

# Manteltarifvertrag für die Systemgastronomie

Zwischen dem  
**Bundesverband der Systemgastronomie e. V.,**  
vertreten durch das Präsidium  
Wilhelm-Wagenfeld-Straße 18, 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 und Gerichtsstand

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<sup>1</sup>, einschließlich der Auszubildenden, die der Gewerkschaft NGG angehören und in den Mitgliedsbetrieben und -unternehmen des BdS beschäftigt sind.

## §4 Arbeitszeit

1. Regelmäßige Arbeitszeit  
Die regelmäßige Arbeitszeit beträgt, ausschließlich der Pausen, 39 Stunden pro Woche bzw. 169 Stunden monatlich.  
Die Arbeitszeit wird in der Woche auf 5 Tage verteilt. Die Arbeit erfolgt im periodischen Schichtdienst. Soweit durch die Anzahl der Arbeitstage in einem Kalendermonat bedingt eine Unterschreitung von 169 Stunden monatlich eintritt, ist dies im Jahresdurchschnitt wieder auszugleichen.  
Eine abweichende Verteilung der Arbeitszeit kann einzelvertraglich oder durch Betriebsvereinbarung geregelt werden. Eine solche Vereinbarung kann befristet werden. Die Bestimmungen des Arbeitszeitgesetzes sind zu beachten. Auf Wunsch des/der Beschäftigten kann die Arbeitszeit auf 6 Tage in der Woche verteilt werden; vereinbaren die Arbeitsvertragsparteien eine Verteilung der Arbeitszeit auf 6 Tage in der Woche, kann diese Regelung von dem/der Beschäftigten mit einer Ankündigungsfrist von einem Monat einseitig widerrufen werden.
4. Mehrarbeit und Mehrarbeitszuschlag  
Mehrarbeit im Sinne dieses Tarifvertrages ist diejenige Arbeitsleistung, die über die regelmäßige monatliche Arbeitszeit nach Ziff. 1 hinaus geht und ausdrücklich vom Arbeitgeber angeordnet, gebilligt oder geduldet wurde.  
Mehrarbeit wird ohne Zuschlag vergütet, stattdessen erfolgt bei acht Stunden Mehrarbeit ein zusätzlicher Urlaubstag.
5. Sonntagsarbeit  
Arbeitsleistung, die an Sonntagen erbracht wird, ist nicht zuschlagspflichtig. Mindestens fünfzehn Sonntage im Kalenderjahr müssen beschäftigungsfrei bleiben.
6. Feiertagsarbeit  
Arbeitsleistung, die an einem auf einen Werktag fallenden gesetzlichen Feiertag erbracht wird, ist neben dem Arbeitsentgelt mit einem Zuschlag von 100 % des Bruttostundenentgelts gemäß den Bestimmungen des Entgelttarifvertrages zu vergüten. Der Anspruch auf den Zuschlag entfällt, wenn innerhalb eines Zeitraums von fünf Wochen (den Feiertag eingerechnet) zusätzlich ein bezahlter freier Tag entsprechend der tatsächlich an dem Feiertag geleisteten Stundenzahl gewährt wird.
7. Nachtarbeit  
Arbeitsleistung, die in einem Umfang von mindestens zwei Stunden pro Schicht in der Zeit von 23.00 Uhr bis 6.00 Uhr erbracht wird, ist mit einem Zuschlag von 20 % des Bruttostundenentgelts gemäß den Bestimmungen des Entgelttarifvertrages zu vergüten.
9. Ruhepausen und Ruhezeiten  
Ruhepausen sind keine Arbeitszeit. Der Arbeitgeber gibt den Beschäftigten Lage und Dauer der Ruhepausen bekannt. Die Lage und die Länge der Ruhepausen richten sich nach dem Arbeitszeitgesetz.  
Zwischen Ende und Beginn einer Arbeitsschicht muss eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens zwölf Stunden liegen.
10. Dienstpläne  
Die Dienstpläne werden mindestens für zwei Woche im Voraus erstellt und den Beschäftigten durch Aushang bekannt gegeben. In den Dienstplänen werden Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit festgehalten.

---

<sup>1</sup> Aus Gründen der einfacheren Lesart wird im Folgenden die Schreibweise „Beschäftigte“ synonym verwendet, womit gleichermaßen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gemeint sind.

## § 7 Erholungsurlaub

Beschäftigte und Auszubildende haben für jedes Kalenderjahr einen Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub. Der volle Anspruch wird erstmals nach sechsmonatiger Betriebszugehörigkeit erworben.

