

NGG Hauptverwaltung | Haubachstr. 76 | 22765 Hamburg

Ausschuss für Tourismus
des Deutschen Bundestages

Per E-Mail an:
tourismusausschuss@bundestag.de

Hamburg, 30.09.2025

**Betreff: Stellungnahme zur Sachverständigenanhörung des Ausschusses für
Tourismus des Deutschen Bundestages am 15. Oktober 2025**

Sehr geehrte Vorsitzende des Tourismusausschusses Frau Abgeordnete Karliczek,
sehr geehrte Ministerialrätin Frau Dr. Heegewaldt,
sehr geehrte Mitglieder des Tourismusausschusses,

gerne nehme ich zu den von Ihnen mit Schreiben vom 18. September 2025 übermit-
telten Fragen Stellung. Für Rückfragen stehe ich Ihnen gerne jederzeit zur Verfügung.

▪ **Verfügbarkeit und Anwerbung von Fach- und Arbeitskräften:**

Das Gastgewerbe ist als Beschäftigungsfeld für Menschen mit Migrationshintergrund
von großer Bedeutung. Nach Daten des Statistischen Bundesamtes hatten 2023 mehr
als die Hälfte (54 Prozent) aller abhängig Beschäftigten in der Gastronomie und rund
40 Prozent im Beherbergungsgewerbe eine Migrationsgeschichte (Statistisches Bun-
desamt, PM Nr. N008 vom 27. Februar 2025).

Um den Mangel an Fachkräften auszugleichen, ist ein erleichterter Zugang zum Ar-
beitsmarkt für ausländische Fachkräfte eine bekannte und wiederkehrende Forderung
der Arbeitgeber im Gastgewerbe.

Der Dehoga, als einer der Branchenverbände im Gastgewerbe, setzt darauf, dass
durch eine Reform des Einwanderungsgesetzes mehr „gezielte Erwerbsmigration aus
Drittstaaten“ ermöglicht wird ([Zeit online, 19.01.2023](#)). Inwieweit sich die Fachkräf-
testrategie auf die Beschäftigung im Gastgewerbe auswirkt, kann zum aktuellen Zeit-
punkt noch nicht hinreichend beurteilt werden.

Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten
Hauptverwaltung
Haubachstr. 76, 22765 Hamburg
Tel.: 040 380 13 138
Fax: 040 380 13 170
Mail: gastgewerbe@ngg.net

Geschäftsführender Hauptvorstand:
Guido Zeitler (Vorsitzender)
Freddy Adjan
Claudia Tiedge

Landesbank Hessen-Thüringen
IBAN: DE44 5005 0000 0001 0302 20
BIC: HELADEFXXX

www.ngg.net

Im Rahmen seiner eigenen Aktivitäten legt auch der Bundesverband der Systemgastronomie schon länger einen Fokus darauf, gezielt Menschen aus Drittstaaten als Beschäftigte zu gewinnen. Für seine Mitgliedsunternehmen hat der Branchenverband u. a. einen Leitfaden zu Fragen von „Beschäftigung und Ausbildung von Asylbewerbern und Geduldeten“ erstellt (BdS o. J.a).

Das Gastgewerbe stellt einen wichtigen Einstieg in den Arbeitsmarkt dar, da auch Tätigkeiten angeboten werden, die ohne formale bzw. anerkannte Ausbildung oder mit niedrigen Qualifikationen zugänglich sind. Studien zeigen, dass es gerade auch jungen Menschen ohne Abschluss Chancen auf Beschäftigung und Integration in den Arbeitsmarkt bietet.

Denn im Vergleich mit anderen Branchen ist das formale Qualifikationsniveau der Beschäftigten im Gastgewerbe niedrig. Nur etwas mehr als die Hälfte der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (54 Prozent) hat einen qualifizierten Berufsabschluss - also eine anerkannte Ausbildung (48 Prozent) oder einen akademischen Abschluss (6 Prozent). Zum Vergleich: in einigen Industriebranchen des Ernährungsgewerbes beträgt dieser Wert mehr als 80 Prozent (Stracke/Homann, Branchenanalyse Getränkeindustrie, 2023).

Nach Teilbranchen betrachtet zeigt sich, dass vor allem viele Un- und Angelernte in der Gastronomie arbeiten. Dort haben lediglich 44 Prozent einen qualifizierten Berufsabschluss, im Beherbergungsgewerbe liegt dieser Wert bei 68 Prozent und im Cateringbereich bei 65 Prozent (Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Arbeitsmarkt in Zahlen, Stichtag 30.6.2022; eigene Berechnung).

