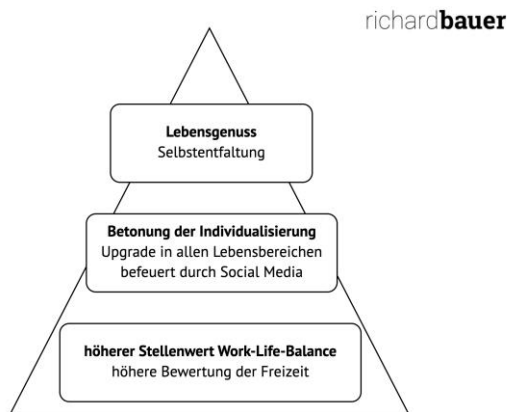


Arbeitszeitmodelle für die Hotellerie und Gastronomie

Die Verfügbarkeit und die Qualifizierung von MitarbeiterInnen sind für über 80% der UnternehmerInnen die entscheidenden Wettbewerbsfaktoren.¹ Gleichzeitig ist auf Seite der ArbeitnehmerInnen ein Wertewandel mit folgenden Entwicklungen zu verzeichnen:

- ein immer höherer Stellenwert der Work-Life-Balance mit gleichzeitiger Höherbewertung der Freizeit und die sinkende Bedeutung der Arbeit als Pflicht
- die Betonung der Individualisierung
- eine Zunahme von Selbstentfaltung und Lebensgenuss

Die Betonung des Lebensgenusses verdrängt den Wert der uneingeschränkten Arbeitsorientierung. Die Folge daraus ist, dass Menschen tendenziell das Leben nicht mehr der Arbeit unterordnen,



sondern sich die Arbeit in das individuelle Lebenskonzept einfügen muss.²

Die klassische Karriereorientierung mit dem Wunsch nach Einfluss, Status, Bereitschaft zu Freizeitverzicht nimmt ab. Die Freizeitorientierung nimmt zu. Dabei zeigt sich, dass der größte Unterschied zwischen Wichtigkeit und Zufriedenheit für ArbeitnehmerInnen in der Vereinbarkeit von Familie und Beruf und dem damit verbundenen persönlichen Wohlbefinden liegt. Daher muss dieses Thema mit hoher Priorität behandelt werden.

Die künftigen Erwartungen an die ArbeitgeberInnen sind

- Work-Life-Balance mit flexiblen Zeitmodellen
- gute Atmosphäre im Team und ein gutes zwischenmenschliches Verhältnis
- attraktives Vergütungsmodell in Form eines Gesamtpaketes (Gehalt und Zusatz-Angebote)

Beispielhaft bietet das Rogner Bad Blumau bereits jetzt viele unterschiedliche Arbeitszeitmodelle an, aus denen die MitarbeiterInnen individuell ihre bevorzugten Bausteine auswählen können.

¹ Quelle: WKO, Tourismus in Zahlen (2019)

² Quelle: Richard Bauer, Fachkräfte finden und binden, Lindeverlag

„Früher haben sich BewerberInnen beim Betrieb beworben, jetzt bewirbt sich der Betrieb bei BewerberInnen. Wir müssen uns auf die BewerberInnen einstellen.“

Thomas Scheuchl, Personalleiter Rogner Bad Blumau

Eine ähnliche Richtung schlägt auch das Hotel Gasthof Krone in Hittisau ein, das seinen Schwerpunkt dabei vor allem auf das Vermitteln von Freude an der Tätigkeit - auch für die nächsten Generationen - legt.

„Wir legen sehr viel Wert auf Ausbildung und haben immer Lehrlinge und PraktikantInnen im Haus, um jungen Menschen Freude an diesem Beruf zu vermitteln.“

Dietmar Nußbaumer, Hotel Gasthof Krone Hittisau („Kronenwirt“)

Welche Möglichkeiten für Hotel- und Gastronomiebetriebe bestehen und welche Rahmenbedingungen zu berücksichtigen sind, erläutert der **Arbeitsrechtsexperte Dr. Günter Steinlechner**.

Arbeitszeitmodelle und ihr Nutzen beim Suchen und Beschäftigen von Personal

1. Win-win-Situation

Arbeitszeitmodelle haben Vorteile für Betriebe und für Beschäftigte. Werden sie im Betrieb etabliert, reduzieren Sie die Überstunden - das hilft dem Betrieb. Gleichzeitig ermöglichen sie dem Betrieb, attraktive Grundlöhne und Grundgehälter zu bezahlen – das hilft wiederum den Beschäftigten, die damit ein fixes Grundeinkommen beziehen. Zusätzlich ermöglichen sie den Beschäftigten eine Ihren Wünschen besser angepasste Freizeit, vor allem längere Freizeitblöcke.

Diese Vorteile steigern das Interesse von Stellensuchenden an einer Arbeit in der Gastronomie und in der Hotellerie, sie steigern aber auch das Engagement der bereits in der Gastronomie und in der Hotellerie Beschäftigten.

