



Arbeitszeit in Hotels und Gaststätten

Wie viel Arbeit darf sein?

- * Arbeitszeitgesetz (ArbZG) vom 6. Juni 1994 (BGBl. I S. 1170) mit Änderungen.
Gesetz zum Schutz der erwerbstätigen Mutter (Mutterschutzgesetz – MuSchG)
in der Fassung vom 20. Juni 2002 (BGBl. I S. 2318) mit Änderungen.
Gesetz zum Schutze der arbeitenden Jugend (Jugendarbeitsschutzgesetz – JArbSchG)
vom 12. April 1976 (BGBl. I S. 965) mit Änderungen.
- ** Manteltarifvertrag für das Gaststätten und Hotelgewerbe der Freien und Hansestadt
Hamburg vom 26. Mai 2008 (gültig seit 1. Juni 2008).

Arbeitszeitgestaltung Vorteile für alle Beteiligten

Diese Broschüre informiert über die gesetzlichen Regelungen bei der Arbeitszeitgestaltung im Hotel- und Gaststättengewerbe*.

Das Arbeitszeitgesetz (ArbZG) gibt den allgemeinen Rahmen vor. Es gilt für alle Beschäftigten, auch für Aushilfen, Leih- und Saisonarbeitnehmer.

In einem Tarifvertrag können vom Gesetz abweichende Regelungen vereinbart werden. Diese Möglichkeit nutzten die Tarifparteien in Hamburg mit dem Manteltarifvertrag** für das Hotel- und Gaststättengewerbe. Seit dem 1. Juni 2008 ist er für alle tarifgebundenen Beschäftigten und Unternehmen gültig (im folgenden MTV).

Für werdende und stillende Mütter gilt das Mutterschutzgesetz: Informationen finden Sie in unserem Merkblatt „Werdende Mütter im Gastgewerbe – Was ist zu beachten?“ (M36, siehe Bestellangaben im Impressum).

Das Jugendarbeitsschutzgesetz enthält Regelungen für beschäftigte Jugendliche, die wir ausführlich in der Broschüre „Arbeitsschutz für Jugendliche“ (M67) erläutern.





Je später der Abend Der Gast ist König

Die gesetzlichen Bestimmungen zur Arbeitszeit bieten Vorteile für alle Beteiligten.

Arbeitszeitgestaltung im Hotel- und Gaststättengewerbe ist eine echte Herausforderung. Der Gast ist König. Auch spät abends wird noch aufgetischt. Aufräumen nach Küchenschluss und Vorbereitungen für den kommenden Tag gehören zu den Aufgaben der Beschäftigten genauso wie das Bedienen der Gäste – das nehmen Außenstehende häufig nicht wahr. Hinzu kommt, dass die Anzahl der Gäste stark variieren kann, je nach Witterung, Wochentag oder Saison.

Gut geplante Arbeitszeit hilft Stress und übermäßige körperliche Belastungen zu minimieren. Das ist unverzichtbar, um die Arbeitskraft zu erhalten. Des Weiteren können die Beschäftigten ihre Freizeit besser planen. Alles zusammen wirkt sich positiv auf die Leistungsfähigkeit und Produktivität im Betrieb aus. Gesunde und motivierte Beschäftigte sind das Herzstück eines guten und erfolgreichen Unternehmens und durch nichts zu ersetzen – langfristig auch nicht durch Aushilfskräfte. Wenn Arbeitgeber, Beschäftigte und – wenn vorhanden – die Personalvertretung die Arbeitszeit gemeinsam planen, gibt es zwangsläufig weniger Probleme bei der Arbeitszeitgestaltung und sie wird von allen Beteiligten getragen.

Arbeitszeit

8 Stunden sind genug

Gesetzlich gilt, dass die tägliche Arbeitszeit acht Stunden nicht überschreiten darf; sie kann auf bis zu zehn Stunden verlängert werden, wenn die durchschnittliche Arbeitszeit von 48 Stunden pro Woche innerhalb von 24 Wochen oder sechs Kalendermonaten nicht überschritten wird (ArbZG, § 3).