Vergleicht man die Daten zum Berufsabschluss der Beschäftigten zwischen 2013 und 2022, so fällt einerseits auf, dass der Anteil der Beschäftigten ohne Berufsabschluss von 18 auf 23 Prozent angestiegen ist. Im Jahr 2022 gab es im Gastgewerbe rund 80.400 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte ohne Berufsabschluss mehr als vor gut zehn Jahren.

Andererseits zeigt sich ein leichter Akademisierungstrend: Der Anteil der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten mit Fach- oder Hochschulabschluss ist von drei 3 Prozent im Jahr 2013 auf 6 Prozent im Jahr 2022 angewachsen (+41.300). Bei Beschäftigten mit anerkannter Berufsausbildung beträgt die Zunahme im gleichen Zeitraum 58.600, der Anteil hat sich mit 48 Prozent nur unwesentlich verändert (Schmid/Stracke, Branchenanalyse Gastgewerbe 2023, S. 44-45).

„Traditionell“ ist das Gastgewerbe bereits eine Branche mit einem der höchsten Anteile an Beschäftigten mit ausländischem Pass. Im Jahr 2022 lag ihr Anteil bei 38 Prozent (Schmid/Stracke, Branchenanalyse Gastgewerbe, 2023, S. 57). Zehn Jahre zuvor waren es noch 24 Prozent (Maack et al., Die Zukunft des Gastgewerbes, 2013, S. 66).

Nach der Beschäftigtenstatistik der Bundesagentur für Arbeit wurden vor allem in den Jahren vor der Corona-Pandemie verstärkt Beschäftigte mit ausländischem Pass eingestellt:

Allein zwischen 2012 und 2019 hat die Zahl der ausländischen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im Gastgewerbe um 82 Prozent auf insgesamt 387.000 zugenommen. Die Statistik gibt jedoch keine Auskunft darüber, ob die Personen in Deutschland geboren sind oder vorher im Ausland gelebt haben. Rein statisch waren demnach 79 Prozent der rund 220.000 zwischen 2012 und 2019 neu eingestellten sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten, Menschen mit ausländischem Pass (Schmid/Stracke, Branchenanalyse Gastgewerbe, 2023, S. 57).

Von den rund 80.800 zwischen 2021 und 2022 wieder aufgenommenen sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnissen entfallen rund 57.000 auf ausländische Beschäftigte (71 Prozent). In den Industriebranchen des Ernährungsgewerbes

liegt die Quote in der Regel bei unter 10 Prozent (Stracke/ Homann, Branchenanalyse Getränkeindustrie, 2023).

Im Rahmen der Expert*innen-Interviews zu unserer Gastro-Studie aus dem Jahr 2023 wurde deutlich, dass in den meisten Betrieben des Gaststättengewerbes Fachkräfte arbeiten, die in der Regel über dem Mindestlohn vergütet werden. Zudem gibt es eine ganz Reihe einfacher Tätigkeiten im Niedriglohnbereich (wie Reinigung, Hilfstätigkeiten in der Küche etc.), die zum Teil als Werkvertrag vergeben werden (z. B. in Hotels) und häufig mit nicht-deutschsprachigen Beschäftigten besetzt werden.

Bezugnehmend auf die Erwerbsmigration aus Drittstaaten erleben wir seit einigen Jahren einen Trend, der uns besorgt. Auch wenn angeworbene Kolleg*innen von deutschen Unternehmen gesucht und gefunden werden, sind sie vor falschen Versprechungen und ausbeuterischen Strukturen nicht geschützt. Davon betroffen sind neben den migrantischen Beschäftigten aus der EU auch Beschäftigte aus Drittstaaten, die gezielt für einzelne Arbeitsplätze oder Branchen, wie bspw. dem Gastgewerbe, oder zur Ausbildung angeworben werden. Nicht selten werden Arbeitskräfte durch irreführende und gezielt täuschende Versprechen unseriöser Rekrutierer angeworben. Das muss sich ändern.

So werden zunehmend junge Menschen aus Vietnam mit dem Versprechen, eine qualitativ hochwertige Ausbildung im Gastgewerbe in Deutschland zu erfahren, angeworben und ausgebeutet. Die uns bekannten Fälle handeln von rechtlich klar unzulässigen Knebelverträgen, die zwischen Betrieb, Auszubildenden und Arbeitgeberverband abgeschlossen werden, mit dem Regelungsgegenstand, dass der oder die Auszubildende bei Vertragsauflösung eine vorher definierte „Pfandzahlung“ zu leisten hat. Bis zum Beginn ihrer Ausbildung sehen sich viele dieser jungen Menschen somit gezwungen, professionelle Vermittler mit Summen in Höhe mehrerer tausend Euro zu bezahlen. Diese Praxis wurde unlängst arbeitsgerichtlich für unzulässig erklärt.

