

STANDPUNKT

Arbeit auf Abruf

- ➔ Flexibilität für Unternehmen und Arbeitnehmer in Außengastronomie und Saisonbetrieben sichern
- ➔ Planungs- und Einkommenssicherheit der bestehenden Regelung reichen aus

Was ist Sache?

Aktuell regelt § 12 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG), dass dann, wenn Arbeitgeber und Arbeitnehmer Arbeitsleistung entsprechend dem Arbeitsanfall vereinbart haben und keine Dauer schriftlich festgelegt ist, eine Arbeitszeit von zehn Stunden wöchentlich als vereinbart gilt. Der Arbeitnehmer ist nur zur Arbeitsleistung verpflichtet, wenn der Arbeitgeber ihm die Lage seiner Arbeitszeit mindestens vier Tage im Voraus mitteilt.

Ein wechselnder Arbeitsumfang ist in Hotellerie und Gastronomie häufig, z.B. im Biergarten-, Ausflugs-, Ferien- und Eventgeschäft. Meist sind die Mitarbeiter Aushilfen, die auf 450-Euro-Basis, als kurzfristig Beschäftigte oder studentische oder Schüleraushilfen arbeiten.

Die Zweifelsregelung des § 12 TzBfG kommt dabei im Gastgewerbe nur selten zum Tragen. Vielmehr stimmen sich Arbeitgeber/Vorgesetzter und Arbeitnehmer in der Praxis meist kurzfristig individuell ab, z.B. telefonisch oder mittlerweile per What's App oder anderen digitalen Einsatzplanungstools, zu welchen Tagen und Zeiten es aufgrund schönen Wetters oder besonderer Veranstaltungen oder Reservierungen Arbeit gibt und welche Aushilfen zu diesen Zeiten arbeiten können und wollen. Die tatsächlich gearbeiteten Zeiten können stark schwanken. Das liegt einerseits am oft sehr unterschiedlichen Arbeitsanfall je nach Saison oder Buchungsstand, andererseits auch daran, dass viele Mitarbeiter wechselnde Zeitbudgets haben (z.B. Studenten viel

in den Semesterferien, wenig oder gar nicht in Klausur- oder Examensphasen). Soweit nicht ein Arbeitszeitkonto besteht, wird in der Regel monatlich nach den tatsächlich gearbeiteten Stunden abgerechnet und vergütet.

Am 13. Juni 2018 hat die Bundesregierung den Entwurf eines Gesetzes zur Weiterentwicklung des Teilzeitrechts verabschiedet, der auch folgende Änderungen in § 12 TzBfG vorsieht:

- Der Arbeitgeber darf nur **25 % mehr bzw. 20 % weniger** abrufen als die vereinbarte Höchst- bzw. Mindestarbeitszeit.
- Wenn eine Vereinbarung zur wöchentlichen Arbeitszeit fehlt, soll eine Arbeitszeit von **20 Stunden** als vereinbart gelten.
- Für die Berechnung der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall sowie an Feuertagen wird die durchschnittliche Arbeitszeit der letzten drei Monate als Referenzzeitraum festgelegt.

Begründet wird dies im Koalitionsvertrag damit, dass Arbeit auf Abruf zunehme. Der Gesetzesentwurf formuliert das Ziel, dass für Arbeitnehmer, die Arbeit auf Abruf leisten, mehr Sicherheit in Bezug auf ihre Planung und ihr Einkommen erzielt werden solle. Es soll ein Anreiz gesetzt werden, tatsächlich eine bestimmte Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit festzulegen.

Was fordern wir und warum?

Bei der Arbeit auf Abruf kann der DEHOGA keinerlei zusätzliches Regelungsbedürfnis erkennen. Im Gegenteil: Wir brauchen mehr Flexibilität, nicht weniger!

