

## **KLEINE ANFRAGE**

**des Abgeordneten Henning Foerster, Fraktion DIE LINKE**

**Gute Arbeit im Hotel- und Gaststättengewerbe in Mecklenburg-Vorpommern  
und**

## **ANTWORT**

**der Landesregierung**

1. Wie viele Unternehmen des Hotel- und Gaststättengewerbes in Mecklenburg-Vorpommern sind sogenannte OT-Mitglieder (ohne Tarif) im Landesverband DEHOGA?

Der Landesregierung liegt entsprechendes Datenmaterial nicht vor. Es wird auf die Antwort der Landesregierung zur Kleinen Anfrage auf Drucksache 7/1543 verwiesen.

2. Wie hat sich im Zeitraum 2008 bis 2018 die Zahl der jungen Leute entwickelt, die eine Ausbildung im gastgewerblichen Bereich aufgenommen, ihren Vertrag jedoch wieder aufgelöst haben?

Die Angaben des Statistischen Amtes Mecklenburg-Vorpommern zu neu abgeschlossenen und vorzeitig gelösten Ausbildungsverträgen sind den nachfolgenden Tabellen zu entnehmen. Weitere Angaben liegen der Landesregierung nicht vor.

<b>Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge am 31.12. nach ausgewählten Berufen in Mecklenburg-Vorpommern 2008 bis 2017</b>										
<b>Ausbildungsberuf</b>	<b>2008</b>	<b>2009</b>	<b>2010</b>	<b>2011</b>	<b>2012</b>	<b>2013</b>	<b>2014</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>
<b>Speisenzubereitung (Köche/Köchinnen)</b>	951	746	624	489	398	384	389	357	327	318
Koch/Köchin	820	647	528	418	336	341	344	313	299	294
Beikoch/Beiköchin	131	99	96	71	51	6	4	-	-	-
Fachpraktiker/in Küche	-	-	-	-	11	37	41	44	28	24
<b>Hotellerie und Gastro- nomie (Hotel- und Gaststättenberufe)</b>	1.345	1.136	889	727	633	636	616	566	546	541
Restaurantfachmann/- fachfrau	419	349	257	186	166	179	197	159	141	143
Fachmann/-frau für Systemgastronomie	28	31	13	15	13	8	9	11	9	7
Hotelkaufmann/-frau	35	38	27	33	38	26	25	30	26	26
Hotelfachmann/-fachfrau	539	443	381	305	261	314	289	268	285	238
Helfer/in im Gastgewerbe	38	45	29	24	17	9	15	16	8	8
Fachkraft im Gastgewerbe	286	230	182	164	138	100	81	82	77	119
<b>Insgesamt</b>	<b>2.296</b>	<b>1.882</b>	<b>1.513</b>	<b>1.216</b>	<b>1.031</b>	<b>1.020</b>	<b>1.005</b>	<b>923</b>	<b>873</b>	<b>859</b>

Quelle: Statistisches Amt Mecklenburg-Vorpommern

<b>Vorzeitig gelöste Ausbildungsverträge am 31.12. nach ausgewählten Berufen in Mecklenburg-Vorpommern 2008 bis 2017</b>										
<b>Ausbildungsberuf</b>	<b>2008</b>	<b>2009</b>	<b>2010</b>	<b>2011</b>	<b>2012</b>	<b>2013</b>	<b>2014</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>
<b>Speisenzubereitung (Köche/Köchinnen)</b>	602	565	517	396	321	282	292	256	246	230
Koch/Köchin	547	511	459	354	271	239	271	232	228	212
Beikoch/Beiköchin	55	54	58	42	49	36	8	4	-	-
Fachpraktiker/in Küche	-	-	-	-	1	7	13	20	18	18
<b>Hotellerie und Gastronomie (Hotel- und Gaststätten- berufe)</b>	728	660	611	506	429	344	434	370	382	409
Restaurantfachmann/-fachfrau	263	217	192	165	134	100	146	97	105	131
Fachmann/-frau für Systemgastronomie	2	11	13	4	10	5	4	6	6	5
Hotelkaufmann/-frau	8	18	9	11	10	11	11	9	9	6
Hotelfachmann/-fachfrau	263	217	240	205	145	133	212	189	183	199
Helfer/in im Gastgewerbe	177	179	144	108	113	87	56	67	69	64
Fachkraft im Gastgewerbe	15	18	13	13	17	8	5	2	10	4
<b>Insgesamt</b>	<b>1.330</b>	<b>1.225</b>	<b>1.128</b>	<b>902</b>	<b>750</b>	<b>626</b>	<b>726</b>	<b>626</b>	<b>628</b>	<b>639</b>