Auch berichten uns vermehrt Berufsschulen von einer fehlenden sprachlichen Basisqualifikation. Betroffene Auszubildende wiederum beklagen immer wieder massive Überschreitungen der täglichen Höchstarbeitszeit oder die Nichteinhaltung der Rahmenausbildungspläne.

Um in diesem Zusammenhang auf mögliche Regelungsansätze zu schauen, sei hier die rumänische Gesetzgebung exemplarisch erwähnt, die sich aus den negativen Erfahrungen entwickelt hat, die Beschäftigte aus dem EU-Ausland in der deutschen Fleischindustrie machen mussten.

Bestandteile des rumänischen Gesetzes sind beispielsweise:

- Alle grenzüberschreitend tätigen Unternehmen müssen zertifiziert und vom Arbeitsministerium akkreditiert werden. Sie werden regelmäßig auf ihre Seriosität, ihre wirtschaftliche Basis/Kreditwürdigkeit, ihre Zuverlässigkeit als Arbeitgeber geprüft.
- Die Vermittlung darf gegenüber dem Arbeitnehmer nur kostenlos erfolgen.
- Die Zwischenschaltung weiterer Dienstleistungsanbieter ist verboten.
- Der Arbeitsvermittler ist verpflichtet, den Arbeitnehmer*innen vor der Abreise schriftlich abgeschlossene Arbeitsverträge in der Sprache des Gastlandes sowie in der Muttersprache zur Verfügung zu stellen.
- Arbeits- und Vermittlungsverträge müssen unter anderem folgende Angaben enthalten:

- Die Tätigkeit, die vom Arbeitnehmer ausgeübt werden soll, Einstellungs- und Kündigungsbedingungen, Arbeitszeiten, Informationen zum Brutto- und Nettogehalt, die Höhe des Stunden-/Monatslohns, Informationen über Gehaltszuschläge, Überstundenvergütung usw., die jährliche Minstdauer des bezahlten Arbeitsurlaubs.
- Informationen zum Arbeitsschutz und allgemeinen Arbeitsbedingungen.
- Informationen über die Unterbringung während der Ausübung der Tätigkeit im Ausland.

Für uns steht zusammenfassend fest, dass das Gastgewerbe eine Branche ist, die wie kaum eine andere Branche Menschen mit Migrationshintergrund eine Chance auf einen Einstieg in den ersten Arbeitsmarkt bietet.

Gerade mit Blick auf das gezielte Anwerben von Beschäftigten aus Drittstaaten bedarf es aber einer nationalen Strategie und gesetzlichen Regelungen, die Ausbeutung von Beschäftigten mit Migrationshintergrund einschränkt. Dazu gehört aus unserer Sicht auch die Schaffung eines Verbandsklagerechtes für Gewerkschaften.

▪ **Arbeitszeitflexibilisierung:**

Die Bundesregierung hat in ihrem Koalitionsvertrag angekündigt, die Möglichkeit einer wöchentlichen anstatt einer täglichen Betrachtung der Höchstarbeitszeit im Einklang mit der europäischen Arbeitszeitrichtlinie (2003/88/EG) zu schaffen. Die wesentlichen Regelungen der Richtlinie sind die tägliche Ruhezeit von elf Stunden bei einer regelmäßigen wöchentlichen Höchstarbeitszeit von 48 Stunden, die zeitweise sogar auf 73,5 Stunden in der Woche ausgedehnt werden kann.

Im Kern zielt die Forderung darauf ab, den Achtsturentag als Norm abzuschaffen und tägliche Arbeitszeiten von über zwölf Stunden zu ermöglichen. Verwiesen wird dabei auch auf die angeblichen Wünsche der Beschäftigten nach flexiblen Arbeitszeiten.

Nach Abzug der Mindestruhezeit von 11 Stunden und der entsprechenden Ruhepause von 45 Minuten ist eine tägliche Höchstarbeitszeit von 12 Stunden und 15 Minuten zulässig.

Mit solch langen Arbeitstagen würden wir die Fachkräfte, die wir so dringend brauchen, schlicht verheizen.

Nach der aktuellen Auswertung des DGB-Index Gute Arbeit entspricht eine Ausweitung der täglichen Höchstarbeitszeit nicht den Bedürfnissen der Beschäftigten:

Eine große Mehrheit von 72 Prozent möchte einen Arbeitstag von maximal acht Stunden.

95 Prozent der Befragten wünschen sich das Arbeitsende spätestens um 18 Uhr.

Besonders ausgeprägt ist der Wunsch nach klaren Grenzen bei Beschäftigten mit Kindern.

Im Jahr 2024 lag die durchschnittliche tarifliche Wochenarbeitszeit im Gastgewerbe in Deutschland bei 39,1 Stunden pro Woche (WSI-Tarifarchiv 03/2025, Tarifpolitischer Jahresbericht 2024, S. 17).

