

Ausschuss für Tourismus
Ausschussdrucksache

18-20-30

Stellungnahmen der Sachverständigen

zu der öffentlichen Anhörung

des Ausschusses für Tourismus

am 04. November 2015

von 14.00 Uhr bis 16.00 Uhr in Berlin,

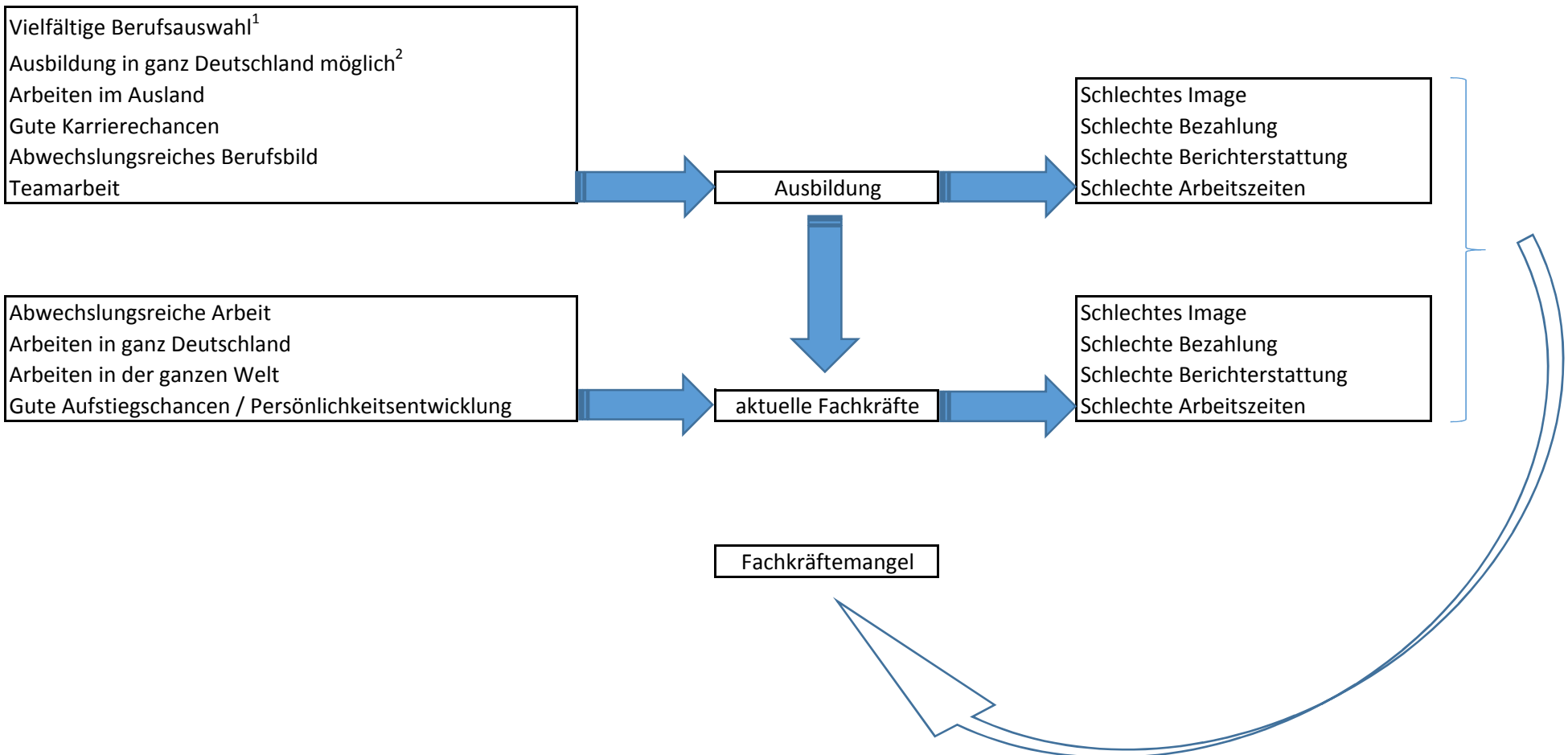
Paul-Löbe-Haus, Saal 4.600

„Fachkräftesicherung“

	Seite
Alexander Aisenbrey Aisenbrey Consulting, Geschäftsführer Golf-, Wellness- und Tagungsresort Der Öschberghof, Donaueschingen	2
Dr. Wolfgang Eckstein, OstD Leiter des Staatlichen beruflichen Schulzentrums Wiesau	5
Dr. Ulrike Regele Deutscher Industrie- und Handelskammertag, Leiterin des Referats Handel und Tourismus	8
RA Sandra Warden Geschäftsführerin des Deutschen Hotel- und Gaststättenverbandes (DEHOGA)	12
Guido Zeitler Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten, Leiter des Referats Gastgewerbe	23

Positive Aspekte für die Berufswahl

Negative Aspekte gegen die Berufswahl



Die Gründe:

Vielschichtigkeit der Branche
Keine strukturierte Verbandsarbeit / Lobbyarbeit / Gewerkschaftsarbeit⁴
Keine einheitlichen Kontrollen der Ausbildungsbetriebe / -qualität³
Keine Qualifikationsvoraussetzungen um ein Hotel/Restaurant zu führen
Keine Maßnahmen bei Verstößen
Rückständiges Ausbildungssystem/Die Ausbildungsinhalte sind veraltet
Keine Einigkeit unter den Betrieben
Keine gemeinsame Linie
Keine wirkliche Branchenkenntnis unter den 'Experten'
Vernachlässigung der akademischen Ausbildungswege
Keine nachhaltige politische Position
Stimmungsmache der NGG 'wir machen unsere Mitarbeiter krank'
Zu starke mediale Präsenz der schlecht geführten Betriebe
Der Hotellerie lastet immer der Ruf des Luxusgutes an
Zu niedrige Verkaufspreise

Das Dilemma:

Durch die genannten Gründe, der dadurch entstehenden Druck auf ALLE Betriebe und die immer neuen Verordnungen und Gesetze, vergessen in letzter Konsequenz, dass die Dienstleistung dem Gast entgegengebracht wird!