Quelle: Statistisches Amt Mecklenburg-Vorpommern

3. Welche Rolle spielen dabei nach Auffassung der Landesregierung Faktoren, wie die Notwendigkeit beschäftigungsfreundlicher Arbeitszeitgestaltung, Vereinbarkeit Familien- und Erwerbsleben, soziale Teilhabe, faire Arbeitsbedingungen, die Eingrenzung von Stress und körperlichen bzw. psychischen Belastungen?

Die Landesregierung nimmt keine Bewertung möglicher Vertragslösungsrisiken vor. In diesem Zusammenhang wird darauf verwiesen, dass im zwischen Landesregierung, Sozialpartnern, Wirtschaftskammern und der Bundesagentur für Arbeit geschlossenen „Fachkräftebündnis für Mecklenburg-Vorpommern“ die Schaffung attraktiver und marktfähiger Ausbildungsbedingungen vereinbart wurde. Die Situation auf dem Ausbildungsmarkt in Mecklenburg-Vorpommern hat sich durch die demografische Entwicklung und die verbesserte Wirtschaftsstruktur gewandelt. Die Aussichten auf eine attraktive und anspruchsvolle Ausbildung mit guten Entwicklungsmöglichkeiten sind heute für den Fachkräftenachwuchs besser denn je. Viele Unternehmen sehen es selbst als ihre eigenverantwortliche Aufgabe, das Angebot attraktiver Ausbildungsbedingungen zu gewährleisten und zu erhöhen.

Zum Beispiel gehören dazu: Angebote von Zusatzqualifikationen für Leistungsstarke schon während der Ausbildung, aber auch betriebliche Nachhilfe bei schwächeren Leistungen; das Aufzeigen und Anbieten beruflicher Perspektiven; die Durchführung und Teilnahme von und an Wettbewerben, zum Beispiel „TOP-Azubi“, „TOP Ausbildungsbetrieb“, Leistungswettbewerbe in Gastronomie/Hotellerie und im Handwerk; Übernahme eigenverantwortlicher Projekte durch die Auszubildenden; Auszubildendenaustausche im In- und Ausland und vieles mehr.

Die Landesregierung unterstützt und fördert Aktivitäten und Initiativen der Unternehmen und schafft entsprechende Rahmenbedingungen, zum Beispiel mit der Fachkräftekampagne „Durchstarten in MV“ oder der Förderung der überbetrieblichen Lehrlingsunterweisung im Handwerk. Darüber hinaus gibt es zum erfolgreichen Ausbildungsabschluss führende und unterstützende Instrumente der Bundesagentur für Arbeit wie zum Beispiel die assistierte Ausbildung oder ausbildungsbegleitende Hilfen. Die Landesregierung hält hierzu den engen Kontakt zur Bundesagentur für Arbeit.

4. Welche durchschnittliche Wochenarbeitszeit haben Beschäftigte des Hotel- und Gaststättengewerbes in Mecklenburg-Vorpommern aktuell?

Die Angaben des Statistischen Amtes Mecklenburg-Vorpommern zu vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern sind der nachfolgenden Tabelle zu entnehmen.