Die durchschnittliche tatsächliche Wochenarbeitszeit von Vollzeitbeschäftigten im Gastgewerbe liegt dagegen bei etwa 47,6 Stunden – und damit deutlich über der tariflich vereinbarten Arbeitszeit und deutlich über der Arbeitszeit in vielen anderen Branchen (BAuA, Arbeitszeiten im Gastgewerbe, 2018, S. 5).

In deutschen Hotels und Gaststätten leistete das Personal im vergangenen Jahr rund 21,6 Millionen Überstunden. Das hat das Pestel-Institut auf Basis einer Auswertung der Bundesagentur für Arbeit ermittelt. Die Wissenschaftler haben dabei bundesweite

Durchschnittswerte von Arbeitszeiten in der Gastronomie herangezogen. Demnach waren 53 Prozent aller in Deutschland geleisteten Überstunden in Hotels, Restaurants, Gaststätten und Biergärten unbezahlt (Gewerkschaft NGG, PM, 27.08.2025).

Von den in der Online-Umfrage 2022 im Rahmen der von der Gewerkschaft NGG in Auftrag gegebenen repräsentativen Branchenumfrage befragten Beschäftigten im Gastgewerbe in Vollzeit gaben rund 46 Prozent ebenfalls an, sehr oft bzw. oft Überstunden zu leisten. Bei den Teilzeitbeschäftigten und Minijobber*innen sind es jeweils 36 Prozent der Befragten, die häufig Überstunden leisten (wmp consult, Beschäftigtenbefragung im Gastgewerbe, 2022).

Seit der Einführung des Mindestlohns im Jahr 2015 gilt für geringfügig entlohnte Beschäftigung und im Gastgewerbe zwar allgemein eine Verpflichtung zur Aufzeichnung von Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit (nicht nur Überstunden).

Im Rahmen der geführten Interviews wurde allerdings darauf hingewiesen, dass Mehrarbeit immer wieder ein Weg ist, den Mindestlohn in der Praxis zu umgehen. In der Praxis bestünde zudem oft die Erwartung gegenüber Beschäftigten, unentgeltlich Mehrarbeit zu leisten.

In unseren Rechtsberatungen begegnen uns zudem immer wieder Fälle, in denen die Arbeitszeit gar nicht oder bewusst falsch aufgezeichnet wird.

Für hohe Belastungen und Unzufriedenheit bei den Beschäftigten sorgen laut der Umfrage Ansprüche der Arbeitgeber an Verfügbarkeit und Flexibilität.

Knapp ein Fünftel der Befragten hat angegeben, sehr oft bzw. oft aus der Freizeit heraus im Betrieb einzuspringen, wenn Ausfälle kurzfristig kompensiert werden müssen. Dieses Fehlverhalten der Arbeitgeber würde sich bei einer gesetzlichen Neuregelung nicht verbessern.

Die dünne Personaldecke sorgt zudem für Mehrbelastungen und Arbeitsverdichtung, im Arbeitsalltag sei es häufig schwierig, die Pausen einhalten zu können, wie ein Kommentar aus der Beschäftigtenbefragung 2022 unterstreicht:

„Ich habe bestimmt schon in über 20 Betrieben gearbeitet und in keinem einzigen sind Pausen eingeplant bzw. gegeben worden. Man arbeitet teilweise 14 bis 16 Stunden durch, ohne eine Pause gehabt zu haben. Teilweise bekommt man nichts zu essen oder man kann nur im Vorbeigehen sich einen Happen in den Mund stopfen, also man hat keine Zeit zum Essen. Teilweise ist es in manchen Betrieben so schlimm, dass man den ganzen Tag noch nicht einmal Zeit hat, auf die Toilette zu gehen.“

Über die Hälfte der Befragten unserer Branchenumfrage gab an, sich kürzere bzw. deutlich kürzere Arbeitszeiten „im Vergleich zu jetzt“ zu wünschen.

Dementsprechend landet der Punkt „lange Arbeitstage und Überstunden“ auf Platz 4 in der Rangliste der Dinge, die an der Arbeit im Gastgewerbe als belastend empfunden werden.

Diesem Wunsch steht allerdings oftmals die Notwendigkeit gegenüber, als Beschäftigte in der Niedriglohnbranche Gastgewerbe die Arbeitszeiten ausweiten zu müssen, um überhaupt ein ausreichendes Einkommen zu erhalten.

Neben der Länge der Arbeitszeit ist die Regelmäßigkeit ein wichtiger Aspekt, wenn es um die Planbarkeit für die Beschäftigten geht.