Es wird an Qualität und Begeisterung bei den Gästen und Mitarbeitern gespart.

Mögliche Gegenmaßnahmen:

Die Branche benötigt einen starken Verband und muss mit einer Stimme sprechen
Die Branche benötigt eine klar strukturierte politische Lobbyarbeit
Die Branche benötigt mehr Ansehen und Gewichtung in der Politik
Die Politik muss das Leistungsspektrum und die Ziele besser verstehen
Das Image muss bundesweit verbessert werden
Klarere Kontrollen und härtere Strafen
Modernere Ausbildungsinhalte
Neue Wege in der Ausbildung (Berufsbegleitender B.A.)
Höhere Hürden für Ausbildungsbetriebe um ausbilden zu können
Besserer Dialog mit Politik und Unternehmer
Besseres Branchenverständnis
Das Hauptziel erkennen: Den Gast begeistern

¹ Koch/Köchin
Hotelfachmann /-frau
Hotelkaufmann /-frau
Fachmann /-frau für Systemgastronomie
Restaurantfachmann /-frau
Fachkraft im Gastgewerbe

² ca. 45.000 Betriebe davon ca. 30.000 Hotels
ca. 8.000 (26%) sind klassifiziert
ca. 165.000 Gastgewerbsbetriebe aufgeteilt in
Restaurants, Schankwirtschaften, Imbisstuben, Cafés,
Eisdielen, Bars, Diskotheken

³ Ausbildungsversprechen DEHOGA BW
TOP-Ausbildungsbetriebe BHG
TOP-Ausbilder des Jahres Verband der Köche
Exzellente Ausbildung HDV
TOP-Ausbilder IHK

⁴ DEHOGA Bundesverband
DEHOGA Landesverbände
IHA
HDV
FBMA
HSMA
Verband der Köche
Verband der Serviermeister



Information

zur öffentlichen Anhörung zum Thema Fachkräftesicherung
des Ausschusses für Tourismus des Deutschen Bundestags
am 04.11.2015

Schulprofil: Der Unterricht an der Berufsfachschule für Hotel- und Tourismusmanagement findet in Vollzeit statt. Er umfasst neben den allgemein bildenden auch berufsbezogene Fächer und vermittelt die berufspraktischen Lerninhalte. Parallel zur Berufsausbildung kann die **Fachhochschulreife** erworben werden.