Dass die Arbeit auf Abruf zunimmt, beweist allein, dass es auf Arbeitgeber- wie auf Arbeitnehmerseite offenbar ein **Bedürfnis nach dieser flexiblen Arbeitsform** gibt. Es darf nicht den gesetzgeberischen Reflex nach sich ziehen, auch diese Arbeitsform weiter **zu verregeln, zu bürokratisieren und zu verkomplizieren – und damit letztlich rechtsunsicherer und unattraktiver zu machen.**

Die im Gesetzentwurf vorgesehenen **20 Stunden bei fehlender Zeitabrede sind deutlich zu viel** und werden dem Charakter der Arbeit auf Abruf als „Aushilfsarbeit“ und dem, was die Arbeitsvertragsparteien sich bei Eingehen des Arbeitsverhältnisses **gemeinschaftlich als Vertragsgrundlage** vorstellen (wenn sie es auch oftmals nicht schriftlich niederlegen) in keiner Weise gerecht. Dazu kommt, dass bei der Mehrzahl der „auf Abruf“ Arbeitenden, die gleichzeitig **Minijobber** sind, bei 20 Stunden wöchentlich in jedem Fall und notwendigerweise die **450-Euro-Grenze überschritten** würde. Das bedeutet, in den (heute wenigen aber dann vielleicht zukünftig häufigeren) Streitfällen würden neben den arbeitsrechtlichen auch sozialversicherungs- und steuerrechtliche Verwerfungen eintreten.

Dazu kommt, dass die geplanten **max. 20 Prozent Unter- sowie 25 Prozent Überschreitung der vereinbarten Arbeitszeit die typische und auch notwendige Schwankungsbreite bei der Abrufarbeit bei weitem nicht abdecken.** Aufgrund der dargestellten **Wünsche und Bedürfnisse sowohl der Unternehmen (Wetter, Saison, Veranstaltungen etc.) als auch der Beschäftigten (z.B. Studiumsanforderungen, familiäre Verpflichtungen, erhöhter Geldbedarf)** schwankt die abgerufene Arbeit sehr viel stärker, nach unten bis zu Null Stunden in einzelnen Monaten – und zwar einvernehmlich und notwendigerweise.

Diese dringend notwendige Flexibilität darf gastgewerblichen Unternehmen und Arbeitnehmern nicht genommen werden. Die nunmehr vorgesehene Kodifizierung der Rechtsprechung zur Mehr- oder Minderarbeit vermittelt daher einen völlig falschen Eindruck, ist kontraproduktiv und überflüssig.

Statt Arbeit auf Abruf zu erschweren, sollte die Ankündigungsfrist von vier auf zwei Tage verkürzt werden.

Was die **Berechnung der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall und an Feiertagen** angeht, so gibt es dafür im Entgeltfortzahlungsgesetz eindeutige Regelungen, die den Arbeitnehmer schützen. Hier nun speziell für die Arbeit auf Abruf eine andere Berechnungsgrundlage festlegen zu wollen, verkompliziert die Lohnabrechnung unnötig, schafft Abgrenzungsprobleme und damit Rechtsunsicherheit, überfordert die Lohnbuchhaltungen und Steuerberater und erhöht dadurch die Personalverwaltungskosten.

Planungs- und Einkommenssicherheit ist durch die aktuelle Regelung in ausreichendem Maße gegeben. Durch die 10-Stunden-Regelung hat der Arbeitgeber im Konfliktfall zehn Stunden zu vergüten, ohne Rücksicht darauf, ob ein Abruf erfolgte oder nicht. Durch die viertägige Ankündigungsfrist behält der Arbeitnehmer die Entscheidungsmacht darüber, angebotene Arbeitseinsätze anzunehmen oder nicht. Der Sinn und Zweck der Arbeit auf Abruf ist es aber gerade, Schwankungen bei der Arbeitsdauer und damit auch Schwankungen beim Verdienst und zeitweise höhere Verdienstchancen zu ermöglichen.

Fazit

Die angekündigten Änderungen würden die Flexibilität für Unternehmen wie für Arbeitnehmer verringern und Reaktionen auf Nachfrageschwankungen weiter erschweren. Die Regelungen wollen ein Problem lösen, das in der Realität gar nicht besteht und vergrößern dabei Bürokratie, Personalkosten und Rechtsunsicherheit. § 12 TzBfG sollte daher unverändert bleiben.

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

© DEHOGA Bundesverband, Stand: September 2018