



Sachstand

Arbeitszeiten im Gaststättengewerbe in ausgewählten europäischen Staaten

Arbeitszeiten im Gaststättengewerbe in ausgewählten europäischen Staaten

Aktenzeichen: WD 6 - 3000 - 004/23
Abschluss der Arbeit: 09.03.2023
Fachbereich: WD 6: Arbeit und Soziales

Die Wissenschaftlichen Dienste des Deutschen Bundestages unterstützen die Mitglieder des Deutschen Bundestages bei ihrer mandatsbezogenen Tätigkeit. Ihre Arbeiten geben nicht die Auffassung des Deutschen Bundestages, eines seiner Organe oder der Bundestagsverwaltung wieder. Vielmehr liegen sie in der fachlichen Verantwortung der Verfasserinnen und Verfasser sowie der Fachbereichsleitung. Arbeiten der Wissenschaftlichen Dienste geben nur den zum Zeitpunkt der Erstellung des Textes aktuellen Stand wieder und stellen eine individuelle Auftragsarbeit für einen Abgeordneten des Bundestages dar. Die Arbeiten können der Geheimschutzordnung des Bundestages unterliegende, geschützte oder andere nicht zur Veröffentlichung geeignete Informationen enthalten. Eine beabsichtigte Weitergabe oder Veröffentlichung ist vorab dem jeweiligen Fachbereich anzuzeigen und nur mit Angabe der Quelle zulässig. Der Fachbereich berät über die dabei zu berücksichtigenden Fragen.

Inhaltsverzeichnis

1.	Einleitung	4
2.	Situation in Deutschland	4
2.1.	Regelungen im Arbeitszeitgesetz	4
2.2.	Abweichung durch kollektivrechtliche Vereinbarungen	5
2.3.	Besonderheiten im Hotel- und Gaststättengewerbe	5
3.	Frankreich	7
4.	Italien	8
5.	Niederlande	8
6.	Österreich	9
7.	Spanien	11

1. Einleitung

Die vorliegende Arbeit befasst sich mit der Frage, wie die Arbeitszeiten in der Gastronomiebranche in ausgewählten europäischen Staaten rechtlich ausgestaltet sind und inwiefern es Flexibilisierungsmöglichkeiten bei der Arbeitszeit gibt. Die Darstellung der Rechtslage in den einzelnen Ländern erfolgt anhand der alphabetischen Reihenfolge der deutschen Länderbezeichnungen.¹

2. Situation in Deutschland

2.1. Regelungen im Arbeitszeitgesetz

Grundsätzlich wird die Arbeitszeit in Deutschland durch das Arbeitszeitgesetz (ArbZG) geregelt. Das Arbeitszeitgesetz enthält Regelungen zur höchstzulässigen täglichen Arbeitszeit (§ 3 ArbZG), zu den Ruhepausen und Ruhezeiten (§§ 4, 5 ArbZG), zur Nachtarbeit (§ 6 ArbZG) und zur Arbeitsruhe an Sonn- und Feiertagen (§ 9 ArbZG). Das Arbeitszeitgesetz, das seine europarechtliche Grundlage in der EU-Arbeitszeitrichtlinie² findet, erfasst mit wenigen Ausnahmen³ alle Arbeitnehmer in allen Beschäftigungsbereichen. Bei Schwangeren und stillenden Müttern wie auch jugendlichen und schwerbehinderten Arbeitnehmern sind darüber hinaus besondere arbeitszeitschutzrechtliche Vorschriften vom Arbeitgeber zu beachten.⁴

Nach § 3 Satz 1 ArbZG darf die werktägliche Arbeitszeit der Arbeitnehmer grundsätzlich acht Stunden nicht überschreiten. Als Arbeitszeit ist hier die Zeit vom Beginn bis zum Ende der Arbeit ohne Ruhepausen zu verstehen. Auch wenn im Gesetz keine wöchentliche Höchstarbeitszeit vorgeschrieben ist, ergibt sich hieraus eine mögliche Wochenarbeitszeit von 48 Stunden, da das Arbeitszeitgesetz von einer Sechstageswoche ausgeht. Die werktägliche Arbeitszeit kann auf bis zu zehn Stunden verlängert werden, woraus sich eine maximal zulässige Arbeitszeit von 60 Stunden pro Woche ergibt. Eine solche Verlängerung ist aber nur dann möglich, wenn innerhalb von sechs Kalendermonaten oder innerhalb von 24 Wochen im Durchschnitt acht Stunden werktäglich nicht überschritten werden, § 3 Satz 2 ArbZG. Das heißt, dass die über acht Stunden hinausgehende Arbeitszeit innerhalb des gesetzlich vorgegebenen Ausgleichszeitraums durch eine entsprechend kürzere Arbeitszeit an anderen Werktagen ausgeglichen werden muss.⁵

