



79
DE

FACTS

Europäische Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz

Arbeitnehmerschutz im Gastgewerbe



Mit freundlicher Genehmigung von Prevent

Einführung

Das Gastgewerbe (Horeca) umfasst Hotels, Bars, Gaststätten, Restaurants, Catering-Firmen, Schnellimbisse, Cafés und Bistros. Dieses Gewerbe spielt eine bedeutende Rolle für die Schaffung von Arbeitsplätzen im Dienstleistungssektor und in der Gesamtwirtschaft vieler EU-Mitgliedstaaten. In dieser Wachstumsbranche sind in der Europäischen Union derzeit mehr als 7,8 Millionen Menschen beschäftigt.

In diesem Factsheet werden die wichtigsten Ergebnisse des Horeca-Präventionsberichts vorgestellt. Ziel dieses Berichts war es, einen Überblick über Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit zu geben, bewährte Praktiken zu ermitteln und die wesentlichen beschäftigungsrelevanten und wirtschaftlichen Veränderungen in diesem Gewerbe zu untersuchen.

Merkmale des Gewerbes

Das Gastgewerbe umfasst hauptsächlich Kleinunternehmen mit bis zu 10 Beschäftigten. Die Arbeitskräfte im Gastgewerbe sind jung: Der europäischen Statistik zufolge (EU-25, Eurostat 2005) sind etwa 48 % der Beschäftigten jünger als 35 Jahre. Die über 55-Jährigen machen weniger als 10 % der Arbeitskräfte aus, wobei ihr Anteil jedoch infolge des demografischen Wandels steigt. Mit 54 % stellen Frauen den größten Anteil der Arbeitskräfte im Gastgewerbe. Die Branche gilt für junge und relativ gering qualifizierte Menschen als guter Einstieg in den Arbeitsmarkt. Das Bildungsniveau der Arbeitskräfte ist niedrig: 40 % der Mitarbeiter haben eine relativ geringe Qualifikation; nur einer von zehn Beschäftigten weist ein höheres Bildungsniveau auf. Trotz der anstrengenden Arbeitsbedingungen verzeichnet diese Branche keine überdurchschnittlich hohen Unfall- und Krankheitsraten.

Europäische, nationale und lokale Politiken und Verfahren

In den letzten Jahren sind die Rechtsvorschriften im Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit immer komplexer geworden. Da 90 % der Betriebe im Gastgewerbe sehr klein sind, verfügen die Arbeitgeber häufig nicht über die erforderlichen zeitlichen und finanziellen Ressourcen, um die Rechtsvorschriften, die dieses Gewerbe betreffen, zu verstehen und umzusetzen. Die Umsetzung der Rechtsvorschriften auf Unternehmensebene stellt im Gastgewerbe offensichtlich ein erhebliches Problem dar.

Auf europäischer Ebene fallen die Arbeitskräfte in den Geltungsbereich der Rahmenrichtlinie 89/391/EWG. Diese verpflichtet die Arbeitgeber, die Gefahren

zu evaluieren und für die Gesundheit und Sicherheit aller Mitarbeiter am Arbeitsplatz Sorge zu tragen.

Es gibt kaum politische Maßnahmen, die speziell für das Gastgewerbe erarbeitet wurden. Jedoch haben einige politische Maßnahmen wie z. B. die Grundsätze der Gefährdungsbeurteilung und der Überwachung kritischer Kontrollpunkte (HACCP-Grundsätze) sowie das Rauchverbot dazu geführt, dass staatliche Einrichtungen und Anbieter von Präventionsdiensten ihr Augenmerk verstärkt auf dieses Gewerbe richten. In einigen Fällen führte dies zur Einführung weiterer Sicherheits- und Gesundheitsschutzmaßnahmen.

Im Jahr 2004 unterzeichneten die Europäische Föderation der Gewerkschaften des Lebens-, Genussmittel-, Landwirtschafts- und Tourismussektors und verwandter Branchen (EFFAT) und der Dachverband der Hotels, Restaurants und Cafés in Europa (Hotrec) eine gemeinsame Erklärung mit dem Titel „Initiative zur Verbesserung der sozialen Verantwortung der Unternehmen (SVU) im Gastgewerbe“.

