



**Abschlussbericht zum Arbeitsprogramm im sozialen
Arbeitsschutz**

Jugendarbeitsschutz, Arbeits- zeitschutz und Mutterschutz in Betrieben des Hotel- und Gast- gewerbes

Zeitraum: Mitte April 2015 bis Januar 2016

Inhaltsverzeichnis

1	Anlass und Ziele des Arbeitsprogramms	3
2	Ergebnisse des Arbeitsprogramms.....	3
2.1	Festgestellte Mängel und Maßnahmen.....	4
2.1.1	Arbeitszeitschutz	4
2.1.2	Jugendarbeitsschutz	6
2.1.3	Mutterschutz	7
2.2	Zusammenfassung.....	8

Regierung von Mittelfranken
Gewerbeaufsichtsamt
Roonstr. 29
90429 Nürnberg

Tel.: 0911 928-0
Fax.: 0911 928-2999

1 Anlass und Ziele des Arbeitsprogramms

Im Rahmen des Arbeitsprogramms wurden Betriebe des Hotel- und Gastgewerbes in allen bayerischen Regierungsbezirken hinsichtlich des Jugendarbeitsschutzes, Arbeitszeitschutzes und Mutterschutzes überprüft.

Das Hotel- und Gastgewerbe ist ein bedeutender Wirtschaftszweig in Bayern, in dem rund 354 Tsd. Personen in über 40 Tsd. Betrieben beschäftigt sind¹. Die menschliche Arbeitskraft ist im personalintensiven Hotel- und Gastgewerbe einer der entscheidenden Faktoren für den Erfolg eines Betriebs. Umso wichtiger ist es, dass die Gesundheit und Arbeitskraft der im Hotel- und Gastgewerbe beschäftigten Arbeitnehmer erhalten bleibt. Dazu dienen die staatlichen Arbeitsschutzvorschriften, die von der Gewerbeaufsicht in Bayern überwacht werden. Gerade den Regelungen zum sozialen Arbeitsschutz, wie die maximale Dauer der Arbeitszeit, die erforderlichen Ruhepausen und Ruhezeiten, kommt hierbei eine besondere Bedeutung für den Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer zu. Zu lange Arbeitszeiten und zu kurze Zeiten der Erholung und Regeneration erhöhen das Unfallrisiko, reduzieren die Leistungsfähigkeit und können auf Dauer zur Beeinträchtigung der Gesundheit der Arbeitnehmer führen. Bedingt durch die betrieblichen Abläufe und Gegebenheiten treten im Vergleich zu anderen Branchen häufig unregelmäßige Arbeitszeiten auf. Als besonders schützenswerte Personengruppe sind Jugendliche zu betrachten, für die daher strengere Schutzvorschriften gelten. Jugendliche Arbeitnehmer müssen besonders vor Überforderung, Überbeanspruchung und deren Gefahren am Arbeitsplatz geschützt werden. Häufig sind Jugendliche als Aushilfen oder Auszubildende in der Gastronomie oder im Hotelfach beschäftigt.

Durch das Programm sollte eine nachhaltige Verbesserung im Jugendarbeitsschutz, Mutterschutz und Arbeitszeitschutz in den besichtigten Betrieben erreicht werden. Durch die Einbindung des Bayerischen Hotel- und Gaststättenverbandes DEHOGA Bayern e.V., der seine Mitgliedsbetriebe im Vorfeld des Programms über die Regelungen des Jugendarbeitsschutzgesetzes informierte, sollte auch in den Betrieben, die nicht aufgesucht werden, eine Verbesserung des Arbeitsschutzes der Beschäftigten erreicht werden.

2 Ergebnisse des Arbeitsprogramms

Vom 13. April 2015 bis zum 31. Januar 2016 wurden 523 Betriebe in Bayern besichtigt und kontrolliert.