Die Ausbildung an der Berufsfachschule für Hotel- und Tourismusmanagement bereitet den Einsatz in einem breiten Tätigkeitsfeld vor. Dazu zählen Tätigkeiten im Hotel, im Destinationsmanagement, in einer Reiseagentur, bei einem Reiseveranstalter, bei einem Touristikdienstleister oder bei einer Veranstaltungsagentur. Zusätzlich haben die Absolventinnen und Absolventen die Möglichkeit, ein Studium an einer Hochschule aufzunehmen, um sich weitere berufliche Perspektiven zu erschließen. Wegen dieser Möglichkeit der Doppelqualifikation wendet sich das Angebot an besonders begabte und motivierte Interessenten.

Die Schülerinnen und Schüler mit Mittlerem Schulabschluss erwerben in einer dreijährigen, vollzeitschulischen, doppelqualifizierenden Ausbildung (inklusive ca. sechs Monaten einschlägiger Betriebspraktika) die beiden Abschlüsse:

- **staatlich geprüfter Assistent / staatlich geprüfte Assistentin für Hotel- und Tourismusmanagement** und gleichzeitig
- die **allgemeine Fachhochschulreife**.

Vergleichbare vollzeitschulische Bildungsgänge werden in Österreich, der Schweiz und in Tschechien angeboten.

Mittlerweile sind pro Jahr ca. 150 Absolventinnen und Absolventen an den fünf staatlichen und drei privaten Schulen für Hotel- und Tourismusmanagement in Bayern. Der Ausbau der staatlichen Berufsfachschulen erfolgte auf Wunsch der Wirtschaft, um gut qualifizierte Fachkräfte für die Unternehmen gewinnen zu können. Aufgrund der Zahl an unbesetzten Ausbildungsplätzen im dualen System werden jedoch in absehbarer Zukunft keine weiteren staatlichen Berufsfachschulen errichtet werden.

Berufsfachschule für Hotel- und Tourismusmanagement

Pestalozzistr. 2 , 95676 Wiesau , Tel.:09634-92030 , Fax:09634-8282 , E-Mail: info@bfs-hot.de , www.bfs-hot.de

Fachkräftesicherung



Schule für **Hotel-** und
Tourismus-
management
Wiesau

Ziel:

Schaffung einer attraktiven, anspruchsvollen Erstausbildung, um geeignete junge Damen und Herren für die Branchen Tourismus und Gastgewerbe zu begeistern.

Eckpunkte der Berufsfachschulen für Hotel- und Tourismusmanagement:

- Dreijährige, vollzeitschulische Ausbildung inklusive ca. sechs Monaten Betriebspraktika
- Breite Ausbildung:
 - Wesentliche kaufmännische Kompetenzen
 - Theorie und Praxis aus
 - Hotellerie, Gastronomie
 - Reiseveranstaltung
 - Reisevertrieb
 - Destinationsmanagement
 - Event-Management
 - drei Fremdsprachen
- Verpflichtende Lehrpläne durch das Bayerische Staatsministerium für Bildung und Kultus, Wissenschaft und Kunst unter Mitwirkung des Bayerischen Hotel- und Gaststättenverbandes DEHOGA Bayern e. V.
- zentrale Abschlussprüfungen durch das Staatsministerium
- Doppelqualifizierende Ausbildung/Doppelabschluss:
 - Beruf der staatlich geprüften Assistenten für Hotel- und Tourismusmanagement
 - Allgemeine Fachhochschulreife
- Anrechnung der Ausbildung an der Berufsfachschule für Hotel- und Tourismusmanagement auf ein Studium zum Bachelor of Arts in Tourismuswirtschaft mit 70 ECTS
- Zusätzliche Möglichkeit für Bewerber mit Hochschulreife: ausbildungsbegleitendes, verkürztes Fernstudium Tourismuswirtschaft (BA) = Duales Studium
- Aktuell:
 - 5 staatliche, 3 private Berufsfachschulen für Hotel- und Tourismusmanagement in Bayern
 - Ca. 150 Absolventinnen und Absolventen jährlich, ca. 800 Absolventinnen und Absolventen bis dato
 - Ca. 600 Praktika mit jeweils ca. 8 Wochen jährlich
 - In Wiesau
 - Die staatliche Berufsfachschule für Hotel- und Tourismusmanagement im nordbayerischen Wiesau wurde 2005 als Schulversuch gegründet.
 - 113 Schülerinnen und Schüler aktuell, davon ca. 7% aus anderen Bundesländern

