

Arbeitszeiten im Gastgewerbe - Ergebnisse aus der BAuA-Arbeitszeitbefragung

Susanne Gerstenberg, Anne Marit Wöhrmann¹

baua: Fokus

Dieser Beitrag schließt an die aktuellen öffentlichen und wissenschaftlichen Diskussionen um die Arbeitsbedingungen im Gastgewerbe an und stellt dabei die Arbeitszeitsituation von Beschäftigten im Gastgewerbe in den Mittelpunkt. Anhand der Daten der BAuA-Arbeitszeitbefragung 2015 werden Ergebnisse zur Länge, Lage und Flexibilität der Arbeitszeiten sowie zur Gesundheit und Zufriedenheit von abhängig und selbständig Beschäftigten im Gastgewerbe dargestellt. Berücksichtigt werden auch Befunde zur Intensität der Arbeit im Gastgewerbe. Dieser Beitrag versteht sich ausdrücklich als Ergänzung und Erweiterung der Befunde zu jungen Beschäftigten im Gastgewerbe, die im Jahr 2017 bereits im Rahmen der BAuA-Fokus-Reihe veröffentlicht wurden.

Inhalt

1 Einleitung.....	1
2 Datengrundlage.....	2
3 Arbeitszeiten im Gastgewerbe.....	5
4 Gesundheit und Zufriedenheit im Gastgewerbe.....	12
5 Zusammenfassung und Fazit.....	14
Literatur.....	15

1 Einleitung

Die Gestaltung der Arbeitszeit wird vor dem Hintergrund von Wandlungsprozessen in der Arbeitswelt immer vielfältiger. Um die Situation in unterschiedlichen Teilbereichen der Arbeitswelt zu verdeutlichen, stellt die BAuA in unregelmäßigen Abständen einzelne Wirtschaftsbereiche und Beschäftigtengruppen in den Fokus ihrer Arbeitszeitberichterstattung. Der vorliegende Schwerpunktbericht fokussiert auf die Arbeitszeiten² im Gastgewerbe.

Das Gastgewerbe weist eine Vielzahl an Besonderheiten auf, die für die tägliche, wöchentliche und jährliche Verteilung der Arbeitszeit der dort Beschäftigten bedeutsam sind.

¹Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin. Wir bedanken uns bei Ramona Düpmann und Sina Resch für ihre hilfreiche Unterstützung bei der Erstellung dieses Berichts.

² Die Begriffe „Beschäftigte“ und „Arbeitgeber“ werden im vorliegenden Bericht geschlechtsneutral verwendet. Sofern nicht explizit abweichend angegeben, sind stets männliche und weibliche Beschäftigte und Arbeitgeber gemeint.

Die Arbeitszeiten und Dienstpläne orientieren sich stark an der Nachfrage durch die Gäste (Grzech-Sukalo & Kühnel, 2003; Seibt et al., 2005). Beschäftigte im Gastgewerbe arbeiten häufig dann,

- wenn andere Menschen Pause machen oder Feierabend haben. Die Essgewohnheiten am Mittag sowie am Abend stellen Stoßzeiten für die Gastronomiebetriebe dar und bewirken eine hohe Bedeutung von Arbeitszeiten in den Mittags- sowie Abendstunden (Grzech-Sukalo & Kühnel, 2003).
- wenn andere Menschen sich vergnügen. Einrichtungen des Gastgewerbes werden aufgrund des üblichen, unter anderem arbeitszeitbedingten Ausgehverhaltens am Wochenende häufiger genutzt als unter der Woche (Grzech-Sukalo & Kühnel, 2003).
- wenn andere Menschen Urlaub machen – sodass von einer starken saisonalen Abhängigkeit zu sprechen ist (Gleeson, 2001; Grzech-Sukalo & Kühnel, 2003). Für die Beschäftigten im Gastgewerbe gelten somit häufig spezifische Beschäftigungs- und Arbeitszeiten sowie spezifische Urlaubszeiten außerhalb der im Bevölkerungsdurchschnitt üblichen Urlaubszeiten.

Sowohl die täglichen und wöchentlichen als auch die jährlichen Arbeitszeiten von Beschäftigten im Gastgewerbe weisen somit Besonderheiten auf. Der täglichen und wöchentlichen Länge und Lage der Arbeitszeit wird in diesem Bericht genauer nachgegangen.³ Zudem wird die Arbeitszeitflexibilität im Gastgewerbe untersucht, wobei zwischen Arbeitszeitautonomie, also Flexibilitätsmöglichkeiten für die Beschäftigten, und Flexibilitätsanforderungen aus der Arbeitszeitorganisation unterschieden wird.⁴

2 Datengrundlage

Ein Großteil der vorliegenden Literatur zu den Arbeitsbedingungen im Gastgewerbe fokussiert auf Jugendliche und Auszubildende, was mit der besonderen Bedeutung des Jugendarbeitsschutzgesetzes in diesem Wirtschaftsbereich zu begründen ist. Detaillierte Analysen zur Situation jüngerer Beschäftigter und Auszubildender im Bereich des Gastgewerbes wurden zuletzt im Rahmen der BAuA-Fokus-Reihe von Schmiederer (2017), darüber hinaus von Grzech-Sukalo und Hänecke (2011) sowie von Schlote-Sautter und Möltner (2011) vorgelegt. Weitere aktuelle Studien weisen auf die generell prekären Arbeitsbedingungen im Gastgewerbe hin. Der vorliegende Beitrag stellt daher die Arbeitszeitbedingungen, die Arbeitsintensität sowie die Gesundheit und Zufriedenheit von abhängig und selbständig Beschäftigten im Gastgewerbe altersgruppenübergreifend dar.

Die hier vorgestellten Analysen basieren auf der BAuA-Arbeitszeitbefragung 2015, in der etwa 20 000 Erwerbstätige in Deutschland telefonisch interviewt wurden. Ziel dieser repräsentativen Befragung ist es, die Arbeitszeitsituation in Deutschland zu beschreiben, ihre Entwicklung zu verfolgen sowie die Rolle von Arbeitszeitmerkmalen für die Gesundheit und das Wohlbefinden von Beschäftigten zu untersuchen. Die Grundgesamtheit der Befragung bilden alle Personen ab 15 Jahren in Deutschland, die einer bezahlten Erwerbstätigkeit von mindestens 10 Stunden pro Woche nachgehen.

.....
³ Daten zur jährlichen Verteilung der Arbeitszeit, um die Verbreitung von Saisonarbeit untersuchen zu können, liegen in der BAuA-Arbeitszeitbefragung 2015 nicht vor.

⁴ Soweit nicht explizit anders gekennzeichnet, beruhen die im Bericht dargestellten Befunde auf den Daten der BAuA-Arbeitszeitbefragung 2015.