1 Die Auskünfte und die angegebenen Internetquellen wurden auf Anfrage von den nationalen Parlamenten zur Verfügung gestellt.

2 Richtlinie 2003/88/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 4. November 2003 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung, ABl. EU L 299 vom 18. November 2003, S. 9.

3 Vgl. die Sonderregelungen der §§ 18 ff. ArbZG.

4 Diesem Sachstand liegen zum Teil frühere Beiträge der Wissenschaftlichen Dienste des Deutschen Bundestages zur selben Thematik zugrunde.

5 Baeck/Deutsch/Winzer, Arbeitszeitgesetz, 4. Auflage 2020, ArbZG § 3, Rn. 26.

§ 3 ArbZG legt lediglich den Höchststrahmen für den Ausgleichszeitraum fest. Somit kann auch ein kürzerer Zeitraum vereinbart werden.⁶ Weitere Anforderungen an die inhaltliche Ausgestaltung des Ausgleichszeitraums stellt das Gesetz nicht. Auch wie der Durchschnittswert von werktäglich acht Stunden zu erreichen ist, gibt das Arbeitszeitgesetz nicht vor.⁷ Zur konkreten Lage der Arbeitszeit an den einzelnen Werktagen enthält das Arbeitszeitgesetz keine Vorgaben.⁸

Eine Arbeitszeit, die die Grenzen des § 3 ArbZG insgesamt überschreitet, darf nicht vereinbart werden⁹, um den Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer nicht zu gefährden.¹⁰

§ 5 Absatz 1 ArbZG schreibt für die Arbeitnehmer nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit grundsätzlich eine Ruhezeit von mindestens elf Stunden vor. Gemäß § 5 Absatz 2 ArbZG kann die Ruhezeit auf zehn Stunden verkürzt werden, wenn im Gegenzug eine andere Ruhezeit auf zwölf Stunden verlängert wird.

2.2. Abweichung durch kollektivrechtliche Vereinbarungen

Um die Möglichkeiten für flexible Arbeitszeiten im Interesse der einzelnen Lebens- und Wirtschaftsbereiche zu verbessern, sind gemäß §§ 7 und 12 ArbZG Abweichungen vom Arbeitszeitgesetz durch entsprechende Vereinbarungen der Tarifvertragsparteien beziehungsweise der Betriebspartner beispielsweise bei der Gestaltung von Ausgleichszeiträumen zulässig. Um flexible Regelungen zu ermöglichen, kann die tägliche Arbeitszeit abweichend von § 3 ArbZG über zehn Stunden hinaus verlängert werden, wenn die Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft oder Bereitschaftsdienst beinhaltet (§ 7 Absatz 1 Nr. 1 Buchst. a ArbZG). Diese Verlängerung ist nur mit Ausgleich möglich, wobei der Ausgleichszeitraum maximal zwölf Kalendermonate betragen darf.

Erfolgt kein Ausgleich, kann die Arbeitszeit auf über acht Stunden verlängert werden, wenn durch besondere Regelungen sichergestellt wird, dass die Gesundheit der Arbeitnehmer nicht gefährdet wird. Zusätzlich muss der Arbeitnehmer mit der Verlängerung der Arbeitszeit ohne Ausgleich einverstanden sein und schriftlich zustimmen (sogenannte Opt-out-Regelung, § 7 Absatz 2a ArbZG).¹¹

2.3. Besonderheiten im Hotel- und Gaststättengewerbe

Gesetzlich ist geregelt, dass abweichend zu dem in § 9 ArbZG verankerten Verbot der Sonn- und Feiertagsarbeit, Arbeitnehmer gemäß § 10 Absatz 1 Nr. 4 ArbZG in Gaststätten und anderen Einrichtungen zur Bewirtung und Beherbergung an Sonn- und Feiertagen beschäftigt werden dürfen.

