

B014: Keine Änderungen am Arbeitszeitgesetz! – Gesundheit schützen – Wirksame Kontrollen

Laufende Nummer: 072

Antragsteller/in:	DGB-Bezirk Baden-Württemberg
Empfehlung der ABK:	Erledigt bei Annahme von Antrag B001 und B013
Sachgebiet:	B - Arbeit der Zukunft und soziale Sicherheit

Keine Änderungen am Arbeitszeitgesetz! – Gesundheit schützen – Wirksame Kontrollen

Der DGB-Bundeskongress beschließt:

- 1 Der DGB wird aufgefordert, sich dafür einzusetzen, keine Aufweichung des Arbeitszeitgesetzes
- 2 zuzulassen. Die derzeit vom Deutschen Hotel- und Gaststättenverband DEHOGA, der CDU und der FDP
- 3 formulierte Forderung, die tägliche Höchstgrenze zur Arbeitszeit von maximal 10 Stunden aus dem
- 4 Arbeitszeitgesetz zu streichen und die tägliche Arbeitszeit auf bis zu 13 Stunden an bis zu sechs
- 5 Tagen in der Woche auszudehnen, sind strikt zurückzuweisen.
- 6 Darüber hinaus darf es keine Aufweichung der Dokumentationspflicht der Arbeitszeit geben. Des
- 7 Weiteren ist es notwendig, darauf hinzuwirken, dass die Zahl der Stellen in den staatlichen
- 8 Arbeitsschutzbehörden, den Gewerbeaufsichtsämtern und bei der Finanzkontrolle Schwarzarbeit
- 9 schnellstmöglich dem Bedarf angepasst und deutlich aufgestockt werden, damit die wirksamen
- 10 Kontrollen stattfinden können.

Begründung

Die Arbeitgeber der Branche verstoßen bereits seit Jahrzehnten gegen das Arbeitszeitgesetz. Nun will der Deutsche Hotel- und Gaststättenverband DEHOGA eine wöchentliche Betrachtung der Arbeitszeit erreichen, um so die Verstöße weiter verschleiern zu können. Zwar ermöglicht die europäische Arbeitszeitrichtlinie eine derartige Betrachtungsweise, dennoch ist dieses Ansinnen abzulehnen. Das Arbeitszeitgesetz sowie die Tarifverträge der Branche lassen bereits ausreichend flexible Arbeitszeiten zu, um auf Veranstaltungen und Betriebsspitzen reagieren zu können. In Tarifverträgen der Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten (NGG) haben wir bereits mit dem Tarifpartner Langzeitkonten vereinbart, um die Situation der Arbeitnehmer, sowie der Arbeitgeber, angemessen zu berücksichtigen. Wenn viel Arbeit anfällt, ist es möglich, zusätzlich geleistete Arbeitszeit anzusparen. In ruhigeren Phasen oder wenn mehr Zeit für die Familie und Freizeit benötigt wird, kann dann weniger gearbeitet werden. In der Vergangenheit haben die Beschäftigten umsatzschwache Zeiten oft durch unbezahlte Mehrarbeit subventioniert. Aufgrund der Dokumentationspflicht im Zusammenhang mit der Einführung des gesetzlichen Mindestlohns findet das in diesem Maße nicht mehr statt. Wer nun, wie vom DEHOGA gefordert, die tägliche Arbeitszeit gesetzlich ausdehnen will, spielt nachweislich mit der Gesundheit der Beschäftigten. Dass in der Branche immer wieder Überstunden gemacht werden, liegt nicht an einem zu engen gesetzlichen Rahmen, sondern daran, dass viele Betriebe schlecht organisiert sind. Wir brauchen

im Hotel- und Gaststättengewerbe verantwortungsvolle Schichtpläne und eine solide Personalplanung. Die Behauptung einer vermeintlich überbordenden Bürokratie, bei der Dokumentationspflicht der geleisteten Arbeitszeit, hat einzig den Zweck, den Mindestlohn zu unterlaufen. Auch das Arbeitszeitgesetz schreibt die Dokumentation von Arbeitszeiten vor, sodass die Arbeitszeiterfassung in den meisten Betrieben alltägliche Praxis ist und keine unverhältnismäßige Belastung darstellt. Es ist allein für Abrechnungszwecke betriebswirtschaftlich unerlässlich und für jeden Betrieb auch zu leisten. Das Gastgewerbe darf dabei keine Ausnahme sein. Darüber hinaus stellen wir fest, dass im Gastgewerbe überdurchschnittlich oft das Arbeitszeitgesetz missachtet wird und Dienstpläne manipuliert werden. Um eine erfolgreiche Durchsetzung des Arbeitszeitgesetzes sowie des Mindestlohngesetzes zu erreichen, ist es notwendig, die Branche stärker als bisher wirksamen Kontrollen durch die Finanzkontrolle Schwarzarbeit und die staatlichen Arbeitsschutzbehörden zu unterziehen. Dafür ist deutlich mehr Personal bei den Behörden erforderlich. Statt die Arbeitsbedingungen im Gastgewerbe weiter zu verschlechtern und damit das Image der Branche weiter zu beschädigen, sollten die Arbeitgeber daran arbeiten, das Gastgewerbe attraktiver zu gestalten, Tarifverträge weiter zu verbessern und Tarifbindung zu erhöhen. Es ist notwendig, die gesetzlichen bzw. tariflichen Arbeitszeiten einzuhalten, damit die Beschäftigten vor krank machenden Arbeitszeiten geschützt sind und die Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben ermöglicht wird. Dann würden sich auch wieder deutlich mehr Menschen für eine Beschäftigung im Hotel- und Gaststättengewerbe entscheiden.