Obwohl die Betriebe im Vorfeld durch die Presse bzw. den Bayerischen Hotel- und Gaststät-

¹ Tourismus in Bayern, Daten – Fakten – Zahlen, Stand April 2014, Bayerisches Staatsministerium für Wirtschaft, Medien, Energie und Technologie

tenverband DEHOGA Bayern e.V. über das Arbeitsprogramm der bayerischen Gewerbeaufsicht informiert wurden, waren lediglich rund ein Viertel der überprüften Betriebe ohne Mängel.

2.1 Festgestellte Mängel und Maßnahmen

Im Rahmen der Kontrollen wurden insgesamt 1.302 Mängel festgestellt. Bei 136 (27 %) von 498 überprüften Betrieben² bestand für die Aufsichtsbehörde kein Anlass Maßnahmen zu ergreifen. In den übrigen Fällen wurden die Verantwortlichen meist entweder mündlich oder durch ein Besichtigungsschreiben zur Beseitigung der Mängel aufgefordert. In 4 % der Betriebe waren die festgestellten Verstöße allerdings so schwerwiegend, dass sie den Erlass eines Bußgeldbescheids bzw. eines Anordnungsbescheids durch die Aufsichtsbehörde erforderlich machten.

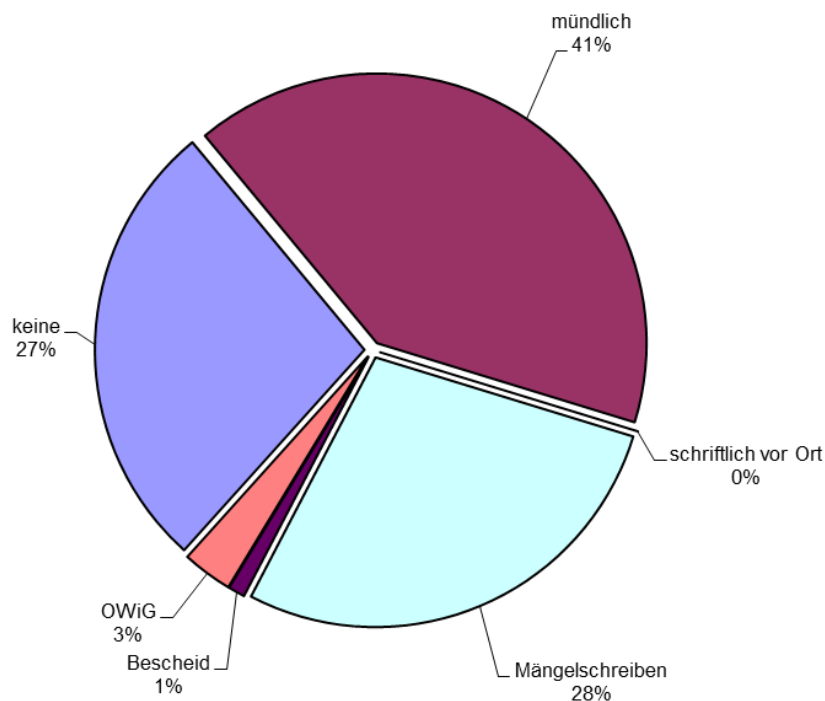


Abb. 1 Maßnahmen der Aufsichtsbehörde im Rahmen des Arbeitsprogramms

2.1.1 Arbeitszeitschutz

In 15 % der überprüften Betriebe wurden die Arbeitszeiten aller Arbeitnehmer nicht generell systematisch dokumentiert. Dadurch war in diesen Fällen eine Überprüfung der Arbeitszeiten

² Bei 498 von insgesamt 523 überprüften Betrieben haben die Gewerbeaufsichtsämter Angaben zu den ergriffenen Maßnahmen gemacht. Bei 25 Datensätzen wurden keine Angaben bzgl. der veranlassten Maßnahmen gemacht und blieben daher unberücksichtigt.

der Arbeitnehmer durch die Gewerbeaufsicht nur eingeschränkt möglich.