- bis dato ca. 1.800 Praktika gesamt, davon ca. 60% in Deutschland, 40% in 42 Ländern (v. a. Spanien, Österreich)
- aktuell 34 Studierende Tourismuswirtschaft am Studienzentrum Wiesau mit Anrechnung
- 268 Absolventinnen und Absolventen, davon gut ein Drittel in der Hotellerie, gut ein Drittel in den anderen Bereichen des Tourismus und knapp ein Drittel im Studium

Ergebnis:

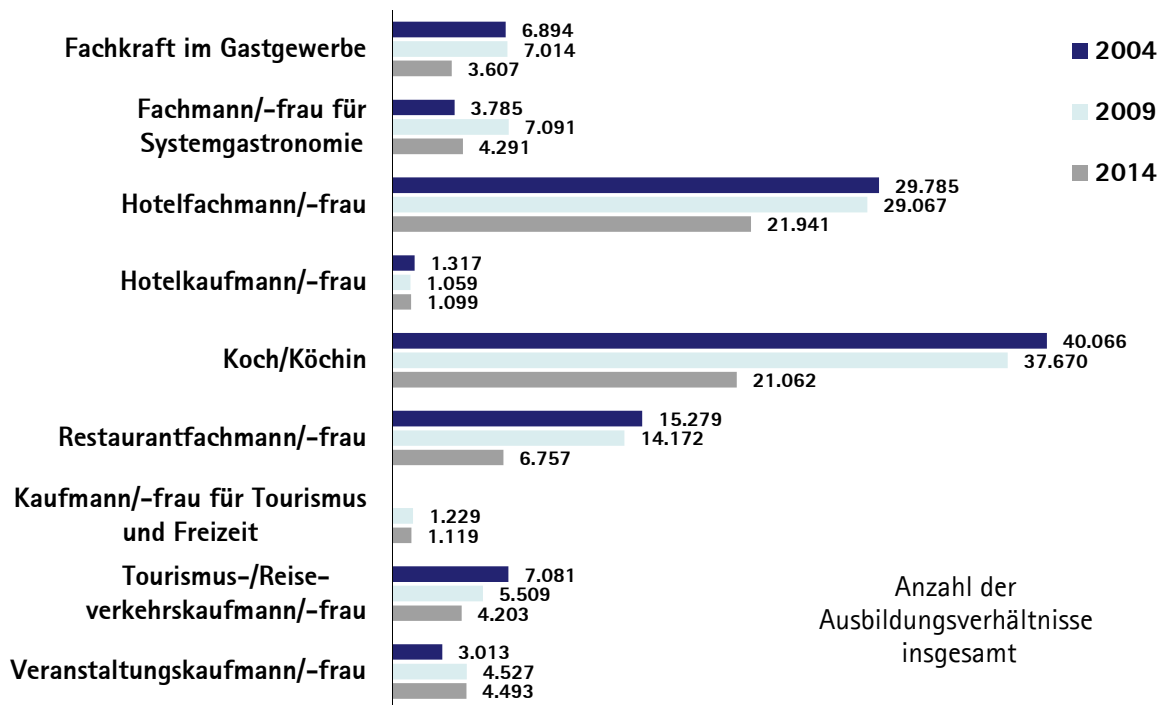
Die Absolventen der Berufsfachschulen haben nach Rückmeldungen der Schulen sehr gute Beschäftigungsmöglichkeiten nach Beendigung der schulischen Ausbildung bzw. nach einer Fortsetzung der Ausbildung an der Hochschule!

