NICHT-Gast auf dem Betriebsgelände der Firma HOTEL BAYERISCHER HOF Hans Seuss GmbH & Co.KG, (nachfolgend kurz HOTEL genannt.)

Änderungen der Arbeits- und Betriebsvereinbarungen sind gültig, sofern der Mitarbeiter nicht innerhalb 14 Tagen diesen schriftlich (und begründet) widerspricht. Änderungen werden im Betrieb ausgehängt und nicht jedem einzelnen Mitarbeiter mitgeteilt.

Arbeitsvertragliche Regelungen:

Tritt der Arbeitnehmer das vereinbarte Arbeitsverhältnis nicht an, so hat er den dadurch entstehenden Schaden bis in Höhe von maximal eines viertel Monatsgehaltes, bzw. fünffachen des vereinbarten Tageslohnes zu ersetzen, bzw. bei entsprechendem Nachweis, den dem Arbeitgeber tatsächlich entstandenen Schaden (Anzeigenkosten, Lohnkostendifferenz durch Einsatz von Fremdarbeitern, etc.)

Verlässt der Arbeitnehmer endgültig oder nur vorübergehend seinen Arbeitsplatz, ohne einen berechtigten Grund zur vorübergehenden Einstellung der Arbeit oder zur fristlosen Kündigung zu haben, oder gibt er dem Arbeitgeber einen berechtigten Grund zur fristlosen Kündigung, so kann der Arbeitgeber für den Vertragsbruch einen viertel Monatslohn, bzw. fünffache des vereinbarten Tagelohns Entschädigung verlangen. Durch Geltendmachung dieser Forderung wird der Anspruch auf Erfüllung des Vertrages sowie auf weiteren Schadenersatz ausgeschlossen. Dies gilt auch für tageweise Beschäftigungen.

Wird das Arbeitsverhältnis gekündigt, so kann der Arbeitgeber den Arbeitnehmer vom Ausspruch der Kündigung an von der Arbeitsleistung freistellen. Der Freistellungszeitraum gilt zunächst als Ausgleich für Überstunden und Freizeitgleichansprüche und dann als Erfüllung des Urlaubsanspruches. Zur Aufrechterhaltung ungekürzter Ansprüche auf Arbeitslosengeld ist der Arbeitnehmer verpflichtet, sich unverzüglich nach Erhalt der Kündigung persönlich beim Arbeitsamt arbeitssuchend zu melden. Weiterhin ist der Arbeitnehmer verpflichtet, aktiv nach einer neuen Arbeitsstelle zu suchen.

Ein etwaiger anderweitiger Erwerb des Arbeitnehmers während des Freistellungszeitraums wird auf die Vergütung des Arbeitnehmers angerechnet. Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, dem Arbeitgeber einen etwaigen anderweitigen Erwerb und dessen Höhe umgehend mitzuteilen.

Die ersten sechs Monate des Arbeitsverhältnisses gelten als **Probezeit**. Unabhängig von einer Befristung des Arbeitsvertrages kann das Arbeitsverhältnis ordentlich von beiden Parteien gemäß der „gesetzlichen Kündigungsfristen für Arbeitgeber“ gekündigt werden; d.h. für Arbeitgeber und Arbeitnehmer gelten die selben Kündigungsfristen. Das Recht zur außerordentlichen Kündigung aus wichtigem Grund bleibt unberührt.

Bei AZUBIs gelten die Regelungen des AZUBI-Vertrages.

Der Arbeitgeber ist berechtigt, dem Arbeitnehmer eine andere Tätigkeit zuzuweisen, falls dies betriebsnotwendig ist; dies gilt auch im Fall von Arbeitsmangel.

Der Arbeitnehmer hat kein zweites Arbeitsverhältnis! Nimmt der Arbeitnehmer ein zweites Arbeitsverhältnis an, so ist er umgehend verpflichtet, dem Arbeitgeber dies schriftlich anzuzeigen. Dabei darf kein Verstoß gegen die Arbeitszeitverordnung erfolgen.

Der Arbeitgeber widerspricht einer weiteren Beschäftigung des Arbeitnehmers über das Ende des **befristeten Arbeitsverhältnisses** hinaus. Eine unbefristete Verlängerung des Arbeitsverhältnisses gemäß §625 BGB und/oder §15 Abs.5 TzBfG durch Weiterarbeit des Arbeitnehmers über den Beendigungszeitpunkt des Arbeitsverhältnisses hinaus ist ausgeschlossen.