6 Roloff in: Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, 22. Auflage 2022, ArbZG § 3, Rn. 5.

7 Baeck/Deutsch/Winzer, Arbeitszeitgesetz, 4. Auflage 2020, ArbZG § 3, Rn. 33.

8 Baeck/Deutsch/Winzer, Arbeitszeitgesetz, 4. Auflage 2020, ArbZG § 3, Rn. 20.

9 Kock in: BeckOK, Arbeitsrecht, 64. Edition, Stand 1. Juni 2022, ArbZG § 3, Rn. 1.

10 Jacobs, Reformbedarf im Arbeitszeitrecht, NZA 2016, S. 734.

11 Kock in: BeckOK, Arbeitsrecht, 64. Edition, Stand 1. Juni 2022, ArbZG § 7, Rn. 11-13.

§ 11 ArbZG schreibt allerdings einen Ausgleich für die Arbeitnehmer für Sonn- und Feiertagsbeschäftigung vor. So sieht § 11 Absatz 3 ArbZG beispielsweise die Gewährung eines Ersatzruhetags vor. Durch Tarifvertrag oder auf Grund eines Tarifvertrags in einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung darf nach § 12 Nr. 1 ArbZG abweichend von § 11 Absatz 1 ArbZG die Anzahl der beschäftigungsfreien Sonntage von 15 Sonntage auf mindestens zehn Sonntage im Jahr verringert werden. Auch darf im Hotel- und Gaststättengewerbe gemäß § 5 Absatz 2 ArbZG die ununterbrochene Ruhezeit von 11 Stunden um bis zu eine Stunde verkürzt werden, wenn dies entsprechend ausgeglichen wird.

Die Ausgestaltung der Arbeitszeiten im Gastgewerbe geschieht im Einzelnen vor allem durch Tarifverträge, Betriebsvereinbarungen und Arbeitsverträge. Tarifverträge im Gastgewerbe werden grundsätzlich regional abgeschlossen. Im Gastgewerbe besteht ein flächendeckendes Netz von Tarifverträgen. Der Grad der Tarifbindung ist regional unterschiedlich hoch, die Mehrzahl der Betriebe orientiert sich jedoch unmittelbar oder mittelbar an Tarifverträgen. Für das Hotel- und Gaststättengewerbe schließt die Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten (NGG) in 18 Tarifgebieten regionale Tarifverträge mit den Landesverbänden des Deutschen Hotel- und Gaststättenverbandes (DEHOGA) ab. In einigen Teilbranchen und Unternehmen des Gastgewerbes gelten bundesweite Tarifverträge, wie zum Beispiel für die Bereiche:

- Systemgastronomie Arbeitgeberverband DEHOGA
- Systemgastronomie Arbeitgeberverband BdS
- Aramark
- Galeria Restaurants
- Eurest
- NORDSEE Fisch-Spezialitäten
- SSP Deutschland Rail & Air
- SSP Deutschland MSA.

Aufgrund der Vielzahl unterschiedlicher Tarifverträge werden die Regelungen zur Arbeitszeit exemplarisch am Manteltarifvertrag für die Systemgastronomie dargestellt.¹² So sieht dieser beispielsweise eine regelmäßige Arbeitszeit von 39 Stunden pro Woche bzw. 169 Stunden monatlich vor. Die Arbeitszeit wird dabei in der Woche auf 5 Tage verteilt. Soweit durch die Anzahl der Arbeitstage in einem Kalendermonat bedingt eine Unterschreitung von 169 Stunden monatlich eintritt, ist dies im Jahresdurchschnitt wieder auszugleichen. Eine abweichende Verteilung der Arbeitszeit kann einzelvertraglich oder durch Betriebsvereinbarung geregelt werden. Auch kann auf Wunsch des/der Beschäftigten die Arbeitszeit auf 6 Tage in der Woche verteilt werden. Der Tarifvertrag gibt Arbeitgebern und Beschäftigten unter bestimmten Kriterien die Möglichkeit

