

**An die**  
**Mitglieder der Enquete-Kommission 17/1 „Tourismus RLP“**

**Enquete-Kommission 17/1 „Tourismus RLP“ / Anhörung zum Thema „Herausforderung des Gastgewerbes“**

**hier: schriftliche Stellungnahme**

Anliegend erhalten Sie die schriftliche Stellungnahme von Herrn Alexander Münchow und Herrn Hakan Ulucay, Landesbezirkssekretäre des Landesbezirks Südwest der Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten, in Vorbereitung auf die 8. Sitzung am 16.02.2018 zum Thema „Herausforderungen des Gastgewerbes“.

Parlamentarischer Dienst

**Anlage**

NGG Landesbezirk Südwest | Willi-Bleicher-Str. 20 | 70174 Stuttgart

LANDTAG  
Rheinland-Pfalz  
**EK 17/1 - 48**  
**VORLAGE**

Stuttgart, 12. Februar 2018

## **Enquete-Kommission 17/1 „Tourismus RLP“ hier: Anhörung zum Thema Herausforderungen des Gastgewerbes?“**

Sehr geehrte Damen und Herren,

> wie von Ihnen gewünscht unsere schriftliche Stellungnahmen.

Wir sehen bereits jetzt in einzelnen Regionen im Gastgewerbe die Problematik Nachwuchs zu Akquirieren und Fachkräfte zu halten. Die Berichte die uns erreichen, benennen immer wieder Probleme gerade im ländlichen Raum Personal zu finden. Auch in den städtischen Ballungsräumen müssen potentielle Arbeitgeber oftmals einen höheren Aufwand zur Personalgewinnung betreiben als noch vor einigen Jahren. Wenn die Bedingungen stimmen, finden sich aber geeignete Bewerber/innen.

> Von unseren Mitgliedern werden als Gründe für einen Berufswechsel, zuvorderst die überlangen Arbeitszeiten angeführt. Wertschätzung durch den Arbeitgeber drückt sich auch durch die Rücksichtnahme auf persönliche Bedürfnisse aus. Hier sehen wir im Punkt planbarer Arbeitszeiten durch verlässliche Dienstplangestaltung noch größeres Verbesserungspotential. Eine maximal tägliche Arbeitszeit 13 Stunden, wie vom DEHOGA Bundesverband gefordert ist für die Beschäftigten der Branche nicht förderlich und würde zu einer weiteren Abwanderung aus den Berufen der Branche führen.

Auch im Ausbildungsbereich, haben wir seit 2007 rund die Hälfte aller Ausbildungsverträge in den gastgewerblichen Berufen verloren. Neben anderen Faktoren sehen wir hier ganz deutlich die Überschreitung der betrieblichen Ausbildungszeiten (Überstunden) und die praktische Ausbildungsqualität als Hauptfaktoren.

Wir erleben also eine Abstimmung mit den Füßen und bekommen jetzt das Ergebnis jahrzehntelanger Fehlsteuerung der Arbeitszeitgestaltung serviert. Eine Ausdehnung der Arbeitszeit auf 12 Stunden würde die Probleme von kleinen und inhabergeführten Betrieben weiter verschärfen.

Früh-, Spät, und Nachtschichten, arbeiten an Wochenenden und Feiertagen prägt die Arbeitssituation der Beschäftigten. Über die Hälfte der Beschäftigten im Gastgewerbe arbeiten regelmäßig an Wochenendtagen oder außerhalb der üblichen Arbeitszeit, wie abends zwischen 18 und 23 Uhr. Fast ein Sechstel der Beschäftigten arbeitet in der Nacht zwischen 23 und 6 Uhr. Hinzu kommen insbesondere in den Betrieben des Gaststättengewerbes noch sogenannte Teildienste, d.h. die tägliche Arbeitszeit wird in zwei Zeitblöcke geteilt, die in der Regel mittags und abends liegen. Diese Zeitblöcke werden durch eine mehrstündige Unterbrechung geteilt. Hierdurch tritt eine besondere Belastung der Beschäftigten auf, da ein großer Anteil des Tages

ausschließlich damit verbracht wird, seiner Arbeitspflicht nachkommen zu können, was einen besonders negativen Effekt auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie hat