Ausgenommen wurden Erwerbstätigkeiten, die im Rahmen einer betrieblichen oder schulischen Ausbildung, von Wehr- oder Zivildienst, freiwilligem sozialen oder ökologischen Jahr oder ehrenamtlich stattfinden (Häring et al., 2016).⁵

Für die in diesem Beitrag vorgestellten Analysen wurden Beschäftigte im Gastgewerbe über die Hauptgruppe I der Klassifikation der Wirtschaftszweige 2008 des Statistischen Bundesamtes (DESTATIS, 2012) erfasst und abgegrenzt. Die folgenden Analysen umfassen somit Beschäftigte⁶ in den Bereichen Beherbergung und Gastronomie (WZ 2008 Codes 55 und 56). 456 Personen der im Rahmen der BAuA-Arbeitszeitbefragung 2015 insgesamt befragten Beschäftigten gaben an, in ihrer Haupterwerbstätigkeit (von mindestens 10 Stunden) im Gastgewerbe zu arbeiten.⁷ Die Verteilung zwischen Beherbergung und Gastronomie liegt bei eins zu fünf (Beherbergung: 19%, Gastronomie: 81%). 11 Prozent der Befragten arbeiten im Gastgewerbe als Selbständige, Freiberufler oder freie Mitarbeiter. Damit liegt der Anteil der nicht abhängig Beschäftigten im Gastgewerbe höher als im Durchschnitt über alle Branchen (8%). Ein erhöhter Anteil selbständiger Arbeit im Gastgewerbe wird auch durch das Statistische Bundesamt bestätigt, wobei darauf hingewiesen wird, dass dieser rückläufig ist. Insgesamt steigt die Zahl der Erwerbstätigen im Gastgewerbe jedoch an. Im Jahr 2010 arbeiteten laut Angaben des Statistischen Bundesamtes 1,49 Mio. Beschäftigte in ihrer Haupttätigkeit im Gastgewerbe (DESTATIS, 2012).

2.1 Stichprobenbeschreibung

Auf Basis der Daten der BAuA-Arbeitszeitbefragung 2015 stellt sich das Geschlechterverhältnis im Gastgewerbe relativ ausgeglichen dar, wobei etwas mehr Frauen als Männer dort tätig sind. Das Statistische Bundesamt weist für das Gastgewerbe einen etwas höheren Frauenanteil von 58 Prozent aus (DESTATIS, 2012). In den Daten der BAuA-Arbeitszeitbefragung 2015 ist die Hälfte der Beschäftigten im Gastgewerbe zwischen 15 und 34 Jahre alt. Fast 40 Prozent der Beschäftigten gehören der mittleren Altersgruppe an, während mit 11 Prozent nur wenige der im Gastgewerbe Tätigen 55 Jahre oder älter sind. Eine ähnliche Altersstruktur wird auch durch Analysen des Statistischen Bundesamtes bestätigt, wonach bezogen auf die Gesamtbevölkerung 43 Prozent der Beschäftigten im Gastgewerbe der jüngsten der drei Altersgruppen angehören (DESTATIS, 2012).

Der Anteil der Hochqualifizierten im Gastgewerbe beträgt auf Basis der Daten der BAuA-Arbeitszeitbefragung 2015 nur 14 Prozent (gegenüber 38 Prozent in der Gesamtstichprobe). Demgegenüber beträgt der Anteil der Beschäftigten mit niedrigem Bildungsniveau im Gastgewerbe 15 Prozent (gegenüber 5 Prozent in der Gesamtstichprobe). Die Daten des Statistischen Bundesamtes bestätigen zudem, dass mit 39 Prozent ein großer Teil der Beschäftigten im Gastgewerbe ohne formale Berufsqualifikation ist (DESTATIS, 2012).

Da viele Tätigkeiten im Gastgewerbe ohne berufliche Qualifikation ausgeübt werden können, sind sie für kurzzeitige Überbrückung sowie für befristete Nebenverdienste gut geeignet (Seiler et al., 2013). Mehr als zwei Drittel der Beschäftigten im Gastgewerbe sind nicht länger als fünf Jahre in ihrem aktuellen Arbeitsverhältnis beschäftigt (68%); die Hälfte sogar seit längstens zwei Jahren (51%). Lediglich ein Fünftel der Beschäftigten hat ein Arbeitsverhältnis

⁵ Alle Analysen auf Basis der BAuA-Arbeitszeitbefragung 2015 basieren auf gewichteten Daten (Häring, Schütz, Gilberg, Wöhrmann & Brenscheidt, 2016).

⁶ Auszubildende wurden im Rahmen der BAuA-Arbeitszeitbefragung 2015 nicht befragt.

⁷ Von diesen 456 Personen gehen sehr wenige (N=8) zusätzlich einer Nebentätigkeit ebenfalls im Gastgewerbe nach. Zudem üben weniger als 1 Prozent (N=110) der abhängig Beschäftigten und Selbständigen eine Nebentätigkeit im Gastgewerbe aus, zusätzlich zu ihrer Haupterwerbstätigkeit in einem anderen Bereich. Diese Beschäftigten wurden in den folgenden Analysen nicht berücksichtigt, da sich die erhobenen Informationen überwiegend auf die Haupttätigkeit beziehen.

nis, welches seit mehr als 10 Jahren besteht (21%). Dies hängt deutlich mit der Altersstruktur der Beschäftigten im Gastgewerbe zusammen 89 Prozent der jüngeren Beschäftigten unter 35 Jahren im Gastgewerbe sind längstens seit 5 Jahren in ihrem aktuellen Arbeitsverhältnis beschäftigt und 74 Prozent von ihnen seit maximal 2 Jahren. Zum Vergleich: In der Gesamtstichprobe sind 73 Prozent der jüngeren Beschäftigten unter 35 Jahren längstens seit 5 Jahren in ihrem aktuellen Arbeitsverhältnis beschäftigt und 47 Prozent von ihnen seit maximal 2 Jahren.

Mehr als jeder fünfte Beschäftigte im Gastgewerbe arbeitet zudem auf befristeter Basis (22%) und 13 Prozent der Beschäftigten haben keinen Arbeitsvertrag, was meist auf ein selbständiges Arbeitsverhältnis zurückgeht. Knapp zwei Drittel der Beschäftigten im Gastgewerbe haben einen unbefristeten Arbeitsvertrag (65%). In der Gesamtstichprobe liegen der Anteil befristeter Beschäftigung hingegen bei 10 Prozent und der Anteil unbefristeter Beschäftigung bei 81 Prozent. Befristete Arbeitsverträge tragen somit in erheblichem Umfang zur hohen Fluktuation im Gastgewerbe bei, auf die in verschiedenen Studien hingewiesen wird (iwd, 2016; Verleemann, Kipker, Westermann, Chang & Gruner, 2013).

Tab. 1 Beschäftigte im Gastgewerbe

	GASTGEWERBE	DIENST- LEISTUNGS- BEREICH	GESAMT
Länge der Arbeitszeit			
Teilzeit (unter 35 Wochenstunden tatsächliche Arbeitszeit)	39	31	23
Vollzeit (ab 35 Wochenstunden tatsächliche Arbeitszeit)	61	69	77
Geschlecht			
männlich	46	46	54
weiblich	54	54	46
Alter in Jahren			
15 - 34	50	30	27
35 - 54	39	53	54
55 - 65	(11)	18	19
Betriebsgröße			
bis 49 Mitarbeiter	76	58	44
ab 50 Mitarbeiter	24	42	55
Fallzahl	443 ≤ n ≤ 456 ⁸	5.823 ≤ n ≤ 5.992	19.214 ≤ n ≤ 19.758

Spaltenprozente; Rundungsfehler möglich; in Klammern: n < 100

Quelle: BAuA-Arbeitszeitbefragung 2015; alle Erwerbstätigen bis 65 Jahre

⁸ Die dargestellten Ergebnisse basieren auf unterschiedlichen Fallzahlen, da einzelne Fragen nicht allen Befragten gestellt wurden sowie nicht alle Befragten gültige Angaben zu jeder Frage gemacht haben.

3 Arbeitszeiten im Gastgewerbe

Im Folgenden wird die tatsächliche Gestaltung der Arbeitszeit im Gastgewerbe untersucht. Dabei wird insbesondere auf die Besonderheiten der Länge, Lage und Flexibilität der Arbeitszeit gegenüber anderen Wirtschaftsbereichen, dem Dienstleistungsbereich und der Gruppe der gesamten Beschäftigten eingegangen.

