



Land Baden-Württemberg

Bekanntmachung über die Allgemeinverbindlicherklärung eines Ergänzungsvertrags zum Manteltarifvertrag für das Hotel- und Gaststättengewerbe

Vom 8. Dezember 2015

Auf Grund des § 5 Absatz 1 in Verbindung mit Absatz 2, 6 und 7 des Tarifvertragsgesetzes, dessen Absätze 1 und 7 durch Artikel 5 Nummer 1 Buchstabe a und d des Gesetzes vom 11. August 2014 (BGBl. I S. 1348) geändert worden sind, wird auf gemeinsamen Antrag der Tarifvertragsparteien und im Einvernehmen mit dem Tarifausschuss des Landes Baden-Württemberg

der Ergänzungsvertrag vom 18. März 2015 zum Manteltarifvertrag für die Beschäftigten des Hotel- und Gaststätten-gewerbes in Baden-Württemberg vom 18. März 2002

– kündbar mit einer Frist von drei Monaten zum Quartal, erstmals zum 31. Dezember 2005 –
abgeschlossen zwischen

dem Hotel- und Gaststättenverband DEHOGA Baden-Württemberg e.V., Augustenstraße 6, 70178 Stuttgart, einerseits,
und der Gewerkschaft Nahrung – Genuss – Gaststätten, Landesbezirk Südwest, Lautenschlagerstraße 20, 70173 Stutt-gart, andererseits

mit Wirkung zum **1. April 2015** mit den unten stehenden Einschränkungen und dem Hinweis für allgemeinverbindlich erklärt.

Geltungsbereich des Tarifvertrags:

räumlich: für das Land Baden-Württemberg

fachlich: für alle Beherbergungsbetriebe, Gast- und Schankwirtschaften im Sinne des Gaststättengesetzes, ein-schließlich Bahnhofswirtschaften, Autobahnraststätten, Betriebe der Systemgastronomie und Betriebe der Handelsgastronomie

persönlich: für die in den vorstehend genannten Betrieben beschäftigten Arbeitnehmer (ausgenommen Musiker und Artisten) und Auszubildenden.

Die Allgemeinverbindlicherklärung ergeht mit folgenden Einschränkungen:

Die Allgemeinverbindlicherklärung erstreckt sich nicht auf Betriebe/Unternehmen, die dem jeweils gültigen, zwischen dem Bundesverband der Systemgastronomie e.V. und der Gewerkschaft NGG vereinbarten Manteltarifvertrag aufgrund jeweiliger Verbandsmitgliedschaft kraft tariflicher Bindung unterfallen.

Die Allgemeinverbindlicherklärung erstreckt sich auf die Ergänzung in § 6 des Manteltarifvertrags (MTV) einschließlich der Protokollnotiz vom 18. März 2015 und umfasst nicht die sich anschließende Erklärung der Tarifvertragsparteien.

Die Allgemeinverbindlicherklärung ergeht mit folgendem Hinweis:

Durch den Tarifvertrag werden nur solche Betriebe und selbständige Betriebsabteilungen erfasst, die in Baden-Württemberg ihren Sitz haben sowie Arbeitnehmer, die dem Direktionsrecht eines in Baden-Württemberg gelegenen Betriebes oder eines selbständigen Betriebsteiles unterliegen.

Die von der Allgemeinverbindlicherklärung umfassten Rechtsnormen des Tarifvertrags sind in der Anlage abgedruckt. Arbeitgeber und Arbeitnehmer, die von der Allgemeinverbindlicherklärung betroffen werden, können von einer der Tarif-vertragsparteien eine Abschrift des Tarifvertrags gegen Erstattung der Selbstkosten (Papier- und Vervielfältigungs-oder Druckkosten sowie das Übersendungsporto) verlangen.

Stuttgart, den 8. Dezember 2015

41 - 5621 - 2.1 Hotel- und Gaststättengewerbe

Ministerium
für Arbeit und Sozialordnung, Familie, Frauen und Senioren
Baden-Württemberg

K. Jentsch



**Rechtsnormen
des Ergänzungsvertrags vom 18. März 2015 zum Manteltarifvertrag
des Hotel- und Gaststättengewerbes in Baden-Württemberg vom 18. März 2002**

Ergänzung in § 6 MTV

1. Ziffer I Nummer 2 wird wie folgt geändert:

Satz 1 wird gestrichen.

Innerhalb der vereinbarten wöchentlichen Arbeitszeit ist die Verteilung der täglichen Arbeitszeit im Rahmen des jeweils geltenden Arbeitszeitgesetzes zulässig.