In 16 % der Betriebe wurde gegen die Vorschriften zur Höchstdauer der Arbeitszeiten und die Aufzeichnungsverpflichtung nach dem Arbeitszeitgesetz (ArbZG) explizit verstoßen. Am häufigsten traten hierbei Verstöße gegen die höchstzulässige tägliche Arbeitszeit von zehn Stunden auf. So wurde bei einem kontrollierten Hotel die höchstzulässige tägliche Arbeitszeit einer Angestellten um bis zu sechs Stunden überschritten und die Mindestruhezeit um drei Stunden unterschritten. Es wurde gegen den Geschäftsführer des Hotels ein Bußgeld verhängt.

Verstöße gegen die Vorschriften der Ruhepausen wurden in 19 % der Betriebe festgestellt. In 6 % der Betriebe wurden Verstöße gegen die Regelungen zur Mindestruhezeit von zehn Stunden nach dem Ende der täglichen Arbeitszeit festgestellt.

In einigen Fällen wurde erwachsenen Auszubildenden zwischen dem Ende der Arbeitszeit am Abend und dem Beginn des Berufsschulunterrichts am nächsten Morgen nicht die Mindestruhezeit von zehn Stunden gewährt.

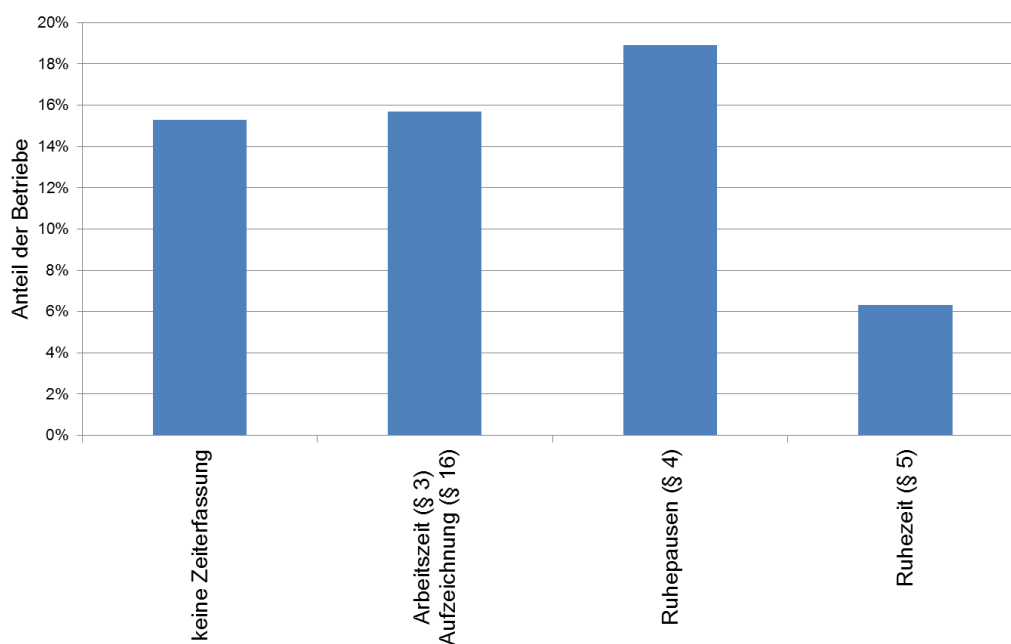


Abb. 2 Anteil der Betriebe mit Mängeln im Arbeitszeitschutz (ArbZG)

2.1.2 Jugendarbeitsschutz

Für die Beschäftigten unter 18 Jahren gelten die Arbeitszeitregelungen des Jugendarbeitsschutzgesetzes (JArbSchG). Die Höchstdauer der täglichen Arbeitszeit bzw. der Wochenarbeitszeit ist auf achteinhalb Stunden bzw. 40 Stunden beschränkt. Für Jugendliche müssen zudem längere Pausen und Ruhezeiten als für erwachsene Arbeitnehmer gewährt werden. In 140 aller kontrollierten Betriebe (27 %) waren Jugendliche beschäftigt. In 13 Betrieben mit Jugendlichen (9 %) musste die Aufsichtsbehörde feststellen, dass die maximal zulässige Dauer der Arbeitszeiten für die dort beschäftigten Jugendlichen überschritten wurde.