3.1 Teilzeitbeschäftigung und überlange Arbeitszeiten

Das Gastgewerbe ist durch einen hohen Anteil an Teilzeitbeschäftigung geprägt. Dies spiegelt sich in den durchschnittlichen tatsächlichen Wochenarbeitszeiten wider. Mit 36,2 Wochenstunden (nur abhängig Beschäftigte) bzw. 36,9 Wochenstunden (abhängig Beschäftigte und Selbständige) herrschen im Gastgewerbe im Durchschnitt deutlich kürzere Wochenarbeitszeiten als in vielen anderen Bereichen. Aber auch im Vergleich zu anderen Dienstleistungsbereichen ist das Gastgewerbe durch relative niedrige Wochenarbeitszeiten charakterisiert.⁹ Insgesamt arbeitet mehr als jeder Dritte Beschäftigte im Gastgewerbe in Teilzeit (39%). Dies wird auch durch Zahlen des Statistischen Bundesamtes gestützt, wonach im Jahr 2010 41 Prozent in Teilzeit beschäftigt waren (DESTATIS, 2012). Eine vergleichbar große Bedeutung von Teilzeitbeschäftigung findet sich auch in einigen anderen Bereichen der Wirtschaft, insbesondere im Bereich Erziehung und Unterricht (40%), im Handel, im Gesundheits- und Sozialwesen (je 38%), im Bereich Kunst, Unterhaltung und Erholung sowie in den sonstigen Dienstleistungen (je 35%).¹⁰

Im Gastgewerbe arbeitet fast jeder fünfte Beschäftigte in kurzer Teilzeit zwischen 10 und 19 Stunden pro Woche. Ein weiteres Fünftel arbeitet im langen Teilzeitbereich zwischen 20 und 34 Wochenstunden. Die durchschnittliche Arbeitszeit von Teilzeitkräften im Gastgewerbe liegt damit unter den niedrigsten von allen Branchen (20,4 Wochenstunden). Mehr als jeder fünfte Beschäftigte im Gastgewerbe würde seine Arbeitszeit gerne verlängern. Damit ist das Gastgewerbe Spitzenreiter hinsichtlich der Verlängerungswünsche. Ähnlich starke Wünsche der Beschäftigten nach einer Verlängerung ihrer Arbeitszeit zeigen sich lediglich im Handel (21%), in anderen Wirtschaftsbereichen hingegen nicht.

Auf der anderen Seite hat fast ein Viertel der Beschäftigten im Gastgewerbe überlange Arbeitszeiten von 48 Wochenstunden oder mehr. Die durchschnittliche tatsächliche Wochenarbeitszeit von Vollzeitbeschäftigten liegt im Gastgewerbe bei 47,6 Stunden und damit deutlich höher als in den meisten anderen Wirtschaftsbereichen. Lediglich in der Land- und Forstwirtschaft arbeiten die Vollzeitbeschäftigten noch länger. Von allen Beschäftigten im Gastgewerbe möchte mehr als jeder dritte Beschäftigte seine Arbeitszeit verkürzen. Dies ist im Branchenvergleich ein niedriger Wert, der sich auf die weite Verbreitung von Teilzeitbeschäftigung zurückführen lässt. Weiterführende Analysen zeigen, dass die Hälfte der Vollzeitbeschäftigten im Gastgewerbe ihre Arbeitszeit verkürzen möchte (51%).

Obwohl viele Beschäftigte im Gastgewerbe eine deutlich kürzere wöchentliche Arbeitszeit vertraglich vereinbart haben, liegt das Gastgewerbe hinsichtlich der geleisteten Überstunden¹¹

⁹ Die Daten geben Hinweise darauf, dass Selbständige im Gastgewerbe im Durchschnitt deutlich länger arbeiten als abhängig Beschäftigte. Zudem ist Teilzeit unter ihnen deutlich weniger verbreitet. Aufgrund unzureichender Fallzahlen sind jedoch keine detaillierten Aussagen möglich.

¹⁰ Abweichungen zwischen den hier berichteten Ergebnissen und dem Arbeitszeitreport Deutschland 2016 (BAuA, 2016) ergeben sich dadurch, dass in den Analysen für den vorliegenden Bericht neben abhängig Beschäftigten auch Selbständige berücksichtigt wurden.

¹¹ Auf Basis der zugrundeliegenden Daten können für selbständig Tätige keine Überstunden berechnet werden. Die Aussagen zu Überstunden beziehen sich somit nur auf abhängig Beschäftigte.

auf den ersten Blick im Mittelfeld der Wirtschaftsbereiche. Etwa die Hälfte der Beschäftigten gibt an, keine oder höchstens zwei Überstunden pro Woche zu machen (54 %). Ein knappes Viertel der Beschäftigten arbeitet jedoch regelmäßig mehr als fünf zusätzliche Stunden pro Woche (24 %). Dies ist im Branchenvergleich ein durchschnittlicher Wert, der unter anderem mit dem Gesundheitswesen vergleichbar ist. Betrachtet man nur die Vollzeitkräfte im Gastgewerbe, verändert sich dieses Bild jedoch deutlich. So leisten 30 Prozent der Vollzeitkräfte im Gastgewerbe regelmäßig bis zu fünf und weitere 32 Prozent sogar mehr als fünf wöchentliche Überstunden. Zum Vergleich: Im gesamten Dienstleistungsbereich liegen diese Werte bei 25 Prozent bzw. 31 Prozent und im Durchschnitt über die Vollzeitkräfte aller Wirtschaftsbereiche bei 24 Prozent bzw. 29 Prozent. Drei von vier der Beschäftigten (77 %) im Gastgewerbe geben an, dass sie Überstunden mit Freizeit ausgleichen können. 43 Prozent der Beschäftigten geben an, sich ihre Überstunden (auch) auszahlen zu lassen. Dies ist ein hoher Wert verglichen mit anderen Wirtschaftsbereichen.¹²

Im Gastgewerbe sind somit einerseits hohe Anteile von Teilzeitbeschäftigung und Wünsche der Beschäftigten nach einer Verlängerung ihrer Arbeitszeit sowie andererseits überlange Arbeitszeiten und Wünsche der Beschäftigten nach einer Verkürzung ihrer Arbeitszeit weit verbreitet. In Bezug auf die Arbeitszeitlänge lässt sich daher von einer polarisierten Arbeitszeitsituation sprechen.

Tab. 2 Länge der Arbeitszeit im Gastgewerbe

	GASTGEWERBE	DIENST- LEISTUNGS- BEREICH	GESAMT
Länge der Arbeitszeit			
durchschnittliche tatsächliche Arbeitszeit	36,9 Stunden	38,2 Stunden	39,2 Stunden
durchschnittliche vertragliche Arbeitszeit	31,5 Stunden	33,5 Stunden	34,8 Stunden
kurze Teilzeit (10-19 h)	(18)	9	6
lange Teilzeit (20-34 h)	(21)	22	17
Vollzeit (35-39 h)	(10)	11	15
lange Vollzeit (40-47 h)	28	37	43
überlange Vollzeit (≥ 48 h)	23	21	19
Arbeitszeitwünsche			
Verlängerungswunsch	(22)	16	13
Verkürzungswunsch	36	43	47
Fallzahl	443 ≤ n ≤ 456	5.838 ≤ n ≤ 5.929	19.245 ≤ n ≤ 19.556

Spaltenprozente; Rundungsfehler möglich; in Klammern: n < 100

Quelle: BAuA-Arbeitszeitbefragung 2015; alle Erwerbstätigen bis 65 Jahre

¹² Die Bedeutung von nicht abgegoltenen Überstunden im Gastgewerbe kann aufgrund unzureichender Fallzahlen nicht ausgewertet werden.

