

Hamburg, 22.04.2022

Stellungnahme

Öffentliche Anhörung „Nationale Tourismusstrategie“

Deutscher Bundestag – Ausschuss für Tourismus

Am 27. April 2022

Kein Tourismus ohne Personal

Die Schließung der Gasträume sowie das Beherbergungsverbot in der Pandemie haben den bereits vorher breit dokumentierten Fach- und Arbeitskräftemangel im Gastgewerbe dramatisch verschärft¹. Der erleichterte Zugang zum Kurzarbeitergeld in Verbindung mit den erhöhten Leistungssätzen aufgrund der Pandemie war außerordentlich wichtig, um die Beschäftigten zu halten und Ihnen ein Einkommen zum Auskommen zu ermöglichen.

Das verbliebene Personal versucht die entstandenen Lücken so gut wie möglich aufzufüllen. Im Ergebnis steigen die Krankenstände und die Berichte zur Überlastung der Kolleginnen und Kollegen nehmen deutlich zu. Die Branche ist geprägt von Öffnungszeiten (und damit auch Schichten) an 365 Tagen im Jahr, in der Hotellerie auch 24 Stunden am Tag. Diese besonderen Anforderungen brauchen Rahmenbedingungen, die nicht krank machen. Somit sind die arbeitsmedizinischen und andere Schutzvorschriften für die Branche von sehr hoher Bedeutung.

Der 10-Punkte-Plan zur Fachkräftesicherung im Gastgewerbe der Wirtschaftsministerkonferenz nimmt deutlich die Branche selbst in die Pflicht, „ihre Zukunft mit attraktiven Ausbildungs- und Arbeitsplätzen zu sichern“. Somit sind die Sozialpartner, Betriebsräte aber eben auch die Unternehmen gefragt, wenn es um die Schaffung eben dieser attraktiven Bedingungen geht.

Über ein Jahr gab es während der Pandemie in 2020-2021 nahezu keine Tarifverhandlungen im Gastgewerbe. Ausgelöst durch die Aussagen zum zukünftigen Mindestlohn der Ampelkoalition gab es seit Anfang November 2021 aber deutliche Bewegung: Tarifabschlüsse in 12 Bundesländern gelangen, die alle in ihrem untersten Einstiegslohn einen Abstand zum gesetzlichen Mindestlohn aufzeigen. Aber auch die weiteren Entgeltstufen oberhalb des Einstiegs wurden per Tarifvertrag von der NGG und den DEHOGA-Landesverbänden deutlich angehoben. Im Effekt sehen wir eine Aufwertung aller Berufsgruppen in den Tarifverträgen des Gastgewerbes. Lediglich Baden-Württemberg und zwei kleinere Tarifgebiete in Niedersachsen (Weser-Ems; Ostfriesische Nordseeinseln) sind aktuell noch in Verhandlungen.

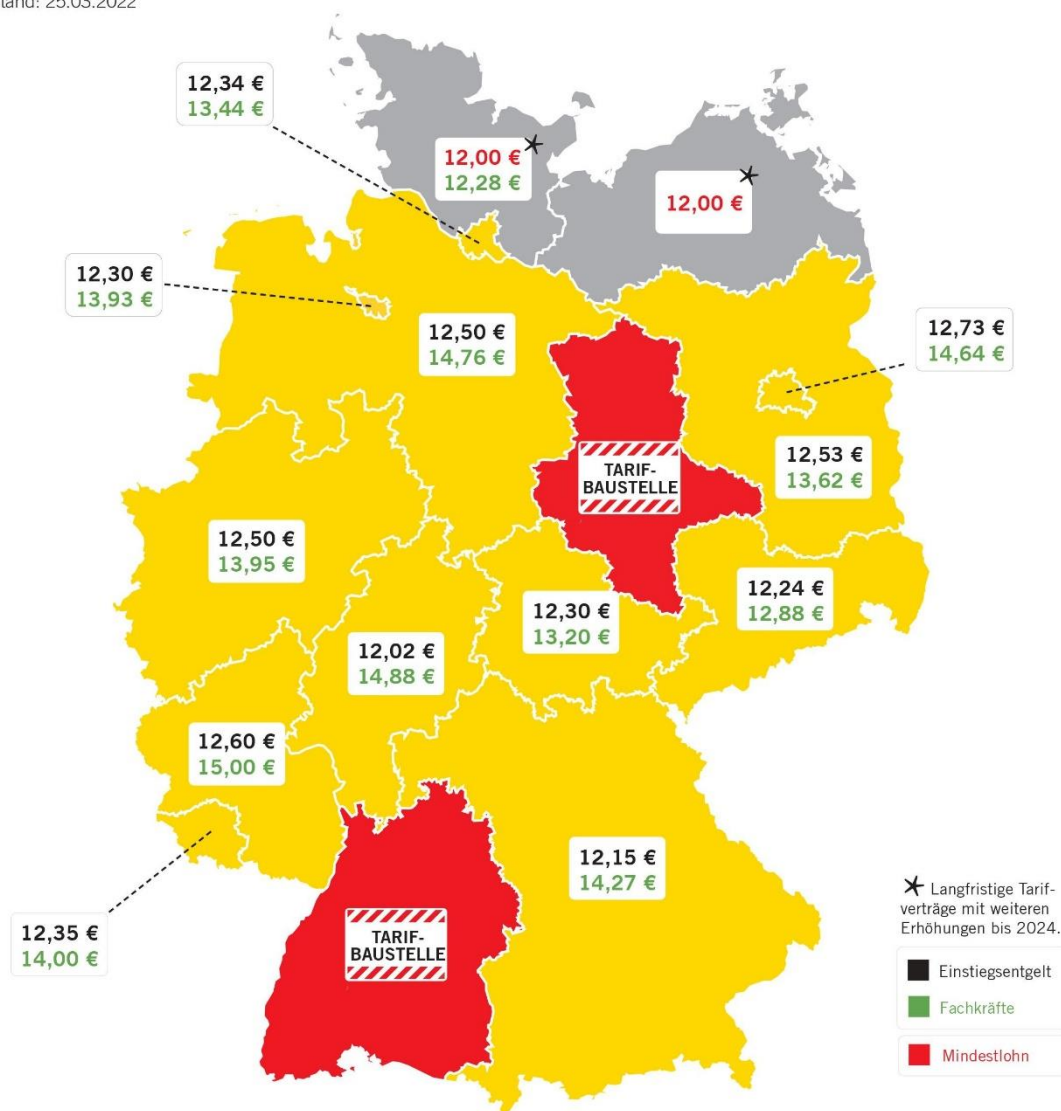
Später im Jahr starteten die Tarifverhandlungen für Sachsen-Anhalt. Innerhalb weniger Monate gab es eine große finanzielle Aufwertung der gastgewerblichen Berufe durch die NGG-Tarifverträge. Dennoch bleibt die Tarifbindung auf Arbeitgeberseite ist unterdurchschnittlich, die Möglichkeit in 9 Bundesländern im Arbeitgeberverband DEHOGA eine Mitgliedschaft ohne Tarifbindung (OT) einzugehen, gefährdet das Ordnungsinstrument Tarifvertrag².