In diesem Dokument werden folgende Themen behandelt:

- Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung: Die Unternehmen sollten Politiken gegen Diskriminierung bei der Einstellung sowie in Bezug auf Lohn, Beförderung, Schulung und Kündigung entwickeln.
- Arbeitsbedingungen und Arbeitsorganisation: Die Unternehmen sollten für „Job-Splitting“, Gleitzeit und andere Formen einer flexiblen Gestaltung der Arbeitszeit aufgeschlossen sein. Darüber hinaus sollten sie sich bemühen, Saisonarbeiter von einer Saison zur nächsten wieder einzustellen, um für Stabilität und Kontinuität zu sorgen.
- Angemessener Lohn: Das Prinzip der Nichtdiskriminierung sollte im Hinblick auf alle Lohnniveaus angewendet werden. Die Unternehmen sollten nichtfinanzielle, „familienfreundliche“ Anreize in Betracht ziehen, wie z. B. Tagesstätten für Kinder.
- Berufsausbildung, Fortbildung und lebenslanges Lernen: Ausbildung sollte die „Professionalisierung“ und die Beschäftigungsfähigkeit von Arbeitnehmern erhöhen. Die Unternehmen sollten, wann immer dies wirtschaftlich und sozial machbar ist, mehr Lehr- und Ausbildungsstellen anbieten.
- Gesundheit und Sicherheit: Die politischen Maßnahmen sollten unter Einbeziehung der Arbeitnehmer erarbeitet werden. Ferner sollten die Unternehmen Programme entwickeln, die auf die besonderen Probleme in dieser Branche abheben.
- Umstrukturierung: Die Arbeitnehmer und ihre Vertreter sollten regelmäßig über die Lage des Unternehmens informiert und über geplante Umstrukturierungsmaßnahmen unterrichtet und dazu konsultiert werden. Dadurch sollen mögliche negative Auswirkungen auf die Beschäftigung verhindert oder zumindest beschränkt und jede Beeinträchtigung des Verhältnisses zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer vermieden werden.

Arbeitsbedingungen

Die Arbeit im Gastgewerbe ist vielfältig, die Literatur zum Thema Sicherheit und Gesundheitsschutz befasst sich jedoch in erster Linie mit den Gefahren bei der Arbeit in Küchen und, in geringerem Maße, mit dem Bedienungspersonal. Hilfstätigkeiten wie Reinigung und Warenlieferungen sind nur selten Gegenstand wissenschaftlicher Berichte. Darüber hinaus sind die Arbeitnehmer physischen und psychosozialen Gefahren ausgesetzt, die u. a. im Zusammenhang mit sozialen Risiken und langen Arbeitszeiten stehen.

In dieser Branche herrschen ungewöhnliche Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen im Hinblick sowohl auf die Arbeitszeiten als auch auf die Art der Arbeitsverträge. Grundsätzlich wird im Gastgewerbe eine größere Flexibilität hinsichtlich Arbeitsbedingungen und -zeiten verlangt. Zwischen 1995 und 2000 war eine erhebliche Verschlechterung der Arbeitsbedingungen zu beobachten, vor allem hinsichtlich psychosozialer Risiken wie ergonomische Belastungen, Arbeitsanforderungen, Arbeitszeiten und Selbstbestimmung am Arbeitsplatz.

Das Gastgewerbe unterliegt einem raschen Wandel, da neue Technologien auf den Markt kommen und sich die Anforderungen der Kunden verändern. Hinter diesem Wandel stehen zahlreiche, vielfältige Ursachen, darunter soziologische Veränderungen wie die Diversifizierung der Haushalte und die unterschiedlichen Rollen, die Menschen heutzutage gleichzeitig erfüllen, demografische Veränderungen wie die alternde Gesellschaft sowie wirtschaftliche Veränderungen wie Zusammenschlüsse, Umstrukturierungen und der freiere Verkehr von Arbeitnehmern und Ressourcen.

Die größten Gefahren für Arbeitnehmer im Gastgewerbe sind:

- körperliche Belastungen u. a. durch langes Stehen, starre Arbeitshaltung, Heben, Tragen und wiederholte Bewegungen, häufig in Kombination mit anderen ungünstigen Faktoren wie einer unzureichenden Arbeitsplatzgestaltung;
- hohe Lärmbelastung: Etwa 29 % der Arbeitnehmer in diesem Gewerbe sind Lärm ausgesetzt und mehr als 4 % sind der Auffassung, dass dies eine Gefahr für ihre Gesundheit darstellt;
- heiße oder kalte Arbeitsumgebungen, insbesondere die Kombination hoher Temperaturen mit Luftzug, offenen Türen, abwechselndes Arbeiten in warmen und feuchten bzw. kalten Umgebungen wie Lagerräumen;
- Schnittverletzungen und Verbrennungen;
- Ausrutschen, Stolpern und Fallen auf nassen und rutschigen Böden oder über Hindernisse sowie Stürze aus größerer Höhe;
- Gefahrstoffe, z. B. häufig verwendete Reinigungsmittel oder biologische Arbeitsstoffe in Lebensmitteln.

