



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 von Müttern bei der Arbeit, in der Ausbildung und im Studium (Mutterschutzgesetz – MuSchG) vom 23. Mai 2017 (BGBl. I S. 1228) 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 Publikation 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 unseren Publikationen „Schwanger im Job – Informationen für schwangere und stillende Arbeitnehmerinnen“ (M32, siehe Bestellangaben im Impressum) und „Das neue Mutterschutzgesetz – Informationen für Arbeitgeber“ (M33) und siehe auch: Thema Mutterschutz und Formulare unter <http://www.hamburg.de/muetter-startseite/>

Das Jugendarbeitsschutzgesetz enthält Regelungen für beschäftigte Jugendliche, die wir ausführlich in der Publikation „Ein sicherer Start ins Arbeitsleben - Arbeitsschutz für Jugendliche“ (M67, siehe Bestellangaben im Impressum) erläutern.



Je später der Abend Jederzeit zufriedene Gäste

Die gesetzlichen
Bestimmungen zur
Arbeitszeit bieten
Vorteile für alle
Beteiligten.

Arbeitszeitgestaltung im Hotel- und Gaststätten-gewerbe ist eine echte Herausforderung. Zufriedene Gäste sind wichtig. 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 40 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 40 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).

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

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

Teildienst

Arbeitszeit mit Unterbrechungen

Jugendliche dürfen 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 30 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).



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 bis zu einer 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 Nachtarbeit gelten besondere Bestimmungen zum Gesundheitsschutz (ArbZG, § 6). Besonders die arbeitsmedizinischen Erkenntnisse über Nachtarbeit müssen berücksichtigt werden. In Nachtarbeit Beschäftigte 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.

Als Arbeitgeberin oder Arbeitgeber sind Sie 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. Weiterhin gilt es die Pflichten des Mindestlohngesetzes zu beachten (MiLoG, §17).

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 15 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), Mutterschutzgesetz (§ 32) und Jugendarbeitsschutzgesetz (§ 58) sind Zuwiderhandlungen aufgeführt, die als Ordnungswidrigkeiten geahndet werden können. Die einzelnen Verstöße kosten den Arbeitgeber bis zu 30.000 Euro. Vorsätzlich begangene oder beharrlich wiederholte Ordnungswidrigkeiten sind Straftatbestände.

Überblick: Arbeitszeit in Hotels und Gaststätten



Thema

Arbeitszeitgesetz

| | |
|---|---|
| Für wen gelten die Regelungen? | 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 – 6 Uhr) |
| Wöchentliche Arbeitszeit | Durchschnittlich 48 Stunden pro Woche 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 tägliche Arbeitszeit über 4 Stunden: 60 Minuten

11 Std. 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

Jugendarbeitsschutzgesetz

Für wen gelten die Regelungen?

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

Tägliche Arbeitszeit

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

Beschäftigungszeit

Zwischen 6 und 20 Uhr, Besonderheit im Gaststättengewerbe soweit nicht unter 16 Jahre alt:
bis 22 Uhr, in Schichtarbeit bis 23 Uhr, keine Nachtschicht, Besonderer Schutz vor und nach dem Berufsschulunterricht

Wöchentliche Arbeitszeit

Nicht mehr als 40 Stunden

Arbeitswoche

5-Tage-Woche

Schichtzeit

Maximal 10 Stunden, im Gaststättengewerbe bis 11 Stunden

Teildienst

Nicht zulässig!

Ruhepause

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.

Ruhezeit/ Freizeit

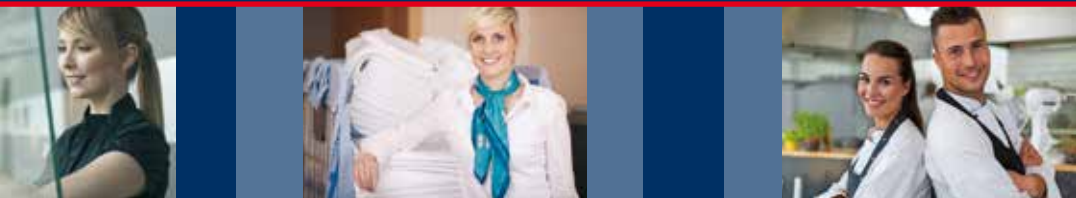
Mindestens 12 Stunden ununterbrochen

Samstag, Sonntag und Feiertage

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

Ausgleichstage

Freistellung an einem anderen berufsschulfreien Tag derselben Woche!