¹ NGG: Inlandstourismus erholt sich nur langsam: „Gastgewerbe muss Fachkräfte-Schwund stoppen“

² DEHOGA Bundesverband: Tarifverträge (dehoga-bundesverband.de)

Tarifliche Stundenlöhne im Gastgewerbe ab 01.10.2022

Stand: 25.03.2022



Die Modernisierung der Ausbildungsordnungen ist mittlerweile abgeschlossen. Damit liegen aktuelle Instrumente vor, die nun in der betrieblichen Praxis umgesetzt werden müssen. Gemeinsam mit Betriebsräten und Jugend- und Auszubildendenvertretungen arbeiten wir unter Hochdruck an der betrieblichen Implementierung. In Unternehmen ohne Mitbestimmungsstrukturen ist hier die Arbeitgeberseite in der Pflicht. Die Novellierung bietet die einmalige Gelegenheit für eine breit angelegte „Qualitätsoffensive Ausbildung im Gastgewerbe“, die nun alle Akteure gemeinsam nutzen müssen. Das Konkurrenzverhältnis von dualer und akademischer Ausbildung besteht ohne Zweifel. Hier muss alles dafür getan werden, dass die Ausbildungen im Gastgewerbe im Rahmen der Regularien und in guter inhaltlicher Qualität durch die Ausbildungsbetriebe gewährleistet wird.

Die Gewerkschaft NGG warnt vor der Absenkung der Schutzstandards aus dem Arbeitszeitgesetz. Bereits jetzt ist arbeitsmedizinisch belegt, dass das Unfallrisiko in Arbeitsstunde 9 und 10 erheblich steigt³. Dazu kommt, dass die Branche durch hohen Zeitdruck im Tagesgeschäft, körperlich herausfordernden Tätigkeiten sowie teilweise ununterbrochener Emotionsarbeit geprägt ist.

Das aktuell medial viel diskutierte Modell der 4 Tage-Woche bei einer täglichen Arbeitszeit von 10 Stunden zeigt deutlich, dass neue Formen der Arbeitszeitgestaltung auch im bestehenden Rahmen von Tarifverträgen und Arbeitszeitgesetz möglich sind. Die im Koalitionsvertrag festgehaltenen Möglichkeiten, zwischen den Tarifvertragsparteien eine Verlängerung der täglichen Höchstarbeitszeit zu vereinbaren, kommen für das Gastgewerbe nicht zuletzt aufgrund fehlender Tarifbindung auf Unternehmensseite, nicht in Frage.

Die Dokumentation von Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit nach § 17 (1) MiLoG ist ein elementarer Faktor zur Sicherstellung der korrekten Zahlung des Entgelts. Es kann nicht korrekt nach Stunden abgerechnet werden, wenn diese nicht verpflichtend erfasst werden. Teilweise wird dieser Regelungstatbestand von Unternehmensseite als unnötiger „bürokratischer“ Aufwand eingeschätzt. Dieser Einschätzung müssen wir vehement widersprechen. Gerade die oftmals fehlende Tarifbindung und die damit einhergehende weit verbreitete Geltung des Mindestlohns, macht diese Dokumentationspflicht notwendig.

Die Branche bietet abwechslungsreiche Tätigkeiten, Aufstiegschancen und einen breiten Arbeitsmarkt. Etwaige Imagekampagnen müssen immer der betrieblichen Praxis und gelebten Realität standhalten, andernfalls laufen sie ins Leere. Gute Arbeitsbedingungen sprechen sich rum, schlechte aber auch.

³ BAuA - baua: Bericht - Orts- und zeitflexibles Arbeiten: Gesundheitliche Chancen und Risiken - Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin