



## Hotel- und Gaststättenrecht

### Branchentarifvertrag

**Im Hotel- und Gaststättenbereich werden die meisten Tarifverträge auf Landesebene abgeschlossen. In Hessen gibt es z.B. insbesondere den Mantel- und den Entgelttarifvertrag für das Hotel- und Gaststättengewerbe. Für den Bereich der Systemgastronomie gelten besondere Tarifwerke.**

Regelungen sind in Form des Mantel- und Entgelttarifvertrags üblich. Hinzu kommen je nach Bundesland noch spezielle Abkommen wie bspw. über Vermögenswirksame Leistungen oder Ausbildungsvergütungen. Allgemein gilt, dass im Rahmen von Tarifverträgen von den gesetzlichen Regelungen (in gewissen Grenzen) abgewichen werden kann. Die Besonderheiten des jeweils anwendbaren Tarifvertrags zu kennen, ist – insbesondere im Streitfall – von entscheidender Bedeutung.

#### Anwendbarkeit von Tarifverträgen

Die Anwendbarkeit eines Tarifvertrags ist in vier Fällen gegeben:

- Allgemeinverbindlicher Tarifvertrag:  
Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales kann einen Tarifvertrag (auf Antrag) für allgemeinverbindlich erklären (vgl. § 5 TVG). Der Tarifvertrag ist dann für alle Arbeitgeber und Arbeitnehmer in dem Geltungsbereich des Tarifvertrags bindend. So ist bspw. der Manteltarifvertrag für das Gaststätten- und Hotelgewerbe in Nordrhein-Westfalen seit dem 01.05.2016 allgemeinverbindlich. In Hessen fehlt es an einer solchen Allgemeinverbindlichkeitserklärung.
- Mitgliedschaft bei den den Tarifvertrag abschließenden Parteien:  
Ist der Arbeitgeber Mitglied im Arbeitgeberverband und der Arbeitnehmer Mitglied in der Gewerkschaft, findet der

Tarifvertrag auf das Arbeitsverhältnis Anwendung.

- Bezugnahmeklausel im Arbeitsvertrag:  
Ein Tarifvertrag findet auf das Arbeitsverhältnis zudem dann Anwendung, wenn im Arbeitsvertrag die Anwendbarkeit durch eine sogenannte Bezugnahmeklausel vereinbart worden ist.
- Betriebliche Übung:  
Wendet der Arbeitgeber den Tarifvertrag gleichförmig und wiederholt an, kann auch hierdurch ein Anspruch auf Anwendung des Tarifvertrags zugunsten der Arbeitnehmer entstehen, wenn die Arbeitnehmer aus dem Verhalten des Arbeitgebers schließen dürfen, der Tarifvertrag werde auch zukünftig angewendet bzw. ihnen werde die Leistung oder Vergünstigung auch künftig gewährt. Einer schriftlichen Vereinbarung bedarf es nicht.

Ist keiner der zuvor genannten Fälle gegeben, findet der Tarifvertrag – von Ausnahmen abgesehen – auf das Arbeitsverhältnis keine Anwendung.

#### Besonderheiten bei der Anwendbarkeit

Arbeitgeberverbände bieten vermehrt für Arbeitgeber eine Mitgliedschaft ohne Tarifbindung (sog. OT-Mitgliedschaft) an (bspw. in Bayern, Berlin, Brandenburg, Hamburg, Hessen, Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen, Sachsen-Anhalt und Thüringen). Diese Arbeitgeber sind zwar Mitglied im Arbeitgeberverband, unterliegen jedoch auch dann nicht dem Regelwerk des Tarifvertrags, wenn der Arbeitnehmer Mitglied der tarifschließenden Gewerkschaft ist.

Darüber hinaus ist auf Arbeitnehmerseite häufig festzustellen, dass nicht alle Arbeitnehmer Mitglied in der Gewerkschaft sind, bzw. eine Bezugnahmeklausel im Arbeitsvertrag fehlt. Dies

führt dann dazu, dass der Tarifvertrag nicht für alle Arbeitnehmer Anwendung findet, obwohl sie bei dem gleichen Arbeitgeber beschäftigt sind.

## **Besonderheiten des MTV Hessen**

In Hessen weicht der MTV in zahlreichen Fällen vom gesetzlichen Leitbild ab. Abweichungen finden sich zum Beispiel in folgenden Regelungen:

- § 4 Arbeitszeit  
Während die gem. dem ArbZG tägliche Arbeitszeit max. 8 Stunden betragen darf (von Ausnahmen abgesehen), beträgt die regelmäßige tägliche Arbeitszeit gem. § 4 Abs. 1 MTV lediglich 7,75 Stunden (wobei auch hier Ausnahmen möglich sind; auch ist hier ein Betrachtungszeitraum von 6 Monaten zugrunde zu legen, vgl. § 4 Abs. 1 S. 1 MTV).
  
- § 13 Urlaub  
Der Urlaubsanspruch steigt gem. § 13 MTV mit Anzahl der Beschäftigungsjahre. Bereits im ersten Beschäftigungsjahr haben Arbeitnehmer einen Anspruch auf 25 Urlaubstage (bzgl. einer 5 Tage-Woche). Der gesetzliche Urlaubsanspruch beträgt demgegenüber stets nur 20 Urlaubstage.
  
- § 22 Kündigung (Probezeit)  
Während sich die Kündigungsfristen an § 622 BGB orientieren, ist eine Probezeit maximal für 2 Monate gem. § 22 MTV zulässig (bei Ausbildungsverträgen 3 Monate).
  
- § 24 Ausschlussfristen  
Hiernach verfallen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis bereits nach 3 Monaten (in Ausnahmefällen nach 6 Monaten) und damit deutlich vor dem Eintritt der gesetzlichen Verjährung. Dies gilt sowohl für den Arbeitgeber als auch für den Arbeitnehmer.

Bei Fragen zu diesem Thema beraten wir Sie gerne.