3.2 Arbeit zu untypischen Zeiten

Brenke (2016) hat kürzlich darauf hingewiesen, dass in den letzten Jahren der Anteil der abhängig Beschäftigten in Deutschland, die ständig oder regelmäßig am Wochenende arbeiten, konstant geblieben ist. Besonders weit verbreitet ist die regelmäßige Arbeit am Wochenende dabei unter anderem im Gastgewerbe. Hier ist die Beschäftigung in den letzten Jahren zudem stark gewachsen (Brenke, 2016). Die Daten der BAuA-Arbeitszeitbefragung zeigen, dass 81 Prozent der Beschäftigten im Gastgewerbe am Wochenende arbeiten; fast zwei Drittel arbeiten dabei regelmäßig an Sonntagen. Nirgendwo sonst wird häufiger sonntags gearbeitet als im Gastgewerbe. Ähnlich weit verbreitet ist die Arbeit am Wochenende auch in der Land- und Forstwirtschaft (79 %) sowie im Bereich Kunst, Unterhaltung und Erholung (78 %). Im Handel dominiert die Samstagsarbeit, während in vielen anderen Wirtschaftsbereichen das Arbeiten am Wochenende eine deutlich geringere Rolle spielt. Männer im Gastgewerbe (87%) arbeiten etwas häufiger am Wochenende als Frauen (75 %).

Auch das Arbeiten zu untypischen Tageszeiten ist im Gastgewerbe weit verbreitet. Nur 58 Prozent der Beschäftigten arbeiten normalerweise zwischen 7 und 19 Uhr, während dies über alle Branchen hinweg für 81 Prozent der Beschäftigten gilt. Mit 42 Prozent stellt das Gastgewerbe die Branche dar, in der die meisten Beschäftigten zu untypischen Arbeitszeiten¹³ außerhalb dieses Zeitrahmens arbeiten; eine annähernd vergleichbare Bedeutung von untypischen Arbeitszeiten findet sich lediglich in den Bereichen Verkehr und Lagerei (37 %) und Kunst und Unterhaltung (35 %).

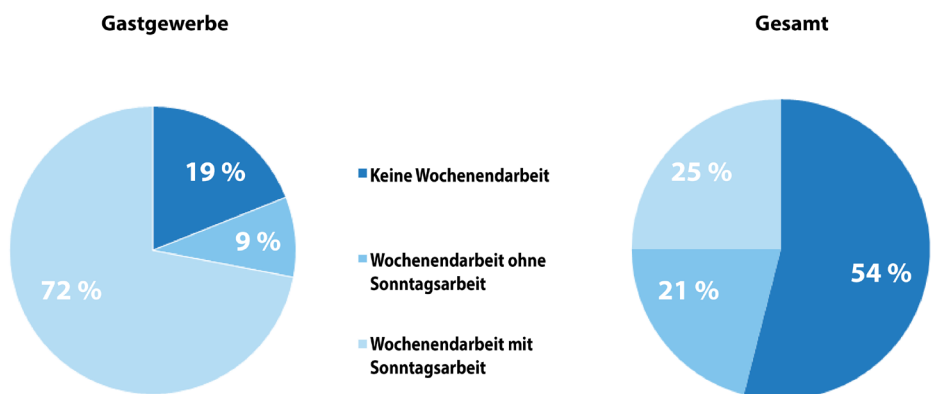


Abb. 1 Arbeit am Wochenende im Gastgewerbe

Angaben in Prozent; Rundungsfehler möglich

Quelle: BAuA-Arbeitszeitbefragung 2015; alle Erwerbstätigen bis 65 Jahre; Gastgewerbe n = 414; Gesamt n = 18.254

Die Daten der BAuA-Arbeitszeitbefragung bestätigen somit mit repräsentativen Daten, dass im Gastgewerbe die Arbeit zu untypischen Zeiten die Regel ist. Kaum in einem anderen Bereich wird so häufig am Wochenende und nach 19 Uhr gearbeitet.

3.3 Geringe Arbeitszeitautonomie

Die Arbeitszeiten im Gastgewerbe sind stark abhängig von den Wünschen und Bedürfnissen der Kunden bzw. Gäste (DGB, 2016). Dies drückt sich beispielsweise darin aus, dass der Einfluss der Beschäftigten auf Aspekte ihrer Arbeitszeit geringer ist als in anderen Branchen. So haben im Gastgewerbe nur 40 Prozent der Beschäftigten viel Einfluss auf ihre Pausenzeiten. Im Dienstleistungsbereich insgesamt ist der Einfluss der Beschäftigten darauf, wann Pausen gemacht werden, hingegen deutlich höher als in anderen Wirtschaftsbereichen: 60 Prozent

¹³ Detailliertere Aussagen über Schichtarbeit im Gastgewerbe sind aufgrund zu geringer Fallzahlen leider nicht möglich.

der Beschäftigten im Dienstleistungsbereich geben an, viel Einfluss auf die Pausenzeiten zu haben (BAuA, 2016).

Knapp zwei Drittel der Beschäftigten im Dienstleistungsbereich geben außerdem an, viel Einfluss darauf zu haben, wann Urlaub oder ein paar freie Tage genommen werden können. Im Gastgewerbe trifft dies hingegen nur auf gut jeden zweiten Beschäftigten zu. Das Gastgewerbe gehört damit zu den Branchen, in denen Urlaub bzw. freie Tage am stärksten durch die betrieblichen Abläufe bestimmt und dem Einfluss der Beschäftigten häufig entzogen sind. Die Wünsche und Bedürfnisse der Kunden bzw. Gäste nach Verpflegung, Erholung und Vergnügen führen für die Beschäftigten im Gastgewerbe zu einer starken saisonalen Abhängigkeit der Arbeitszeiten.

Auch der Einfluss der Beschäftigten darauf, sich ein paar Stunden freinehmen zu können, ist im Gastgewerbe deutlich geringer als in anderen Dienstleistungsbereichen. Weniger als jeder dritte Beschäftigte gibt an, viel Einfluss darauf zu haben, während das beispielsweise auf 72 Prozent der Beschäftigten im Grundstücks- und Wohnungswesen bzw. auf 68 Prozent der Beschäftigten im Bereich Information und Kommunikation zutrifft.

Der Spielraum der Beschäftigten im Gastgewerbe ist auch bei der Frage, wie flexibel sich der tägliche Arbeitsbeginn und das tägliche Arbeitsende gestalten lassen, deutlich geringer als in anderen Bereichen. So hat weniger als jeder dritte Beschäftigte im Gastgewerbe viel Einfluss auf Arbeitsbeginn und –ende. Deutlich größere Arbeitszeitautonomie haben beispielsweise Beschäftigte im Bereich Information und Kommunikation (68 %), in den freiberuflichen Dienstleistungen (67 %), im Grundstücks- und Wohnungswesen (64 %) sowie in den Finanzdienstleistungen (63 %).