12 Manteltarifvertrag für die Systemgastronomie, abrufbar im Internet unter: <https://www.bundesverband-systemgastronomie.de/de/tarifvertraege.html>, zuletzt abgerufen am 9. März 2023.

einzelvertraglich die Aufteilung der Arbeitszeit in zwei Teilschichten pro Arbeitstag freiwillig und schriftlich zu vereinbaren. Auch wird die Möglichkeit eingeräumt die Arbeitszeit einzelvertraglich als Jahresarbeitszeit zu vereinbaren. In diesem Fall beträgt die Jahresarbeitszeit für eine Vollzeitstätigkeit 2028 Stunden. Abweichend von § 11 ArbZG (15 Sonntage) müssen mindestens zehn Sonntage im Kalenderjahr beschäftigungsfrei bleiben. Zwischen Ende und Beginn einer Arbeitsschicht muss eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens zwölf Stunden liegen.

Der DEHOGA fordert seit längerem die Abkehr von der werktäglichen Höchstarbeitszeit und die Einführung einer wöchentlichen Höchstarbeitszeit, um die Balance zwischen dem Flexibilisierungsbedarf der Betriebe und dem Gesundheitsschutz der Mitarbeitenden zu wahren.¹³

3. Frankreich

Die Arbeitszeiten in Cafés, Bars, Hotels und Restaurants unterliegen besonderen Regeln, die im Tarifvertrag für die Branche festgelegt sind. Wie in allen anderen Branchen gilt eine Standardarbeitszeit von 35 Stunden pro Woche. Im Gaststättengewerbe gilt jedoch eine tarifvertragliche Ausnahmeregelung, die es dem Sektor erlaubt, unter zwei Bedingungen eine 39-Stunden-Woche vorzusehen:

- Diese Option muss ausdrücklich in den Arbeitsvertrag aufgenommen werden.
- Von der 36. bis zur 39. Stunde muss der Lohn um 10 Prozent erhöht werden.

Außerdem darf ein Arbeitnehmer einschließlich der Überstunden in 12 aufeinanderfolgenden Wochen höchstens 46 Stunden arbeiten.

Darüber hinaus hängt die tägliche Arbeitszeit von der Position des Arbeitnehmers ab:

- Ein Kellner darf maximal 11,5 Stunden arbeiten
- Ein Koch 11 Stunden
- Das Personal an der Rezeption 12 Stunden
- Das Verwaltungspersonal 10 Stunden
- Das übrige Personal 11,5 Stunden

Unter Nachtarbeit ist die Zeit zwischen 22 Uhr und 7 Uhr zu verstehen. Bei einer Nachtschicht von 6 Stunden oder mehr muss dem Arbeitnehmer eine Pause von mindestens 20 Minuten gewährt werden. Wenn er während der Pause nicht seinen persönlichen Beschäftigungen nachgehen kann, muss diese Zeit vergütet werden.

13 Flyer „Arbeitszeitgesetz flexibilisieren“ des DEHOGA Bundesverbandes, abrufbar im Internet unter: <https://www.dehoga-bundesverband.de/branchenthemen/arbeitszeitgesetz/>, zuletzt abgerufen am 9. März 2023.

Was die Ruhezeit betrifft, so müssen zwischen zwei Arbeitstagen immer 11 aufeinanderfolgende Ruhestunden liegen. Darüber hinaus müssen die Beschäftigten in diesem Sektor jede Woche zwei Ruhetage einlegen. Diese müssen jedoch nicht unbedingt zusammenhängend sein, sondern können auch in halbe Tage aufgeteilt werden.

4. Italien

In Italien unterliegt die Arbeitszeit im Gaststättengewerbe den Tarifverträgen. Diese bewegen sich innerhalb eines allgemeinen gesetzlich vorgeschriebenen Rahmens, der im Gesetzesdekret Nr. 66 von 2003 festgelegt ist, sehen jedoch aufgrund der Besonderheit des Sektors einige Sonderregelungen vor.

