

STANDPUNKT

Arbeitszeitgesetz

- ➔ Klare gesetzliche Regelung der Höchstarbeitszeit mit mehr Flexibilität notwendig
- ➔ Rechtsgutachten beweist: Bestehendes Recht benachteiligt Gastronomie und Hotellerie

Was ist Sache?

Die Große Koalition hat im Koalitionsvertrag vereinbart, über eine Tariföffnungsklausel im Arbeitszeitgesetz Experimentierräume für tarifgebundene Unternehmen zu schaffen. Auf dieser Grundlage soll dann mittels Betriebsvereinbarungen die Höchstarbeitszeit wöchentlich flexibler geregelt werden können. Diese Vereinbarung stellt keine Lösung für das mittelständische Gastgewerbe dar.

Fehlende Flexibilität bei der täglichen Höchstarbeitszeit stellt eines der Haupthindernisse für eine intelligente, an den Bedürfnissen von Gästen, Mitarbeitern und Unternehmen orientierte Arbeitszeitgestaltung in Hotellerie und Gastronomie dar. § 3 des Arbeitszeitgesetzes (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. Durch die seit Erlass des Mindestlohngesetzes geltende Pflicht zu minutiösen täglichen Arbeitszeitdokumentation im Gastgewerbe ist offenkundig geworden, dass es bei Nachfragespitzen – ob witterungsbedingt oder veranstaltungsbedingt – erhebliche Probleme mit der Einhaltung der täglichen Höchstarbeitszeit von zehn Stunden gibt.

Praxisbeispiele aus der Branche

In unzähligen Fallkonstellationen ergeben sich Situationen, in denen Unternehmer und Arbeitnehmer – trotz bester Personalplanung – nicht mit der täglichen Höchstgrenze zurechtkommen.

Beispiel 1: Die **Hochzeitsgesellschaft** trifft um 17 Uhr ein. Die Arbeitszeit der Mitarbeiter begann zur Vorbereitung um 15 Uhr. Das Veranstaltungsende war für 1 Uhr nachts verabredet. Aufgrund der guten Stimmung möchten die Gäste

spontan bis 4 Uhr morgens verlängern. Geht nicht! Sagt das Arbeitszeitgesetz. Der Gastronom steht vor der Wahl: Die Hochzeitsfeier pünktlich beenden oder ein saftiges Bußgeld von bis zu 15.000 Euro kassieren.

Beispiel 2: Eine in **Teilzeit** (25 Stunden pro Woche) arbeitende Büroangestellte verdient sich am Wochenende als Tresenkraft in einer Bar etwas hinzu. Am liebsten würde sie jeden Freitag von 18 bis 24 Uhr aushelfen. Geht nicht! Sagt das Arbeitszeitgesetz. Da sie am Freitag bereits in ihrem Büro von 9 bis 14 Uhr gearbeitet hat, darf sie den sechsstündigen Abendservice nicht übernehmen.

Beispiel 3: Eine **Mutter** möchte in einem Hotel arbeiten, aber auch ausreichend Zeit mit ihren zwei Kindern verbringen. Sie will lieber an zwei Tagen pro Woche zwölf Stunden arbeiten, als das Pensum zu stückeln. Geht nicht! Sagt das Arbeitszeitgesetz.

Was beweisen die Beispiele? Das geltende Arbeitszeitgesetz widerspricht Gästewünschen, Mitarbeiterwünschen und Unternehmerwünschen. Die Situation insgesamt schwächt die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit unserer Betriebe und schadet dem Tourismusstandort Deutschland.

Was fordern wir und warum?

Der DEHOGA weist seit langem darauf hin, dass die starre tägliche Höchstarbeitszeit im geltenden Arbeitszeitgesetz von regelmäßig acht, im Ausnahmefall maximal zehn Stunden nicht mehr zeitgemäß ist. **Wir halten eine klare gesetzliche Flexibilisierung des § 3 ArbZG weiter für dringend erforderlich.**

Rechtsgutachten schlägt Lösungen vor

Um alle Alternativen auszuloten, hat der DEHOGA bereits im Oktober 2015 ein Rechtsgutachten in Auftrag gegeben. Das Ergebnis des Rechtsgutachtens: Das bestehende Arbeitszeitgesetz bietet keine Lösungsmöglichkeit für die typischen Fallgestaltungen in Hotellerie und Gastronomie, insbesondere für die Herausforderungen bei Veranstaltungen und bei geringfügiger Nebenbeschäftigung. Der sog. „Notfallparagraph“ ist nicht einschlägig; die bürokratische und restriktive Genehmigungspraxis für Saisonbetriebe ist in der Praxis in den meisten Bundesländern absolut unbefriedigend. Die Rechtsanwaltskanzlei Gleiss Lutz schlägt folgende **Neufassung des § 3 ArbZG**, entsprechend dem Wortlaut der EU-Arbeitszeitrichtlinie, vor:

„Die wöchentliche Arbeitszeit der Arbeitnehmer darf 48 Stunden im Durchschnitt von vier Kalendermonaten oder 16 Wochen nicht überschreiten. In einem Tarifvertrag oder aufgrund eines Tarifvertrags in einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung kann zugelassen werden, einen anderen Ausgleichszeitraum (von max. 12 Kalendermonaten) festzulegen.“

Alternativ wäre auch ein zusätzlicher § 3 Satz 3 ArbZG möglich:

„Sie kann für max. x Tage in der Woche auf bis zu 12 Stunden täglich mit schriftlicher Zustimmung des Arbeitnehmers verlängert werden, wenn innerhalb von 6 Kalendermonaten oder innerhalb von 24 Wochen im Durchschnitt 8 Stunden werktäglich nicht überschritten werden. In einem Tarifvertrag ...[wie oben]“

Die Gesamtarbeitszeit wie auch die gesetzliche Ruhezeit bleiben in beiden Alternativen unverändert. Weder geht es um unbezahlte Mehrarbeit, noch um weniger Jugendarbeitsschutz oder Gesundheitsschutz. Das Schutzniveau für die Arbeitnehmer wird also nicht verringert, lediglich Arbeitszeiten individueller und flexibler aufgeteilt. Die Entscheidungsfreiheit der Arbeitnehmer und ihre Zeitsouveränität werden ebenfalls nicht verringert, im Gegenteil, die Spielräume, in denen sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer bewegen können, werden vergrößert.

Vorgesehene Tariföffnung keine Lösung

Eine reine Öffnung für tarifvertragliche Abweichungen (§ 7 ArbZG) wird das Problem nicht

lösen. Denn der Tarifpartner, die Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten (NGG), ist nach eigenem Bekunden nicht bereit, über Flexibilisierungen auch nur zu verhandeln.

Lösung muss auch Perspektiven für Kleinbetriebe enthalten

Der Ansatz des Koalitionsvertrages, nach dem zu einem Tarifvertrag auch noch eine Betriebsvereinbarung kommen muss, ist für die Branche völlig unakzeptabel! Angesichts weniger hundert Betriebsräte in einer Branche mit rund 225.000 Betrieben ist eine Öffnung nur mittels Betriebsvereinbarung keine Lösung sondern eine Farce! Gerade die kleinen und mittelständischen Betriebe, die eine Flexibilisierung am dringendsten benötigen, weil sie keine mehrfach besetzten Schichten realisieren können, haben keinen Betriebsrat. Wenn schon nur eine Tariföffnung und keine echte gesetzgeberische Lösung erfolgt, dann muss diese wenigstens auch Kleinbetrieben und Betrieben ohne Betriebsrat zugutekommen.

Statt „Experimentierräumen“ benötigen wir eine Gesetzesänderung, die Lösungen schafft.

Andere Branchen haben Ausnahmen

Dass eine Flexibilisierung für einen begrenzten Zeitraum möglich und mit dem Arbeitsschutz vereinbar ist, zeigen bestehende Ausnahmeregelungen im ArbZG. Hier werden für verschiedene Bereiche wie Arbeitsbereitschaft, Landwirtschaft, Luftverkehr, Medizin und Pflege oder Lehre Überschreitungen der Zehn-Stunden-Grenze ermöglicht. Auch für das Gastgewerbe muss das Arbeitszeitgesetz an die Lebenswirklichkeit angepasst werden. Denn die simple Wahrheit lautet: Es muss dann gearbeitet werden, wenn die Arbeit anfällt!

Fazit

Das Gastgewerbe erwartet, dass die Politik endlich gesetzliche Lösungen schafft. Die Delegation auf die Tarifpartner und Betriebsräte ist inakzeptabel für Gastronomie und Hotellerie. Konkrete Lösungsvorschläge hat der DEHOGA vorgelegt.

Es geht um mehr Zeitsouveränität für die Mitarbeiter und flexible Arbeitszeitlösungen für alle Beteiligten und nicht um Mehrarbeit. Eine Anpassung des Arbeitszeitgesetzes ist überfällig.