Auch darf nicht außer Acht gelassen werden, dass zu den Arbeits- und Pausenzeiten noch lange Wegezeiten hinzukommen, die bereits jetzt eine arbeitsbezogene Zeitbelastung von 12 Stunden und mehr mit sich bringen und die Problematik der „Vereinbarkeit“ zusätzlich verschärfen. Im ländlichen Bereich müssen oftmals längere Strecken zwischen Wohnort und Arbeitsplatz zurückgelegt werden, im städtischen Bereich sind insbesondere in den Spät- und Nachtstunden die Verbindungen des Öffentlichen Personennahverkehrs sehr ausgedünnt.

Erschwerend kommt hinzu, dass von Beschäftigten im Gastgewerbe insbesondere in Gaststätten, ein besonders hohes Maß an Flexibilität verlangt wird. Zum einen werden Arbeitszeiten oftmals kurzfristig abgeändert, wodurch eine planbare Freizeitgestaltung zusätzlich erschwert wird. Zum anderen wird die geplante Arbeitszeit sehr stark überschritten. Laut Repräsentativumfrage des DGB Index „Gute Arbeit“ leistet ein Viertel der Vollzeit-Beschäftigten regelmäßig mehr als 6 Mehrarbeitsstunden pro Woche (DGB Index „Gute Arbeit“ 2014). Dies führt dazu, dass rund 52 % der beschäftigten ihre Arbeit sehr häufig oder oft in Hetze und Zeitdruck absolvieren müssen (DGB Index „Gute Arbeit“ 2015).

Die Ursachen für die vorstehend beschriebene Problematik liegen oftmals in der ungenügenden Arbeitsorganisation der Betriebe und der Missachtung von gesetzlichen und tariflichen Arbeitszeitbestimmungen. Bereits bei der Arbeitszeitplanung finden Besonderheiten der Branche oftmals keine Berücksichtigung. Zweifelsohne hat das Gastverhalten oder saisonale Faktoren immer wieder Einfluss auf die Öffnungszeiten der Betriebe und damit auch auf die Arbeitszeiten der Beschäftigten. Dies ist allerdings keineswegs eine neue Entwicklung, sondern jeder Gastronom / jedem Gastronom – soweit sie / er die erforderliche Fachkompetenz mitbringt – schon immer geläufig.

Hier sind die Arbeitgeber in der Verantwortung entsprechende Arbeitszeitplanungen vorzunehmen, die einen gesetzeskonformen Arbeitseinsatz garantieren. Hierfür steht den Betrieben des Gastgewerbes bereits heute eine Vielzahl von Instrumenten zur Verfügung, z. B.

- tarifliche Regelungen zur flexiblen Arbeitszeit in Verbindung mit Arbeitszeitkonten,
- Einplanen von versetzten Arbeitszeiten,
- der Einsatz von Teilzeit,
- der Einsatz von Leiharbeiter/innen zur Abdeckung von Spitzen.

Wie wichtig gute Planung ist, zeigt die bereits heute gelebte Praxis in einigen Betrieben. Im Vorfeld von Veranstaltungen und Feierlichkeiten sprechen Hoteliers und Gastronomen mit ihren Gästen darüber, wie lange Feierlichkeiten, wie z.B. Familienfeste, dauern sollen. Auf Grundlage dieser Absprache kann dann die Planung der Arbeitszeiten der Beschäftigten zuzüglich einer Reserve für den Fall vorgenommen werden, dass die Feier länger andauert. Die Höhe der notwendigen Reserve einzuschätzen, um darauf aufbauend eine gesetzeskonforme Arbeitszeitplanung vorzunehmen, unterliegt der unternehmerischen Verantwortung des Arbeitgebers.