Die Normalarbeitszeit beträgt 40 Stunden pro Woche, wie in den allgemeinen Vorschriften vorgesehen. Aufgrund der Besonderheiten des Gastronomiesektors ermöglicht der Tarifvertrag ein System für die Verteilung der Arbeitszeit, dass für eine oder mehrere Wochen eine Arbeitszeit von mehr als 40 Stunden zulässt und für die anderen Wochen zum Ausgleich Leistungen von kürzerer Dauer. Die Zahl der Wochen, in denen mehr als 40 Stunden gearbeitet werden darf, darf vier aufeinanderfolgende Wochen nicht überschreiten. Diese Regelung gilt unbeschadet der gesetzlich vorgesehenen wöchentlichen Ruhezeit. Diese Ruhezeit beträgt mindestens 24 aufeinanderfolgende Stunden, die normalerweise mit dem Sonntag zusammenfällt und in Verbindung mit der täglichen Ruhezeit (11 Stunden alle 24 Stunden) zu sehen ist.

5. Niederlande

Die gesetzlichen Arbeitszeiten für das Gaststättengewerbe sind im Tarifvertrag Gastgewerbe/Vertragsgastronomie 2022 - 2024 geregelt. Von Vertragsgastronomie spricht man, wenn ein langfristiger Vertrag zwischen dem Caterer und einem Unternehmen besteht. Der Tarifvertrag enthält Vereinbarungen über Gehalt, Arbeitszeiten, Arbeitsbedingungen, Urlaub, Rente sowie sichere und gesunde Arbeitsbedingungen. Es gibt auch einen Tarifvertrag für das Hotel-, Restaurant- und Cafégewerbe und verwandte Branchen. Der wichtigste Unterschied zwischen den beiden Tarifverträgen besteht darin, dass der Tarifvertrag für das Gaststättengewerbe eine Bestimmung über Vertragsänderungen enthält. Diese Bestimmung besagt, dass im Falle eines Wechsels des Vertragscaterers der neue Vertragscaterer verpflichtet ist, den Arbeitsvertrag aller Arbeitnehmer, die bereits für den Kunden tätig waren, fortzuführen.

Die Tarifverträge orientieren sich an den Regelungen des Arbeitszeitgesetzes.¹⁴ Das Arbeitszeitgesetz enthält Vorschriften über Arbeitszeiten, Ruhezeiten, Pausen und Nachtschichten. Dieses Gesetz gilt für alle Arbeitnehmer ab 18 Jahren, also auch für Auszubildende, Zeitarbeiter und entsandte Arbeitnehmer. Ausnahmen und Ergänzungen zum Arbeitszeitgesetz sind in der Arbeitszeitverordnung (Arbeidstijdenbesluit) enthalten.¹⁵ Es gibt Ausnahmen bei der Arbeitszeit für bestimmte Sektoren und Kategorien von Arbeitnehmern oder Berufsgruppen, wie zum Beispiel im

14 Arbeitszeitgesetz (Arbeidstijdenwet) in englischer Sprache (The Working Hours Act), abrufbar im Internet unter: <https://www.arboportaal.nl/documenten/publicatie/2010/05/10/arbeidstijdenwet-english-version>, zuletzt abgerufen am 9. März 2023.

15 Arbeitszeitverordnung (Arbeidstijdenbesluit) in niederländischer Sprache, abrufbar im Internet unter: <https://wetten.overheid.nl/BWBR0007687/2018-11-14>, zuletzt abgerufen am 9. März 2023.

Pflegesektor und im Bergbau. Außerdem gibt es Ausnahmen für besondere Situationen, wie zum Beispiel plötzliche, gefährliche Situationen, in denen die Einhaltung der gesetzlichen Vorschriften ein angemessenes Handeln verhindern würde.

In Artikel 5.8 der Arbeitszeitverordnung wird die ständige Nachtarbeit im Gastgewerbe als Ausnahme aufgeführt. Dieser Artikel gilt nur für Vergnügungsstätten wie Kneipen, Kasinos und Diskotheken, in denen die Tätigkeiten ausschließlich oder hauptsächlich während der Nachtschicht ausgeübt werden.

6. Österreich

Das österreichische Arbeitszeitrecht umfasst zwei zentrale Gesetze: das Arbeitsruhegesetz, welches die wöchentliche Ruhezeit regelt sowie das Arbeitszeitgesetz, welches alle anderen Arbeitszeitregelungen enthält.

