



# Arbeitszeitgesetz

## Überfällig und notwendiger denn je: Die tägliche Höchstarbeitszeit endlich an die Lebenswirklichkeit anpassen!

---

### 1. Die aktuelle Rechtslage

- § 3 ArbZG sieht eine tägliche Höchstarbeitszeit von im Regelfall acht Stunden vor. Diese kann auf maximal zehn Stunden verlängert werden, wenn innerhalb eines halben Jahres ein entsprechender Zeitausgleich erfolgt. Haben Arbeitnehmer mehrere Beschäftigungen, werden gemäß § 2 Absatz 1 Arbeitszeitgesetz die Arbeitsstunden aus allen Beschäftigungen zusammengerechnet.
- § 7 ArbZG sieht für verschiedene Konstellationen die Möglichkeit der Abweichung durch Tarifvertrag vor. In den regionalen Manteltarifverträgen des Gastgewerbes wurde auf diesem Wege vielfach der Ausgleichszeitraum auf bis zu zwölf Monate verlängert. Eine Flexibilisierung der Zehn-Stunden-Regelung durch Tarifvertrag ist allerdings für das Gastgewerbe im Gesetz nicht ermöglicht.
- § 15 ArbZG sieht die Möglichkeit der Bewilligung längerer Arbeitszeiten für Saison- und Kampagnebetriebe durch die Aufsichtsbehörden vor. Diese Möglichkeit hat allerdings wenig praktische Relevanz. Zum einen, weil die Genehmigungspraxis der Arbeitsschutzbehörden in vielen Bundesländern sehr restriktiv ist. Zum anderen, weil solche Vorab-Genehmigungen bei dem Hauptproblem, den ungeplant länger dauernden Veranstaltungen, von vornherein nicht greifen können.
- Die EU-Arbeitszeitrichtlinie sieht eine wöchentliche Höchstarbeitszeit von 48 Stunden vor, jedoch keine Begrenzung der täglichen Arbeitszeit.

### 2. Das Problem

Mit der Einhaltung der täglichen Höchstarbeitszeit gibt es nicht nur in Gastronomie und Hotellerie in bestimmten Situationen erhebliche Probleme. Gegen die starre Zehn-Stunden-Grenze wird in allen Wirtschaftsbereichen regelmäßig verstoßen, sei es, weil Kunden drängen, Kollegen krank werden oder eine wichtige Vorlage fertig werden muss.

Ein besonderes Problem stellen die geringfügig Nebenbeschäftigungen dar: Für den Arbeitgeber sind diese mit erheblichen Risiken behaftet, da er im Zweifel bei der Einsatzplanung nicht weiß und auch nicht wissen kann, ob und wie viele Stunden sein Mitarbeiter am fraglichen Tag bereits in einer anderen Tätigkeit gearbeitet hat. Dabei liegen die Zweitjobs im Interesse der Nebenbeschäftigten, die gerne einige Stunden mehr arbeiten, um sich etwas dazuzuverdienen.

Solange es sich bei den Überschreitungen der Zehn-Stunden-Grenze um kleinere Überschreitungen handelt und die Mehrstunden durch Geld oder Freizeit in einem vernünftigen Konsens mit den Mitarbeitern ausgeglichen werden, führen diese darüber keinerlei Beschwerde.

Seit dem 01.01.2015 gilt nun aufgrund des Mindestlohngesetzes die Verpflichtung zur Dokumentation von Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit in Gastronomie und Hotellerie.

Wird ein Verstoß gegen das Arbeitszeitgesetz festgestellt, drohen Bußgelder bis zu 15.000 Euro. Verstöße gegen die Dokumentationspflicht nach dem Mindestlohngesetz können den Arbeitgeber bis zu 30.000 Euro Bußgeld kosten.

### **3. Wie sieht die Lebenswirklichkeit in Gastronomie und Hotellerie aus?**

#### **Fallbeispiel 1:**

Am Samstag findet die Hochzeitsfeier im Gasthof statt. Die Gäste treffen nach der kirchlichen Trauung um 17.00 Uhr ein. Die Arbeitszeit der Mitarbeiter begann um 15.00 Uhr. Das Veranstaltungsende war für 1.00 Uhr vorgesehen.