<b>Durchschnittliche Arbeitszeiten der vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Mecklenburg-Vorpommern</b>			
	<b>Bezahlte Wochenarbeitszeit in Stunden</b>		
	<b>1. Quartal 2018</b>	<b>2. Quartal 2018</b>	<b>3. Quartal 2018</b>
<b>Gastgewerbe</b>			
Insgesamt	39,6	39,9	39,9
Männer	39,6	40,1	40,1
Frauen	39,5	39,8	39,7
<b>Beherbergung</b>			
Insgesamt	39,4	39,9	39,7
Männer	39,4	39,9	39,9
Frauen	39,5	39,9	39,6
<b>Gastronomie</b>			
Insgesamt	39,8	40,1	40,2
Männer	39,9	40,6	40,4
Frauen	39,6	39,6	40,0

Quelle: Statistisches Amt Mecklenburg-Vorpommern

5. Welche Erkenntnisse hat die Landesregierung bezüglich der Wunsch-arbeitszeit der Beschäftigten bei Vollzeit?
6. Wie viel Prozent der Beschäftigten im Hotel- und Gaststättengewerbe leisteten in den Jahren 2011 bis 2018 unbezahlte Überstunden?

Die Fragen 5 und 6 werden zusammenhängend beantwortet.

Der Landesregierung liegt entsprechendes Datenmaterial nicht vor.

7. Wie beurteilt die Landesregierung die Notwendigkeit einer nachvoll-ziehbaren Arbeitszeitdokumentation als unverzichtbare Schutz-bestimmung im Zusammenhang mit immer wieder vernehmbaren Forderungen nach Bürokratieabbau aus der Branche?

Gemäß § 16 Absatz 2 Arbeitszeitgesetz (ArbZG) ist der Arbeitgeber verpflichtet, die über die werktägliche Arbeitszeit des § 3 Satz 1 ArbZG hinausgehende Arbeitszeit der Arbeitnehmer aufzuzeichnen. Die werktägliche Arbeitszeit der Arbeitnehmer darf gemäß § 3 Satz 1 ArbZG acht Stunden nicht überschreiten. Sie kann gemäß § 3 Satz 2 ArbZG auf bis zu zehn Stunden nur verlängert werden, wenn innerhalb von sechs Kalendermonaten oder innerhalb von 24 Wochen im Durchschnitt acht Stunden werktäglich nicht überschritten werden.

Eine nachvollziehbare Arbeitszeitdokumentation (sowohl Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit als auch Beginn und Ende der Pausen- beziehungsweise Ruhezeiten) ist somit zur Überprüfung der Einhaltung der gesetzlichen Vorgaben unverzichtbar.

8. Wie viele Anträge auf Ausnahmeregelungen nach § 15 Absatz 1 Nr. 2 Arbeitszeitgesetz sind in den Jahren 2011 bis 2018 gestellt worden?  
Wie viele davon wurden genehmigt?

Es wurden von 2011 bis 2018 insgesamt 126 Genehmigungen erteilt. Abgelehnte Anträge werden nicht erfasst. Eine branchenscharfe Erfassung erfolgt nicht.

9. Welche Kriterien waren bislang für die Aufsichtsbehörde bei der Entscheidung für oder gegen eine Erteilung der Ausnahmegenehmigung maßgebend?  
Welche sollen es nach den Ankündigungen auf dem jüngsten Branchentag der DEHOGA Mecklenburg-Vorpommern künftig sein?

Gemäß § 15 Absatz 1 Nr. 2 ArbZG kann die Aufsichtsbehörde eine von den §§ 3, 6 Absatz 2 und § 11 Absatz 2 abweichende längere tägliche Arbeitszeit für Saison- und Kampagnenbetriebe für die Zeit der Saison oder Kampagne bewilligen, wenn die Verlängerung der Arbeitszeit über acht Stunden werktäglich durch eine entsprechende Verkürzung der Arbeitszeit zu anderen Zeiten ausgeglichen wird.