Die größten psychosozialen Risikofaktoren sind:

- Arbeitszeiten: Die Branche ist gekennzeichnet durch lange Schichten sowie unregelmäßige und ungewöhnliche Arbeitszeiten; ein Großteil der Arbeit wird geleistet, wenn andere Menschen nicht arbeiten;
- Probleme bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie, insbesondere angesichts der unvorhersehbaren Arbeitszeiten, der langen Arbeitstage und der mangelnden Selbstbestimmung am Arbeitsplatz;
- hohe Arbeitsbelastung und starker Zeitdruck: Etwa 75 % der Beschäftigten geben an, mit hohem Arbeitstempo zu arbeiten, 66 %

müssen unter großem Zeitdruck arbeiten und etwa 48 % geben an, nicht genügend Zeit zu haben, um ihre Arbeit zu erledigen (!);

- geringe Selbstbestimmung am Arbeitsplatz: Sehr häufig werden monotone Tätigkeiten ausgeführt, die wenig Raum für Kreativität und Eigeninitiative lassen;
- Umgang mit Kollegen und Vorgesetzten: Mangelnde Unterstützung kann den Arbeitsstress verstärken; etwa 70 % der Arbeitskräfte haben das Gefühl, ihre Kollegen um Unterstützung bitten zu können, während nur 53 % glauben, ihre Vorgesetzten um Hilfe bitten zu können (!);
- der ständige Kontakt mit Kunden kann einen Stressfaktor darstellen und im schlimmsten Fall Belästigung oder sogar Gewalt mit sich bringen;
- mangelnde allgemeine und berufliche Bildung: Die Arbeitsplätze verlangen zum Teil keine formale allgemeine Bildung und nur geringe berufliche Ausbildung und Erfahrung; die Arbeitnehmer sind für ihre Tätigkeiten nicht immer gut ausgebildet, was wiederum einen Stressfaktor darstellen kann.

Fallstudien

Die Fallstudien betreffen in erster Linie die praktische Prävention der für die Arbeitnehmer in diesem Gewerbe bestehenden Gefahren. In dem Bericht werden 18 praktische Maßnahmen auf Arbeitsplatzebene beschrieben und die Einbeziehung, Motive und Ziele der teilnehmenden Gruppen dargestellt. Ferner werden die Ergebnisse, Nebenwirkungen, Erfolgsfaktoren und Probleme erörtert. Bei der Auswahl der Fallstudien wurde Wert darauf gelegt, die unterschiedlichen Gefahren und vielfältigen Arbeitsumgebungen im Gastgewerbe aufzuzeigen. Hierzu gehören nicht nur Restaurants und Hotels, sondern auch Schulkantinen, Klubs und Bars.

Eine erfolgreiche Risikoprävention umfasst die folgenden Faktoren:

- gute Gefährdungsbeurteilung: Die vorherige Ermittlung von Gefahren ist wichtig, um sicherstellen zu können, dass die richtigen Faktoren in Angriff genommen werden;
- die Einbeziehung der Arbeitnehmer soll gewährleisten, dass alle Faktoren ermittelt und die erforderliche Unterstützung für eine erfolgreiche Durchführung von Präventionsmaßnahmen gegeben ist;
- Engagement der Unternehmensführung;
- erfolgreiche Partnerschaften für die Einleitung groß angelegter Initiativen auf regionaler, nationaler oder sektoraler Ebene: Um den Erfolg derartiger Projekte sicherzustellen, müssen alle Interessengruppen einbezogen werden;
- die richtige Schulung;
- ein umfassendes Konzept mit unterschiedlichen Formen von Maßnahmen, das zum Gesamterfolg jeder einzelnen Maßnahme beitragen kann.

Weitere Informationen über Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit im Gastgewerbe sind auf der folgenden Website verfügbar: <http://osha.europa.eu/sector/horeca/>

Weitere Informationen über Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit im Horeca-Gewerbe in Belgien, Deutschland, Luxemburg und Österreich sind verfügbar unter: http://www.beswic.be/good_practice/sector_horeca; <http://www.bgn.de>; <http://www.itm.lu/brochures/brochure-lextra/brochure-lextra>; <http://www.arbeitsinspektion.gv.at/Al/default.htm>

(!) Parent-Thirion, A. et al., *Vierte Europäische Erhebung über die Arbeitsbedingungen, 2005*, Europäische Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen (Eurofound) 2007.

Europäische Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz

Gran Vía, 33, E-48009 Bilbao

Tel.: (+ 34) 94 479 43 60, Fax: (+ 34) 94 479 43 83

E-Mail: information@osha.europa.eu