Die Umsetzung von Arbeitszeitmodellen in der Praxis ist einfach. Ein jeder Betrieb kann sie realisieren, indem er das für ihn und seine Mitarbeiter passende Arbeitszeitmodell in den Arbeitsvertrag aufnimmt bzw. in Betrieben mit Betriebsrat eine Betriebsvereinbarung darüber abschließt.

2. Die wichtigsten Arbeitszeitmodelle

Bei der Durchrechnung der Normalarbeitszeit kann die wöchentliche Normalarbeitszeit in einzelnen Wochen eines maximal 26-wöchigen Zeitraumes bis auf 45 Stunden ausgedehnt werden, wenn sie im Schnitt dieses Zeitraumes 40 Stunden nicht überschreitet. Gleichzeitig darf die tägliche Normalarbeitszeit 9 Stunden nicht überschreiten. Eine Ausdehnung der wöchentlichen Normalarbeitszeit auf 48 Stunden ist dann zulässig, wenn gleichzeitig ein jeder 6. Arbeitstag innerhalb des maximal 26-wöchigen Zeitraumes durchgerechnet wird. Das bedeutet, dass bei exakt 26 Wochen Durchrechnung 52 ganze Tage im Rahmen der Wochenruhe frei sein müssen. Das Modell der Durchrechnung erfordert einen entsprechenden Ausgleich für Arbeitsleistungen über 40 Stunden/Woche in Form von stunden- oder tageweiser Freizeit.

Bei der 4-Tage-Woche wird die wöchentliche Normalarbeitszeit auf 4 Arbeitstage in der Woche aufgeteilt. Die tägliche Normalarbeitszeit darf dabei 10 Stunden betragen. Die Arbeitstage können so geblockt werden, dass nach Arbeit an 8 Tagen 6 freie Tage folgen. Die 4-Tage-Woche kann auch bei Teilzeitkräften eingesetzt werden.

Bei der Gleitzeit kann die wöchentliche Normalarbeitszeit in einzelnen Wochen 60 Stunden, die tägliche Normalarbeitszeit an einzelnen Tagen 12 Stunden betragen, wenn gewährleistet ist, dass ein entsprechender Ausgleich durch längere Freizeitblöcke, auch im Zusammenhang mit der Wochenruhe, erfolgt. Zudem müssen die Beschäftigten die Möglichkeit haben, den Beginn und das Ende ihrer Arbeitszeit in einem vereinbarten zeitlichen Rahmen selbst festzulegen.

3. Teilzeit

Der Betrieb kann Stellensuchenden jede Form der Teilzeitbeschäftigung anbieten. Bei einer Änderung des Arbeitsbedarfes kann das Ausmaß der Arbeitszeit im Einvernehmen mit den Beschäftigten auch jederzeit hinunter- oder hinaufgesetzt werden. Voraussetzung dafür ist eine entsprechende schriftliche Vereinbarung.

Für den Betrieb gilt es aber zu beachten, dass es auch Formen der Teilzeit gibt, auf die er nur einen eingeschränkten Einfluss hat. Dies gilt insbesondere in Betrieben mit mehr als 20 Beschäftigten für die Elternteilzeit, bei der grundsätzlich einmal die Beschäftigten nach mehr als 3-jähriger Dauer des Dienstvertrages die Arbeitszeiten festlegen können und der Betrieb, falls er damit nicht einverstanden ist, Klage erheben muss. Außerdem besteht bei Elternteilzeit keine Möglichkeit, betroffene Beschäftigte ohne Zustimmung des Arbeitsgerichtes zu kündigen.

4. Flexibilität bei der Beschäftigung

Um die Arbeit der Beschäftigten im Betrieb abwechslungsreich zu gestalten, besteht die Möglichkeit, ihren Aufgabenbereich im Arbeitsvertrag so festzulegen, dass die Möglichkeit besteht, sie in unterschiedlichen Positionen im Betrieb einzusetzen.

Darüber hinaus können Betriebe ihre Beschäftigten innerhalb der Branche an andere Betriebe zu überlassen, wenn diese damit einverstanden sind, zum Beispiel während eines Betriebsurlaubes oder zu Zwecken der Verlängerung der Saison. Dies kann maximal bis zu 6 Monaten im Kalenderjahr sein, wobei alle Überlassungen verschiedener Arbeitskräfte zusammenzuzählen sind.

Weitere Informationen finden Sie unter:

<https://www.wko.at/service/arbeitsrecht-sozialrecht/Flexible-Arbeitszeit-im-Hotel--und-Gastgewerbe.html>

<https://www.wko.at/service/unternehmensfuehrung-finanzierung-foerderungen/flexible-arbeitszeitgestaltung.html>

<https://www.wko.at/service/arbeitsrecht-sozialrecht/ausnahmen-vom-arbeitskraefteueberlassungsgesetz.html>