

STANDPUNKT

Arbeitszeitgesetz

- ➔ Für mehr Zeitsouveränität und Flexibilität
- ➔ Rechtsgutachten beweist: Bestehendes Gesetz benachteiligt Gastronomie und Hotellerie

Was ist Sache?

Im Zusammenhang mit der Arbeitszeitdokumentation nach dem Mindestlohngesetz erweist sich die Höchstarbeitszeit als Kernproblem. § 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.

Alle Branchenumfragen des DEHOGA unterstreichen, wie sehr das Arbeitszeitgesetz belastet: Sowohl in der jüngsten [Mindestlohnumfrage \(Januar 2016\)](#) als auch im [„Branchenbericht Frühjahr 2016“](#) taucht es mit an vorderster Stelle als Hauptproblemfeld auf.

Praxisbeispiele

In unzähligen branchentypischen 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. Der Gastwirt hat entweder im Sinne seines Betriebes, seiner Beschäftigten und seiner Gäste zu entscheiden – oder aber: im Sinne eines starren Arbeitszeitgesetzes.

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. Der DEHOGA schlägt deshalb vor, das Arbeitszeitgesetz von einer täglichen auf eine wöchentliche Höchst-

arbeitszeit umzustellen. So können Arbeitszeiten individueller und flexibler auf die Wochentage aufgeteilt werden. Dies wäre eine Anpassung des Arbeitszeitgesetzes an die Lebenswirklichkeit. Dies wäre eine zeitgemäße und flexible Lösung für das Gastgewerbe, wie es sie für andere Branchen bereits gibt. Die simple Wahrheit lautet: Es muss dann gearbeitet werden, wenn die Arbeit anfällt!

Es geht dabei explizit nicht um eine Verlängerung, sondern um eine Flexibilisierung der Gesamtarbeitszeit. Erst recht geht es nicht um unbezahlte Mehrarbeit. Gesundheitsschutz, Jugendarbeitsschutz, Mindestruhezeiten und Entscheidungsfreiheit der Mitarbeiter bleiben gewahrt.

Rechtsgutachten empfiehlt Systematik der EU-Arbeitszeitrichtlinie

Um alle Alternativen auszuloten, hat der DEHOGA ein Rechtsgutachten in Auftrag gegeben (Oktober 2015). Die Anwendbarkeit aller denkbaren Ausnahmetatbestände im Arbeitszeitgesetz auf das Gastgewerbe wurde sorgfältig analysiert. Das Ergebnis des Rechtsgutachtens: Das bestehende Arbeitszeitgesetz bietet keine Lösungsmöglichkeit für die typischen Fallgestaltungen in Hotellerie und Gastronomie.

Insbesondere auf die Herausforderungen bei Veranstaltungen und bei geringfügiger Nebenbeschäftigung (siehe Beispiele oben) gibt das Gesetz keine Antwort. Insbesondere nicht durch Tarifverträge noch durch Rechtsverordnung können Wege für mehr Flexibilität geschaffen werden. Der sog. „Notfallparagraph“ ist nicht einschlägig; die bürokratische und restriktive Genehmigungspraxis für Saisonbetriebe ist in der Praxis in den meisten Bundesländern absolut unbefriedigend.

Die renommierte Rechtsanwaltskanzlei Gleiss Lutz hat in ihrem Gutachten aus juristischer Sicht Handlungsempfehlungen abgeleitet. Unter allen geprüften Möglichkeiten empfiehlt das Gutachten, bei einer Änderung der werktäglichen höchstzulässigen Arbeitszeit entsprechend der Systematik der Europäischen Arbeitszeitrichtlinie anzusetzen. Es empfiehlt folgenden zukünftigen Wortlaut des § 3 ArbZG:

„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.“

Über die Ruhezeit würde die tägliche Arbeitszeit weiterhin begrenzt. Die Ausgleichspflicht stellt sicher, dass der Gesundheitsschutz beachtet wird.

Andere Branchen haben Ausnahmen

Im Juli 1994 ist das Arbeitszeitgesetz in Kraft getreten. Vor mehr als 20 Jahren also. Unsere Arbeitswelt ist heute schneller, flexibler, internationaler und digitaler. Die Systematik des 8-Stunden-Tages ist allein historisch zu erklären und wird den heutigen Anforderungen insbesondere im Dienstleistungsbereich nicht mehr gerecht. Doch nicht nur in unserer Branche, generell in der Arbeitswelt 4.0 gehört es dazu, über Flexibilisierung zu diskutieren.

Dass eine Flexibilisierung für einen kurzen Zeitraum möglich sein kann, 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.

Fazit

Die Politik darf nicht die Augen vor der Lebenswirklichkeit verschließen, sie muss den dringenden Handlungsbedarf erkennen und ist aufgerufen, Lösungen zu schaffen. Mit der Einhaltung der täglichen Höchstarbeitszeit gibt es nicht nur im Gastgewerbe in bestimmten Situationen Probleme. Denken Sie an die Kreativwirtschaft oder andere Dienstleistungszweige, an Taxifahrer, Werbeagenturen oder Mitarbeiter im Bundestag oder in den Bundesministerien. Die starre 10-Stunden-Grenze wird immer dann zum Hindernis, wenn Kunden drängen, Kollegen krank werden oder wichtige Vorlagen fertig werden müssen.

Ihre Ansprechpartnerin: RA Sandra Warden, Geschäftsführerin

Deutscher Hotel- und Gaststättenverband e.V. (DEHOGA Bundesverband) · Am Weidendamm 1A · 10117 Berlin
Fon 030/72 62 52-0 · Fax 030/72 62 52-42 · warden@dehoga.de · www.dehoga.de