An den Entscheidungskriterien hat sich nichts geändert. Mit dem Antrag sind wie bisher folgende Unterlagen einzureichen:

- bestehende Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen zur Arbeitszeit,
- Angabe der Saison- beziehungsweise Kampagne-Zeiten,
- Darstellung der Ausgleichszeiten im Jahresverlauf durch Verkürzung der Arbeitszeit,
- Darstellung der geplanten Ruhepausen, Ruhezeiten und Ersatzruhetage bei eventueller Sonn- und Feiertagsarbeit,
- bei Schichtbetrieb die Schichtplanung für den Antragszeitraum,
- Auszug aus der Dokumentation der Gefährdungsbeurteilung nach § 5 ArbSchG mit Angaben zu folgenden Risikofaktoren: verlängerte tägliche Arbeitszeit, Schicht-, Wochenendarbeit und verkürzten Ruhezeiten, alles im Hinblick auf psychische und physische Belastungen sowie die festgelegten Maßnahmen für die Sicherheit und zum Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer,
- Stellungnahme des Betriebsarztes und der Fachkraft für Arbeitssicherheit,
- Einverständnis des Betriebsrates oder, falls nicht vorhanden, der betroffenen Arbeitnehmer.

Hierbei handelt es sich um keine abschließende Aufzählung. Im Einzelfall sind Abweichungen möglich (zum Beispiel bei neugegründeten Betrieben).

Die Ankündigungen auf dem Branchentag bezogen sich auf den Nachweis des für eine eventuell infrage kommende Genehmigung notwendigen Saison- beziehungsweise Kampagnenbetriebs. Bis 2015 wurden im Bereich des Hotel- und Gaststättengewerbes in der Regel Anträge von Betrieben gestellt, die nur während bestimmter Zeiten des Jahres geöffnet und somit eindeutig als Saisonbetriebe einzustufen waren. Seit 2015 häufen sich jedoch im Bereich des Hotel- und Gaststättengewerbes Anträge von Betrieben, die das ganze Jahr geöffnet sind, wobei der Nachweis der Saisonzeiten für diese Betriebe schwierig ist.

Um eine Gleichbehandlung der Betriebe und ein einheitliches Vorgehen bei der Antragsbearbeitung in Mecklenburg-Vorpommern noch besser sicherstellen zu können, wurden nun zahlenmäßige Kriterien für die Begriffe Saisonbetrieb und Hochsaisonzeiten festgeschrieben. Als Saisonbetrieb gelten

- Betriebe, die nur während bestimmter Zeiten des Jahres geöffnet sind und eine oder mehrere Hochsaisonzeiten aufweisen sowie
- Betriebe, die das ganze Jahr geöffnet sind und eine oder mehrere Hochsaisonzeiten von insgesamt mindestens drei und höchstens sechs Monaten aufweisen.

Hochsaisonzeiten sind die Monate,

- deren durchschnittlicher Monatsumsatz über dem durchschnittlichen Umsatz des gesamten Jahres liegt und
- deren durchschnittlicher Monatsumsatz während der Monate der Hochsaison mindestens 35 % höher ist als der durchschnittliche Monatsumsatz in den übrigen Monaten.

Zur Darstellung der Hochsaisonzeiten von Betrieben, die das ganze Jahr geöffnet sind, wurde dazu eine Berechnungstabelle erstellt (siehe Website des Landesamtes für Gesundheit und Soziales Mecklenburg-Vorpommern). Mit Hilfe dieser wird jeder Betrieb anhand seiner Umsatzzahlen der letzten zwei Kalenderjahre aufgeschlüsselt und kann eine monatsweise Prüfung der Hochsaisonzeiten nach oben genannten Kriterien schon im Vorfeld einer eventuellen Antragstellung vornehmen und somit unnötige Bürokratiekosten sparen.

10. Wie passt das Vorhaben, die Erteilung von Ausnahmegenehmigungen zu erleichtern, zur Feststellung der Koalitionsparteien CDU/CSU und SPD, nach der „der Schutz von Beschäftigten vor Gefahren am Arbeitsplatz und die Stärkung der Gesundheit bei der Arbeit, ein wichtiges Gebot sozialer Verantwortung“ sind?

Nicht die Erlangung von Ausnahmegenehmigungen soll erleichtert werden. Vielmehr wird die Antragstellung für Betriebe im Bereich des Hotel- und Gaststättengewerbes, die das ganze Jahr geöffnet sind, durch oben genannte Festlegungen zu Saisonbetrieb und Hochsaison in Mecklenburg-Vorpommern vereinfacht und transparenter.

Im Übrigen wird auf die Beantwortung der Frage 9 verwiesen.