Sonstige arbeitsrechtliche Regelungen:

§ 616 BGB findet keine Anwendung (:=gezahlt wird nur für geleistete Arbeit).

Im Falle einer Lohnpfändung fällt eine Bearbeitungsgebühr von € 50,- an.

Das HOTEL zahlt keinen Anteil für *vermögenswirksame Leistungen*. Gezahlte Zulagen sind stets freiwillig und jederzeit zu widerrufen.

Nach einer Betriebszugehörigkeit von 11 Monaten zum 30. November in ungekündigter Stellung erhält der Mitarbeiter mit dem Novembergehalt ein **Leistungsprämie (=Weihnachtsgeld)**, dessen Höhe entsprechend dem Geschäftsergebnis festgelegt wird und welches sich im Einzelfall zusätzlich an den Ø geleisteten Arbeitstagen orientiert. Sofern der Mitarbeiter vor dem 31. März des Folgejahres ausscheidet, so ist das Weihnachtsgeld in voller Höhe zurückzahlen, bzw. wird vom AG von den Lohnansprüchen einbehalten.

Diese Leistung wird freiwillig, ohne Anerkennung einer Rechtspflicht und unter dem Vorbehalt des jederzeitigen Widerrufs gewährt. Ein Rechtsanspruch darauf, dass auch künftig solche Leistungen erbracht werden, entsteht nicht.

Urlaub

Für alle ab dem 01.01.2010 neu gegründeten Arbeits-, bzw. Ausbildungsverhältnisse gilt nachfolgende Urlaubsstaffel:

im 0. Beschäftigungsjahr (Eintritt nach dem 30. Juni)	20 Arbeitstage
im 1. + 2. Beschäftigungsjahr	24 Arbeitstage
im 3. + 4. Beschäftigungsjahr	26 Arbeitstage
im 5. + 6. Beschäftigungsjahr	28 Arbeitstage
im 7. Beschäftigungsjahr und darüber	30 Arbeitstage

Beschäftigungsjahr ist eine durchgehende Tätigkeit in demselben Betrieb oder bei demselben Arbeitgeber.

Im Ein- und Austrittsjahr besteht pro **vollem** Kalendermonat ein Anspruch von 1/12 des Jahresurlaubs.

Als voller Kalendermonat gilt ein Monat in dem das Arbeitsverhältnis für mindestens 15 Arbeitstage bestand. Bei einer Teilzeitbeschäftigung/-ausbildung errechnet sich der Urlaub anteilig zu den vereinbarten Wochenarbeitsstunden.

Zusätzlich zum Lohn und Gehalt erhalten alle Arbeitnehmer und Auszubildende ab dem 2. Beschäftigungs Jahr ein **Urlaubsgeld** von jährlich € 204,00. Endet das Beschäftigungsverhältnis im Laufe des Kalenderjahres in dem der AN Anspruch auf UG hat, so beträgt das UG 1/12 für jeden vollen Monat.

In der Zeit vom 15. Juli bis 30. August besteht **Urlaubssperre**. Es werden grundsätzlich alle Mitarbeiter - unabhängig ihres sozialen Status - gleichbehandelt.

Urlaub und Überstunden - siehe Beilage „*Dienstplan - Erklärungen zu Urlaub & Stundenabrechnung*“.

Die im Dienstplan (DP) verrechneten Stunden beinhalten eine Pausen-/Umzugspauschale von 30 min/Arbeitstag - siehe auch Ausführung im Arbeitsvertrag. Eine Abrechnung der Überstunden/Urlaub erfolgt immer bezogen auf den entsprechenden Vergütungszeitraum.

Jahresarbeitszeitkonto: Wir rechnen Arbeitszeit in Stunden. Diese wird wöchentlich/monatlich zu den bezahlten Arbeitsstunden saldiert. Sollte es am 31. Dezember zu einem Minus oder Plus auf dem JAZK kommen, so kann dies vortragen werden; aber auch bei der Dezemberabrechnung entsprechend Plus/Minus auszahlungstechnisch berücksichtigt werden.

Bei Beendigung der Arbeitsverhältnisses können Plusstunden und Minusstunden jederzeit zum Lohn dazu gezahlt oder abgezogen werden.

