



HORECA

Welche gesetzlichen Bestimmungen gelten für die Branche?



Zusammen die Arbeit wertschätzen.

**Arbeitgeber, Arbeitnehmer,
Auszubildende und Praktikanten.**

1.

Besondere Bestimmungen für die Betriebe des Horeca

Diese betreffen die Regelungen in Bezug auf die flexible Gestaltung der Arbeitszeit, die sich von den allgemeinrechtlich Vorschriften unterscheiden. Der Bezugszeitraum variiert je nach Größe oder Art des Betriebs. Dies gilt auch für die täglichen und wöchentlichen Arbeitszeiten.

Die übrigen Regelungen in Bezug auf die Arbeitszeit sind mit den allgemeinrechtlich Vorschriften identisch.

2.

Für wen gelten die besonderen Bestimmungen?

Sie gelten für Arbeitnehmer, die eine –ausschließlich oder wenigstens überwiegend körperliche Arbeit ausüben, sowie für Auszubildende und Praktikanten, die in Hotelbetrieben, Gastronomiebetrieben, Schankbetrieben und vergleichbaren Betrieben beschäftigt sind.

Die Auszubildenden und Praktikanten, für die die –besonderen Bestimmungen gelten, sind diejenigen Auszubildenden und Praktikanten, die körperliche Tätigkeiten ausüben (aufgrund derer sie früher als „Arbeiter“ eingestuft worden wären) und auf die die –Bestimmungen zum Schutz von jungen Arbeitnehmern keine Anwendung finden.

Für Arbeitnehmer, Auszubildende und Praktikanten, die eine ausschließlich oder wenigstens überwiegend geistige Tätigkeit ausüben, gelten diese besonderen Arbeitszeitbestimmungen nicht, da sie in Bezug auf die Arbeitszeit den allgemeinrechtlichen Vorschriften unterliegen.



Unter (mit Hotelbetrieben, Gastronomiebetrieben und Schankbetrieben) vergleichbaren Betrieben versteht man Betriebe, die gegen Bezahlung Folgendes anbieten oder liefern:

- \\ eine Unterkunft oder
- \\ Mahlzeiten oder
- \\ Getränke.

Dazu gehören also insbesondere:

- \\ Pensionen;
- \\ Gasthäuser;
- \\ Motels;
- \\ private Zimmervermietungen, sofern sie Arbeitnehmer beschäftigen;
- \\ Cateringunternehmen, wenn sie ein Restaurant betreiben und nur im Hinblick auf das dort beschäftigte Personal;
- \\ Fastfood-Betriebe;
- \\ Kantinen.



3.

Der Bezugszeitraum

Er variiert je nach Größe oder Art des Betriebs :

- ✓ Für Betriebe, die regelmäßig mindestens 50 Arbeitnehmer beschäftigen, ist der Bezugszeitraum auf höchstens 4 Wochen bzw. 1 Monat festgesetzt.
- ✓ Für Betriebe, die regelmäßig 15 bis 49 Arbeitnehmer beschäftigen, ist der Bezugszeitraum auf höchstens 8 Wochen bzw. 2 Monate festgesetzt.
- ✓ Für Betriebe, die regelmäßig weniger als 15 Arbeitnehmer beschäftigen, ist der Bezugszeitraum auf höchstens 6 Monate festgesetzt.
- ✓ Für Saisonbetriebe, also Betriebe, die einen Teil des Jahres (mindestens über einen Zeitraum von 3 aufeinanderfolgenden Monaten) geschlossen sind und deren Beschäftigtenzahl in Abhängigkeit von den Jahreszeiten starken Schwankungen unterliegt, ist der Bezugszeitraum auf höchstens 6 Monate festgesetzt.



4.

Höchst Arbeitszeit in Betrieben, die regelmäßig weniger als 15 Arbeitnehmer beschäftigen

Die tägliche und die wöchentliche Höchst arbeitszeit können während verschiedener Zeitabschnitte des Jahres auf 12 Stunden pro Tag und 51 bzw. 54 Stunden pro Woche erhöht werden:

Zeitabschnitt des Jahres	Tägliche Höchst arbeitszeit	Wöchentliche Höchst arbeitszeit
• Juni und September	12 Stunden	51 Stunden
• Juli und August • Jahresende (vom 23. Dezember bis einschließlich 2. Januar) • Ostern (die Woche vor und die Woche nach Ostern, einschließlich des Samstags vor der ersten Woche und des Sonntags nach der zweiten Woche) • Pfingsten (die Woche vor und die Woche nach Pfingsten, einschließlich des Samstags vor der ersten Woche und des Sonntags nach der zweiten Woche)	12 Stunden	54 Stunden





5.

