



<b>Tarifbereich</b>	<b>Hotel- und Gaststättengewerbe im Saarland</b>		
<b>Tarifvertragsparteien</b>	DEHOGA Saarland – Hotel- und Gaststättenverband e. V. und die Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten, Landesbezirk Hessen/Rheinland-Pfalz/Saar		
<b>Geltungsbereich</b>	Für alle Beschäftigte einschl. der Auszubildenden in den Betrieben des Gastgewerbes, die gewerbsmäßig beherbergen oder Speisen und Getränke zum Verzehr abgeben.		
<b>Laufzeit des Manteltarifvertrages</b>	gültig ab 01.07.2016 – erstmals kündbar zum 30.06.2020		
<b>Laufzeit des Entgelttarifvertrages</b>	gültig ab 01.01.2021 – kündbar zum 30.06.2023		
<b>Anzahl der Entgeltgruppen:</b>	7		
<b>Differenzierung der Entgeltgruppen nach</b>			
- Lebensalter:	nein		
- Beschäftigungsdauer:	nein		
- Tätigkeit	ja		
<b>Bemerkungen:</b>	keine Allgemeinverbindlicherklärung <b>Bitte gesetzlichen Mindestlohn beachten. Dieser beträgt 12,41 €/brutto pro Stunde ab 1.1.2024 und erhöht sich ab 1.1.2025 auf 12,82 €.</b>		
<b>Höhe der Entgelte ab:</b>	<b>01.05.2022 brutto</b>	<b>01.10.2022 brutto</b>	
<b>Unterste Entgeltgruppe ab:</b>	1.903,00 €	2.137,00 €	
<b>Höchste Entgeltgruppe mindestens:</b>	3.373,50 €	3.633,00 €	
<b>Einstiegsgeld nach der Ausbildung ab:</b>	<b>01.05.2022 brutto</b>	<b>01.10.2022 brutto</b>	
	2.249,00 €	2.422,00 €	
<b>Höhe der monatlichen Ausbildungsvergütung ab:</b>	<b>01.08.2022 brutto</b>		
1. Ausbildungsjahr	900,00 €		
2. Ausbildungsjahr	1.000,00 €		
3. Ausbildungsjahr	1.100,00 €		
<b>Regelarbeitszeit</b>	40 Stunden/Woche, bzw. 173 Stunden/Monat		



<b>Urlaubsdauer für alle Beschäftigten einschl. der Auszubildenden</b>	
- bis einschl. 3. Jahr der Betriebszugehörigkeit	26 Arbeitstage
- im 4. und 5. Jahr der Betriebszugehörigkeit	28 Arbeitstage
- ab dem 6. Jahr der Betriebszugehörigkeit	30 Arbeitstage
<b>zusätzliches Urlaubsgeld</b>	
- im 2. und 3. Beschäftigungsjahr	200,00 €/brutto
- im 4. und 5. Beschäftigungsjahr	250,00 €/brutto
- ab dem 6. Beschäftigungsjahr	280,00 €/brutto
<b>Auszubildende</b>	120,00 €/brutto
Das Urlaubsgeld für Teilzeitbeschäftigte wird anteilig zur tariflichen Arbeitszeit bemessen.	
<b>Jahressonderzahlung (Weihnachtsgeld)</b>	
Alle Arbeitnehmer einschl. der Auszubildenden erhalten im	
- im 1. und 2. Jahr der Beschäftigung	300,00 €/brutto
- im 3. Jahr der Beschäftigung	400,00 €/brutto
- ab dem 4. Jahr der Beschäftigung	450,00 €/brutto
Das Urlaubsgeld für Teilzeitbeschäftigte wird anteilig zur tariflichen Arbeitszeit bemessen.	
<b>Vermögenswirksame Leistung</b>	
- ab dem 2. Beschäftigungsjahr	20,00 €
- ab dem 4. Beschäftigungsjahr	27,00 €
Bei der Übernahme von Auszubildenden nach der Berufsausbildung wird die Ausbildungszeit auf die Betriebszugehörigkeit angerechnet.	
<b>Kündigungsfristen</b>	
Die Probezeit beträgt für alle Arbeitnehmer/innen bis 3 Monate. Während der Probezeit gilt beiderseits eine Kündigungsfrist von 14 Tagen. Die Kündigungsfrist kann täglich ausgesprochen werden.	
Die Kündigungsfrist für Arbeitgeber/in und Arbeitnehmer/innen beträgt vier Wochen zum Fünfzehnten oder zum Ende eines Kalendermonats.	
Für eine Kündigung durch den/die Arbeitgeber/in beträgt die Kündigungsfrist, wenn das Arbeitsverhältnis in dem Betrieb oder Unternehmen	
<ul style="list-style-type: none"> <li>- zwei Jahre bestanden hat, einen Monat zum Ende eines Kalendermonats</li> <li>- fünf Jahre bestanden hat, zwei Monate zum Ende eines Kalendermonats,</li> <li>- acht Jahre bestanden hat, drei Monate zum Ende eines Kalendermonats,</li> <li>- zehn Jahre bestanden hat, vier Monate zum Ende eines Kalendermonats,</li> <li>- zwölf Jahre bestanden hat, fünf Monate zum Ende eines Kalendermonats,</li> <li>- fünfzehn Jahre bestanden hat, sechs Monate zum Ende eines Kalendermonats,</li> <li>- zwanzig Jahre bestanden hat, sieben Monate zum Ende eines Kalendermonats.</li> </ul>	
<b>Kündigungsschutz für ältere Arbeitnehmer/innen</b>	
Arbeitnehmer/innen über 50 Jahre, die dem Betrieb über 10 Jahre angehören, kann nur noch aus wichtigem Grund gekündigt werden.	



<b>Ausschlussfristen</b>	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Ansprüche aus falscher Tarifeinstufung sind spätestens drei Monate nach Entstehen geltend zu machen.</li><li>2. Ansprüche auf Bezahlung von Mehrarbeit sind stets innerhalb von zwei Monaten nach Entstehen geltend zu machen.</li><li>3. Alle sonstigen beiderseitigen Ansprüche sind spätestens drei Monate nach Ausscheiden aus dem Betrieb geltend zu machen, soweit im Tarifvertrag nichts anderes vereinbart wurde. Unter Ausscheiden ist das tatsächliche Ausscheiden zu verstehen.</li></ol> <p><b>4. Geltendmachung</b></p> <ol style="list-style-type: none"><li>a) Die Geltendmachung gemäß den vorstehenden Vorschriften muss schriftlich erfolgen.</li><li>b) Ist der/der Vertragspartner/in, dem/der gegenüber geltend zu machen ist, unbekanntes Aufenthaltes, ist die Geltendmachung als erfolgt anzusehen, wenn fristgerecht ein Einschreibebrief an die letzte bekannte Anschrift gesandt wurde.</li><li>c) Ansprüche, die nicht rechtzeitig und ordnungsgemäß geltend gemacht wurden, sind verfallen.</li></ol>
--------------------------	---