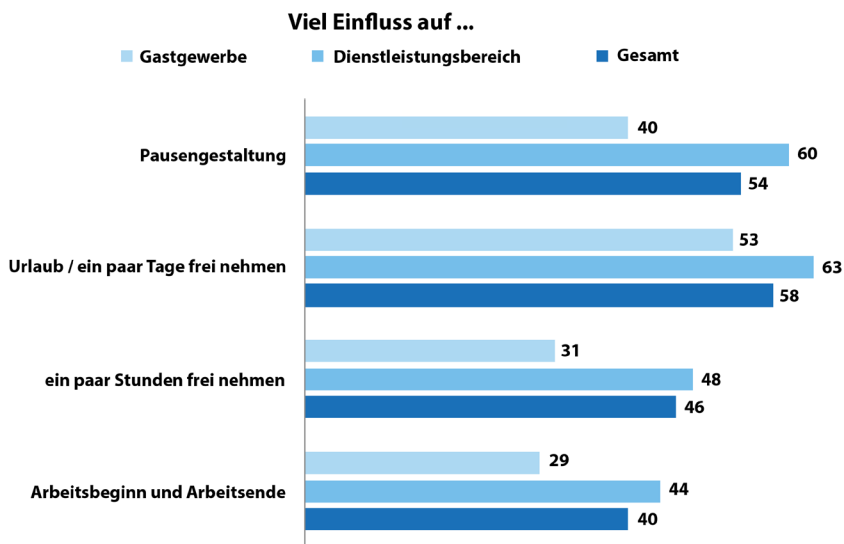


Abb. 2 Arbeitszeitautonomie im Gastgewerbe

Angaben in Prozent; Rundungsfehler möglich

Quelle: BAuA-Arbeitszeitbefragung 2015; alle Erwerbstätigen bis 65 Jahre; Gastgewerbe $448 \leq n \leq 454$; Dienstleistungsbereich $n = 5.939 \leq n \leq 5.976$; Gesamt $n = 19.607 \leq n \leq 19.689$

Aus anderen Studien ist bekannt, dass hochqualifizierte Beschäftigte häufig mehr Einfluss auf ihre Arbeitszeit haben als gering qualifizierte (BAuA, 2016). Zudem haben verschiedene Studien auf das Qualifikationsgefälle zwischen personenbezogenen und unternehmensbezogenen Dienstleistungen hingewiesen (Schmidt, 2010). Die vergleichenden Analysen zum Gastgewerbe auf Basis der BAuA-Arbeitszeitbefragung 2015 untermauern dieses generelle

Muster in den zeitlichen Flexibilitätsmöglichkeiten von Beschäftigten. So ist im Gastgewerbe als einem personenbezogenen Dienstleistungsbereich mit relativ wenigen Hochqualifizierten unter den Beschäftigten die Arbeitszeitautonomie geringer als beispielsweise in den Bereichen Information und Kommunikation sowie Finanz- und Versicherungsdienstleistungen und vergleichbar mit den Bereichen Handel sowie Verkehr und Lagerei.

Arbeitszeitkonten können zeitliche Flexibilitätsmöglichkeiten für Beschäftigte beinhalten und die Arbeitszeitautonomie erhöhen, wenn sie persönlich über die darauf angesparten Zeitguthaben verfügen können. Während in der Industrie und im öffentlichen Dienst fast jeder dritte dort Beschäftigte überwiegend selbst über sein Zeitguthaben verfügen kann, trifft das im Dienstleistungsbereich nur auf gut jeden zweiten Beschäftigten zu. Das Gastgewerbe als Wirtschaftszweig der personenbezogenen Dienstleistungen schneidet hier erneut schlechter ab als Bereiche der unternehmensbezogenen Dienstleistungen: Nur die Hälfte der im Gastgewerbe Beschäftigten können überwiegend selbst über ihr Zeitguthaben verfügen und für mehr als ein Viertel der im Gastgewerbe Beschäftigten bestimmen überwiegend die Betriebe über die Verwendung des Zeitguthabens. Für ein weiteres knappes Viertel bestimmen Beschäftigter und Betrieb etwa gleichermaßen über die Verwendung von Zeitguthaben. Die geringere Arbeitszeitautonomie im Gastgewerbe spiegeln sich auch in der Tatsache wider, dass lediglich für 58 Prozent der dort Beschäftigten ein Arbeitszeitkonto geführt wird. Dies ist ein mit anderen Dienstleistungsbereichen vergleichbarer Wert und erklärt sich unter anderem über die deutlich weitere Verbreitung kleiner Betriebe. Arbeitszeitkonten sind insbesondere in der Industrie (73 %), aber auch im öffentlichen Dienst (62 %) verbreitet, wo zugleich größere Betriebe und Organisationen eine höhere Bedeutung haben.

Die Analysen verdeutlichen, dass die Arbeitszeitautonomie der Beschäftigten im Gastgewerbe im Vergleich zu anderen Wirtschaftsbereichen als gering einzustufen ist. Zwar wird für über die Hälfte der Beschäftigten im Gastgewerbe ein Arbeitszeitkonto geführt. Da viele jedoch nicht eigenständig über das dort angesparte Guthaben verfügen können, führt dies zumeist nicht zu mehr Arbeitszeitautonomie. Die vergleichenden Analysen zeigen weiterhin, dass den Beschäftigten im Gastgewerbe deutlich weniger Einflussmöglichkeiten auf die Arbeitszeitgestaltung zur Verfügung stehen als in anderen Bereichen der Arbeitswelt.

3.4 Hohe zeitliche Flexibilitätserfordernisse

Die Anforderungen, die durch flexible Arbeitszeiten an die Beschäftigten gerichtet werden, sind im Gastgewerbe sehr hoch. Hohe Flexibilität wird insbesondere dann gefordert, wenn Arbeitszeiten häufig kurzfristig aus betrieblichen Gründen geändert werden und wenn auf Abruf gearbeitet wird. Fast jeder fünfte Beschäftigte im Gastgewerbe gibt an, dass sich seine Arbeitszeiten häufig aufgrund betrieblicher Erfordernisse ändern. Dies kann als belastend empfunden werden, insbesondere, wenn kurzfristige Arbeitszeitänderungen mit sehr kurzfristigen Ankündigungszeiträumen einhergehen (vgl. BAuA, 2016). Zudem hat der vorangegangene Abschnitt gezeigt, dass im Gastgewerbe häufig die Arbeitgeber über die Verwendung von auf Arbeitszeitkonten verbuchten Arbeitszeitguthaben verfügen. In diesem Fall stellen Arbeitszeitkonten zusätzliche Anforderungen an die zeitliche Flexibilität der Beschäftigten dar.

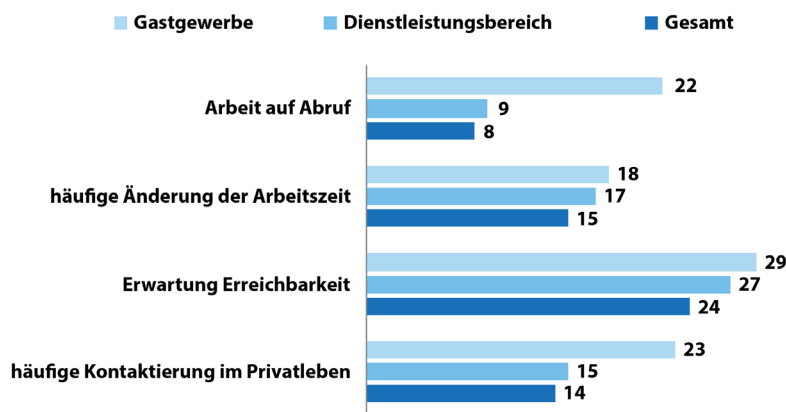


Abb. 3 Zeitliche Flexibilitätsanforderungen im Gastgewerbe

Angaben in Prozent; Rundungsfehler möglich

Quelle: BAuA-Arbeitszeitbefragung 2015; alle Erwerbstätigen bis 65 Jahre; Gastgewerbe $450 \leq n \leq 456$; Dienstleistungsbereich $5.958 \leq n \leq 5.981$; Gesamt $19.613 \leq n \leq 19.725$