Unregelmäßige Arbeitszeiten werden vor allem von den Befragten aus der Gastronomie als anstrengend und wenig familienfreundlich empfunden, wie Kommentare aus der Beschäftigtenbefragung zeigen:

„Es braucht geregelte Arbeitszeiten, ohne kurzfristige Änderungen. Änderungen der Arbeitszeit/-tage sollten mindestens ein bis zwei Tage vor der Änderung bekannt geben werden, damit z. B. die Betreuung der Kinder geregelt werden (Kita, Schule etc.) kann.“

„Es sollte möglich sein, dass der Arbeitsplan mehr als zwei Tage vor Wochenbeginn aushängt, damit man wenigstens eine kleine Möglichkeit hat, sein Privatleben zu planen.“

Die beiden Kommentare aus der Beschäftigtenbefragung 2022 verdeutlichen einen wichtigen Punkt:

Für viele Befragte liegt der Kern des Problems nicht in den von anderen Branchen abweichenden Arbeitszeiten. Den Befragten ist bewusst, dass ein Job im Gastgewerbe Wochenendarbeit und Schichtdienste mit sich bringt.

Die Befragten weisen aber darauf hin, dass sich an der Ausgestaltung der Bedingungen etwas ändern müsse, die sich beispielsweise auf Wochenendzuschläge, verlässliche, möglichst langfristige Dienstplanregelungen oder die Einhaltung gesetzlich und tariflich geregelter Arbeitszeiten beziehen sollten.

Auswirkungen längerer Arbeitszeiten

Der Achtstundentag fußt auf Erkenntnissen aus der Arbeitsmedizin und längere Arbeitszeiten stressen Körper und Psyche. Beschäftigte haben dann häufiger Rücken- und Kreuzschmerzen, Schlafstörungen und sind regelmäßig erschöpft und niedergeschlagen.

Das Risiko für Herzinfarkte, Schlaganfälle und psychische Erkrankungen nimmt zu. Zudem steigt das Unfallrisiko nach der achten Stunde exponentiell an. Nach einer Arbeitszeit von 12 Stunden hat sich die Unfallrate im Vergleich zu acht Stunden um das Zweifache erhöht (BAuA, Arbeitszeit und gesundheitliche Auswirkungen, 2023, S. 7).

Eine Untersuchung zu den gesundheitlichen Belastungen und chronischen Erkrankungen bei Beschäftigten im Gastgewerbe aus dem Jahr 2018 kommt zu dem Schluss, dass die Betriebe im Gastgewerbe trotz aller vielfach untersuchten Missstände ihre „Gestaltungsspielräume“ nicht vollständig nutzen:

„Unsere Fallstudie zeigt die Relevanz eines kontinuierlichen Arbeits- und Gesundheitsschutzes im Betrieb, angefangen von angemessenem Schuhwerk und ergonomischen Hilfen bis zu den persönlichen Schutzausrüstungen beim Reinigen der Küchen. Dazu gehören Aufklärung, Unterweisung und Einübung. Ebenso unverzichtbar sind Konzepte des alterns- und altersgerechten Arbeitens. Dies betrifft den Zuschnitt und die Verteilung von Arbeitsaufgaben, die Arbeitsorganisation und die Arbeitszeiten“ (Hien, Wolfgang, Kellern - Das schafft keiner bis 67, 2018, S. 67).

Anders gesagt: Je stärker Arbeitszeiten und Arbeitsaufkommen an externe Bedingungen wie Gästeaufkommen, Saison und Stoßzeiten gebunden sind, umso wichtiger werden Aspekte von Arbeitsorganisation, Kompensationen und entlastenden Maßnahmen.

Aktuelle tarifpolitische Situation

Unser Sozialpartner Dehoga fordert seit Jahren eine Reform des Arbeitszeitgesetzes, die die Regelung einer Wochen-Höchstarbeitszeit statt einer Tages-Höchstarbeitszeit

und die Möglichkeit einer Ausweitung der täglichen Arbeitszeit auf bis zu zwölf Stunden vorsieht. Der Dehoga sieht in einer solchen Flexibilisierung eine notwendige Maßnahme gegen den Personalmangel in der Branche (Dehoga Bundesverband 2023).

Angesichts der bereits existierenden hohen Zahl an Überstunden, die im Gastgewerbe geleistet werden, der großen Unzufriedenheit und der Belastungen durch Überstunden, lange Arbeitstage, Zeitdruck und Stress bleibt es aus Beschäftigtensicht unklar, wie eine solche Flexibilisierung zu Entlastung, verbesserten Arbeitsbedingungen und attraktiven Arbeitsplätzen in der Branche beitragen soll.