2. § 6 wird durch einen neuen Absatz III ergänzt:

III. Arbeitszeitkonto bei Flexibilisierungszeitraum von 12 Monaten

1. Die vereinbarte Arbeitszeit kann innerhalb eines Flexibilisierungszeitraums von 12 Monaten auf 2 028 Arbeitsstunden verteilt werden. Ein vom Kalenderjahr abweichender Zeitraum muss vom Arbeitgeber für alle Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer schriftlich und einheitlich festgelegt werden. (Fälligkeitszeitpunkt zum Ausgleich eventueller Mehr-, Minderarbeit.) Unterbleibt die abweichende Festlegung des Flexibilisierungszeitraums durch den Arbeitgeber, so gilt der 31. Dezember des Kalenderjahres als Enddatum des Flexibilisierungszeitraums.

Die Verteilung der täglichen Arbeitszeit entsprechend des § 6 Abschnitt I und II bleiben unberührt.

Auf Arbeitsverhältnisse, die während des festgelegten Flexibilisierungszeitraums wegen Eintritts oder Austritts nicht vollständig erfüllt werden können, gilt die 1/12-Regelung (pro rata temporis).

2. Der Arbeitgeber hat für den Arbeitnehmer ein beweisfähiges Arbeitszeitkonto zu führen. Der Arbeitnehmer ist mit den monatlichen Lohnabrechnungen über den Stand des jeweiligen Jahresarbeitszeitkontos zu informieren, es sei denn der Betrieb verwendet Aufzeichnungssysteme, aus welchen der Arbeitnehmer zum Monatsende über den jeweiligen Stand seines Jahresarbeitszeitkontos informiert wird.

3. Die Vergütung des Arbeitnehmers ist in gleichbleibenden monatlichen Beträgen abzurechnen und zu zahlen.

4. In Abänderung des § 7 ist im Falle vereinbarter Jahresarbeitszeit Mehrarbeit die über 2 028 Stunden hinaus geleistete Jahresarbeitszeit, bei Teilzeitbeschäftigten die über die individuelle Jahresarbeitszeit hinausgehende Arbeitszeit, sofern diese nicht innerhalb des Flexibilisierungszeitraums in bezahlter Freizeit ausgeglichen wurde. Die mit Ablauf des Flexibilisierungszeitraums nicht ausgeglichene Arbeitszeit oder bei Ausscheiden einer Arbeitnehmerin/eines Arbeitnehmers vor Ende des Ausgleichszeitraums entstandenen Plusstunden, die nicht durch bezahlte Freizeit im Verhältnis 1:1 abgegolten sind, sind mit einem Zuschlag von 35 % zu vergüten. Dies gilt auch für Freizeitausgleichsansprüche entsprechend § 8 MTV.

Die auf Veranlassung des Arbeitgebers entstandenen Minusstunden können bis zu 30 Stunden auf das Folgejahr übertragen werden, alle weiteren Minusstunden verfallen mit Ablauf des Flexibilisierungszeitraums zum Fälligkeitszeitpunkt ersatzlos. Arbeitnehmerseitig veranlasste Minusstunden könnten unter Beachtung der Pfändungsfreigrenzen als Vorschuss verrechnet werden.

5. Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses gilt:

- a) Die Ansprüche aus dem Arbeitszeitkonto sind auszugleichen.
- b) Minusstunden, die auf Veranlassung des Arbeitgebers entstanden sind, verfallen ersatzlos.
- c) Minusstunden, die nachweislich auf Veranlassung des Arbeitnehmers entstanden sind, können unter Beachtung der Pfändungsfreigrenzen als Vorschuss verrechnet werden.

6. Abweichende Betriebsvereinbarungen sind unter Beachtung der Nummer 1 möglich. Anträge des Arbeitgebers nach § 15 ArbZG sind zulässig.

7. Ansprüche aus dem Arbeitszeitkonto sind sofort entstanden und vererblich. Bei Tod der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers erhalten die Erben das erworbene Zeitguthaben inklusive der sich ergebenden Zuschläge ausbezahlt.

(Protokollnotiz vom 18. März 2015:

Die Parteien sind sich darüber einig, dass die Ausschlussfristen des § 23 MTV auch auf Ansprüche aus Arbeitszeitkonten anwendbar bleiben.

Der Fälligkeitszeitpunkt des Beginns der Ausschlussfrist ergibt sich aus § 6 Abschnitt III Nummer 1 und § 23e MTV).