Der in Hamburg geltende Manteltarifvertrag für das Hotel- und Gaststättengewerbe gibt für die regelmäßige monatliche Arbeitszeit 173 Stunden vor. Sie sollen auf vierzig Stunden pro Woche an fünf Tagen verteilt werden. Höchstens zehn Stunden pro Arbeitstag sind erlaubt. Abweichungen von dieser regelmäßigen Arbeitszeitverteilung (variable Arbeitszeit) sind nur möglich, wenn eine einzelvertragliche, schriftliche Regelung vorliegt. Dann ist die Höchstarbeitszeit monatlich auf 199 Stunden beziehungsweise wöchentlich auf 45 Stunden begrenzt. Zweimal in sechs Wochen sind maximal 48 Stunden zulässig. Darüber hinaus wird ein Ausgleichszeitraum von bis zu zwölf Kalendermonaten festgelegt. Innerhalb dieses Ausgleichszeitraums muss die regelmäßige Arbeitszeit von durchschnittlich acht Stunden an Werktagen beziehungsweise vierzig Stunden pro Woche erreicht werden. Beginn und Ende des Ausgleichszeitraums müssen in einer einzelvertraglichen Regelung festgesetzt sein. (MTV, Ziffern 1.1, 2.1, 2.2 und 2.3).

Der Manteltarifvertrag nennt weitere Regelungen, beispielsweise zu Teilzeitbeschäftigung, Mindestarbeitszeit, Zuschlägen und Abgeltung von Überstunden.

Jugendliche sind von den Regelungen zur variablen Arbeitszeit ausgenommen (MTV, Ziffer 6.2)



Teildienst Arbeitszeit mit Unterbrechungen

Jugendliche
sollen keinen
Teildienst machen.

In der Gastronomie müssen von den Beschäftigten häufig Teildienste geleistet werden. Durch das Aufteilen der Arbeitszeit in zwei Zeitblöcke wird die Arbeitszeit dem Arbeitsaufkommen angepasst. Teildienst in der Zeit zwischen 22 Uhr und 6 Uhr ist gemäß Manteltarifvertrag generell unzulässig. Die zusammenhängende Unterbrechungszeit von mindestens zwei und höchstens drei Stunden muss für die Beschäftigten zur freien Verfügung stehen (MTV, Ziffer 6.1). Regelungen zu Teildiensten sind im Arbeitszeitgesetz nicht genannt. Den Rahmen bilden die Ruhezeit und die zulässige werktägliche Arbeitszeit.

Der Übergang von durchgehender Arbeitszeit zu Teildienst und umgekehrt unterliegt der Mitbestimmung des Betriebsrates; er muss mit den betroffenen Beschäftigten vereinbart werden, wenn kein Betriebsrat vorhanden ist (MTV, Ziffer 6.1).

Pausen Einmal kurz Aufatmen reicht nicht!

Die 5-Minuten-
Zigarettenpause
ist keine Pause im
gesetzlichen Sinne.

Bei einer Arbeitszeit von sechs bis neun Stunden steht Beschäftigten eine Pause von mindestens dreißig Minuten zu, bei einer Arbeitszeit von mehr als neun Stunden mindestens 45 Minuten. Diese Zeit kann in Abschnitte von 15 Minuten Länge aufgeteilt werden. Beginnen oder enden darf die Arbeitszeit nicht mit einer Pause (ArbZG, § 4).

Alle weiteren Regelungen zu Pausenräumen oder zum Nichtraucherschutz haben wir für Sie in unserem Merkblatt „Arbeitszeit, Pausen und Erholung gehören zusammen“ (M63) dargestellt.





Ruhezeit

Erholung muss sein

Zwischen Feierabend und Arbeitsbeginn am nächsten Tag müssen elf Stunden ununterbrochene Ruhezeit liegen (ArbZG, § 5; MTV, Ziffer 1.3). Das Arbeitszeitgesetz lässt im Hotel- und Gaststättengewerbe eine Verkürzung um eine Stunde zu (ArbZG, § 5 Abs. 2) Jede Verkürzung der Ruhezeit muss ausgeglichen werden: durch die Verlängerung einer anderen Ruhezeit um eine Stunde innerhalb eines Kalendermonats beziehungsweise in vier Wochen.