Höchst Arbeitszeit in Betrieben, die regelmäßig 15 bis 49 Arbeitnehmer beschäftigen

Die tägliche und die wöchentliche Höchst arbeitszeit können während verschiedener Zeitabschnitte des Jahres auf 12 Stunden pro Tag und 51 Stunden pro Woche erhöht werden:

Zeitabschnitt des Jahres	Tägliche Höchst arbeitszeit	Wöchentliche Höchst arbeitszeit
<ul style="list-style-type: none">• Juni bis einschließlich September• Jahresende (vom 23. Dezember bis einschließlich 2. Januar)• Ostern (die Woche vor und die Woche nach Ostern, einschließlich des Samstags vor der ersten Woche und des Sonntags nach der zweiten Woche)• Pfingsten (die Woche vor und die Woche nach Pfingsten, einschließlich des Samstags vor der ersten Woche und des Sonntags nach der zweiten Woche)	12 Stunden	51 Stunden

6.

Höchstleistungszeit in Saisonbetrieben

Die tägliche und die wöchentliche Höchstleistungszeit können während verschiedener Zeitabschnitte des Jahres auf 12 Stunden pro Tag und 54 bzw. 60 Stunden pro Woche erhöht werden:

Zeitabschnitt des Jahres	Tägliche Höchstleistungszeit	Wöchentliche Höchstleistungszeit
• Juni und September	12 Stunden	54 Stunden
• Juli und August • Jahresende (vom 23. Dezember bis einschließlich 2. Januar) • Ostern (die Woche vor und die Woche nach Ostern, einschließlich des Samstags vor der ersten Woche und des Sonntags nach der zweiten Woche) • Pfingsten (die Woche vor und die Woche nach Pfingsten, einschließlich des Samstags vor der ersten Woche und des Sonntags nach der zweiten Woche)	12 Stunden	60 Stunden

7.

Pflichten des Arbeitgebers, um einen Arbeitnehmer länger als 48 Stunden pro Woche beschäftigen zu dürfen

Wenn ein Arbeitgeber einen Arbeitnehmer über einen als Durchschnitt des Bezugszeitraums berechneten Zeitraum von 7 Tagen länger als 48 Stunden arbeiten lässt, so muss er vorab die ausdrückliche Zustimmung des Arbeitnehmers einholen.

Die Zustimmung des Arbeitnehmers muss zu Beginn jedes Bezugszeitraums schriftlich erfolgen.

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, ein Verzeichnis mit allen Arbeitnehmern zu führen, die eine solche Wochenarbeitszeit leisten.



8.

Pflichten des Arbeitgebers in Betrieben, die regelmäßig weniger als 15 Arbeitnehmer beschäftigen, und in Saisonbetrieben

Da beide Arten von Betrieben nicht zur Erstellung eines Arbeitsorganisationsplans verpflichtet sind, muss der Arbeitgeber ein aktuelles Verzeichnis führen, in dem die tägliche und wöchentliche Arbeitszeit seiner Arbeitnehmer erfasst wird.



9.

