

ARBEITSZEITGESETZ flexibilisieren

Für mehr Spielräume!
Für mehr Zeitsouveränität!
Für mehr Gastfreundschaft!



Rechtsgutachten beweist:

Arbeitszeitgesetz benachteiligt Gastronomie und Hotellerie.

Rechtsgutachten zeigt die Lösung auf:

Wochenarbeitszeit statt Tageshöchst Arbeitszeit!



DEHOGA

Was ist Sache?

Beispiel Hochzeit: 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 Nebenbeschäftigung: Eine in Teilzeit (25 Stunden pro Woche) arbeitende Büroangestellte verdient sich am Wochenende als Tresenkraft an der Bar etwas hinzu. Am liebsten jedoch 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. Die Mitarbeiterin wird daran gehindert, sich etwas hinzuzuverdienen!

Beispiel Familie: Eine Mutter von zwei Kindern möchte in einem Hotel arbeiten, aber auch ausreichend Zeit mit ihren Kindern verbringen. Sie will lieber an zwei Tagen pro Woche zwölf Stunden arbeiten, als das Pensum zu stückeln. Geht nicht! Sagt das Arbeitszeitgesetz.

Das Arbeitszeitdiktat ist nicht im Interesse der Gäste, nicht im Interesse der Mitarbeiter und nicht im Interesse der Unternehmer!

Was wir wollen

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. Der DEHOGA fordert daher eine Anpassung des Arbeitszeitgesetzes an die Lebenswirklichkeit. Wir kämpfen für eine zeitgemäße und flexible Höchstarbeitszeit für das Gastgewerbe, wie es sie für andere Branchen bereits gibt. Die simple Wahrheit: Es muss dann gearbeitet werden, wenn die Arbeit anfällt!

Die wöchentliche Höchstarbeitszeit, wie sie die EU-Arbeitszeitrichtlinie vorsieht, ist eine gute Lösung für alle Beteiligten.

Das sind die Fakten

Das Arbeitszeitgesetz ist nicht zeitgemäß!

Im Juli 1994 ist das Arbeitszeitgesetz in Kraft getreten. Unsere Arbeitswelt ist heute schneller, flexibler, internationaler und digitaler. Die Systematik des 8-Stunden-Tags ist allein historisch zu erklären und wird den heutigen Anforderungen insbesondere im Dienstleistungsbereich nicht mehr gerecht.

Arbeitszeitdiktat schwächt Tourismus!

Unternehmer reagieren auf das starre Arbeitszeitgesetz zunehmend mit zusätzlichen Ruhetagen oder einer Verkürzung der Öffnungszeiten, z.B. im Mittagsgeschäft. Das widerspricht den Gästewünschen, es schwächt die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit unserer Betriebe und es schadet dem Tourismusstandort Deutschland. Das bedeutet weniger Umsatz, weniger Unternehmerlust, weniger Investitionsmöglichkeiten und vor allem weniger Beschäftigung.

Andere Branchen haben Ausnahmen!

Dass es bessere Lösungen gibt, zeigen bestehende Ausnahmeregelungen und Tariföffnungsklauseln insbesondere der §§ 7, 14 und 15 Arbeitszeitgesetz. Hier werden für verschiedene Bereiche wie Arbeitsbereitschaft, Landwirtschaft, Pflege oder Lehre Überschreitungen der täglichen Höchstarbeitszeit ermöglicht.

Was wir NICHT wollen

Es geht explizit nicht um eine Verlängerung der Gesamtarbeitszeit, sondern um einen gelegentlich flexibleren Umgang mit der täglichen Höchstarbeitszeit. Es geht nicht um mehr Arbeit, es geht um eine bessere Verteilung der Arbeit. Gesundheitsschutz, Jugendarbeitsschutz, Mindestruhezeiten und Entscheidungsfreiheit der Mitarbeiter werden nicht in Frage gestellt.

Das Rechtsgutachten beweist

Arbeitszeitgesetz bietet keine Lösungen für das Gastgewerbe

Im Sinne einer sachlichen Diskussion hat der DEHOGA die Rechtsanwälte Prof. Dr. Jobst-Hubertus Bauer und Prof. Dr. Ulrich Baeck, Rechtsanwaltskanzlei Gleiss Lutz, beauftragt, alle im geltenden Arbeitszeitgesetz geregelten Möglichkeiten der Flexibilisierung daraufhin zu untersuchen, ob und unter welchen Voraussetzungen sie eine Lösung der in der Praxis auftretenden Schwierigkeiten der Gastronomie und Hotellerie erlauben. Weiterer Gegenstand des Gutachtens war es, lösungsorientierte Änderungen des Arbeitszeitgesetzes aufzuzeigen.

Richtig ist ...

Das bestehende Arbeitszeitgesetz bietet keine Lösungen für die typischen Fallgestaltungen in Hotellerie und Gastronomie.

- Insbesondere auf die Herausforderungen bei Veranstaltungen und bei geringfügiger Nebenbeschäftigung gibt das Gesetz keine Antwort.
- Weder durch Tarifvertrag noch durch Rechtsverordnung können Wege für mehr Flexibilität geschaffen werden.
- Der so genannte „Notfallparagraph“ ist nicht einschlägig.
- Ferner ist die bürokratische, restriktive und teure Genehmigungspraxis für Saisonbetriebe absolut unbefriedigend.