Beide Gesetze gelten auch für die Gastronomie. Die wichtigsten Parameter dieser beiden Gesetze sind:

- grundsätzliches Arbeitsverbot an Wochenenden (d.h. Samstag ab 13 Uhr bis Sonntag 24 Uhr) sowie an Feiertagen, mit zahlreichen Ausnahmen, die zum Teil durch Gesetz, zum Teil durch Verordnung geregelt sind
- gesetzlicher Anspruch der Beschäftigten auf eine wöchentliche Ruhezeit von 36 Stunden
- Normalarbeitszeit: acht Stunden täglich, 40 Stunden wöchentlich, alles darüber hinaus sind grundsätzlich Überstunden, sofern nichts anderes geregelt ist, etwa durch Kollektivvertrag
- Höchstarbeitszeit: zwölf Stunden täglich, 60 Stunden wöchentlich, innerhalb eines Zeitraumes von 17 Wochen darf die Wochenarbeitszeit im Durchschnitt 48 Stunden nicht überschreiten
- Tägliche Ruhezeit: elf Stunden, mit Sonderregelungen
- Ruhepause: an Tagen an denen mehr als sechs Stunden gearbeitet wird: 30 Minuten

Die Arbeitsruhegesetz-Verordnung sieht vor, dass Betriebe des Gastgewerbes vom Verbot der Wochenend- und Feiertagsarbeit ausgenommen sind. Zulässig sind demnach alle Tätigkeiten, die zur Aufrechterhaltung des Betriebes und zur Betreuung der Gäste erforderlich sind.

Das Arbeitszeitgesetz sieht folgende Sonderregelung für die Gastronomie in Bezug auf die tägliche Ruhezeit vor: Die tägliche Ruhezeit beträgt grundsätzlich elf Stunden, sie kann generell durch Kollektivvertrag auf zehn Stunden verkürzt werden; wenn der Kollektivvertrag weitere Maßnahmen zur Sicherstellung der Erholung der Arbeitnehmer vorsieht, darf sogar auf acht Stunden verkürzt werden.

In der Gastronomie kann für bestimmte Tätigkeiten ohne Kollektivvertrag auf acht Stunden verkürzt werden. Diese Tätigkeiten sind in Küche und Service bei geteilten Diensten. Unter geteilten Diensten versteht das Gesetz, dass die Tagesarbeitszeit durch eine Ruhepause von mindestens

drei Stunden unterbrochen wird. Diese Verkürzungen der Ruhezeit sind grundsätzlich innerhalb von vier Wochen auszugleichen.

In Saisonbetrieben hat der Ausgleich nach Möglichkeit während der Saison, spätestens jedoch im Anschluss an die Saison, durch Verlängerung einer anderen täglichen Ruhezeit zu erfolgen. Ist dieser Ausgleich bis zum Ende des Arbeitsverhältnisses nicht erfolgt, so gebührt den Arbeitnehmern eine geldwerte Zahlung in Höhe des Normallohns und der Zuschläge, auf welche die Arbeitnehmer für die während der Ruhezeit geleistete Tätigkeit Anspruch hatten. Saisonbetriebe sind Betriebe, die aufgrund des Jahreszeitenwechsels entweder nur zu bestimmten Zeiten im Jahr offen und die übrigen Zeiten geschlossen halten, oder höchstens ein- oder zweimal im Jahr eine gegenüber den übrigen Zeiten deutlich verstärkte Geschäftstätigkeit entfalten, wodurch eine zusätzliche Personalaufnahme notwendig ist.

Abschließend ist noch auf weitere arbeitszeitrechtliche Sonderregelungen für die Gastronomie hinzuweisen, welche aber nicht zum Kernbereich des Arbeitszeitrechts zählen:

Das Mutterschutzgesetz sieht für Schwangere vor:

- Verbot der Sonn- und Feiertagsarbeit: Dieses Verbot gilt jedoch in einigen Branchen nicht, so etwa im Gastgewerbe.
- Nachtarbeitsverbot ab 20 Uhr: Auf Antrag des Dienstgebers kann das Arbeitsinspektorat im Einzelfall die Beschäftigung werdender und stillender Mütter im Gastgewerbe bis 22 Uhr bewilligen, wenn dies aus betrieblichen Gründen notwendig ist und es der Gesundheitszustand der Dienstnehmerin erlaubt. Diese Bewilligung darf nur erteilt werden, wenn der Dienstnehmerin im Anschluss an die Nachtarbeit eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens elf Stunden gesichert ist.

