

## Arbeitszeitflexibilisierung

### Unsere Forderungen:

- Flexibilisierung von § 3 ArbZG
- Festlegung einer wöchentlichen Höchstarbeitszeit statt einer täglichen Höchstarbeitszeit

### Worum geht es?

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 Fassung 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 eine Ergänzung des § 3 um einen 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 sechs 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.

## 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. 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.

## Ihr Ansprechpartner

Hotel- und Gaststättenverband DEHOGA Baden-Württemberg e.V.

Herr Jürgen Kirchherr, Hauptgeschäftsführer

Augustenstraße 6 • 70178 Stuttgart

Tel. 0711 / 61988-0 • Fax. 0711 / 61988-46

Mail: [hgf@dehogabw.de](mailto:hgf@dehogabw.de) • Internet: [www.dehogabw.de](http://www.dehogabw.de)

## Über den DEHOGA Baden-Württemberg e.V.

Der Hotel- und Gaststättenverband DEHOGA Baden-Württemberg e.V. vertritt die Interessen der mehr als 27.500 gastgewerblichen Unternehmen im Land. Die Branche gehört mit über 300.000 Erwerbstätigen und einem Jahresumsatz von fast 15 Mrd. Euro zu den großen mittelständischen Wirtschaftszweigen in Baden-Württemberg.

Der DEHOGA kämpft gegen überflüssige Bürokratie, ungerechte Steuern und hohe Gebühren. Er setzt sich für das Ansehen des Gastgewerbes ein und wirbt für die Ausbildung in Hotellerie und Gastronomie. Als Arbeitgeberverband und Sozialpartner handelt der DEHOGA Tarifverträge für das Gastgewerbe in Baden-Württemberg aus.

Den Unternehmen der Branche bietet der DEHOGA Baden-Württemberg mit seinen Service-einrichtungen zahlreiche Dienstleistungen an, unter anderem betriebswirtschaftliche Beratung, branchenspezifische Weiterbildung, Hotelklassifizierung sowie Unterstützung bei der Vermarktung.

Mit seinen DEHOGA-Campus-Einrichtungen an den Berufsschulstandorten Bad Überkingen und Calw hat der Verband zudem attraktive Orte zum Wohnen, Leben und Lernen für Auszubildende geschaffen. Er verantwortet dort die Unterbringung, Versorgung und Betreuung von über 750 Berufsschülerinnen und -schüler während der Blockunterrichts-Phasen.

Redaktionelle Anmerkung: Diese Position gibt den bundesweit abgestimmten Standpunkt des DEHOGA Bundesverbandes wieder.