Bei 21 Betrieben mit Jugendlichen (15 %) wurden die Regelungen zu den Ruhepausen nicht eingehalten. Am häufigsten war die Länge der Ruhepause bei einer Arbeitszeit von über sechs Stunden kürzer als 60 Minuten.

Die Vorschriften zur Dauer der Schichtzeit und Freizeit nach Beendigung der täglichen Arbeit wurden in 19 Betrieben mit Jugendlichen (14 %) nicht eingehalten. Die vorgeschriebene Nachruhe wurde den Jugendlichen in elf Betrieben nicht gewährt.

Ein besonders schwerwiegender Verstoß wurde in einer Gastwirtschaft festgestellt. Hier betrug die Schichtzeit eines Jugendlichen an einem Tag 16 Stunden, wobei er davon 15,5 Stunden arbeitete. Durch eine Ereignismeldung der Polizei erfuhr die Behörde von einem weiteren groben Verstoß, diesmal gegen die Regelungen zur Nachruhe: Ein 15-Jähriger wurde anstatt bis 20 Uhr bis 24 Uhr beschäftigt. Beide Verstöße wurden mit einem Bußgeld geahndet.

In zehn Fällen fand eine Beschäftigung von Jugendlichen nach 20 Uhr statt, obwohl am nächsten Morgen der Berufsschulunterricht vor 9 Uhr begann.

Die Vorschriften zur 5-Tage-Woche, Samstagsruhe und Sonntagsruhe wurden in zwölf kontrollierten Betrieben mit Jugendlichen (9 %) nicht eingehalten.

In 79 von 140 Betrieben mit Jugendlichen (56 %) wurden die Jugendlichen weder in der Gefährdungsbeurteilung nach § 5 Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) als besondere Personengruppe berücksichtigt noch wurde eine gesonderte Gefährdungsbeurteilung nach § 28a JArbSchG durchgeführt.

Eine Dokumentation der Gefährdungsbeurteilung gem. § 6 ArbSchG hatten 76 Betriebe mit Jugendlichen (54 %) nicht angefertigt.

Die Unterweisungen der Jugendlichen hinsichtlich Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz müssen mindestens halbjährlich durchgeführt werden. Dies wurde in 61 Betrieben mit Jugendlichen (44 %) nicht konsequent durchgeführt.