Das Kinder- und Jugendlichen-Beschäftigungsgesetz (KJBG) sieht ebenfalls mehrere Sonderregelungen für die Gastronomie vor:

- Nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit ist Jugendlichen eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens zwölf Stunden zu gewähren. Diese Ruhezeit ist grundsätzlich innerhalb von 24 Stunden nach Arbeitsbeginn zu gewähren. Bei Jugendlichen in der Gastronomie können diese 24 Stunden unterschritten werden.
- Jugendliche dürfen in der Nachtzeit von 20 bis 6 Uhr nicht beschäftigt werden, in der Gastronomie dürfen Jugendliche über 16 Jahre hingegen bis 23.00 Uhr beschäftigt werden.
- Jugendliche dürfen an Sonn- und Feiertagen grundsätzlich nicht beschäftigt werden, in der Gastronomie dürfen Jugendliche jedoch an jedem zweiten Sonntag bzw., wenn der Kollektivvertrag dies zulässt, an 23 Sonntagen im Jahr beschäftigt werden.
- Jugendliche in der Gastronomie haben Anspruch auf eine ununterbrochene wöchentliche Freizeit von zwei zusammenhängenden Kalendertagen. Dies gilt jedoch nicht, wenn eine Wochenfreizeit von mindestens 43 Stunden, in die der Sonntag fällt, eingehalten wird und in die folgende Arbeitswoche ein betrieblicher Sperrtag fällt, an dem der Jugendliche nicht beschäftigt wird.

7. Spanien

In Spanien legt das Königliche Gesetzesdekret 2/2015 vom 23. Oktober 2015,¹⁶ mit dem die konsolidierte Fassung des Arbeitnehmerstatuts verabschiedet wurde, die allgemeine Regel fest, dass "die Dauer des Arbeitstages, die in den Tarifverträgen oder Arbeitsverträgen vereinbarte ist".¹⁷ Es wird jedoch auch auf eine zeitliche Obergrenze hingewiesen, insbesondere auf vierzig Stunden pro Woche im Jahresdurchschnitt.

Was die tägliche Höchstarbeitszeit betrifft, so heißt es im Arbeitnehmerstatut:

"Die tatsächliche Zahl der täglichen Normalarbeitsstunden darf neun nicht überschreiten, es sei denn, die tägliche Arbeitszeit wird tarifvertraglich oder in Ermangelung dessen, durch eine Vereinbarung zwischen dem Unternehmen und den Arbeitnehmervertretern anders verteilt, wobei in jedem Fall die Ruhezeit zwischen den Arbeitstagen einzuhalten ist".¹⁸

Die Ruhezeit zwischen den Arbeitstagen muss mindestens zwölf Stunden betragen. Das spanische Recht lässt auch Abweichungen von diesen allgemeinen Bestimmungen zu. So ist im Arbeitnehmerstatut geregelt, dass

"durch Tarifvertrag oder in Ermangelung eines solchen, durch Vereinbarung zwischen dem Unternehmen und den Arbeitnehmervertretern eine unregelmäßige Verteilung der Arbeitszeit über das Jahr festgelegt werden kann. In Ermangelung einer Vereinbarung kann das Unternehmen zehn Prozent der täglichen Arbeitszeit unregelmäßig über das Jahr verteilen. Bei einer solchen Verteilung müssen in jedem Fall die gesetzlich vorgeschriebenen täglichen und wöchentlichen Mindestruhezeiten eingehalten werden, und der Arbeitnehmer muss mindestens fünf Tage im Voraus über den Tag und die Uhrzeit der daraus resultierenden Arbeit informiert werden".¹⁹