Nachtarbeit

Nur im Rahmen zulässig

Nachtarbeit im Sinne des Arbeitszeitgesetzes ist jede Beschäftigung, die mehr als zwei Stunden der Nachtzeit, also der Zeit zwischen 23 Uhr und 6 Uhr umfasst (ArbZG, § 2). Werden zwischen 24 Uhr und 7 Uhr mindestens zwei Stunden gearbeitet, gilt das laut Manteltarifvertrag als zuschlagpflichtige Nachtarbeit.

Keine Teildienste
in der Nacht!

Für Nachtarbeiter gelten besondere Bestimmungen zum Gesundheitsschutz (ArbZG, § 6). Besonders die arbeitsmedizinischen Erkenntnisse über Nachtarbeit müssen berücksichtigt werden. Nachtarbeitnehmer dürfen in einem Zeitraum von einem Kalendermonat oder vier Wochen durchschnittlich nur 48 Stunden pro Woche arbeiten. Des Weiteren haben sie das Recht, sich einmal jährlich arbeitsmedizinisch untersuchen zu lassen.



Dokumentation

Wichtig: Arbeitszeiten aufschreiben

Da die Arbeitszeit vom Dienstplan abweichen kann, ist eine Dokumentation auch für die Stundenabrechnung notwendig.

Arbeitgeber sind verpflichtet, die über acht Stunden hinausgehende Arbeitszeit zu dokumentieren (ArbZG, § 16). Diese Vorgabe des Arbeitszeitgesetzes berücksichtigt auch der Manteltarifvertrag. Er sieht bei variabler Arbeitszeit vor, dass der Soll- und Ist-Dienstplan mit Arbeitszeitkonto nach einer Mustervorlage der Tarifvertragsparteien geführt wird (MTV, Ziffer 3.2).

Gültig ist die Arbeitszeitdokumentation nur, wenn folgende Daten notiert sind: Vor- und Nachname, Datum, Arbeitsbeginn und -ende, Pause/-n (wann genommen?), Arbeitszeit ohne Pause/-n, Überstunden und deren Ausgleich, Sonn- oder Feiertage und deren Ersatzruhetage, Urlaub sowie ein Zeitguthaben am Monatsende.

Die Beschäftigten müssen die korrekte Dokumentation ihrer Arbeitszeit mit ihrem Namenskürzel oder ihrer Unterschrift bestätigen.

Sonn- und Feiertagsarbeit: Nicht alles erlaubt!

Grundsätzlich ist es zulässig in Hotels und Gaststätten an Sonn- und Feiertagen zu arbeiten. Allerdings gibt das Arbeitszeitgesetz bestimmte Rahmenbedingungen vor: Mindestens fünfzehn beschäftigungsfreie Sonntage sind pro Jahr einzuplanen. Der Ersatzruhetag für einen Sonntag, an dem gearbeitet wurde, muss innerhalb eines den Beschäftigungstag einschließenden Zeitraums von zwei Wochen liegen. Findet eine Beschäftigung an einem Feiertag statt, der auf einen Werktag fällt, muss innerhalb von acht Wochen ein Ausgleichstag gewährt werden (ArbZG, §§ 9, 10).

Laut Manteltarifvertrag besteht Anspruch auf mindestens zehn freie Sonntage im Kalenderjahr außerhalb des Jahresurlaubs. Mindestens jede vierte Woche soll ein freier Tag auf einen Sonntag fallen. Für das Arbeiten an einem gesetzlichen Feiertag, der nicht auf einen Sonntag fällt, wird ein freier Tag innerhalb von fünf Wochen gewährt. In Ausnahmefällen kann dieser freie Tag auch an den Urlaub angehängt werden (MTV, Ziffer 1.5).

Ordnungswidrigkeiten und Straftatbestände

Im Arbeitszeitgesetz (§ 22) sind Zuwiderhandlungen aufgeführt, die als Ordnungswidrigkeiten geahndet werden können. Die einzelnen Verstöße kosten den Arbeitgeber bis zu 10.000 Euro. Vorsätzlich begangene oder beharrlich wiederholte Ordnungswidrigkeiten sind Straftatbestände.



