

10 Stunden sind schon zwei über normal - Arbeitszeit im Gastgewerbe braucht Grenzen!

Die Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten (NGG) lehnt eine Ausweitung der täglichen Höchstarbeitszeit und eine damit verbundene Änderung des Arbeitszeitgesetzes (ArbZG) ab. Gleichzeitig fordert sie einen verantwortungsbewussten Umgang mit möglichen Ausnahmeregelungen gem. § 15 Abs. 1 Nr. 2 ArbZG, um die Beschäftigten des Gastgewerbes vor zusätzlichen gesundheitlichen Gefahren zu schützen.

Arbeitszeit im Gastgewerbe

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 Uhr¹. 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 den 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 der Repräsentativumfrage des DGB Index Gute Arbeit leistet ein Viertel der Vollzeit-Beschäftigten regelmäßig mehr als 10 Mehrarbeitsstunden pro Woche. Dies führt dazu, dass rund 65 % der Beschäftigten ihre Arbeit sehr häufig oder oft in Hetze und Zeitdruck absolvieren müssen.

¹ Vgl. Statistisches Bundesamt (2012c): Über 40 % der Beschäftigten im Gastgewerbe arbeiteten 2010 in Teilzeit. Pressemitteilung vom 10.02.2012.

Belastungen der Beschäftigten

Die Arbeit im Gastgewerbe ist von vielen widrigen Faktoren beeinflusst. Neben den zum Teil hohen physischen Belastungen durch z.B. stehen, schwer tragen, arbeiten bei Hitze und Kälte oder hoher Lärmbelastung wirken zusätzlich noch viele psychische Belastungen auf die Beschäftigten ein. Hierzu gehören insbesondere die speziellen Herausforderungen an die Beschäftigten, die sich auf Grund der Lage und der Organisation der Arbeitszeit ergeben.



Quelle: Dr. Stadler, Peter und Splittberger, Bettina: Abschlussbericht zur deutschen Schwerpunktaktion zur EU-Kampagne Psychosiale Risiken bei der Arbeit, 31.01.2013, S. 13.

Bereits bei der Überschreitung der Regelarbeitszeit von 8 Stunden am Tag steigen die **gesundheitlichen Risiken** der Beschäftigten stark. Ebenso weisen mehrere nationale² und internationale Expertisen nach, dass das **Unfallrisiko** nach sieben bis acht Arbeitsstunden rasant ansteigt. Ab der zwölften Arbeitsstunde verzeichnen die Berufsgenossenschaften gar eine Verdoppelung der meldepflichtigen Arbeitsunfälle.

Im Ergebnis dieser widrigen Arbeitsbedingungen können sich 66 % der Beschäftigten im Gastgewerbe nicht vorstellen, ihre aktuelle Tätigkeit bis zum Eintritt in die gesetzliche Rente ausüben zu können.

² Vgl. Anna Wirtz (2010): Gesundheitliche und soziale Auswirkungen langer Arbeitszeiten. Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, S. 20.

„Bitte denken Sie einmal an Ihre aktuelle Arbeit und Ihren Gesundheitszustand: Meinen Sie, dass Sie unter den derzeitigen Anforderungen Ihre jetzige Tätigkeit bis zum gesetzlichen Rentenalter ohne Einschränkungen ausüben können?“



Quelle: DGB-Index Gute Arbeit, Sonderauswertung Gastgewerbe 2012 und 2013

Die Repräsentativumfrage Index Gute Arbeit³ des DGB belegt, dass die Beschäftigten ihre Arbeitssituation als stark belastend wahrnehmen. 60 % der Befragten gaben an, dass eine deutliche Leistungsverdichtung und Arbeitsintensivierung stattgefunden hat.

Ursachen

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 Gastronomin / jedem Gastronom – so weit 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.

³ Vgl. DGB (2012): Index Gute Arbeit 2011: „Arbeitshetze - Arbeitsintensivierung - Entgrenzung“, S. 11.

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.

Das Risiko, die notwendige Zeitreserve nicht ausreichend eingeschätzt zu haben oder gar keine verantwortungsbewusste Planung vorgenommen zu haben, darf nicht auf die Beschäftigten übertragen werden, wie es heute leider oftmals der Fall ist. Laut einer **Untersuchung des Hessischen Sozialministeriums** im Jahr 2011 wurden bei Kontrollen der Aufsichtsbehörde in 53 Betrieben des Hotel- und Gaststättengewerbes in einem dreimonatigen Prüfzeitraum insgesamt **knapp 3.000 Verstöße** gegen das Arbeitszeitgesetz festgestellt.⁴ Dieses drastische Ergebnis zeigt, dass in den Betrieben der Branche ein verantwortungsloser Umgang mit der Arbeitszeit der Beschäftigten zur Lebenswirklichkeit gehört.

Bestehende Regelungen für Beschäftigte nicht anzuwenden, ist in der Branche ein weit verbreitetes Phänomen. Dies wird an der **schwachen Tarifbindung** der Betriebe des Gastgewerbes deutlich. In den westlichen Bundesländern sind lediglich 30 % der Betriebe tarifgebunden, in den östlichen sogar nur 12 %⁵. In knapp der Hälfte der Landesverbände des Deutschen Hotel- und Gaststättenverbandes (DEHOGA) werden durch sogenannte **OT-Mitgliedschaften** (Mitgliedschaft ohne Tarifbindung) schwach geregelte Arbeitsverhältnisse sogar forciert.

Forderung nach fairen Arbeitsbedingungen

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. Das hat auch ganz viel mit dem entgrenzten Umgang mit Arbeitszeiten zu tun.

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,

⁴ Vgl. Hessisches Sozialministerium (2013): Arbeitszeit im Hotel- und Gaststättengewerbe – Abschlussbericht.

⁵ Vgl. K. Maack, J. Haves, B. Homann, K. Schmidt (2013): „Die Zukunft des Gastgewerbes“, S. 89.

- faire und angemessene Entgelte, die auf Basis einer Normalarbeitszeit ein auskömmliches Leben ermöglichen und damit auch Grundlage für entsprechende Rentenbausteine sind.

Der Mensch muss im Mittelpunkt der Interessen stehen!

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 Bundesregierung hat sich bereits im Koalitionsvertrag 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). Daher sind besonders die koalitionstragenden Parteien, aber natürlich auch die weiteren regierungsverantwortlichen Parteien der Länder aufgefordert, keine Arbeitszeiten zuzulassen, 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. 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. Ein Anpassen angemessener Gesetze 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.

Hamburg, 11.05.2015