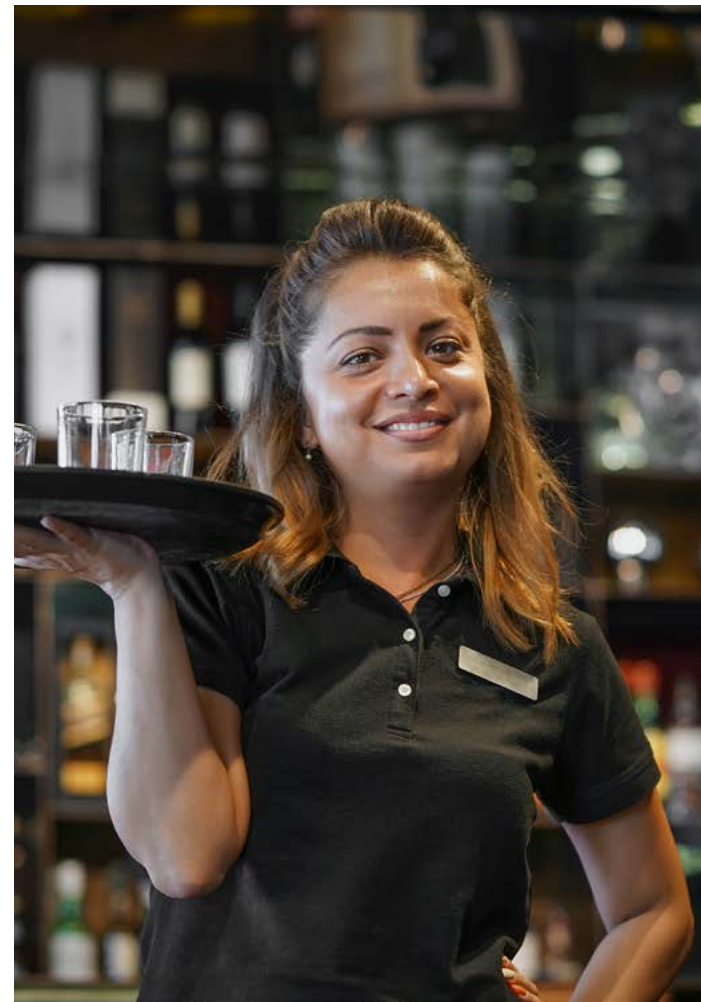
Arbeitsorganisationsplan

Außer in Unternehmen mit weniger als 15 Arbeitnehmern, einschließlich der Saisonbetriebe, ist der Arbeitgeber zur Erstellung eines Arbeitsorganisationsplans verpflichtet, um die Bezugszeiträume anwenden zu können.

In Bezug auf die Erstellung eines Arbeitsorganisationsplans wird auf die allgemeingültigen Vorschriften verwiesen.

Weitere Informationen zum Arbeitsorganisationsplan finden Sie unter diesem Link: <https://itm.public.lu/de/questions-reponses/droit-travail/duree-travail/f.html>

Wenn kein Arbeitsorganisationsplan erstellt wurde, kann nicht auf eine Flexibilisierung der Arbeitszeit zurückgegriffen werden.



10.

Dienstunterbrechungen

Die tägliche Arbeitszeit darf nur durch eine unbezahlte Pause unterbrochen werden, welche Dienstunterbrechung genannt wird.

Die Dauer dieses Zeitraums darf 3 Stunden nicht überschreiten.

Die Dauer der Pause kann auf Antrag des Arbeitgebers für das gesamte betroffene Personal oder nur für einen Teil des Personals auf 4 Stunden erhöht werden.

Der entsprechende ordnungsgemäß begründete Antrag muss beim Gewerbe- und Grubenaufsichtsamt (ITM) eingereicht werden. Ihm ist die Stellungnahme des Betriebsrats beizufügen. Bei Betrieben dieser Branche, die weniger als 15 Arbeitnehmer beschäftigen, ist dem Antrag eine Stellungnahme aller Arbeitnehmer des Unternehmens beizufügen, die im Teildienst arbeiten.



11.

Tägliche und wöchentliche Ruhezeit

Jeder Arbeitnehmer hat innerhalb von 24 Stunden Anspruch auf eine zusammenhängende Ruhezeit von mindestens 11 Stunden.

Alle Arbeitnehmer haben ebenfalls Anspruch auf eine durchgehende Wochenruhezeit von 44 Stunden, die nach Möglichkeit den Sonntag umfasst.

Ist eine solche Wochenruhe nicht möglich, haben die Arbeitnehmer Anspruch auf zusätzlichen Urlaub für jeden ganzen Zeitraum von 8 Wochen, ob durchgängig oder mit Unterbrechungen, in dem diese durchgehende Ruhezeit von 44 Stunden nicht gewährt wird (höchstens 6 zusätzliche Urlaubstage pro Jahr).

Ab dem Ende einer Wochenruhezeit muss die nächste Wochenruhezeit innerhalb der nächsten 7 Tage stattfinden.



12.

Vergütung von Nachtarbeit

Bei Arbeitnehmern, Auszubildenden und Praktikanten, die im Hotel- und Gastronomiegewerbe beschäftigt sind, gilt jedwede Arbeit, die zwischen 23:00 Uhr und 6:00 Uhr geleistet wird, als Nachtarbeit.