Ob das Beispiel der Hochzeitsfeier, die mit ausreichend Personal gesetzeskonform durchgeführt werden kann oder der Reisebus, der unangekündigt plötzlich Übernachtungsgäste beibringt:

Unsere mit unserem Sozialpartner Dehoga abgeschlossenen Manteltarifverträge als auch unsere mit einzelnen Unternehmen abgeschlossenen Haustarifverträge beinhalten schon heute umfassende Flexibilisierungsmöglichkeiten, wie zum Beispiel Arbeitszeitkonten oder Regelungen zu kurzfristige Dienstplanänderungen.

Zur Wahrheit gehört aber auch, dass 9 von 16 Ländertarifverträgen durch unseren Sozialpartner Dehoga für „OT“-fähig erklärt wurden. Das heißt: Mitgliedsunternehmen des Dehoga dürfen ohne jede Begründung gegen die Regelungen der gemeinsam abgeschlossenen Tarifverträge verstoßen.

Das bedeutet, dass auch tarifliche Schutzregelungen oder Regelungen zur Flexibilisierung einfach ausgehebelt werden können.

Rund 75 % der gastgewerblichen Betriebe beschäftigten weniger als 10 Arbeitnehmer*innen. Dies erschwert die Gründung von Betriebsräten, nur ein kleiner Teil der Betriebe hat einen Betriebsrat. Die Einhaltung gesetzlicher Schutzvorschriften und tariflicher Regelungen ist also flächendeckend nicht gewährleistet.

In der Praxis werden Regelungen zur Lage der Arbeitszeit und Mehrarbeit meist vom Arbeitgeber getroffen, ohne Mitsprachemöglichkeit der Beschäftigten.

Die diskutierten Änderungen beim Arbeitszeitgesetz führen auch dazu, dass der Sinn von tariflichen Flexibilisierungsregelungen wie Arbeitszeitkonten hinterfragt und neu bewertet werden muss.

Wenn die Bundesregierung zudem eine steuerfreie Bezahlung von Mehrarbeitszuschlägen einführt, bedeutet das auch für das Gastgewerbe einen erheblichen Druck auf Auszahlung der dann steuerfreien tariflich geregelten Mehrarbeitszuschläge, die im Gastgewerbe bis zu 50 Prozent betragen.

Aufgrund der vom Dehoga in der Mehrzahl der Bundesländer ermöglichten „OT-Regelung“, kommen diese aber bisher nur selten zur Auszahlung.

Unsere Manteltarifverträge schützen vor einer Ausweitung der täglichen Arbeitszeit zu Gunsten einer wöchentlichen Arbeitszeit.

Angesichts der Tatsache, dass einzelne Länderverbände des Dehoga, wie z.B. Bremen und Rheinland-Pfalz aktuell die Verhandlung von Entgelttarifverträgen verweigern oder kein Angebot vorlegen ist damit zu rechnen, dass der Druck auf NGG steigen wird, unsere Manteltarifverträge aufzuweichen.

Der tarifpolitische Frieden in der Branche ist aus unserer Sicht massiv gefährdet.

Der Branche insgesamt würde eine Umstellung auf eine wöchentliche Betrachtung der Arbeitszeit massiv schaden. Die Attraktivität der Branche würde massiv beeinträchtigt. Unser Sozialpartner Dehoga vertritt mit seiner Forderung nach Einführung der Wochenarbeitszeit zudem nur einen Teil der Branche. Der größere Teil der Betriebe hingegen gehört keinem Verband an.

Außerdem verzeichnen wir z.B. in der Kettenhotellerie einen gegenläufigen Trend, nämlich durch Vereinbarungen zu planbaren und „zum Leben passenden“ Arbeitszeitregelungen attraktive Arbeitsbedingungen zu schaffen. Regelungen zu einer Verlängerung der täglichen Höchstarbeitszeit gehören ausdrücklich nicht dazu.

▪ Absenkung der Mehrwertsteuer auf Speisen in der Gastronomie auf 7 %

Die Gewerkschaft NGG lehnt die Steuersatzsenkung ab.

Die staatlichen Einnahmen sinken durch diese Maßnahme pro Jahr um rund 4 Milliarden Euro (ca. -2 Mrd. Bund, - 1,9 Mrd. Länder, -80 Mill. Kommunen) und stehen entsprechend nicht mehr für die sozialstaatliche Aufgabenerfüllung zur Verfügung.

Dass es keinen Abbau sozialstaatlicher Leistungen geben darf, steht für NGG außer Frage. Deshalb wendet sich NGG entschieden gegen alle Versuche, durch Leistungskürzungen den Druck auf Menschen zu verschärfen, die auf Transfereinkommen angewiesen sind.

Eine Ende September veröffentlichte Studie des Ifo-Instituts zu Veränderungen im „Sozialtransfersystems“ zeigt, dass selbst ein radikaler Sozialstaatsumbau oder korrekter gesagt: Sozialstaatsabbau, durch eine tlw. massive Reduzierung der Bürgergeld- bzw. Wohngeldzahlungen und nach einer längeren „Umbauphase“ maximal Mehreinnahmen von 4,7 Mrd. Euro pro Jahr bringen könnte.