Alle vorliegenden Untersuchungen und Umfragen zeigen deutlich auf, wie sehr die Beschäftigten im Gastgewerbe durch ihre Arbeitsbedingungen belastet sind. Dies bleibt nicht ohne Folgen: Seelische und körperliche Erschöpfung, Unruhe und Arbeitserkrankungen nehmen unter den Beschäftigten stetig zu, was sich stark auf das Image der Branche auswirkt. Das Gastgewerbe hat große Probleme junge Menschen dafür zu begeistern, eine Ausbildung in einem gastgewerblichen Beruf zu absolvieren. Und selbst diejenigen, die zunächst eine Ausbildung in einem der gastgewerblichen Berufe beginnen, brechen diese überdurchschnittlich oft ab, wie die Vertragslösungsquoten des Bundesinstituts für Berufsbildung belegen. Der entgrenzte Umgang mit Arbeitszeiten in der Branche ist hier ein entscheidender Faktor.

Das Gastgewerbe braucht faire Arbeitsbedingungen. Dazu gehören unter anderem:

- beschäftigungsfreundliche Arbeitszeitgestaltungen, die den Menschen die Vereinbarkeit von Arbeit und Familie sowie soziale Teilhabe ermöglichen,
- faire Arbeitsbedingungen, die Stress und körperliche wie psychische Belastungen minimieren,
- faire und angemessene Entgelte, die auf Basis einer Normalarbeitszeit ein auskömmliches Leben ermöglichen und damit auch Grundlage für entsprechende Rentenbausteine sind.

Deshalb sind die zuständigen Länderbehörden zu einem besonders verantwortungsbewussten Umgang mit möglichen Ausnahmeregelungen gem. § 15 Abs. 1 Nr. 2 ArbZG aufgefordert, um die Beschäftigten des Gastgewerbes vor zusätzlichen gesundheitlichen Gefahren zu schützen. Es existieren in der Regel keine Gründe, die tägliche Arbeitszeit auf über 10 Stunden auszuweiten. Auch in Urlaubs- und Ausflugsregionen können saisonale Schwankungen durch organisatorische Maßnahmen aufgefangen werden.

Die Große Koalition hat sich bereits im Koalitionsvertrag von 2013 zu einem ganzheitlichen Arbeitsschutz verpflichtet. „Der Schutz der Beschäftigten vor Gefahren am Arbeitsplatz und die Stärkung der Gesundheit bei der Arbeit ist ein wichtiges Gebot sozialer Verantwortung“ (Deutschlands Zukunft gestalten, Koalitionsvertrag zwischen CDU, CSU und SPD, S. 70). Es dürfen keine Arbeitszeiten zugelassen werden, die auf längere Sicht zu gesundheitlichen Belastungen und einem damit einhergehenden erhöhten Frühverrentungsrisiko führen.

Die gesetzlichen Rahmenbedingungen des Arbeitszeitgesetzes, insbesondere die Arbeitszeitdokumentation, sind deshalb keine vermeintlich die Unternehmen überlastende „Bürokratie“ sondern unverzichtbare Schutzbestimmungen und müssen den Menschen vor Missbrauch schützen. Nicht umsonst gehört das Gastgewerbe zu den Branchen, die von den Behörden verstärkt überwacht werden<sup>1</sup>. Allein im ersten Halbjahr 2017 haben 426 Betriebe im Gastgewerbe gegen das Mindestlohngesetz verstoßen. Gerade in einer Branche, die aktuell einräumt, sich nicht an das geltende Arbeitszeitgesetz zu halten, ist zu erwarten, dass es auch bei einer verlängerten täglichen Arbeitszeit zu Gesetzesverstößen kommt. Eine Zulassung von 12-Stunden-Schichten im Hotel- und Gastgewerbe an eine unangemessene Realität lehnen wir ab – der umgekehrte Weg ist der richtige! Daher brauchen wir keine Ausweitung der maximalen täglichen Höchstarbeitszeit, sondern eine Initiative für gute Arbeitsbedingungen in den Grenzen des bestehenden gesetzlichen Rahmens des Arbeitszeitgesetzes.

Für Rückfragen stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen

gez. Alexander Münchow  
Landesbezirkssekretär

gez. Hakan Ulucay  
Landesbezirkssekretär