Deutscher Industrie- und Handelskammertag

Anhörung des Bundestagsausschuss für Tourismus am 4. November 2016 „Fachkräftesicherung im Tourismus“

Wie ist die aktuelle Situation?

Die aktuellen Zahlen der Ausbildungsstatistik zeigen für die Berufe im Gastgewerbe einen weiteren Rückgang der Ausbildungszahlen. Auch in der Touristik zeigt sich ein deutlicher Rückgang. In anderen Segmenten der Branche, wie Kongress- und Veranstaltungswesen sowie Kaufmann/-frau für Tourismus und Freizeit, ist die Entwicklung stabil.



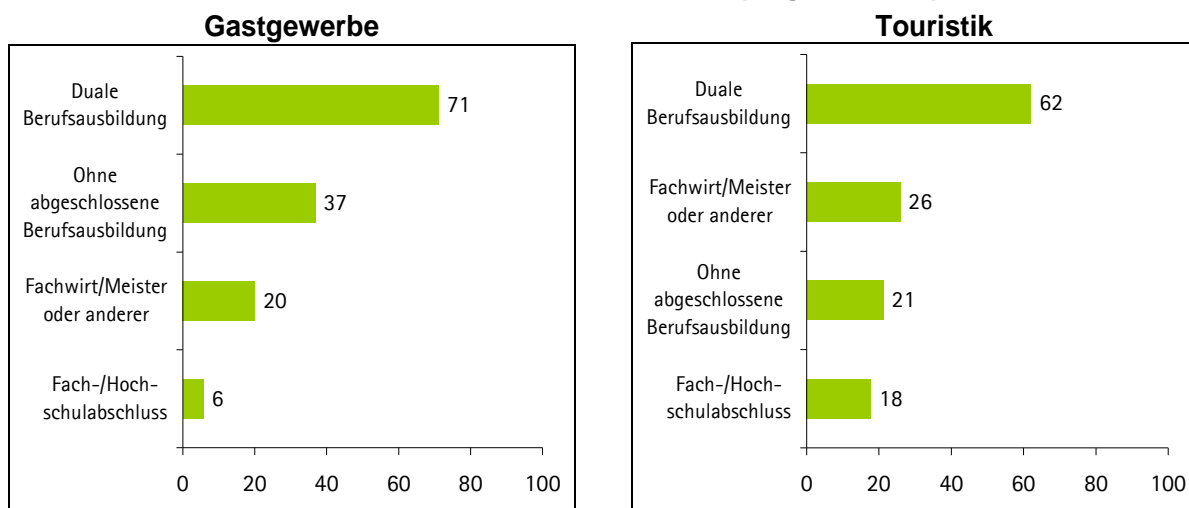
Quelle: DIHK-Ausbildungsstatistik

Der DIHK-Tourismusreport Sommer 2015 zeigt, dass das Gastgewerbe den Fachkräftemangel (54 %) nach den Arbeitskosten (65 %) als das größte wirtschaftliche Risiko für die nächsten 12 Monate sieht. Auch die Busbranche bewertet den Risikofaktor mit 63 % ähnlich hoch. In der Touristik wird das Risiko deutlich geringer eingeschätzt: Bei Reisebüros liegt der Wert bei 33 %, bei Reiseveranstaltern bei 24 %.

Der DIHK-Tourismusreport aus dem Herbst 2014 zeigt, dass im Gastgewerbe vor allem Fachkräfte mit dualer Berufsausbildung (71 %) gesucht werden. Auch bei unqualifizierten Mitarbeiter (37 %) besteht noch eine relativ hohe Nachfrage. Weniger gesucht sind Fachkräfte mit Aufstiegsfortbildung (Fachwirt / Meister, 20 %). Geringer Bedarf besteht an Fach- oder Hochschulabsolventen.