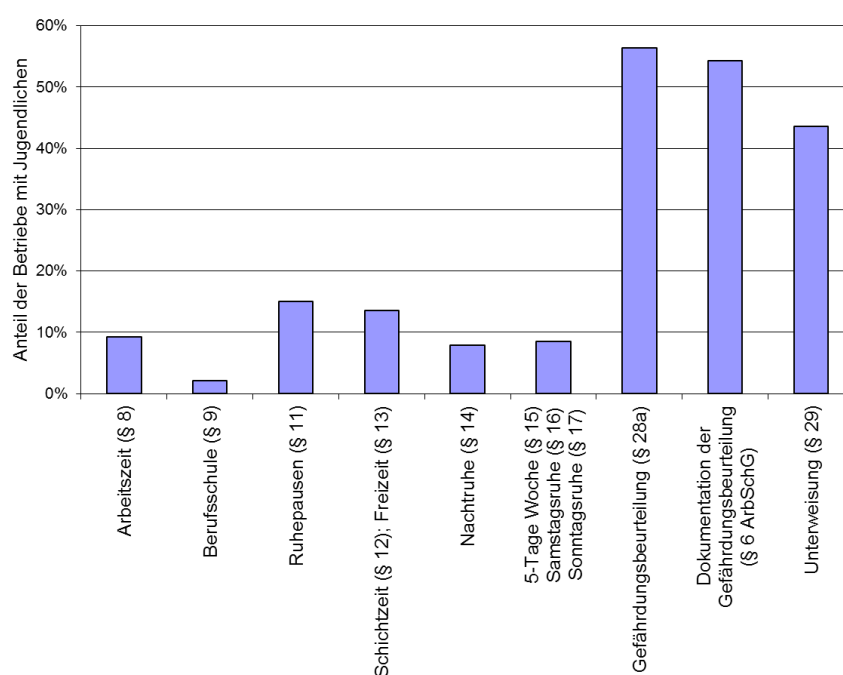


Abb. 3 Mängel im Jugendarbeitsschutz (JARbSchG)

2.1.3 Mutterschutz

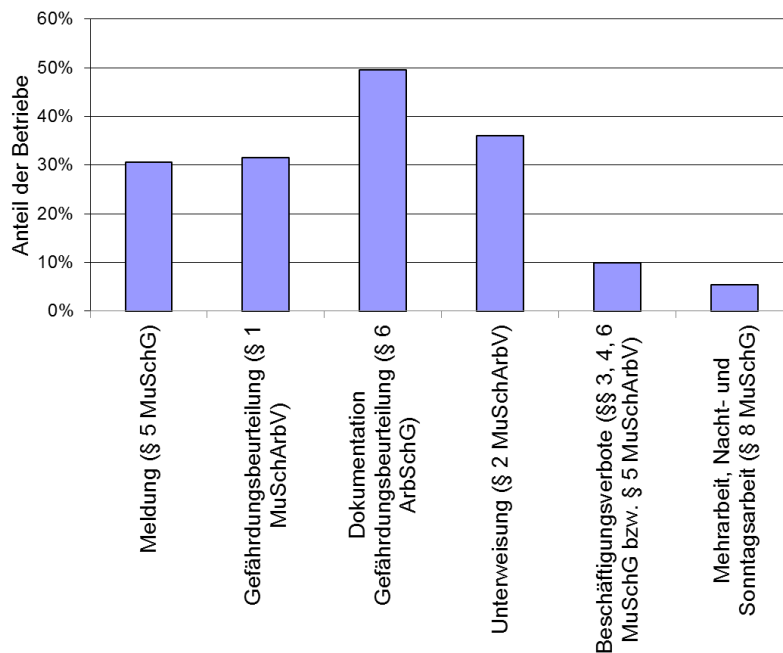
In 21 % aller aufgesuchten Betriebe wurde eine werdende bzw. stillende Mutter beschäftigt. In 316 Betrieben, wo dies nicht der Fall war, hat die Aufsichtsbehörde eine Beratung zu den gesetzlichen Regelungen nach dem Mutterschutzgesetz (MuSchG) bzw. der Verordnung zum Schutze der Mütter am Arbeitsplatz (MuSchArbV) durchgeführt.

Von allen besichtigten Betrieben war rund einem Drittel der Arbeitgeber die Meldeverpflichtung gem. § 5 MuSchG nicht bekannt, wonach die Aufsichtsbehörde von ihm unverzüglich von der Mitteilung der werdenden Mutter, dass sie schwanger ist, zu benachrichtigen ist.

Die Arbeitsbedingungen der werdenden bzw. stillenden Mütter wurden in 35 Betrieben nicht beurteilt (32 %). Eine Dokumentation der Gefährdungsbeurteilung gem. § 6 ArbSchG konnte in 55 Betrieben (50 %) nicht vorgelegt werden. In 40 Fällen (36 %) wurden die werdenden bzw. stillenden Mütter nicht über das Ergebnis der Gefährdungsbeurteilung und die zu ergreifenden Schutzmaßnahmen unterrichtet.

