

## Arbeitssituation von Spielhallenmitarbeiterinnen und -mitarbeitern

### Vorweg zu meiner Person:

Ich bin Gewerkschaftssekretär im Fachbereich Finanzdienstleistungen NRW und betreue unter anderem Spielbanken und Spielhallenbeschäftigte.

Grundsätzlich gilt, es sind nicht alle schlecht!

Schwierigkeiten bereiten verdi vor allem die kleineren Betreiber mit einer bis zu zehn Spielstätten

	Spielhallenstandorte	Spielhallenkonzessionen	Spielhallenkonzessionen pro Standort
01.01.2006	7.860	10.189	1,3
01.01.2008	7.708	10.549	1,37
01.01.2010	8.565	12.597	1,47
01.01.2012	9.333	14.902	1,6
01.01.2014	9.156	14.950	1,63

### Umsatz

2006 bei 2,1 Milliarden

2014 bei 4,86 Milliarden

### Zahl der Raubüberfälle:

Von 2006 bis 2014 mehr als verdreifacht.

Man kann im Schnitt von 3 MA pro Spielhalle ausgehen, das wären dann 2016 weit mehr als 45.000 Beschäftigte gewesen.

Über 95 % der Beschäftigten sind Frauen, viele alleinerziehend und in Teilzeit.

## **Zu den Arbeitsbedingungen bei den „Kleinen“**

Stundenlohn bei 8,50 bis 9 Euro, bei den „Guten“ bis zu 13 €.

40 Std/5 Tage bei roulierendem 7-Tage-System.

20 Tage Urlaub (gesetzlicher Anspruch, BurlG).

Schichtzulagen in der Regel nur für Sonntags- und Feiertagsarbeit, entgegen dem häufig verbreiteten Irrglauben muss der Arbeitgeber keine Zulagen zahlen, nur wenn er zahlt sind sie steuerfrei.

Nachtzuschläge werden sehr oft nicht gezahlt.

Viele Mitarbeiter machen Überstunden um ein akzeptables Gehalt zu erreichen.

Stundenzettel

Einige Betreiber verlangen die Arbeit auf Abruf, eine zusammenhängende, frei verfügbare Freizeit ist somit kaum gegeben. In einigen Fällen wurde/wird das Arbeitszeitgesetz ständig verletzt.

Gerade bei den Kleinen gibt es meistens keine psychologische Betreuung nach Überfällen!

## **Was macht die Arbeit schwer?**

In kleineren Einheiten ist oft nur eine Mitarbeiterin anwesend, d.h. Kassenbox, Gäste bedienen, sauber machen, muss die Kollegin alleine machen.

Durch die räumlichen Gegebenheiten und dadurch dass es keine Sozialräume gibt, sind die Mitarbeiter nicht in der Lage die gesetzlich vorgeschriebenen Pausen einzuhalten. Auch ist es nicht möglich in der Mittagspause die Spielhalle zu verlassen und sogar abzuschließen.

Rauchen wird in einigen Fällen immer noch geduldet.

Spielerschutz ist nur dann ein Thema wenn entweder Außenstehende sich melden oder der Spielsüchtige auffällig geworden ist.

Da in einigen Fällen die Mitarbeiterinnen auch schlichtweg Angst vor den Spielern haben, werden diese bewusst nicht angesprochen.

## **Der Gast soll nicht gestört werden!**

### **Auszüge aus Arbeitsverträgen:**

...der Urlaubsanspruch beträgt 1,25 Tage pro Monat (15 Kalendertrage pro Jahr)

.....zu Urlaubsberechnung:

Um jetzt zu ermitteln, wie viele Stunden sie Durchschnittlich pro Tag gearbeitet haben, müssen diese Monatsstunden durch 30,4 (durchschnittliche Anzahl Tage im Monat) teilen. Dieser errechnete Faktor ist die Stundenzahl die Sie pro genommenen Urlaubstag angerechnet bekommen.

.....eventuelle Fehlgelder sind umgehend auszugleichen....

Das Aufsichtspersonal hat die Aufsichtskabine nur dann zu verlassen, wenn

- a) Bereiche an den Geräten zu säubern sind.
- b) Jugendliche auf Volljährigkeit überprüft werden müssen,
- c) die Toilette aufgesucht wird oder
- d) sich eine andere dem Betrieb zugehörige Person in der Kabine befindet.

### **Was ist mit Pause?**

Seit Umsetzung des Mindestlohns zahlen viele Unternehmen keine Zuschläge mehr

Es gibt verdi-bekannt bundesweit keine 10 installierten Betriebsratsgremien in Spielhallen, das bedeutet, dass jeder Mitarbeiter für sich alleine kämpft. Durch roulierendem Einsatz des Personals über die Standorte kann sich kein Gemeinschaftsgefühl der Beschäftigten entwickeln.

Wenn Mitarbeiter aufbegehren, wird oft mit dem Mittel der Versetzung in eine entfernte Filiale gearbeitet.

Es gibt sehr oft eine unprofessionelle Personalführung, da den Kleinen einfach das nötige Fachwissen fehlt.

### **Besondere Vorfälle:**

Nach einem Überfall sollte die betroffene Mitarbeiterin noch die Kasse abrechnen.

Eine 450€-Kraft sollte 600 € Fehlbetrag ausgleichen, obwohl der Verursacher nicht klar war.

Es ist allgemein üblich, dass es kein Mankogeld gibt, sondern die Mitarbeiter müssen das von ihrem Gehalt ausgleichen.

Einer Mitarbeiterin wurden die Toilettengänge während der Arbeitszeit untersagt.

Während einer Erkrankung erfolgte keine Dienstplanmitschrift, die betroffene Kollegin sollte die Stunden nacharbeiten.

Beim gleichem Arbeitgeber sollte Urlaub „vorgearbeitet“ werden.

Das sind bestimmt nur Spitzen aus der Branche, aber der Organisationsgrad in dem Bereich ist extrem niedrig und so kommen zwangsläufig auch nur wenige Vorfälle bei verdi an.