Der Lohn für jede zwischen 1:00 Uhr und 6:00 Uhr geleistete Nachtarbeitsstunde wird um 25 % erhöht und kann entweder als Freizeit oder als Geldleistung in Anspruch genommen werden.

Für Arbeitsstunden, die von 23:00 Uhr bis 1:00 Uhr geleistet werden, ist im Arbeitsgesetzbuch kein Nachtarbeitszuschlag vorgesehen.



13.

Sonntagsarbeit

Jede an einem Sonntag geleistete Arbeitsstunde muss zu 100 % vergütet werden und gibt Anspruch auf Ausgleichsruhezeit (ein ganzer Tag, wenn die Sonntagsarbeit mehr als 4 Stunden betragen hat, oder mindestens ein halber Tag, wenn sie bis zu 4 Stunden betragen hat). Unserer Ansicht nach wird diese Ausgleichsruhezeit nicht vergütet, da die am Sonntag geleistete Arbeitszeit bereits zu 100 % vergütet wurde.

Es gilt zu beachten, dass Arbeitnehmer, die innerhalb eines Jahres an mindestens 20 Sonntagen gearbeitet haben, Anspruch auf 2 bezahlte Urlaubstage zusätzlich zum jährlichen Erholungsurlaub haben. Jedoch ist für Sonntagsarbeit kein Lohnzuschlag in Höhe von 70 % vorgesehen.



14.

Feiertage

Arbeitnehmer, die pro Stunde oder pro Monat bezahlt werden und in Saisonbetrieben an gesetzlichen Feiertagen zur Arbeit eingesetzt werden, können für jeden gesetzlichen Feiertag, an dem sie gearbeitet haben, wie folgt entschädigt werden:

- ✓ entweder durch die Bewilligung von 2 bezahlten Ruhetagen innerhalb von 6 Monaten;
- ✓ oder durch die Bewilligung von 2 zusätzlichen bezahlten Urlaubstagen;
- ✓ oder für alle gearbeiteten gesetzlichen Feiertage durch die Bewilligung eines halben bezahlten Ruhetags pro Woche während des ganzen Jahres.

Diese Ruhetage dürfen nicht bei der Berechnung der wöchentlichen Ruhezeit berücksichtigt werden.

Jedoch haben diese Arbeitnehmer weiterhin Anspruch auf den Lohn für die Zahl der Arbeitsstunden, die normalerweise gemäß den Bestimmungen des Arbeitsvertrags an dem Feiertag geleistet worden wären.

Für Arbeitnehmer, die an gesetzlichen Feiertagen nicht arbeiten, gelten die allgemeingültigen Vorschriften. <https://itm.public.lu/de/questions-reponses/droit-travail/jours-feries-legaux.html>





Sie stellen sich Fragen zu den jüngsten Entwicklungen des Arbeitsgesetzbuchs? Mit dem Gewerbe- und Grubenaufsichtsamt (ITM) bekommen Sie den Durchblick. Für nähere Informationen wenden Sie sich an unsere Mitarbeiter, die Ihnen Ihre Fragen gerne beantworten und Sie bei Ihren Vorgängen unterstützen können.

Inspection du Travail et des Mines

3, rue des Primeurs
L-2361 Strassen

Postanschrift:

Postfach 27
L-2010 Luxemburg

Tel.: +352 247 - 76100

Fax.: +352 247 - 96100

E-Mail: contact@itm.etat.lu - 24/7

www.itm.lu

Diekirch

Montag, Dienstag, Donnerstag, Freitag
2, rue Clairefontaine
L-9220 Diekirch

Esch-sur-Alzette

Montag > Freitag
1, bd de la Porte de France
L-4360 Esch-sur-Alzette

Strassen

Montag > Freitag
3, rue des Primeurs
L-2361 Strassen

Wiltz

Mittwoch
20, route de Winseler
L-9577 Wiltz

Die auf unsere Internetseite enthaltenen Informationen erheben keinen Anspruch auf Vollständigkeit, stellen keine juristische Gutachten dar und ersetzen keine auf die persönlichen und besonderen Umstände des Einzelfalls zugeschnittene Rechtsberatung. Die Erklärungen dienen lediglich einem informativen Zweck. Rechtlich verbindlich sind ausschließlich die offiziell veröffentlichten Gesetzestexte.