In der Touristik (Reiseveranstalter / Reisebüros) sind ebenfalls Fachkräfte mit dualer Ausbildung am stärksten nachgefragt. Hier werden aber auch verstärkt höher qualifizierte Fachkräfte gesucht.

Gesuchtes Qualifikationsniveau (Angaben in %)



Quelle: DIHK-Tourismusreport Herbst 2014

Was ist zu tun?

1. Chancen der Digitalisierung nutzen

- Ausbildungsberufe dem digitalen Wandel anpassen: Die bevorstehende Neu-Ordnung der gastgewerblichen Berufe bietet die Chance, die Berufe zeitgemäß zu gestalten und damit zu attraktivieren. Digitale „Lücken“ zwischen Anforderungen und bestehender Ausbildungsordnung müssen identifiziert und gefüllt werden. Zudem müssen die Berufsschulen unterstützt werden, den digitalen Wandel zu bewältigen – bessere technische Ausstattung sowie neue Lernformen und Fortbildungen für die Lehrer sind notwendig.
- Neuer Ausbildungsberuf für digitale Plattformen: Für viele Unternehmen der New Economy eignen sich die bestehenden Berufsbilder wenig. Fachkräfte sind aber auch hier gefragt. Auf Initiative des Einzelhandels wird derzeit über ein Berufsbild E-Commerce-Kaufmann diskutiert, das nach Ansicht des DIHK branchenübergreifend gestaltet werden sollte und vor allem für „Plattform“-Anbieter geeignet sein soll.
- Digitale Technologien in den Betrieben nutzen: Bis zum kompletten Menü aus dem 3-D-Drucker werden sicherlich noch einige Jahre vergehen. Aber es gilt heute schon darüber nachzudenken an welchen Stellen digitale Hard- und Software Prozesse effizienter gestalten, innovative Angebote bieten, Kommunikation zwischen Arbeitgeber, Arbeitnehmer und auch Kunden verbessern und bestimmte Arbeiten auf digitale Helfer verlagert werden können. Dafür ist es notwendig, dass insbesondere klein- und mittelständische Betriebe stärker im Hinblick auf digitale Technologien sensibilisiert werden. Eine Neu-Auflage der E-Business-Lotsen wäre hier ein hilfreiches Instrument.

2. Attraktivität und Qualität der Ausbildung und der Arbeit im Tourismus weiter steigern

Zahlreiche Akteure (z.B. IHKs, Branchenverbände, Unternehmen) sind dabei mit unterschiedlichen Initiativen, die Attraktivität und die Qualität der Ausbildung im Tourismus zu verbessern. In diesem Rahmen gibt es viele Ansätze, wie z.B. Selbstverpflichtungen, Zertifizierungen, Beschwerdemanagement, materielle Anreize, die mehr Jugendliche für eine Ausbildung in touristischen Betrieben begeistern soll. Diese Bemühungen müssen fortgeführt werden. Allerdings befindet sich der Tourismus hier in einem harten Wettbewerb, da auch andere Branchen um die immer geringer werdende Zahl potentieller Auszubildender werben.

Darüber hinaus gilt es für Mitarbeiter in den Betrieben Angebote zu machen (z.B. Kinderbetreuung, flexible Arbeitszeiten, finanzielle Anreize) und sich neue Zielgruppen für Ausbildung und andere Stellen zu erschließen. Ausländische Mitarbeiter können ein wichtiger Baustein sein. Hier sollten Initiativen wie MobiPro-EU oder das BAFA-Projekt zur passgenauen Besetzung fortgeführt werden – allerdings mit möglichst wenig Bürokratieaufwand für die Beteiligten. Eine weitere wichtige Zielgruppe sind Frauen, die wieder in den Beruf einsteigen möchten. Das Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf im Gastgewerbe wird vom DIHK-Projektbüro „Erfolgsfaktor Familie“ neu aufgearbeitet. Im Januar 2016 startet dazu ein Ideenwettbewerb. Im Frühsommer 2016 soll eine aktualisierte Handreichung veröffentlicht werden. Weitere Gruppen sind z.B. lernschwächere Jugendliche, ältere Mitarbeiter/-innen und Flüchtlinge.

