

Flexibel arbeiten heißt nicht mehr arbeiten! NGG erhebt schwere Vorwürfe nach gemeinsamen Tarifabschluss.

Zu den heute von der NGG veröffentlichten Pressemitteilungen erklärt der Deutsche Hotel- und Gaststättenverband Sachsen-Anhalt e.V.:

Der DEHOGA hält die starre tägliche Höchst Arbeitszeit im geltenden Arbeitszeitgesetz von regelmäßig acht, im Ausnahmefall maximal zehn Stunden für nicht mehr zeitgemäß. Er macht sich deshalb stark für eine Umstellung von einer täglichen auf eine wöchentliche Höchst Arbeitszeit. So könnten Arbeitszeiten individuell und flexibel auf die Woche verteilt werden, ohne die Gesamtarbeitszeit zu verlängern. Es geht uns explizit nicht um mehr Arbeit, sondern um eine bessere Verteilung. Gesundheitsschutz, Jugendarbeitsschutz und Mindestruhezeiten bleiben gewahrt. Der DEHOGA fordert die Anpassung des Arbeitszeitgesetzes an die Lebenswirklichkeit. Der DEHOGA beruft sich bei seiner Forderung auch auf Europa. Die europäische Arbeitszeitrichtlinie sieht die wöchentliche Arbeitszeit als Maßstab vor, die sich die Branche auch für Deutschland wünscht. Die Wochenarbeitszeit nach EU-Recht schafft Flexibilität.

Eine tägliche Arbeitszeit von 13 Stunden soll also keineswegs Alltag werden, aber möglich sein. Dann, wenn die Veranstaltung länger dauert als geplant, das Wetter besser ist als vorhergesagt und der Biergarten voll ist oder sich der Reisebus verspätet und die Gäste dennoch zu Abend essen wollen. Selbst bei bester Planung muss im Gastgewerbe oft kurzfristig reagiert werden, um Gästewünsche zu befriedigen – denn das ist unsere Aufgabe.

- BEISPIEL HOCHZEIT

Am Samstag findet die Hochzeitsfeier im Gasthof statt. Die Gäste treffen nach der kirchlichen Trauung um 17 Uhr ein. Die Arbeitszeit der Mitarbeiter begann um 15 Uhr. Das Veranstaltungsende war für 1 Uhr vorgesehen. Aufgrund der guten Stimmung wird es jedoch 4 Uhr. Aus verständlichen Gründen kann der Gastwirt nicht um 1 Uhr die Hochzeitsfeier beenden, denn dies wäre dann sicherlich die letzte Veranstaltung dieser Art in seinem Haus. Es ist ihm auch nicht möglich, im Laufe des Abends das Serviceteam auszuwechseln, da er auf Abruf ab Mitternacht keine Schicht vorhalten kann.

- BEISPIEL NEBENBESCHÄFTIGUNG

Die in Teilzeit (25 Stunden) pro Woche arbeitende Bankangestellte verdient sich seit Jahren am Wochenende etwas in der Gastronomie hinzu, um sich kleinere Anschaffungen oder auch einen Urlaub gönnen zu können. Normalerweise passiert dies am Samstag oder Sonntag, hin und wieder jedoch stattdessen am Freitag von 18 Uhr bis 24 Uhr. Da sie an diesem Freitag in der Sparkasse von 8 Uhr bis 15 Uhr gearbeitet hat, darf sie am Abend nach dem Arbeitszeitgesetz eigentlich nur noch maximal 3 Stunden arbeiten. Das deckt die Zeit des

sechsstündigen Abendservices nicht ab. Dieser Fall lässt sich auf hunderttausende Arbeitnehmer ausdehnen, die einer Nebenbeschäftigung nachgehen.