Ausbildungsverhältnis - besondere Regelungen

Das Ausbildungsjahr errechnet sich aus: „Ausbildungszeit geteilt durch 3“

Die Ausbildungsvergütung basiert auf einer Wochenarbeitszeit von 40 Std. (zuzgl.Pausen).

Abhängig von den 'offiziellen' Küchenöffnungszeiten gilt für den Koch (AZUBI) ab der Volljährigkeit auch eine 6-Tage Woche gemäß ArbZG.

Krankheit

Bei unverschuldeter Krankheit erhalten die Arbeitnehmer den gesetzlichen Anspruch.

Alle Arbeitnehmer haben Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit oder den Zeitpunkt des Beginns einer Heilmaßnahme **unverzüglich** beim Arbeitgeber oder dessen Bevollmächtigten anzuzeigen, sowie Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer innerhalb 3 Kalendertagen nachzuweisen. Der Nachweis (Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung) ist für die Dauer der Krankheit zu führen.

Verpflegung

Gewährten Essen sind eine freiwillige und jederzeit widerrufbare Leistung des HOTELS.

Trinkgeld

Abtretung von Trinkgeld vereinbart Service und Küche eigenständig. Findet sich keine einvernehmliche Regelung so findet die allg. gebräuchliche 1%-Regelung Anwendung (der Zahlkellner gibt 1% seines à la carte Bruttoumsatzes an die Küchenschicht).

Allgemeine Regelungen und Hausordnung:

Es besteht ein **Rauchverbot** auf dem gesamten Betriebsgelände des HOTELS während der Arbeitszeit und in den Pausen. Nach „Rauch“ zu riechen ist heutzutage keinem unserer Gäste und keinem der Kollegen zuzumuten. Außerdem verstößt dies gegen unsere Vorstellung von gutem Service und Gastfreundschaft im Rahmen einer FirstClass Leistung!

Während der Arbeitszeit ist es nicht gestattet **alkoholische Getränke** zu konsumieren. Ausnahmen bedürfen der gesonderten Erlaubnis durch die Geschäftsleitung.

Der Mitarbeiter ist verpflichtet die **Telefonanlage**, ausschließlich zu dienstlichen und nicht zu privaten Zwecken zu nutzen. eine Ausnahme gilt für dringend erforderliche dienstlich veranlasste Privatgespräche oder dringen unaufschiebbare Anrufe bei Familienangehörigen, Behörden oder Ärzten. „**Handys**“ dürfen während der Dienstzeit nicht in Betrieb (erreichbar) sein. Die private Nutzung des **Internets** ist nur außerhalb der Dienstzeit gestattet.

Die Verwendung von betrieblichen email-Accounts unterliegen nicht der 'Privatsphäre', d.h. alle Daten können durch den Administrator eingesehen werden, bzw. es kann jederzeit - und ohne Rückfrage- eine automatische Weiterleitung an 'Kollegen', bzw. öffentliche Ordner erfolgen.

Der Mitarbeiter verpflichtet sich, über alle ihm durch seine Tätigkeit bekannt gewordenen und anvertrauten Geschäfts- und Betriebsvorgänge - sowohl während der Dauer der Beschäftigung, als auch nach dessen Beendigung - Stillschweigen zu bewahren.

Der Mitarbeiter erklärt sich damit einverstanden, dass sein Name, Position und Bild auf der **Homepage des Hotels** veröffentlicht wird.

Wir erwarten von unseren Mitarbeitern ein ordentliches, seinem Arbeitsplatz angemessenes Auftreten im Betrieb und in der **Öffentlichkeit**, damit jede Rufschädigung des Hauses unterbleibt. Das äußere Erscheinungsbild hat unseren Kunden Rechnung zu tragen. Extreme Modeerscheinungen wie z.b. Plateauschuhe, Schlaghosen, enge, bauchfreie Tops, auffälliger Modeschmuck, sichtbares Piercing, schrille Haarfrisuren und -farben sind während der Arbeit nicht gestattet.

Verstöße gegen diese Vereinbarungen haben Konsequenzen bis hin zum Verlust des Arbeitsplatzes.

Alles weitere regelt der Manteltarifvertrag für das Gaststätten und Beherbergungsgewerbe in Bayern.

Bayreuth, 7. November 2016