Warum an dieser Stelle sowohl die Einnahmeausfälle durch die Steuersenkung als auch die potenziellen Mehreinnahmen durch massive Transfer-Einkommenskürzungen für die Ärmsten Erwähnung finden, hat mit der speziellen Branche der Gastronomie zu tun:

Rund 50 Prozent aller Beschäftigten im Gastgewerbe arbeiten im Niedriglohnbereich (Tageskarte, 08.02.2024), sind also tendenziell auf aufstockende Leistungen des Sozialstaates, auf Wohngeld, angewiesen.

Diese Beschäftigten werden nun aus zwei Richtungen „in die Zange“ genommen:

Der Staat dringt auf sozialstaatliche Leistungskürzungen, die Arbeitgeber des Gaststättengewerbes sind gleichzeitig nicht willens, ihre Löhne aus den zusätzlichen Profiten zu erhöhen, die ihnen die Steuersenkung bringt.

So haben Vertreter*innen von Arbeitgeberseite des Gastgewerbes öffentlich mehr als deutlich gemacht, dass sie nicht beabsichtigen, ihre Mehreinnahmen aus der Steuersenkung an ihre Beschäftigten oder die Verbraucher*innen weiterzugeben.

Sie werden in die Taschen der Arbeitgeber des Gaststättengewerbes fließen, deren bei Statista (Gastgewerbe: Umsatz nach Betriebsart bis 2023 Statista) zuletzt veröffentlichte Umsatzzahlen für 2023 weit über dem Vor-Corona-Jahr 2019 liegen (Abbildung 1).

An dieser Stelle sei noch einmal auf die Weigerung der Dehoga-Landesverbände Bremen und Rheinland-Pfalz verwiesen, überhaupt über eine Erhöhung der Entgelte verhandeln zu wollen.

Zwar sind zwischenzeitlich die Preise für einige Agrarprodukte gestiegen und tlw. wieder gesunken, allerdings sind sie im Saldo nicht annähernd in dem Umfang gestiegen, wie nun Steuersenkungen angekündigt sind.

Daneben wirft die Steuersenkung mit Blick auf das Steueränderungsgesetz 2025 noch eine andere Frage auf:

So verursacht die sogenannte „bargeldintensive Branche“, zu der insbesondere die Gastronomie zählt, laut Bundesrechnungshof in Deutschland jährliche Steuerschäden von mindestens 15 Milliarden Euro. Der gesamtwirtschaftliche Schaden einschließlich hinterzogener Sozialabgaben wird noch bei viel höheren zweistelligen Milliardenbeträgen pro Jahr liegen. Dem ist nur dadurch zu begegnen, dass – wie im Koalitionsvertrag

festgelegt – eine allgemeine Registrierkassenpflicht eingeführt wird. Dass diese nicht im Steueränderungsgesetz 2025 vorgesehen ist, ist aus Sicht der NGG unverständlich.

Ergänzend sei darauf verwiesen, dass das mit der Rückführung der Mehrwertsteuer auf aktuell 19 Prozent prognostizierte Betriebsterben nicht eingetreten ist.

Für 2024 gab es im Gesamtjahr 50.865 Neugründungen im Gastgewerbe, dem gegenüber stehen 48.651 Abmeldungen.

Die Anzahl der Gewerbeanmeldungen hat sogar das letzte Vor-Corona-Jahr 2019 übertroffen. Damals gab es im Übrigen auch schon mehr Abmeldungen als Anmeldungen. In 2025 gab es im ersten Halbjahr 27.902 Neugründungen und 25.254 Abmeldungen.

Im Beherbergungsgewerbe gab es 2024 3.362 Neugründungen und 3.297 Betriebsaufgaben. In 2025 gab es im ersten Halbjahr 1.820 Neugründungen und 1.635 Betriebsaufgaben.

Diese Zahlen wurden von unserem Sozialpartner Dehoga unlängst im aktuellen Zahlenspiegel veröffentlicht und zeigen, dass der Glaube an die Zukunftsfähigkeit der Branche durchaus gegeben ist.

▪ Bürokratieabbau

Die Allergenkennzeichnung ist für die Sicherheit der Gäste unverzichtbar.

Ebenso auch eine strikte Einhaltung und Kontrolle der HACCP-Richtlinien.

Viele der vorgeschriebenen Kontrollen ließen sich allerdings digital dokumentieren und rechtssicher aufbewahren, ohne Einbußen bei Sicherheit und Nachverfolgbarkeit.

Hier ist der Gesetzgeber gefordert, die Digitalisierung konsequent auszubauen.