Aufgrund der guten Stimmung wird es jedoch 4.00 Uhr. Aus verständlichen Gründen kann der Gastwirt nicht um 1.00 Uhr die Hochzeitsfeier beenden, denn dies wäre dann sicherlich die letzte Veranstaltung dieser Art in seinem Haus.

Bei Familienfeiern dieser Art ist es ihm auch nicht möglich, im Laufe des Abends das Serviceteam auszuwechseln, da er auf Abruf ab Mitternacht keine Schicht vorhalten kann.

#### **Fallbeispiel 2:**

Die in Teilzeit (25 Stunden pro Woche) arbeitende angestellte Sparkassenangestellte verdient sich seit Jahren am Wochenende etwas in der Gastronomie hinzu, um sich kleinere Anschaffungen oder auch einen Urlaub gönnen zu können.

Normalerweise passiert dies am Samstag oder Sonntag, hin und wieder jedoch stattdessen am Freitag von 18.00 Uhr bis 24.00 Uhr. Da sie an diesem Freitag in der Sparkasse bereits von 09.00 Uhr bis 15.00 Uhr gearbeitet hat, darf sie am Abend nach dem Arbeitszeitgesetz eigentlich nur noch maximal vier Stunden arbeiten. Das deckt die Zeit des sechsstündigen Abendservice nicht ab.

Dieser Fall lässt sich auf hunderttausende Arbeitnehmer ausdehnen, die einer Nebenbeschäftigung nachgehen wollen.

**Fallbeispiel 3:**

Die Busreisegruppe ist für 19.00 Uhr angemeldet. Kurz vor der geplanten Ankunft wird telefonisch mitgeteilt, dass man staubedingt voraussichtlich erst gegen 22.00 Uhr ein-treffen wird, aber selbstverständlich dann das bestellte Drei-Gang-Menü noch ein-nehmen möchte.

Auch bei diesen Sachverhalten ist maximale Flexibilität ganz im Sinne guter Gast-freundschaft gefordert und ein Überschreiten der täglichen Höchst Arbeitszeit von zehn Stunden im Einzelfall nicht auszuschließen.

**Fallbeispiel 4:**

Der Biergartenbetreiber hat aufgrund der ursprünglichen Wettervorhersage das Ser-vice team erst für 15.00 Uhr eingeteilt. Wider Erwarten scheint am Morgen die Sonne und zahlreiche Gäste strömen in den Biergarten.

Die Servicemitarbeiter fangen so bereits um 11.00 Uhr an zu arbeiten, statt wie ge-plant um 15.00 Uhr und können aufgrund des großen Andrangs auch vor 23.00 Uhr am Abend nicht ihre Arbeit beenden.

Da ein gutes Biergartengeschäft dieser Art nur an maximal 50 Tagen pro Jahr vor-kommt, kann der Wirt an so einem Tag nicht wirklich um 20.00 Uhr seinen Betrieb schließen. Nicht nur die Gäste, sondern auch die Mitarbeiter hätten dafür kein Ver-ständnis.

**Fallbeispiel 5:**

In einigen Fällen besteht auch der ausdrückliche Wunsch der Arbeitnehmer, länger als zehn Stunden zu arbeiten. Typisch ist zum Beispiel die alleinerziehende Mutter, die zwei Tage je zwölf Stunden arbeiten will. In dieser Kombination verdient sie effektiv am meisten. Außerdem hat sie nur an zwei Tagen in der Woche eine privat organisier-te Betreuungsmöglichkeit.

**Fazit:**

Diese Beispiele stehen nur stellvertretend für eine Vielzahl von Sachverhalten in der betrieblichen Praxis, die wahrlich nicht nur in Gastronomie und Hotellerie anzutreffen sind, sondern in nahezu allen Branchen und Arbeitsplätzen.