Was nicht weiterhilft ...

Verweisungen auf angebliche Möglichkeiten nach §§ 7, 14 und 15 Arbeitszeitgesetz treffen nicht zu.

Die Lösung: Wochenarbeitszeit!

Das Rechtsgutachten gibt eine klare Handlungsempfehlung, die die Balance zwischen Flexibilisierungsbedarf und Gesundheitsschutz wahrt: So, wie es auch die Europäische Arbeitszeitrichtlinie vorsieht, sollte auf eine wöchentliche Höchstarbeitszeit umgestellt werden. Das Gutachten empfiehlt folgenden zukünftigen Wortlaut des § 3 ArbZG:

„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.“

Was wir von der Politik erwarten?

- Die Politik darf nicht weiterhin die Augen vor der Lebenswirklichkeit verschließen.
- Die Politik muss den dringenden Handlungsbedarf endlich anerkennen!
- Die Politik ist jetzt gefordert, Lösungen zu schaffen.

Mit der Einhaltung der täglichen Höchstarbeitszeit gibt es nicht nur in Gastronomie und Hotellerie in bestimmten Situationen Probleme.

Denken Sie an die Kreativwirtschaft oder andere Dienstleistungszweige, an Taxiunternehmen, Werbeagenturen oder Büroleiterinnen oder Büroleiter im Bundestag oder in Bundesministerien. Die starre 10-Stunden-Grenze wird in allen Wirtschaftsbereichen zum Hindernis, wenn Kunden drängen, Kollegen krank werden oder eine wichtige Vorlage fertig werden muss.

Gastronomie und Hotellerie erwarten eine Anpassung des Arbeitszeitgesetzes an die Lebenswirklichkeit.

Das sagen Mitarbeiter der Branche

Mitarbeiter, deren Wunsch nach längeren, aber weniger Arbeitstagen nicht Rechnung getragen werden kann, sind unzufrieden. Sie dürfen nicht arbeiten, wie sie wollen oder sie haben weniger Geld im Portemonnaie.



„Mein Nebenjob in der Gastronomie macht mir soviel Spaß, dass ich ihn auch nach meinem Studium gerne weitermache. Ich kellnerte bisher zweimal die Woche nach Feierabend auf 450 Euro-Basis, das war für mich ein optimaler Ausgleich zur Arbeit. Jetzt, da die Einhaltung der Höchstarbeitszeit besonders streng kontrolliert wird, muss ich mein Stundenpensum auf mehrere Tage und das Wochenende verteilen. Das ist für mich ein unnötiger Eingriff in meine Freizeit. Es kann doch nicht sein, dass ich als Arbeitnehmer, der Lust hat, zu arbeiten, eingeschränkt werde durch dieses Gesetz! An die erforderliche Flexibilität in der Gastronomie hat Frau Nahles wohl auch nicht gedacht.“

Stefan-Josef Dietrich, Minijobber, Restaurant „Seelig“ in Konstanz

(Foto: DEHOGA BW/Herr)

„Die Dienstpläne für den Service einzuteilen ist in der Tat schwieriger geworden, vor allem, weil wir ein relativ kleines Team von fünf Leuten sind. Bisher war alles ein Geben und Nehmen, wer auf einer Veranstaltung länger arbeiten musste, ging eben am nächsten Tag früher.

Über das Jahr gesehen ist der Ausgleich von Mehrarbeit auf jeden Fall gegeben. Uns macht die Arbeit am Gast Spaß, wir wollen die Menschen nicht nach Hause schicken, sondern ihnen einen guten Service bieten, das ist unser Beruf. Je länger die Gäste bei uns bleiben, desto mehr Umsatz machen wir, das kommt ja auch uns Mitarbeitern zugute.“



Andreas Fritsch, F&B Assistant, Hotel „Magnetberg“ Baden-Baden

(Foto: Betrieb)

Das Gastgewerbe – Herzstück der deutschen Wirtschaft und Jobmotor

Gastronomie und Hotellerie in Deutschland stehen für Lebensqualität, Gastfreundschaft, für Vielfalt, Tradition und Kulinarik. Unsere 222.000 Unternehmen sind die öffentlichen Wohnzimmer des Landes. Sie sind die Visitenkarten des hiesigen Tourismusstandortes. Doch unsere Unternehmen stehen für weitaus mehr: Mit 1,8 Millionen Beschäftigten, fast 60.000 Auszubildenden und einem Nettoumsatz von mehr als 73 Milliarden Euro pro Jahr ist die Branche ein bedeutender Wirtschaftsfaktor und starker Jobmotor. Besondere Wertschätzung verdienen Gastronomie und Hotellerie auch deshalb, weil kein Arbeitsplatz ins Ausland verlagert wird. Nein, das Gastgewerbe sichert und schafft Arbeitsplätze in Deutschland. Unsere Betriebe sind fest verwurzelt in der Region.



DEHOGA

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, info@dehoga.de, www.dehoga.de