



**DEHOGA**  
BUNDESVERBAND

Informationen für die Presse

**aktuell**

DEUTSCHER HOTEL- UND GASTSTÄTTENVERBAND (DEHOGA BUNDESVERBAND)

**PRESSEMITTEILUNG 15/03**

## **Vor Koalitionsausschuss: Mindestlohn entbürokratisieren – Lebensfremdes Arbeitszeitgesetz anpassen // DEHOGA-Präsident: „Geboten sind jetzt Korrekturen“**

(Berlin, 21. April 2015) Unabhängig von der Frage der Lohnhöhe zeigen die ersten Monate mit dem Mindestlohn den Handlungsbedarf auf. Im Fokus der Kritik stehen nicht die 8,50 Euro und damit verbundene Personalkostensteigerungen, sondern die vielfältigen bürokratischen Begleiterscheinungen. Der Unmut ist so groß, dass gestern erstmalig seit 1999 Tausende Unternehmer in München auf die Straße gegangen sind. „Unsere Wirte gehören zu ihren Gästen und nicht hinter den Schreibtisch“, sagt DEHOGA-Präsident Ernst Fischer. „Geboten sind jetzt zeitnah Korrekturen durch die Bundesregierung, um die unnötige Gängelung unserer kleinen und mittelständischen Betriebe schnellstmöglich zu beenden.“

### **1) Dokumentationspflicht**

Um die Zahlung des Mindestlohns zu kontrollieren, muss seit 1. Januar bis zu einer **Verdienstgrenze von 2.958 Euro** aufgezeichnet werden. Wer diese Summe verdienen will, muss bei einem Stundenlohn von 8,50 Euro 348 Stunden arbeiten. „Das hat nichts mit der Realität in unseren Betrieben zu tun“, so Fischer. „Nein, hier stellt der Gesetzgeber unsere gesamte Branche unter Pauschalverdacht.“ Im Übrigen ergebe sich die geleistete Arbeitszeit aus dem Arbeitsvertrag in Verbindung mit der Lohnabrechnung.

Bei Restaurants und Hotels handelt es sich häufig um Familienunternehmen. Es widerspricht dem Selbstverständnis familiären Miteinanders, dass die **Aufzeichnungspflicht auch für Ehepartner, Kinder und Enkel** gilt. Auch die **Anrechnung von Kost und Logis** zum amtlichen Sachbezugswert muss weiterhin uneingeschränkt möglich sein. Zudem verhindert die **Arbeitszeitkontenregelung** ganzjährige Beschäftigung in Saisonbetrieben – zum Nachteil von Arbeitnehmern und Betrieben.

### **2) Arbeitszeitgesetz**

Besonders groß ist die Verärgerung über das nicht neue, aber neu in den Fokus gerückte Arbeitszeitgesetz. Dieses sieht eine tägliche Höchstarbeitszeit von im Regelfall acht Stunden vor. Diese kann auf maximal zehn Stunden verlängert werden.

„Wenn die Hochzeit in der Nacht länger dauert als geplant oder eine Reisegruppe staubedingt später anreist, muss in konkreten Fällen länger als zehn Stunden gearbeitet werden dürfen“, erklärt der DEHOGA-Präsident. „Drakonische Bußgelder bei Verstößen gegen die Höchstarbeitszeit jedenfalls kriminalisieren ordentliche Unternehmer, die lediglich Gästewünsche erfüllen wollen.“

Außerdem werde die Höchstgrenze von zehn Stunden ebenso von Mitarbeitern, die sich am Abend nach ihrer Arbeitszeit im Erstjob etwas dazuverdienen wollen, als Bevormundung empfunden. „Wer länger arbeiten will, sollte dies auch dürfen“, so Fischer.

Für den DEHOGA ist daher eine **Anpassung des Arbeitszeitgesetzes an die Lebenswirklichkeit** dringend geboten. In einem neuen Absatz 2 des Arbeitszeitgesetzes könnte zum Beispiel festgelegt werden, dass unter bestimmten klar definierten Voraussetzungen ein Überschreiten der täglichen Höchstarbeitszeit möglich ist. Dabei gehe es explizit nicht um eine Verlängerung der Gesamtarbeitszeit und schon gar nicht um unbezahlte Mehrarbeit. Der volljährige Mitarbeiter müsste dieser Mehrarbeit in jedem Einzelfall schriftlich zustimmen.