Insbesondere die Arbeit auf Abruf ist typisch für das Gastgewerbe. Mehr als jeder vierte im Gastgewerbe Beschäftigte arbeitet mindestens einmal im Monat auf Abruf. Darüber hinaus geben 16 Prozent der Beschäftigten im Gastgewerbe an, mindestens einmal im Monat in Rufbereitschaft zu arbeiten. Hierbei ist insbesondere an Tätigkeiten in der Bedienung, aber auch in der Küche sowie an der Rezeption zu denken. Im gesamten Dienstleistungsbereich arbeiten hingegen 9 Prozent und im Gesamtdurchschnitt 8 Prozent der Beschäftigten auf Abruf. Die hier berichteten Zahlen fallen teilweise höher und teilweise niedriger aus als in anderen aktuellen Analysen, wobei unterschiedliche Abgrenzungen der Wirtschaftsbereiche exakte Vergleiche erschweren. So geben Schätzungen auf Basis des Sozio-oekonomischen Panels an, dass 7 Prozent der Beschäftigten im Gastgewerbe auf Abruf arbeiten; bezogen auf den Bereich Gastronomie sind es mindestens 12 Prozent (DGB, 2016). Auf Basis von Daten des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung [IAB] ergeben sich mit einem knappen Drittel deutlich höhere Anteile von Arbeit auf Abruf, wobei nicht zwischen Beschäftigten in der Gastronomie und in den personenbezogenen Dienstleistungen unterschieden wird (DGB, 2016). In aktuellen Studien wird zudem darauf hingewiesen, dass in der Gastronomie die zeitliche Flexibilität insbesondere von Teilzeitbeschäftigten häufig vorausgesetzt wird und dass bei dieser Gruppe die Grenzen zwischen Arbeit auf Abruf und flexiblen Arbeitszeiten häufig verschwimmen (DGB, 2016). Außerdem findet Arbeit auf Abruf häufig dort statt, wo wenig komplexe Betriebsabläufe existieren sowie schwankende Auftragslagen bzw. Kundenfrequenzen typisch sind (DGB, 2016).

Auch Erwartungen, außerhalb der regulären Arbeitszeit für Arbeitsbelange zur Verfügung zu stehen oder im Privaten beruflich kontaktiert zu werden, stellen bedeutsame Flexibilitätsanforderungen für Beschäftigte im Gastgewerbe dar. Annähernd jeder dritte Beschäftigte im Gastgewerbe gibt an, dass von ihm erwartet wird, privat für berufliche Belange erreichbar zu sein und fast jeder vierte wird in seinem Privatleben tatsächlich häufig wegen beruflicher Angelegenheiten kontaktiert. Diese Befunde weisen in dieselbe Richtung wie die Ergebnisse des DGB Index Gute Arbeit (DGB, 2016), wonach sogar von mehr als jedem dritten Beschäftigten im Gaststättengewerbe erwartet wird, außerhalb der Arbeitszeit erreichbar zu sein. Das Thema der ständigen bzw. arbeitsbezogenen erweiterten Erreichbarkeit spielt im Gastgewerbe offenbar eine bedeutende Rolle und erhöht die dort geltenden Anforderungen an die Flexibilitätsbereitschaft der Beschäftigten zusätzlich.

Zeitliche Flexibilitätsanforderungen treten häufig in Kombination mit einer hohen Intensität der Arbeit auf, was in ungünstigen Belastungskonstellationen für Beschäftigte resultieren kann (BAuA, 2016). Im Gastgewerbe ist die Intensität der Arbeit sehr hoch, was sich darin zeigt, dass mehr als die Hälfte der Beschäftigten häufig starken Termin- oder Leistungsdruck bei der Arbeit erlebt.¹⁴ Beschäftigte im Gastgewerbe fühlen sich weiterhin häufiger durch die Arbeitsmenge überfordert, als dies in vielen anderen Bereichen der Fall ist. Insbesondere aufgrund von zu viel Arbeit und einem Pausenzeitpunkt, der nicht in die Arbeitsabläufe passt, lassen Beschäftigte im Gastgewerbe zudem häufig ihre Arbeitspausen ausfallen. Bei mehr als einem Drittel der Beschäftigten kommt es vor, dass an Arbeitstagen mit mehr als 6 Stunden keine Pause gemacht wird, was ein überdurchschnittlich hoher Wert auch im Vergleich zu anderen Dienstleistungsbereichen ist.

Tab. 3 Intensität der Arbeit im Gastgewerbe

	GAST- GEWERBE	DIENST- LEISTUNGS- BEREICH	GESAMT
Arbeitsintensität			
Ausfall von Arbeitspausen	38	29	28
davon Grund**: zu viel Arbeit	67	65	63
davon Grund: unpassender Pausenzeitpunkt	64	62	63
davon Grund: möchte keine Pause	(33)	33	28
davon Grund: früher Feierabend	*	17	14
häufiger Termin- oder Leistungs- druck	53	52	51
Überforderung durch die Arbeitsmenge	(14)	11	13
Fallzahl	168 ≤ n ≤ 456	1.738 ≤ n ≤ 5.984	5.484 ≤ n ≤ 19.724

Spaltenprozente; Rundungsfehler möglich; * Fallzahl zu gering; in Klammern: n < 100;

** Mehrfachantworten möglich

Quelle: BAuA-Arbeitszeitbefragung 2015; alle Erwerbstätigen bis 65 Jahre

An die Flexibilität der Beschäftigten im Gastgewerbe werden zum einen hohe Anforderungen bezüglich der Frage gestellt, wann gearbeitet wird. Zum anderen stellt auch die Arbeit an sich eine zeitliche Anforderung dar, wie die Befunde zu ihrer Verdichtung und dem häufigen Pausenausfall verdeutlichen.

.....
¹⁴ Weitere Wirtschaftsbereiche mit erhöhtem Termin- oder Leistungsdruck stellen die freiberuflichen wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen (61 %), die Finanz- und Versicherungsdienstleistungen, das Gesundheits- und Sozialwesen und das verarbeitende Gewerbe (je 55 %), Information und Kommunikation, Verkehr und Lagerei (je 54 %) sowie das Baugewerbe (53 %) dar.

4 Gesundheit und Zufriedenheit im Gastgewerbe

Mit zunehmender Länge der Arbeitszeit sinkt der Anteil der Beschäftigten, die mit ihrer Work-Life-Balance zufrieden sind, und der Anteil der Beschäftigten, die gesundheitliche Beschwerden berichten, steigt (BAuA, 2016).¹⁵ Diese Zusammenhänge wurden auch für Jugendliche unter 18 Jahren in Gaststätten- und Hotellerieberufen bestätigt (Grzech-Sukalo & Hänecke, 2011). Generell treten bereits ab 2 Überstunden deutlich häufiger gesundheitliche Beschwerden auf, und mit steigender Überstundenzahl nehmen insbesondere körperliche Erschöpfung und Schlafstörungen zu (BAuA, 2016). Eine flexible Gestaltung der Arbeitszeit kann sowohl positive als auch negative Aspekte haben. Entscheidend für die Gesundheit und Zufriedenheit der Beschäftigten ist dabei, inwieweit sie ihre Handlungs- und Entscheidungsspielräume erweitert oder einengt. Liegt die Autonomie in Bezug auf zeitliche Flexibilität bei der Arbeit bei den Beschäftigten, so geht Flexibilität mit einer besseren Gesundheit und höheren Zufriedenheit einher. Zeitliche Handlungsspielräume scheinen somit für Beschäftigte eine Ressource darzustellen. Entscheidet hingegen allein der Arbeitgeber über die Flexibilität der Arbeitszeit, kann dies eine Belastung für Beschäftigte darstellen (BAuA, 2016). Im Folgenden wird dargestellt, wie sich die gesundheitliche Situation von Beschäftigten im Gastgewerbe darstellt und welche Zusammenhänge sich zur Länge, Lage und Flexibilität ihrer Arbeitszeit zeigen.