**4. Wie kann Abhilfe geschaffen werden?**

Der DEHOGA fordert eine Ergänzung des § 3 des Arbeitszeitgesetzes: In einem neu-en Absatz 2 sollte gesetzlich festgelegt werden, dass unter bestimmten klar definierten Voraussetzungen ein Überschreiten der täglichen Höchst Arbeitszeit von zehn Stunden möglich ist.

Aus Sicht der Branche wäre es wünschenswert, wenn an maximal drei Tagen pro Woche eine Arbeitszeit von bis zu zwölf Stunden möglich wäre. Dies könnte an die schriftliche Zustimmung des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin geknüpft werden.

Um auf die durchschnittliche werktägliche Arbeitszeit des § 3 Satz 1 von acht Stunden zu kommen, sollte aus systematischen Gründen der gleiche Ausgleichszeitraum gelten wie für die Verlängerungsmöglichkeit auf bis zu zehn Stunden in § 3 Satz 2. Dies müsste sowohl für den gesetzlichen Ausgleichszeitraum als auch für die Geltung der Tariföffnungsklausel in § 7 Absatz 1 Nr. 2 b Arbeitszeitgesetz gelten. So könnten die Tarifpartner – wie im Gastgewerbe auch bisher bereits verbreitet – den sechsmonatigen gesetzlichen Ausgleichszeitraum verlängern.

Es muss möglich und mit dem Arbeitszeitgesetz vereinbar sein, neben einer Vollzeitbeschäftigung etwas dazuzuverdienen. Gegen die im derzeitigen Gesetz zum Ausdruck kommende Bevormundung von Arbeitnehmern muss Abhilfe geschaffen werden.

## **5. Was wir explizit NICHT fordern!**

Wir fordern KEINE Verlängerung der Gesamtarbeitszeit. Diese ist tariflich oder arbeitsvertraglich festgelegt und wird innerhalb des Ausgleichszeitraums erreicht. Es versteht sich von selbst, dass es nicht um unbezahlte Mehrarbeit geht.

Es sollen auch künftig klare Vorgaben gelten:

- Der volljährige Mitarbeiter muss der Mehrarbeit in jedem Einzelfall schriftlich zustimmen.
- Die Flexibilisierung gilt ohnehin nicht für Jugendliche, da für diese das strengere Jugendarbeitsschutzgesetz (maximal acht Stunden tägliche Arbeitszeit ohne Ausnahmen) greift.
- Die Mindestruhezeit zwischen dem Ende der einen Schicht und dem Beginn der nächsten Tagesschicht muss mindestens elf Stunden betragen (§ 5 Arbeitszeitgesetz).

## **6. Flexibilität – in anderen Branchen längst Usus**

Dass eine Flexibilisierung für einen kurzen Zeitraum auch ohne Gesundheitsgefährdung für die Arbeitnehmer möglich ist, zeigen bestehende Ausnahmeregelungen und Tariföffnungsklauseln insbesondere der §§ 7, 14 und 15 ArbZG. Hier werden für verschiedene Bereiche wie Arbeitsbereitschaft, Landwirtschaft, Pflege oder Lehre Überschreitungen der täglichen Höchstarbeitszeit ermöglicht.

## **7. Gesetzgeberischer Handlungsbedarf**

Da die bestehende restriktive Genehmigungspraxis wie auch die Unvorhersehbarkeit der Überschreitung der zehn Stunden die Betriebe vor unlösbare Probleme stellen, besteht dringender gesetzgeberischer Handlungsbedarf.

Für Saisonbetriebe muss sichergestellt sein, dass durch mehr Arbeitsstunden während der Saison und einen entsprechenden Abbau der Mehrstunden außerhalb der Saison die ganzjährige Beschäftigung ermöglicht wird.

Eine geringfügige Nebenbeschäftigung neben einer Vollzeitstelle muss rechtssicher möglich sein.

Wir fordern Ehrlichkeit in dieser Debatte ein. In vielen Branchen gibt es das Problem der Überschreitung der täglichen Höchstarbeitszeit. Die Anpassung des Arbeitszeitgesetzes an die Lebenswirklichkeit ist überfällig.

Berlin, 26. Februar 2015