Mutterschutzgesetz

Für werdende und stillende Mütter

Max. 8,5 Std. täglich und max. 90 Stunden in der Doppelwoche
Ausnahme: unter 18-Jährige max. 8 Std. täglich und max. 80 Std. in der Doppelwoche

Zwischen 6 Uhr und 20 Uhr; Ausnahmemöglichkeit* für die Zeit nach 20 Uhr bis 22 Uhr auf Antrag des Arbeitgebers bei der zuständigen Aufsichtsbehörde, soweit die Frau ausdrücklich zugestimmt hat, nach ärztl. Zeugnis nichts gegen die Beschäftigung bis 22 Uhr spricht und eine unverantwortbare Gefährdung für sie oder ihr Kind insbesondere durch Alleinarbeit ausgeschlossen ist, Nach 22 Uhr nur als besondere Einzelfallentscheidung der Behörde möglich mit gesonderter Begründung und den bereits genannten Antragsunterlagen.

Im Monatsdurchschnitt nicht mehr als die vertraglich vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit. Ausnahme* durch Antrag des Arbeitgebers bei der zuständigen Aufsichtsbehörde möglich, soweit die Frau ausdrücklich zugestimmt hat, nach ärztl. Zeugnis nichts gegen die Beschäftigung spricht und eine unverantwortbare Gefährdung für sie oder ihr Kind insbesondere durch Alleinarbeit ausgeschlossen ist.

Keine Regelung

Keine Regelung

Keine Regelung

Es gilt das Arbeitszeitgesetz. Zusätzliche Stillpausen bis 12 Monate nach der Entbindung: mindestens 60 Minuten (2 x 30 Minuten); bei einer Arbeitszeit über 8 Stunden mindestens 90 Minuten (2 x 45 Minuten)

Mindestens 11 Std. ununterbrochen, keine Kürzung durch Tarifvertrag o.ä. möglich

Beschäftigung am Sonn- und Feiertag in Hotels und Gaststätten nur, soweit die Frau ausdrücklich zugestimmt* hat, eine unverantwortbare Gefährdung für sie oder ihr Kind insbesondere durch Alleinarbeit ausgeschlossen ist und ihr innerhalb einer Woche im Anschluss an eine ununterbrochene Nachtruhezeit von mind. 11 Std. ein Ersatzruhetag gewährt wird. Die beabsichtigte Sonn-/Feiertagsbeschäftigung ist der zuständigen Aufsichtsbehörde zu melden.

Es gilt das Arbeitszeitgesetz.

*Widerruft die Schwangere oder stillende Frau ihre Bereiterklärung, darf sie nicht weiterbeschäftigt werden.

Impressum

Herausgeber

Behörde für Gesundheit und Verbraucherschutz (BGV)
Amt für Arbeitsschutz
Billstraße 80, 20539 Hamburg
www.hamburg.de/arbeitsschutz
Arbeitsschutztelefon 040 428 37-2112
Fax 040 428 31-0098
E-Mail arbeitnehmerschutz@bgv.hamburg.de

Zentraler Publikationsversand

publikationen@bgv.hamburg.de
Tel 040 428 37-2368
Diese Publikation (M66) ist kostenlos erhältlich.

Bildnachweise

Titel: wavebreak3, S.4: Studio Romantic,
S.7: davit85, S.8: Gorodenkoff, S.10/11 v.l.n.r: Kadmy,
Marko Novkov, contrastwerkstatt (fotolia), Andrey Popov,
S.12/13 v.l.n.r: rh2010, Kadmy, jeremias münch (fotolia),
contrastwerkstatt (fotolia), pikselstock/alle Adobe-Stock.

Gestaltung

www.kwh-design.de

Druck

VIG Druck & Media GmbH

Stand Mai 2019

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 Wahlbewerbern oder Wahlhelfern während eines Wahlkampfes zum Zwecke der Wahlwerbung verwendet werden. Dies gilt für Bürgerschafts-, Bundestags- und Europawahlen sowie die Wahlen zur Bezirksversammlung. Missbräuchlich ist insbesondere die Verteilung auf Wahlveranstaltungen, an Informationsständen der Parteien sowie das Einlegen, Aufdrucken oder Aufkleben parteipolitischer Informationen oder Werbemittel.

Untersagt ist gleichfalls die Weitergabe an Dritte zum Zwecke der Wahlwerbung. Auch ohne zeitlichen Bezug zu einer bevorstehenden Wahl darf die Druckschrift nicht in einer Weise verwendet werden, die als Parteinahme der Landesregierung zugunsten einzelner politischer Gruppen verstanden werden könnte. Die genannten Beschränkungen gelten unabhängig davon, wann, auf welchem Weg und in welcher Anzahl diese Druckschrift dem Empfänger zugegangen ist. Den Parteien ist es jedoch gestattet, die Druckschrift zur Unterrichtung ihrer eigenen Mitglieder zu verwenden.



Hamburg | Behörde für Gesundheit
und Verbraucherschutz