Die expliziten Beschäftigungsverbote der §§ 3, 4, 6 MuSchG bzw. § 5 MuSchArbV, wie z. B. die Mutterschutzfristen vor und nach der Entbindung, Heben und Tragen von schweren Lasten, häufiges erhebliches Strecken und Beugen wurden in 11 Betrieben mit einer werdenden oder stillenden Mutter (10 %) missachtet.

Die Einschränkungen für werdende bzw. stillende Mütter hinsichtlich Mehrarbeit, Nacht- und Sonntagsarbeit wurden von den meisten Betrieben eingehalten. Lediglich in sechs Betrieben mit einer werdenden oder stillenden Mutter (5 %) wurden diesbezüglich Mängel festgestellt.

Abb. 4 Mängel im Mutterschutz (MuSchG, MuSchArbV)³

2.2 Zusammenfassung

Trotz der öffentlichkeitswirksamen Ankündigung der Kontrollaktion der Gewerbeaufsicht waren lediglich rund ein Viertel der überprüften Betriebe ohne Mängel. In 4 % von 498 Betrieben waren die Verstöße so schwerwiegend, dass sie den Erlass eines Bußgeldbescheids bzw. eines Anordnungsbescheids durch die Aufsichtsbehörde erforderlich machten. In den übrigen Fällen genügte entweder ein Revisionsschreiben im Nachgang oder eine mündliche Erläuterung bzw. Aufklärung über die zu ergreifenden Maßnahmen direkt vor Ort.

Hinsichtlich der Arbeitszeit- bzw. Pausenregelungen des JArbSchG wurden in rund 9 % bzw. 15 % der besichtigten Betriebe mit Jugendlichen Mängel festgestellt.

Rund einem Drittel der Arbeitgeber der revidierten Betriebe war die Pflicht zur Meldung der Beschäftigung einer werdenden Mutter an das Gewerbeaufsichtsamt nicht bekannt. Nur etwa jeder zweite besichtigte Betrieb ist seinen gesetzlichen Verpflichtungen hinsichtlich der Gefährdungsbeurteilung und Arbeitsschutzunterweisung der Jugendlichen vollumfänglich nachgekommen. Bei werdenden oder stillenden Müttern haben dies rund ein Drittel der Betriebe versäumt. Dies lässt auf grundsätzliche Defizite in der Organisation des Arbeitsschutzes in den Betrieben schließen.

Die Ergebnisse des Arbeitsprogramms machen deutlich, dass regelmäßige Überprüfungen

³ Die Prozentzahlen in Abb. 4 beziehen sich auf die Anzahl der Betriebe mit Müttern, bei der Meldung (§ 5 MuSchG) bezieht sich die Prozentzahl auf alle besichtigten Betriebe.

der Betriebe des Hotel- und Gastgewerbes durch die Gewerbeaufsicht sinnvoll sind, um eine breite und nachhaltige Verbesserung des Jugendarbeitsschutzes, des Arbeitszeitschutzes und des Mutterschutzes im Hotel- und Gastgewerbe zu erreichen.

Gerade im Hinblick auf den Fachkräftemangel der Branche könnte durch Arbeitsbedingungen für Jugendliche und alle anderen Arbeitnehmer, die den Regelungen des Jugendarbeitsschutzes bzw. des Arbeitszeitschutzes gerecht werden, die Attraktivität der Branche für Nachwuchskräfte nachhaltig gesteigert werden.

Den Berufsverbänden und Kammern wird daher dringend empfohlen, dem Thema Arbeitsschutz einen höheren Stellenwert einzuräumen und die Mitgliedsbetriebe diesbezüglich zu sensibilisieren und anzuhalten, die gesetzlichen Regelungen bei ihren betrieblichen Abläufen und in der Organisation des Arbeitsschutzes noch besser zu berücksichtigen.