3. Destinationen stärker einbinden

Eine wichtige Rolle wird zukünftig den Destinationsorganisationen zukommen. Wenn die Qualität und das Angebot des Tourismus vor Ort stimmen sollen, dann werden die entsprechenden Fachkräfte benötigt. Kleine Betriebe können ein professionelles Personalmanagement – von der Anwerbung über Social-Media-Kanäle bis hin zu Kinderbetreuung für Mitarbeiter – nicht alleine bewältigen. Daher ist es sinnvoll, wenn touristische Organisationen vor Ort stärker „interne“ Management-Aufgaben wahrnehmen und solche Aufgaben für Betriebe übernehmen. Erste Ansätze dafür sind z.B. in Hamburg oder Sachsen zu erkennen.

4. Politische Initiative für Dienstleistungsberufe und die duale Ausbildung

Die Politik engagiert sich bislang sehr stark für die MINT-Berufe. Mit dem Haus der kleinen Forscher wird technische Kompetenz bereits in den Kitas gefördert. Eine ähnliche Kampagne und Maßnahmen für Dienstleistungsberufe wären wünschenswert, da nicht nur der Tourismus, sondern auch andere Dienstleistungsberufe verstärkt Fachkräfte suchen. Initiativen in Schulen oder Förderung von Projekten wie den Europa-Miniköchen könnten ein Ansatzpunkt sein.

Zudem sollte das Potential und die Bedeutung der dualen Ausbildung hervorgehoben werden. Die berufliche Ausbildung ist ein wichtiger Baustein für eine wettbewerbsfähige Tourismusbranche. Sie sorgt zudem für einen reibungslosen Übergang ins Arbeitsleben und ausgezeichnete Karriere- und Entwicklungschancen. Sie sorgt für die richtige Mischung aus Theorie und Praxis und für eine niedrige Jugendarbeitslosigkeit.

Ansprechpartnerin:

Dr. Ulrike Regele, Mail: regele.ulrike@dihk.de, Telefon: 030-20308-2104

Stellungnahme

**des Deutschen Hotel- und Gaststättenverbandes e.V.
(DEHOGA Bundesverband)
vom 27. Oktober 2015**

zur öffentlichen Anhörung des

**Tourismusausschusses
des Deutschen Bundestages
am 4. November 2015**

zum Thema

Fachkräftesicherung

Nach einer Analyse der Fachkräftesituation im Gastgewerbe (I.) werden die Maßnahmen und Initiativen des DEHOGA in verschiedenen Themenfeldern (II.) und der Unternehmen der Hotellerie und Gastronomie dargestellt. Daraus ergeben sich die Anliegen der Branche an die Politik (IV.).

I. Aktuelle Fachkräftesituation im Gastgewerbe und Prognosen zur zukünftigen Arbeitsmarkt und Fachkräfteentwicklung

Hotellerie und Gastronomie sind starke Jobmotoren und aktuell beweist sich dies mehr denn je: Ende Juli 2015 waren 998.300 Menschen im Gastgewerbe sozialversicherungspflichtig beschäftigt (Bundesagentur für Arbeit, Stand Ende September 2015). Damit ist die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in der Branche in den letzten Jahren um mehr als 30 % gestiegen. Der DEHOGA geht davon aus, dass mit den August-Zahlen, die wir diese Woche erwarten, erstmals in der Geschichte die Millionengrenze bei der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung überschritten wird. Insgesamt (inkl. tätiger Inhaber, mithelfender Familienangehöriger, Minijobber) liegt die Zahl der Beschäftigten im Gastgewerbe bei über 2 Millionen (Stat. Bundesamt, 2014). Das gute Konsumklima in Deutschland und die Vermarktungserfolge im Deutschland-Tourismus wirken sich hier derzeit positiv aus und überwiegen die Schwierigkeiten (genannt seien nur Stichworte wie Bürokratie, unregelmäßige Nachfolge, Kostensteigerungen...).