Die Daten der BAuA-Arbeitszeitbefragung zeigen, dass zwei Drittel der Beschäftigten im Gastgewerbe ihren allgemeinen Gesundheitszustand als gut oder sehr gut einschätzen. Dies ist im Vergleich zu anderen Wirtschaftsbereichen ein leicht überdurchschnittlicher Wert und lässt sich, da jüngere Beschäftigte im Allgemeinen als gesünder gelten, möglicherweise mit dem niedrigen Durchschnittsalter in diesem Wirtschaftsbereich erklären. Die allgemeine Arbeitszufriedenheit im Gastgewerbe fällt hingegen unterdurchschnittlich aus und ist vergleichbar mit der ebenfalls niedrigeren Arbeitszufriedenheit in den Bereichen Handel, Verkehr und Lagerei sowie Kunst, Unterhaltung und Erholung (je 89 %).¹⁶ Beschäftigte im Gastgewerbe sind darüber hinaus deutlich unzufriedener damit, wie gut ihre Arbeit und ihr Privatleben zusammenpassen als Beschäftigte in anderen Branchen. Auch im Vergleich zu anderen Dienstleistungsbereichen, die durch eine ähnliche Geschlechterverteilung charakterisiert sind, bietet die Arbeit im Gastgewerbe offenbar die ungünstigsten Bedingungen für eine gute Work-Life-Balance.

Obwohl Beschäftigte im Gastgewerbe ihre allgemeine Gesundheit häufig als gut einschätzen, zeichnen ihre gesundheitlichen Beschwerden ein anderes Bild. Die spezifischen Arbeitsbedingungen im Gastgewerbe stellen Belastungen dar, die deutlich häufiger mit körperlichen Beschwerden zusammenhängen als in anderen Bereichen. Rücken- und Kreuzschmerzen werden von deutlich mehr als der Hälfte der Beschäftigten im Gastgewerbe besonders häufig angegeben. Beschäftigte im Gastgewerbe klagen somit vergleichbar häufig über Rücken- und Kreuzschmerzen wie Beschäftigte im Baugewerbe (57 %) sowie in Verkehr und Lagerei (58 %). Darüber hinaus erlebt deutlich mehr als die Hälfte der Beschäftigten im Gastgewerbe Müdigkeit und Erschöpfung an Arbeitstagen. Frauen (59 %) sind davon etwas häufiger betroffen als Männer (55 %), bei denen Müdigkeit und Erschöpfung jedoch ebenfalls weit verbreitet ist. Vergleichbar häufig treten Müdigkeit und Erschöpfung lediglich im Gesundheits- und Sozialwesen (58 %), im Bereich Erziehung und Unterricht (57 %) sowie im Handel (56 %) auf.

.....
¹⁵ Eine Ausnahme von diesem allgemeinen Muster bildet die sogenannte lange Teilzeit, d.h. Beschäftigte mit einem Beschäftigungsumfang zwischen 20 und 34 Wochenstunden. Dieser Befund ist auch aus anderen Studien bekannt und wurde im Arbeitszeitreport diskutiert (BAuA, 2016).

¹⁶ Die allgemeine Arbeitszufriedenheit gilt in Deutschland als hoch (Brenke, 2015). Dies wird regelmäßig durch unterschiedliche Studien bestätigt. Klein erscheinenden Differenzen in den Zufriedenheitswerten, wie sie im Vergleich unterschiedlicher Wirtschaftsbereiche zutage treten, ist daher durchaus Beachtung zu schenken.

Diese Wirtschaftsbereiche sind im Gegensatz zum Gastgewerbe durch hohe Frauenanteile gekennzeichnet, und die erhöhten Gesundheitsbeschwerden in diesen Bereichen sind somit möglicherweise auch davon beeinflusst, dass Frauen in Befragungen häufiger gesundheitliche Beschwerden berichten als Männer (Sieverding, 1998). Im Gastgewerbe herrscht hingegen ein relativ ausgeglichenes Geschlechterverhältnis, womit die Befunde zur Bedeutung von Müdigkeit und Erschöpfung an Arbeitstagen ein verhältnismäßig unverzerrtes Bild dieses Bereichs widerspiegeln dürften.

Insbesondere ist es jedoch die körperliche Erschöpfung, die im Gastgewerbe ihren traurigen Spitzenwert erreicht und bei Frauen und Männern gleichermaßen häufig auftritt. Das Gastgewerbe ist die Branche, in der am meisten Personen von körperlicher Erschöpfung berichten. Dort gibt mehr als jeder Zweite an, an Arbeitstagen bzw. während der Arbeit körperlich erschöpft zu sein. Vergleichbar hohe Werte zeigen sich in keinem anderen Wirtschaftsbereich.

Grundsätzlich nehmen gesundheitliche Beschwerden mit der Länge der Arbeitszeit zu (BAuA, 2016). Dies wird durch die zugrunde gelegten Analysen auch für das Gastgewerbe bestätigt. So weisen diejenigen, die 48 und mehr Stunden pro Woche arbeiten, eine noch stärker beeinträchtigte Work-Life-Balance auf als diejenigen mit kürzeren Arbeitszeiten. Auch Rücken- und Kreuzschmerzen sowie Schlafstörungen treten in dieser Gruppe noch häufiger auf. Körperliche Erschöpfung tritt im Gastgewerbe besonders häufig bei Beschäftigten auf, die untypische Arbeitszeiten haben, am Wochenende arbeiten, auf Abruf arbeiten sowie von häufigen Änderungen der Arbeitszeiten berichten. All diese Arbeitszeitmerkmale sind typisch für das Gastgewerbe.

Tab. 4 Gesundheit und Zufriedenheit von Beschäftigten im Gastgewerbe

GESUNDHEIT UND ZUFRIEDENHEIT	GAST- GEWERBE	GASTGEWERBE WOCHEN- ARBEITSZEIT 48+	GESAMT
(sehr) guter Gesundheitszustand	66	(66)	63
(sehr) hohe Arbeitszufriedenheit	89	(88)	91
(sehr) gute Work-Life-Balance	67	(56)	77
Gesundheitsbeschwerden			
Rücken-, Kreuzschmerzen	58	(60)	50
Kopfschmerzen	38	*	37
Schlafstörungen	35	(51)	34
Müdigkeit, Erschöpfung	57	(56)	53
Niedergeschlagenheit	24	*	23
Körperliche Erschöpfung	54	(51)	39
Fallzahl	454 ≤ n ≤ 456	n = 103	19.715 ≤ n ≤ 19.755

Spaltenprozente; Rundungsfehler möglich; Angaben in (): n < 100; * Fallzahl zu gering

Quelle: BAuA-Arbeitszeitbefragung 2015; alle Erwerbstätigen bis 65 Jahre

Die Beschäftigten im Gastgewerbe schätzen ihre Gesundheit zwar überwiegend als gut oder sehr gut ein, sie haben jedoch häufig körperliche Beschwerden und sind erschöpft. Die im Gastgewerbe geltenden Anforderungen bezüglich der Länge, Lage und Flexibilität der Arbeitszeit gehen auch mit einer geringeren Zufriedenheit mit der Work-Life Balance einher.