Überblick: Arbeitszeit in Hotels und Gaststätten



Thema	Arbeitszeitgesetz
Für wen gelten die Regelungen?	Für alle Beschäftigten in Deutschland
Tägliche Arbeitszeit	Nicht mehr als 8 Stunden, in Ausnahmen 10 Stunden
Beschäftigungszeit	0 bis 24 Uhr Beachten: besondere Regelungen für Nachtarbeit (23 bis 6 Uhr)
Wöchentliche Arbeitszeit	Durchschnittlich 48 Stunden in 24 Wochen oder 6 Monaten
Arbeitswoche	Keine Regelung
Schichtzeit	Keine Regelung
Teildienst	Keine Regelung
Ruhepause	Bei einer täglichen Arbeitszeit von 6 bis 9 Stunden mindestens 30 Minuten, bei einer Arbeitszeit über 9 Stunden mindestens 45 Minuten. Die Pause ist aufteilbar in Abschnitte von 15 Minuten.
Ruhezeit/ Freizeit	11 Stunden ununterbrochen; 10 Stunden, wenn innerhalb eines Monats oder 4 Wochen jeweils eine andere Ruhezeit auf 12 Stunden verlängert wird
Samstag, Sonntag und Feiertage	15 Sonntage pro Jahr beschäftigungsfrei (inklusive Jahresurlaub)
Ausgleichstage	Für einen Sonntag innerhalb von 2 Wochen, für einen Feiertag, der auf einen Werktag fällt, innerhalb von 8 Wochen



Manteltarifvertrag für Hamburg

Für tarifgebundene Beschäftigte und Unternehmen

Nicht mehr als 8 Stunden,
in Ausnahmen 10 Stunden

0 bis 24 Uhr

Durchschnittlich 40 Stunden an 5 Tagen,
maximal 173 Stunden pro Monat

5-Tage-Woche

Maximal 13 Stunden bei einer zusammenhängenden Unterbrechung
von mindestens 2 und höchstens 3 Stunden

Nicht von 22 bis 6 Uhr. Eine einzelvertragliche, schriftliche Regelung ist notwendig.
Einzelheiten siehe Seite 6

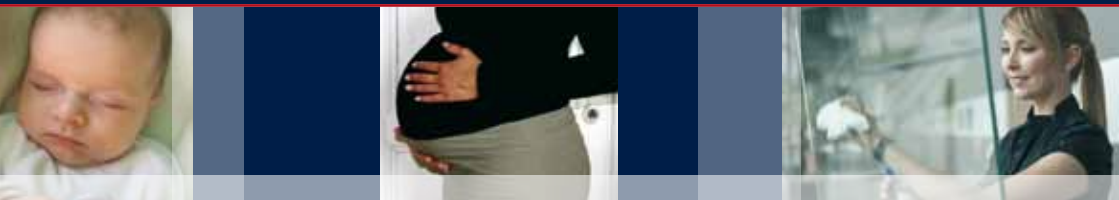
Bei einer täglichen Arbeitszeit über 4 Stunden: 60 Minuten

11 Stunden ununterbrochen

Mindestens 10 Sonntage pro Jahr beschäftigungsfrei (exklusive Jahresurlaub),
mindestens jede 4. Woche ein freier Sonntag

Für einen Feiertag, der auf einen Werktag fällt, innerhalb von
5 Wochen, ausnahmsweise an den Urlaub anzuhängen

Überblick: Arbeitszeit in Hotels und Gaststätten



Thema	Mutterschutzgesetz
Für wen gelten die Regelungen?	Für werdende und stillende Mütter
Tägliche Arbeitszeit	Maximal 8,5 Stunden Ausnahme: unter 18-Jährige nur 8 Stunden
Beschäftigungszeit	Bis zum vierten Schwangerschaftsmonat maximal von 6 bis 22 Uhr, ab fünften Schwangerschaftsmonat von 6 bis 20 Uhr. Keine Nacharbeit
Wöchentliche Arbeitszeit	Maximal 90 Stunden in zwei Wochen Unter 18-Jährige nur 80 Stunden in der Doppelwoche
Arbeitswoche	Keine Regelung
Schichtzeit	Keine Regelung
Teildienst	Keine Regelung
Ruhepause	Es gilt das Arbeitszeitgesetz. Zusätzliche Stillpausen: mindestens 60 Minuten (2 x 30 Minuten); bei einer Arbeitszeit über 8 Stunden mindestens 90 Minuten (2 x 45 Minuten)
Ruhezeit/ Freizeit	Es gilt das Arbeitszeitgesetz.
Samstag, Sonntag und Feiertage	Beschäftigung nur möglich, wenn in jeder Woche einmal nach einer Nachruhe eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens 24 Stunden folgt.
Ausgleichstage	Es gilt das Arbeitszeitgesetz.



