

DEHOGA Landesverband Schleswig-Holstein e.V., 24113 Kiel

**Landeshaus
Sozialausschuss
Vorsitzende
Frau Katja Rathje-Hoffmann
Düsternbrooker Weg 70
24105 Kiel**

Deutscher Hotel- und
Gaststättenverband
Schleswig-Holstein e.V.
Hamburger Chaussee 349
24113 KIEL

Fon 04 31-65 18 66-67
Fax 04 31-65 18 68
info@dehoga-sh.de
www.dehoga-sh.de

Ihr Zeichen
Unser Zeichen scho/br
Datum 20. Juni 2023

**Schleswig-Holsteinischer Landtag
Umdruck 20/1643**

Stellungnahme

Arbeitszeitgesetz zeitgemäß weiterentwickeln – Bedürfnissen von Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmern und Betrieben im Rahmen von Tarifverträgen gerecht werden

Antrag der Fraktion der FDP
Drucksache 20/707

Dialogprozess zur Flexibilisierung von Arbeitszeitmodellen starten

Alternativantrag der Fraktionen von CDU und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN
Drucksache 20/749

Sehr geehrte Frau Rathje-Hoffmann,

für die Möglichkeit der Stellungnahme zu oben genannten Drucksachen, hinsichtlich der Flexibilisierung des Arbeitszeitgesetzes, bedanken wir uns sehr herzlich und machen gerne hiervon Gebrauch.

Der DEHOGA Schleswig-Holstein sieht eine absolute Notwendigkeit, dass Arbeitszeitgesetz zu flexibilisieren.

Begründung: Es ist nicht mehr zeitgemäß.

Im Juli 1994 ist das Arbeitszeitgesetz in seiner jetzigen Form in Kraft getreten. Unsere Arbeitswelt ist heute schneller, flexibler, internationaler und digitaler. Die Systematik des Acht-Stunden-Tages ist allein historisch zu erklären und wird den heutigen Anforderungen, insbesondere im Dienstleistungsbereich, nicht mehr gerecht. Hinzu kommt, dass das jetzige Arbeitszeitgesetz gerade im Bereich des Tourismus diesen ganz erheblich schwächt.

Unternehmer reagieren auf das Starre Arbeitszeitgesetz zunehmend mit zusätzlichen Ruhetagen oder einer Verkürzung der Öffnungszeiten zum Beispiel im Mittagsgeschäft. Das widerspricht den Gästewünschen, es schwächt die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit der Betriebe und es schadet dem Tourismusstandort Deutschland.

Das bedeutet weniger Umsatz, weniger Unternehmerlust, weniger Investitionsmöglichkeiten und vor allem weniger Beschäftigungen.

Andere Branchen haben die von uns gewünschten Ausnahmen bereits erhalten. Das zeigen insbesondere Ausnahmeregelungen und Tariföffnungsklauseln, insbesondere bei den § 7,14 und 15 Arbeitszeitgesetz. Hier wird in den Bereichen Landwirtschaftspflege oder Landwirtschaftslehre Überschreitungen der täglichen Höchstarbeitszeit bereits ermöglicht.

- Insofern begrüßen wir grundsätzlich die Anträge der Drucksache 20/707 der FDP, als auch die Drucksache 20/749, der Alternativantrag der Fraktionen von CDU und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN vor dem Hintergrund, dass in das Thema Flexibilisierung Bewegung hinein gekommen ist.
- Deshalb fordert der DEHOGA Schleswig-Holstein eine Umstellung der Höchstgrenzen im Arbeitszeitgesetz von einer arbeitstäglichen Betrachtung auf eine wöchentliche. So sieht es auch die EU-Arbeitszeitrichtlinie vor.
- Arbeitgeber und Arbeitnehmer können in diesem Rahmen über die Verteilung der Arbeitszeit selbst entscheiden. Tarifliche Regelungen sowie gesetzliche Vorgaben wie Ruhezeit oder Pausenregelungen sind selbstverständlich einzuhalten. Mehrarbeit ist zu vergüten oder auszugleichen.
- Über die bisherigen Tagesgrenzen hinausgehende Arbeitszeiten sind nur mit schriftlicher Zustimmung des jeweiligen Mitarbeiters möglich.
- Die Gesamtarbeitszeit wird dabei nicht verlängert. Diese ist bereits tariflich oder arbeitsvertraglich festgelegt und wird innerhalb des Ausgleichszeitraumes erreicht.
- Diese Flexibilisierung gilt weder für Jugendliche noch für Auszubildende.

Bis dato ist von der Politik aber auch von Arbeitnehmerverbänden behauptet worden, dass die Arbeitszeit einseitig auf z.B. 13 Stunden verlängert werden soll ohne entsprechenden Ausgleich. Vor dem Hintergrund, dass die wöchentliche Höchstarbeitszeit nicht überschritten werden darf, muss es den Arbeitgebern, zusammen mit seinen Arbeitnehmern überlassen sein, die tägliche Höchstarbeitszeit von acht Stunden dann entsprechend zu verlängern, zumal es den entsprechenden Ausgleich gibt.

Eine unbedingt notwendige Reform des Arbeitszeitgesetzes bietet darüber hinaus die Gelegenheit, auch familienfreundliche Arbeitszeiten stärker zu berücksichtigen dergestalt, dass sich die unmittelbar betroffenen die Arbeitszeit so einteilen, dass sowohl Betrieb als auch Arbeitnehmer ein Höchstmaß an Nutzen davon haben.

Gestatten Sie uns ein Beispiel um zu veranschaulichen, welches in der alltäglichen Praxis immer wieder auftritt.

Beispiel Hochzeit: Die Hochzeitsgesellschaft trifft um 17.00 Uhr ein. Die Arbeitszeit der Mitarbeiter begann zur Vorbereitung um 15.00 Uhr. Das Ende war für 01.00 Uhr nachts verabredet. Auf Grund der guten Stimmung möchten die Gäste spontan verlängern bis morgens 04.00 Uhr. Das Arbeitszeitgesetz erlaubt dies nicht.

Der Gastronom steht vor der Wahl die Hochzeitsfeier pünktlich zu beenden oder ein entsprechendes Bußgeld von bis zu 15.000,-- € zu kassieren. Damit verliert er diese Gäste bzw. riskiert eine Strafe. Mit der wöchentlichen Höchst Arbeitszeit wäre dieses und andere Probleme gelöst, keiner nimmt Schaden, es ist ein Nutzen für die Gäste, für die Mitarbeiter und für das Überleben der Unternehmer.

Vor diesem Hintergrund begrüßen wir die Drucksachen und haben uns erlaubt, auch die Vorschläge des DEHOGA`s ihnen noch einmal zu präsentieren, siehe Seite 2 Mitte.

Mit freundlichen Grüßen

gez. Stefan Scholtis
Hauptgeschäftsführer