- BEISPIEL WETTER

Der Biergartenbetreiber hat aufgrund der ursprünglichen Wettervorhersage das Serviceteam erst für 15 Uhr eingeteilt. Wider Erwarten scheint am Morgen die Sonne und zahlreiche Gäste strömen in den Biergarten. Für den nächsten Tag ist Regen vorhergesagt. Die Servicemitarbeiter fangen so bereits um 11 Uhr an zu arbeiten statt wie geplant um 15 Uhr und können aufgrund des großen Andrangs auch vor 23 Uhr am Abend nicht ihre Arbeit beenden. Da ein gutes Biergartengeschäft dieser Art nur an maximal 50 Tagen pro Jahr vorkommt, kann der Wirt an so einem Tag nicht wirklich um

20 Uhr seinen Betrieb schließen. Nicht nur die Gäste, sondern auch die Mitarbeiter hätten dafür kein Verständnis.

- BEISPIEL FAMILIE

In einigen Fällen besteht auch der ausdrückliche Wunsch der Arbeitnehmer, länger als 10 Stunden zu arbeiten, wie zum Beispiel die alleinerziehende Mutter, die zwei Tage je 12 Stunden statt dreimal 8 Stunden arbeiten will. In dieser Kombination verdient sie effektiv am meisten.

Für diese typischen Sachverhalte in der Branche brauchen wir Lösungen, die das derzeit geltende Arbeitszeitgesetz nicht bietet.

Fakt ist auch, dass die rechtlichen Vorgaben nicht nur das Gastgewerbe vor Probleme stellt. Wir erwarten hier eine ehrliche und offene Diskussion beim Finden angemessener Lösungen, die den Bedürfnissen von Beschäftigten und Betrieben gleichermaßen Rechnung tragen.

Dass in unserer Branche dann gearbeitet wird, wenn andere Freizeit haben, ist bekannt. Die Arbeit an Abenden und Wochenenden liegt in der Natur unserer Branche. Die gut 2,1 Millionen Beschäftigten wissen, dass die Betriebe gerade zu diesen Zeiten die notwendigen Umsätze generieren, um ihre Arbeitsplätze zu sichern und neue zu schaffen. Die Kritik daran ist völlig unverständlich und hat nichts mit dem Reformbedarf beim Arbeitszeitgesetz zu tun.

Mit aller Entschiedenheit weisen wir den Vorwurf zurück, dass Überstunden nicht bezahlt würden. Diese Behauptung reiht sich ein in eine Reihe von pauschalen Anschuldigungen. Dies ist inakzeptabel.

Das Gastgewerbe hat in den letzten zehn Jahren 290.000 neue sozialversicherungspflichtige Arbeitsplätze geschaffen (+38,5 Prozent) und gehört mit 54.000 Auszubildenden immer noch zu den größten Ausbildern des Landes.

*„Das sind Fakten, welche wir gern auch mit den Vertretern der NGG besprechen. Am vergangenen **Donnerstag den 17. August 2017** wurden die Verhandlungen zum neuen Entgelttarifvertrag abgeschlossen. Diese Treffen hätten gut auch seitens der NGG zur Kommunikation dieser Punkte genutzt werden können. Da diese Verhandlungen von **Herrn Holger Willem (Geschäftsführer Region Magdeburg)** und unter anderem mir (Vorsitzende Tarifkommission, DEHOGA Sachsen-Anhalt) geführt wurden, wundern mich diese Aussagen kurze Zeit später. Ich denke, dass es nur zu Lösungen*

*führen kann, wenn auch der Weg zur Lösung gesucht und verhandelt wird. Das Schweigen, wenn man den Vertretern des DEHOGA Sachsen-Anhalt direkt gegenüber sitzt, ist dem in der Mitteilung zu vernehmenden Kampfgeist nicht gleich zu setzen, sagt **Claudia Schwalenberg**.*

Den Schwerpunkt auf die Nachwuchsförderung zu setzen, das ist seit vielen Jahren eines der Hauptziele des Verbandes. Erfolgreiche regionale Meisterschaften, Landes- und Bundesmeisterschaften zählen dazu, um die Begeisterung und sehenswerten Ergebnisse einer Ausbildung in der Hotellerie- und Gastronomie auch positiv nach außen zu tragen.

Der Wegfall von vielen gastronomischen Anbietern, gerade im ländlichen Raum, hat natürlich auch zum Wegfall von Ausbildungsbetrieben geführt. Das ist aber nicht den schlechten Arbeitgebern anzurechnen, sondern auch eine Auswirkung des demografischen Wandels. Dieser macht weder vor unserer Branche noch vor vielen anderen Branchen halt.

presse@dehoga-sachsen-anhalt.de
DEHOGA Sachsen-Anhalt e.V.
Stieglitzweg 27
39110 Magdeburg

Tel. 0391 56 171 93
Fax. 0391 56 171 94