Jugendarbeitsschutzgesetz

Für Jugendliche (über 15- und noch nicht 18-Jährige)

Maximal 8 Stunden,
in besonderen Ausnahmen 8,5 Stunden.

Zwischen 6 und 20 Uhr, Besonderheit im Gaststättengewerbe: bis 22 Uhr,
in Schichtbetrieben bis 23 Uhr
Keine Nachtarbeit

Nicht mehr als 40 Stunden

5-Tage-Woche

Maximal 10 Stunden,
im Gaststättengewerbe bis 11 Stunden

Nicht zulässig!

Bei einer täglichen Arbeitszeit von 4,5 bis 6 Stunden mindestens 30 Minuten, bei einer Arbeitszeit über 6 Stunden mindestens 60 Minuten. Aufteilbar in Abschnitte von 15 Minuten; erster Abschnitt nach spätestens 4,5 Stunden. Pause nicht am Anfang oder Ende der Arbeitszeit.

12 Stunden ununterbrochen

Mindestens zwei Samstage und jeder zweite Sonntag müssen beschäftigungsfrei bleiben!
Keine Beschäftigung am 25. Dezember, 1. Januar, 1. Osterfeiertag und 1. Mai!

Freistellung an einem anderen berufsschulfreien Tag derselben Woche!

Herausgeber

Behörde für Gesundheit und Verbraucherschutz
Amt für Arbeitsschutz
Billstraße 80, 20539 Hamburg
www.hamburg.de/arbeitsschutz

Arbeitsschutztelefon +49 40 428 37 2112
Fax +49 40 428 37 3100
arbeitsschutztelefon@bgv.hamburg.de

Bezug

Dieses Merkblatt (M 66) können Sie
kostenlos unter der o.a. Anschrift
bestellen, sowie unter
Telefon +49 40 428 37 3134
Fax +49 40 427 94 8048
publicorder@bgv.hamburg.de
www.hamburg.de/arbeitsschutzpublikation

Gestaltung:

kwh-design, K. Herrmann

Bildnachweise:

Titel: © Uwe Steinbrich/pixelio.de, S. 3: © Paul-Georg Meister/pixelio.de, © Rainer Sturm/pixelio.de,
© Jerzy Sawluk/pixelio.de, S. 4: © Alexandra Bucurescu/pixelio.de, S. 5: © kwh-design, © contrastwerk-
statt - Fotolia.com 2x, S. 6: © Maren Beßler/pixelio.de, © Rainer Sturm/pixelio.de, © Uwe Steinbrich/
pixelio.de, S. 7: © Rainer Sturm/pixelio.de, S. 8 © kwh-design, S. 9: © ILan Amith - Fotolia.com,
© kwh-design, © Paul-Georg Meister/pixelio.de, S. 10: © Gabi Schoenemann/pixelio.de, © HR Websel-
ling/pixelio.de, © contrastwerkstatt - Fotolia.com, S. 11: © contrastwerkstatt - Fotolia.com, © og/pixelio.
de, S. 12: © Steffi Pelz/pixelio.de, © Alexandra Bucurescu/pixelio.de, © jeremias münch - Fotolia.com,
S.13: © contrastwerkstatt - Fotolia.com, © kwh-design, Rückseite: © Rainer Sturm/pixelio.de

Druck:

Wehmer + Heinrich GmbH, Hamburg

Stand Oktober 2011

Anmerkung zur Verteilung

Diese Druckschrift wird im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit des Senats der Freien und Hansestadt Hamburg herausgegeben. Sie darf weder von Parteien noch von Wahlwerbenden oder Wahlhelfern eines Wahlkampfes zum Zwecke der Wahlwerbung oder in einer Weise verwendet werden, die als Parteinahme der Landesregierung zugunsten einzelner politischer Gruppen verstanden werden könnte.