Die von einzelnen Arbeitgeberverbänden oft kritisierte Verpflichtung zur Arbeitszeitdokumentation ist aus unserer Sicht eine Scheindebatte.

Neben der klaren rechtlichen Verpflichtung durch den europäischen Gerichtshof (EuGH) als auch zuletzt durch das Bundesarbeitsgericht (BAG) lassen die Mindestlohngesetzgebung und die Regelungen des Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetzes keine andere Betrachtung zu.

Schon heute ist zur korrekten Entgeltberechnung eine Erfassung der geleisteten Arbeitszeit und der anfallenden Mehrarbeit selbstverständlich.

Zur Wahrheit gehört aber auch hier, dass gerade im Gastgewerbe immer wieder Arbeitszeiten und Mehrarbeit falsch erfasst werden oder zu Gunsten von steuerfreien Zuschlägen falsch zugeordnet werden.

Die Rückkehr der Stechuhr ist eine unbegründete Befürchtung.

Die digitale Erfassung der Arbeitszeit, beispielsweise über Kassensysteme, ist eine lange geübte Praxis. Hier geht unsere Branche voran. Auch unser Sozialpartner Dehoga berät seine Mitgliedsunternehmen in der Umsetzung schlanker und digitaler Modelle.

Bei der Diskussion um den Bürokratieabbau muss sichergestellt werden, dass Regelungen und Gesetze, die dem Schutz der Beschäftigten dienen, wie z.B. das Arbeitszeitgesetz, nicht erfasst werden.

▪ Investitionsverhalten und -hemmnisse

Der Hotelinvestmentmarkt in Deutschland und das Transaktionsvolumen übertreffen im ersten Halbjahr 2025 deutlich das Niveau der Vorjahre. Vor allem großvolumige Einzeltransaktionen trieben diese Entwicklung voran (Hogapage, 25.07.2025).

Nach Angaben von Colliers International Deutschland GmbH erreichte der deutsche Hotelinvestmentmarkt im ersten Halbjahr 2025 ein Transaktionsvolumen von rund 830 Millionen Euro. Damit wurde ein deutlich besseres erstes Ergebnis erzielt als im Vergleichszeitraum der Jahre 2022 (784 Millionen Euro) und 2023 (369 Millionen Euro). „Der Markt setzte damit seine Erholung fort und verzeichnete den höchsten Halbjahreswert seit Beginn der Zinswende“, heißt es von Colliers.

Mit einem Anteil von 8 Prozent am gesamten gewerblichen Investitionsvolumen übertrafen Hotelinvestments die Vorjahre deutlich. Insbesondere das zweite Quartal 2025 stach mit einem Volumen von rund 546 Millionen Euro hervor – ein Anstieg von 92 Prozent gegenüber dem ersten Quartal und das stärkste Quartalsergebnis seit Q2 2021.

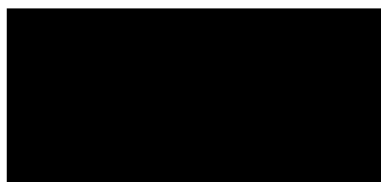
Als Hemmnisse in der Gesamtbranche Gastgewerbe erweist sich allerdings die schwierige gesamtwirtschaftliche Lage in Deutschland. Dies mindert die Bereitschaft zu Investitionen in Teilen der Branche.

▪ **Nachhaltigkeit und Qualitätssicherung des Angebots**

Im Bereich Nachhaltigkeit sehen wir die Branche gut aufgestellt. Insbesondere in der Kettenhotellerie gehören die Reduzierung von Energie- und Wasserverbrauch sowie Lebensmittelabfällen, der Einsatz wiederverwendbarer Produkte, die Reduzierung aggressiver Reinigungsmittel, die Förderung der Kreislaufwirtschaft und Mülltrennung und die Sicherstellung einer transparenten und nachhaltigen Lieferkette zur gelebten Praxis. Die Digitalisierung zur Steigerung der Effizienz und Erleichterung von Arbeitsabläufen gehören ebenfalls hierzu.

Zur Nachhaltigkeit gehört aber auch eine soziale Verantwortung. Das Gastgewerbe als eine Branche, die für unsere Gesellschaft unverzichtbar und ein wichtiger regionaler und ortsgebundener Arbeitgeber ist, muss aus Sicht der NGG für gute und verlässliche Einkommens- und Arbeitsbedingungen sowie Mitbestimmung eintreten. Nur hierdurch erreichen wir eine hohe Zufriedenheit der Beschäftigten, werden für neue Fach- und Arbeitskräfte attraktiv und sichern so dauerhaft die Qualität des Angebots.

Mit freundlichen Grüßen



Mark Baumeister
Referatsleiter Gastgewerbe
Gewerkschaft Nahrung- Genuss- Gaststätten