5 Zusammenfassung und Fazit

Die vorangegangenen Analysen haben gezeigt, dass im Gastgewerbe im Vergleich zu anderen Branchen hohe Arbeitszeitanforderungen an die Beschäftigten gestellt werden. Zudem gilt das Gastgewerbe auch mit Blick auf die dort verbreiteten hohen Fluktuationsraten (Gleeson, 2001) als ein hochflexibles Arbeitsmarktsegment. Inwieweit die spezifischen zeitlichen Arbeitsbedingungen und -belastungen sowie die gesundheitlichen Risiken in dieser Branche für hohe Fluktuationsraten verantwortlich sind, müssen weitere Untersuchungen zeigen. In der folgenden Übersicht sind die Arbeitszeitmerkmale des Gastgewerbes noch einmal stichpunktartig aufgeführt.

Übersicht 1 Merkmale der Arbeitszeit, Arbeitsintensität, Gesundheit und Zufriedenheit im Gastgewerbe

Länge und Lage der Arbeitszeit
Weite Verbreitung von Teilzeitbeschäftigung (39 %) Weite Verbreitung überlanger Arbeitszeiten (23 %) Weite Verbreitung von Arbeit zu untypischen Zeiten <ul style="list-style-type: none"> • Arbeit am Wochenende (81 %) • Arbeit außerhalb des Zeitrahmens von 7 bis 19 Uhr (42 %)
Arbeitszeitflexibilität
Geringe Arbeitszeitautonomie <ul style="list-style-type: none"> • selten viel Einfluss auf Pausen (40 %), Urlaub (53 %), freie Stunden (31 %) sowie Arbeitsbeginn und -ende (29 %) • selten persönliche Verfügung über Verwendung von Guthaben auf Arbeitszeitkonto (50 %) Hohe arbeitgeberbestimmte Flexibilität <ul style="list-style-type: none"> • weite Verbreitung von (häufig kurzfristigen) Änderungen der Arbeitszeit (18 %) • weite Verbreitung von Arbeit auf Abruf (22 %) Hohe Erwartung arbeitsbezogener erweiterter Erreichbarkeit (29 %) und häufige Kontaktierung im Privaten (23 %)
Intensität der Arbeit
Ausfall von Arbeitspausen (38 %) Häufiger Termin- oder Leistungsdruck bei der Arbeit (53 %)
Gesundheit und Zufriedenheit
Schlechte Work-Life-Balance und Verschlechterung bei überlangen Arbeitszeiten Häufige körperliche Gesundheitsbeschwerden Kombination von branchentypischen Arbeitszeitmerkmalen (untypische tägliche Arbeitszeiten, Arbeit am Wochenende, Arbeit auf Abruf und häufige Änderungen der Arbeitszeiten) resultiert u.a. in hoher körperlicher Erschöpfung

In der Literatur wird häufig darauf hingewiesen, dass sich die Arbeitszeitanforderungen und die Arbeitsintensität im Gastgewerbe stark nach den Gästen bzw. Kundenwünschen richten (DGB, 2016). Angesichts der vorgelegten Befunde zum Zusammenhang zwischen langen und untypischen Arbeitszeiten, hohen Flexibilitätsanforderungen und hoher Arbeitsintensität sowie Beeinträchtigungen der Gesundheit und Zufriedenheit von Beschäftigten im Gastgewerbe kann es nicht das letzte Wort sein, auf die Abhängigkeit von Kundenwünschen hinzuweisen.

Hier ist vielmehr die Arbeitsorganisation gefragt. Die im vorliegenden Bericht präsentierten Ergebnisse weisen darauf hin, dass neben einer angemessenen und vorausschauenden Personalbedarfsplanung insbesondere verlässliche Dienst- und Einsatzpläne sowie klare Vertretungs- und Pausenregelungen zu empfehlen sind. Die zeitlichen und sonstigen Arbeitsbedingungen so zu gestalten, dass es dem Erhalt der Gesundheit und Zufriedenheit von Beschäftigten dient, ist eine Aufgabe, der sich die Akteure im Gastgewerbe stellen müssen.

Literatur

BAuA. (2016) Arbeitszeitreport Deutschland 2016. Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin

Brenke, K. (2015). Arbeitszufriedenheit. DIW Wochenbericht, 82(32+33), 715-722.

Brenke, K. (2016). Arbeit am Wochenende greift nicht mehr weiter um sich. DIW Wochenbericht 83(48), 1047 - 1147.

DESTATIS. (2012). Über 40 % der Erwerbstätigen im Gastgewerbe arbeiteten 2010 in Teilzeit. Wiesbaden: Statistisches Bundesamt.

DGB. (2016) Arbeit auf Abruf: Arbeitszeitflexibilität zulasten der Beschäftigten. 6/2016. Berlin: DGB Bundesvorstand.

Gleeson, D. (2001). Health and safety in the catering industry. Occupational Medicine, 51, 385-391.

Grzech-Sukalo, H. & Hänecke, K. (2011). Auswirkungen der Arbeit von Jugendlichen am Abend und in den Nachtstunden. Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin.

Grzech-Sukalo, H. & Kühnel, G. (2003). Innovative Arbeitszeiten im Hotel- und Gaststättengewerbe. Düren: low-tec gemeinnützige Beschäftigungs- und Qualifizierungsgesellschaft mbH.

Häring, A., Schütz, H., Gilberg, R., Kleudgen, M., Wöhrmann, A. M. & Brenscheidt, F. (2016). Methodenbericht und Fragebogen zur BAuA-Arbeitszeitbefragung 2015. Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin.

iwd. (2016). Jeder Dritte wechselt den Job. Verfügbar unter: <https://www.iwd.de/artikel/jeder-dritte-wechselt-den-job-281979/> [11.07.2017].

Schlote-Sautter, B. & Möltner, A. (2011). Arbeitszeit in der Gastronomie: Ergebnisse telefonischer Tagebücher. Zeitschrift Arbeitswissenschaft 65, 147-160.

Schmidt, N. (2010). Auswirkungen des Strukturwandels der Wirtschaft auf den Bildungsstand der Bevölkerung. Wirtschaft und Statistik (6), 537-551.

Schmiederer, S. (2017). Junge Beschäftigte in Bäckerei-, Gastronomie- und Hotellerieberufen in Deutschland - Arbeitsanforderungen, Arbeitszeiten und Gesundheit. Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin.

Seibt, A., Göthel, B., Griefahn, B., Hunger, B., Hornberger, S. & Knauth, P. (2005). Schichtarbeit in Kleinbetrieben — eine psychomentele / psychosoziale Belastung? Poster präsentiert auf: Prävention von arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren und Erkrankungen: 11. Erfurter Tage, Erfurt.

Seiler, K., Goedicke, A., Alaze, F., Beerheide, E., Georg, A., Katenkamp, O., . . . Elsässer, F. (2013). Demografischer Wandel im Gastgewerbe: Kompetenzentwicklung und Qualifizierung unter Bedingungen diskontinuierlicher Beschäftigung - Arbeitspapier 1 der Projektgruppe INDIGHO. Dortmund: Sozialforschungsstelle Dortmund.

Sieverding, M. (1998). Sind Frauen weniger gesund als Männer? Überprüfung einer verbreiteten Annahme anhand neuerer Befunde. Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, 50(3), 471-489.

Verlemann, I., Kipker, I., Westermann, A., Chang, C. & Gruner, A. (2013). GVO-Studie HR-Trends in Hotellerie & Gastronomie - Impulse für zukünftiges Personalmanagement. Osnabrück: GVO Personal GmbH.