

## Arbeitsrecht

- **Flexibilisieren – vereinfachen – Beschäftigungsimpulse geben!**
- **Vorfahrt für Arbeit!**

### Worum geht es?

Das komplexe, starre und rechtsunsichere deutsche Arbeitsrecht wirkt insbesondere in den kleinen und mittleren Betrieben des Gastgewerbes beschäftigungshemmend. Denn wo Bestandsschutz und Reglementierung des einzelnen Arbeitsverhältnisses im Vordergrund stehen, wo mittelständische Unternehmer ohne juristischen Beistand Normen nicht mehr verstehen und anwenden können, da kommen Flexibilität und unternehmerische Entscheidungsfreiheit zu kurz. Zur Schaffung von mehr sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung in Hotellerie und Gastronomie wäre es vielmehr erforderlich, die Zugänge offen und die Hürden niedrig zu halten.

### Was fordern wir und warum?

#### ⇒ **Arbeitsrecht beschäftigungsfreundlicher gestalten!**

Der DEHOGA fordert ein beschäftigungs- und anwenderfreundliches Arbeitsrecht sowie eine effiziente und effektive Arbeitsmarktpolitik. Menschen aus staatlichen Transfersystemen hinaus und in Beschäftigung mit Perspektive hinein zu bringen – darin muss das oberste Ziel aller Arbeitsmarktpolitik bestehen. Voraussetzung ist, den Unternehmen Anreize zur Schaffung von Stellen zu geben. Dafür darf nicht der Bestandsschutz des einzelnen Arbeitsverhältnisses, sondern muss die Beschäftigungssicherheit durch immer neue Chancen auf dem Arbeitsmarkt im Vordergrund stehen.

#### ⇒ **Kündigungen rechtssicher machen!**

Einstellungsbremse Nummer Eins ist der Kündigungsschutz. Gilt in einem Unternehmen das Kündigungsschutzgesetz (ab sechs Arbeitnehmern, ab dem 6. Monat der Beschäftigung), gleicht eine Kündigung häufig einem Vabanquespiel. Wie eine Sozialauswahl rechtssicher zu gestalten ist, kann dem Unternehmer selbst der versierteste Arbeitsrechtler kaum erklären. Deshalb müssen die Auswahlkriterien im Gesetz abschließend klar gestellt werden. Für kleinere Unternehmen sind die Fallstricke des Kündigungsschutzgesetzes nicht zu bewältigen. Daher sollte es nur für Unternehmen gelten, die mehr als 20 Arbeitnehmer beschäftigen. Zudem können Arbeitnehmer, die erst ein halbes oder ein Jahr im Unternehmen sind, nicht den gleichen Schutz verdienen wie langjährige Mitarbeiter. Im einzelnen Arbeitsverhältnis sollte das Kündigungsschutzgesetz deshalb erst nach einer Wartezeit von 36 Monaten zur Anwendung kommen.

#### ⇒ **Besser befristet in Arbeit als unbefristet ohne!**

Die Arbeitslosenquote in Deutschland ist nach wie vor zu hoch. Ein Hemmschuh für Neueinstellungen und Weiterbeschäftigung sind unter anderem die strikten Regelungen für befristete Arbeitsverhältnisse. Die Möglichkeit befristeter Verträge würde die Entscheidung des Arbeitgebers für neue Stellen in allen Fällen erleichtern, in denen jetzt Personalbedarf besteht, aber nicht klar ist, wie er sich zukünftig entwickeln wird – in der betrieblichen Praxis eine gängige Situation.

Um diese Chance besser nutzen zu können, muss aus Sicht des DEHOGA die Höchstdauer

einer sachgrundlosen Befristung auf fünf Jahre ausgeweitet werden. Das derzeit geltende Ersteinstellungsgebot gehört abgeschafft. Stattdessen sollte eine sechsmonatige Wartezeit eingeführt werden. Die Nichteinhaltung der Schriftform bei befristeten Arbeitsverhältnissen muss nachträglich geheilt werden können.

#### ⇒ **Arbeitszeit flexibilisieren!**

Die Regelung zur täglichen Höchstarbeitszeit im Arbeitszeitgesetz hat sich in Hotellerie und Gastronomie als zu unflexibel und praxisfremd erwiesen. Was soll der Betrieb beispielsweise tun, wenn in einem Hotel während einer laufenden Bankettveranstaltung oder im Landgasthaus beim Familienfest länger gefeiert wird als geplant oder wenn die Redner beim Kongress kein Ende finden können? Laut Arbeitszeitgesetz ist alles klar: Nach maximal zehn Stunden Arbeitszeit ist in jedem Fall Schluss. Für den Hotelier oder Gastronom heißt es dann, entweder für die letzte Stunde nach Mitternacht noch einen Ersatz für den Service finden oder die Gäste nach Hause schicken. Das ist lebensfremd! § 3 Arbeitszeitgesetz muss dringend flexibilisiert werden – und zwar sowohl im Hinblick auf die Möglichkeit tarifvertraglicher Abweichungen oder betrieblicher Regelungen, als auch hinsichtlich individueller Ausgleichslösungen mit bis zu zwölf Stunden täglicher Arbeitszeit.

#### ⇒ **Zeitarbeit nicht abwürgen!**

Hotellerie und Gastronomie mit ihrem extrem schwankenden Geschäft, z.B. bei Veranstaltungen und Messen oder in Saisonzeiten, sind auf Zeitarbeitnehmer zur Abdeckung von Nachfragespitzen elementar angewiesen. Durch die nahezu 100-prozentige Tarifbindung, den ergänzenden Equal-Pay-Grundsatz und die Regelungen des Arbeitnehmerüberlassungs- und des Betriebsverfassungsgesetzes sind diese Beschäftigten weitreichend ge-

schützt. Die Zeitarbeitsrichtlinie auf EU-Ebene, die Aufnahme der Branche ins Arbeitnehmerentsendegesetz sowie weitere Reglementierung wären vollkommen kontraproduktiv.

#### ⇒ **Betriebsübergang vereinfachen!**

Ein Betriebsübergang (§ 613a BGB) findet im Gastgewerbe häufig statt, so z.B. bei der Neuverpachtung von Gaststätten, Veräußerungen wegen Alters oder Auftragsübergängen im Vertragscatering. Umso problematischer, dass die Informationspflichten, Widerspruchsrechte und Rechtsfolgen auch aufgrund einer unüberschaubaren Rechtsprechung mittlerweile ein Betätigungsfeld für echte Spezialisten geworden sind. Informationspflichten und Widerspruchsrechte müssen daher aus Sicht des DEHOGA begrenzt werden. Das Kündigungsverbot wegen des Betriebsübergangs darf sich nur auf die Arbeitnehmer erstrecken, für die das Kündigungsschutzgesetz gilt.

#### ⇒ **Arbeitsrecht anwenderfreundlicher gestalten!**

Das Arbeitsrecht muss für seine Anwender einfach und durchschaubar sein. Schwellenwerte und Wartezeiten sind daher in den verschiedenen Arbeitsgesetzen zu vereinheitlichen. Aufgabe des Hoteliers oder Gastronomen ist es, Gastgeber zu sein und nicht, sich damit zu beschäftigen, ob die Zahl der Arbeitnehmer in einem Gesetz nun nach Köpfen, anteilig nach der Arbeitszeit oder nach bestimmten Stufen bemessen wird, ob Auszubildende, Zeit- und Werkvertragskräfte nun gerade mitzuzählen sind oder nicht, ob ein Gesetz nach sechs, zwölf oder 24 Monaten des Arbeitsverhältnisses zum Tragen kommt. Ein verständlicheres und damit anwenderfreundlicheres Arbeitsrecht wird auch dafür Sorge tragen, die Flut der Arbeitsgerichtsprozesse zu senken.

### **Mehr Informationen**

► BDA-Flyer „Flexicurity – Mehr Sicherheit durch größere Beschäftigungschancen“ unter [www.bda-online.de](http://www.bda-online.de).

...und über Frau **RAin Sandra Warden**, Fon 030/72 62 52-46, [warden@dehoga.de](mailto:warden@dehoga.de).