### 1. Höhe

Die Höhe des Jahresurlaubs richtet sich nach der Betriebszugehörigkeit. Sie beträgt bei einer Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit auf 5 Arbeitstage in der Kalenderwoche:

im 1. und 2. Jahr der Betriebszugehörigkeit	25 Arbeitstage
im 3. und 4. Jahr der Betriebszugehörigkeit	27 Arbeitstage
im 5. und 6. Jahr der Betriebszugehörigkeit	29 Arbeitstage
ab dem 7. Jahr der Betriebszugehörigkeit	30 Arbeitstage

Für Beschäftigte, die bis zum 30. Juni eines Jahres in den Betrieb eintreten, gilt das Eintrittsjahr als erstes Jahr der Betriebszugehörigkeit im Sinne dieser Regelung.

Erfolgt die Übernahme einer/eines Auszubildenden im Anschluss an die abgeschlossene Ausbildung, so sind die Ausbildungsjahre bei der Ermittlung der Betriebszugehörigkeit anzurechnen.

Für eine Urlaubswoche sind grundsätzlich 5 Urlaubstage (Montag bis Freitag) anzurechnen; dabei sind gesetzliche Feiertage, die in diesen Zeitraum (Montag bis Freitag) fallen, nicht als Urlaubstag anzurechnen. Wenn die Arbeitszeit des/der Beschäftigten in der Woche auf 6 Tage verteilt wird, gilt dies entsprechend, wenn der Feiertag in den Zeitraum Montag bis Samstag fällt.

### 1. Berufsschüler

Der Urlaub soll Berufsschülerinnen und Berufsschülern in der Zeit der Berufsschulferien gewährt werden. Soweit er nicht in den Berufsschulferien gewährt wird, ist für jeden Berufsschultag, an dem die Berufsschule während des Urlaubs besucht wird, ein weiterer Urlaubstag zu gewähren.

### 5. Urlaubsentgelt

Während des Urlaubs ist das Durchschnittsentgelt der letzten zwölf Monate zu bezahlen (Referenzperiodenprinzip).

## § 8 Urlaubsgeld

1. Beschäftigte erhalten zusammen mit dem Arbeitsentgelt für den Monat Juli des jeweiligen Kalenderjahres ein Urlaubsgeld. Der Anspruch auf Urlaubsgeld entsteht nur, wenn zum 1. Juli (Stichtag) eine ununterbrochene Betriebszugehörigkeit von zwölf Monaten besteht.
2. Der Anspruch entsteht nicht, wenn das Arbeitsverhältnis am Stichtag gekündigt ist. Dies gilt nicht für den Fall einer betriebsbedingten Kündigung durch den Arbeitgeber.
3. Der Arbeitgeber kann das Urlaubsgeld für jeden vollen Kalendermonat um 1/12 kürzen, in dem sich Beschäftigte in der Elternzeit, beim Wehr- oder Ersatzdienst befinden.
4. Die Höhe des Urlaubsgeldes beträgt:

im 1. und 2. Beschäftigungsjahr	425,00 €
im 3. und 4. Beschäftigungsjahr	476,00 €
im 5. und 6. Beschäftigungsjahr	527,00 €
ab dem 7. Beschäftigungsjahr	578,00 €

Als erstes Beschäftigungsjahr im Sinne dieser Regelung gilt das Beschäftigungsjahr, in dem der/die Beschäftigte erstmalig einen Anspruch auf Zahlung des Urlaubsgeldes hat.

Nach August 2020 berechnet sich das Urlaubsgeld dieser Beschäftigten wie dasjenige für Bestandsmitarbeiter (Beschäftigungsbeginn vor dem 1. Januar 2018) gemäß der obigen Tabelle. Hierbei werden die tatsächlichen Betriebszugehörigkeiten zugrunde gelegt.

5. Auszubildende erhalten ein Urlaubsgeld in Höhe von 50 % ihrer gleichzeitig bezogenen monatlichen Ausbildungsvergütung.

## § 17 Schlussbestimmungen

### 2. Inkrafttreten und Laufzeit

Dieser Tarifvertrag tritt am 1. August 2018 in Kraft. Er kann mit einer Frist von drei Monaten zum Ende des Kalenderhalbjahrs, erstmalig zum 31. Dezember 2018 gekündigt werden.

### 4. Umsetzung

Für die technische und tatsächliche Umsetzung des Abschlusses (ETV und MTV) wird den Arbeitgebern eine Umsetzungsfrist bis zum 31. Juli 2018 eingeräumt. Alle Ansprüche müssen vollständig zum 1. April 2018 rückwirkend gewährt bzw. korrigiert werden. Die Umsetzung des gesetzlichen Mindestlohns zum 1. Januar 2017 bleibt hiervon unberührt.

Hohen Neuendorf, 31. Mai 2018

Bundesverband der  
Systemgastronomie e.V.  
München

A. Hei

Gewerkschaft  
Nahrung-Genuss-Gaststätten,  
Hamburg

K. Schwenk