Im konkreten Fall des Gaststättengewerbes ist dies der Beschluss der Generaldirektion für Arbeit vom 10. November 2022 über die Registrierung und Veröffentlichung des Tarifvertrags für das Gaststättengewerbe.²⁰ Darin werden die allgemeinen Regeln des Arbeitstages geregelt, einschließlich der Höchstarbeitszeit und der Ruhezeiten mit Sonderbestimmungen für jede autonome Region; die Überprüfung und Durchführung der jährlichen Höchstarbeitszeit; außerordentliche Arbeitszeiten; unregelmäßige Verteilung; der Arbeitskalender; wöchentliche Ruhezeiten; Feiertage;

16 Königliches Gesetzesdekret 2/2015 vom 23. Oktober zur Genehmigung des überarbeiteten Textes des Arbeitnehmerstatutgesetzes, abrufbar im Internet in spanischer Sprache unter: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430>, zuletzt abgerufen am 9. März 2023.

17 Artikel 34 (1) Arbeitnehmerstatutgesetz.

18 Artikel 34 (3) Arbeitnehmerstatutgesetz.

19 Artikel 34 (2) Arbeitnehmerstatutgesetz.

20 Beschluss der Generaldirektion für Arbeit vom 10. November 2022 zur Eintragung und Veröffentlichung des Tarifvertrags für die Gemeinschaftsverpflegung, abrufbar in spanischer Sprache unter: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2022-21174, zuletzt abgerufen am 9. März 2023.

gesetzliche Feiertage und bezahlter Urlaub.²¹ Die gesetzliche Arbeitszeit ist in Form einer jährlichen Höchstarbeitszeit und eines wöchentlichen Durchschnittswerts geregelt, wobei es je nach autonomer Region und dem dort geltenden Gaststättenabkommen Unterschiede gibt.

Die Verordnung enthält die im Arbeitnehmerstatut genannten Grundprinzipien und Leitlinien, aber sie enthält auch besondere Erwägungen und Spezifikationen, die an die Besonderheiten des Gaststättengewerbes angepasst sind, darunter mehr Flexibilität in Bezug auf die Arbeitszeit, den Kalender und die Arbeit an Feiertagen.

In diesem Sinne wird festgelegt, dass

"die effektive jährliche Höchstarbeitszeit während der Laufzeit der Vereinbarung 1.800 effektive Arbeitsstunden pro Jahr und die wöchentliche Höchstarbeitszeit im Jahresdurchschnitt 40 effektive Arbeitsstunden für einen Vollzeitbeschäftigten beträgt".²²

Darüber werden die Besonderheiten des Sektors ebenfalls anerkannt, wie zum Beispiel die Arbeitszeitgestaltung, die Einführung flexibler Arbeitszeiten oder Nachtschichten oder die Überschreitung der 40-Stunden-Woche, wobei die Besonderheiten von der autonomen Region abhängen.²³

Dann wird die unregelmäßige Verteilung und flexible Arbeitszeit ausdrücklich anerkannt, wobei festgelegt wird, dass

"diese flexible Arbeitszeit an den Arbeitstagen gilt, die sich für jeden Arbeitnehmer aus dem im Unternehmen geltenden Kalender ergeben, und eine tägliche Arbeitszeit von neun Stunden pro Tag erreichen kann, wobei die in den geltenden Rechtsvorschriften und in dieser Vereinbarung festgelegten Mindestpausen eingehalten werden".²⁴

Schließlich wird in Bezug auf die Feiertage eine Besonderheit festgelegt, indem es heißt:

"Es wird anerkannt, dass die Unternehmen in einigen Tätigkeitsbereichen des Sektors von ihren Arbeitnehmern verlangen können, die gesetzlich festgelegten Feiertage nicht an den dafür vorgesehenen Tagen zu nehmen".²⁵

21 Artikel 22 bis 29 des Tarifvertrages für die Gemeinschaftsverpflegung.

22 Artikel 22 des Tarifvertrages für die Gemeinschaftsverpflegung.

23 Artikel 22 (2) Tarifvertrages für die Gemeinschaftsverpflegung.

24 Artikel 24 Tarifvertrages für die Gemeinschaftsverpflegung.

25 Artikel 26 Tarifvertrages für die Gemeinschaftsverpflegung.