1. Fachkräfteengpässe

Dennoch oder gerade deshalb ist der gastgewerbliche Arbeitsmarkt, insbesondere der Markt für Fachkräfte, in vielen Regionen **angespannt**. Es ist für die gastgewerblichen Unternehmen zunehmend schwierig, Arbeitsplätze mit geeigneten Mitarbeitern zu besetzen und die Besetzung dauert immer länger. Dies gilt in besonderem Maße in den starken Industriezentren (aufgrund der faktischen Vollbeschäftigung dort und des Wettbewerbs), in den Ferienregionen (aufgrund des hohen Bedarfs an zusätzlichen Saisonkräften, der auf dem regionalen Arbeitsmarkt nicht gedeckt werden kann) und im ländlichen Raum (aufgrund des Zuzugs der Bevölkerung in die Städte). In qualifikatorischen Hinsicht sind Arbeitsplätze für Fach- und Führungskräfte in der Küche am schwierigsten zu besetzen.

2. Beschäftigtenstruktur

Aufgrund der starken **Saisonabhängigkeit** der Branche schwanken die Beschäftigtenzahlen im Jahresverlauf stark. Betrachtet man die letzten zwölf Monate, so betrug die Schwankungsbreite bei den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten innerhalb der letzten zwölf Kalendermonate über 90.000 Beschäftigte. Zunehmend wird jedoch auch in Saisonbetrieben angestrebt, möglichst viele Beschäftigte ganzjährig zu beschäftigen und die Schwankungen über Arbeitszeitkonten auszugleichen.

Das Gastgewerbe bietet viele **Chance für un- und angelernte Mitarbeiter**. Nach den Daten der Bundesagentur für Arbeit (die allerdings bei weitem nicht den gesamten Markt abbilden) liegen rund ein Drittel der Beschäftigten auf dem Anforderungsniveau „Helfer“. Von den verbleibenden rund zwei Dritteln der **gelernten Fachkräfte** (Anforderungsniveaus „Fachkraft“, „Spezialist“ bzw. „Experte“) kommen über 90 % aus dem System der beruflichen Bildung.

Auf weitere Details zur Beschäftigtenstruktur wird im Rahmen der einzelnen Maßnahmen und Aktivitäten näher eingegangen.

3. Ausbildungsmarkt

Deshalb ist der Ausbildungsmarkt für Hotellerie und Gastronomie der wichtigste Frühindikator für die zukünftige Fachkräfteentwicklung. Akademische Qualifikationen nehmen zwar zu, berufliche Aus- und Weiterbildungen werden aber nach Einschätzung des DEHOGA auch mittel- und langfristig die mit Abstand wichtigeren Bildungswege bleiben. Strukturelle Schwierigkeiten im dualen System sind für die Branche daher gleichbedeutend mit zukünftigen Fachkräfteproblemen.

Aktuell werden rund **59.000** junge Leute in den sechs gastgewerblichen Berufen ausgebildet, dazu kommt Ausbildung in anderen Berufen (z.B. Büroberufe, Veranstaltungskaufleute...). Die Berufe Koch/Köchin und Hotelfachmann/-frau gehören zu den TOP 20 aller rund 350 anerkannten Ausbildungsberufe. Nachdem die Ausbildungsbetriebe der Branche viele Jahre lang deutlich über den eigenen Bedarf hinaus ausgebildet haben, sinken seit 2008 die Ausbildungszahlen in allen Berufen außer Hotelkaufmann/-frau. Die deutlichsten Rückgänge verzeichnen wir im Restaurantfach, gefolgt von den Köchen. Die Zahl der **unbesetzten Ausbildungsstellen** war im Gastgewerbe immer schon verhältnismäßig hoch und stieg zuletzt deutlich. Außer sinkenden Bewerberzahlen im dualen System im Allgemeinen und im Gastgewerbe im Besonderen ist festzustellen, dass Angebot und Nachfrage immer schwerer zueinanderfinden. Ende August 2015 gab es in den drei „großen“ gastgewerblichen Berufen (Koch, Hotel- und Restaurantfach) noch über 12.000 unbesetzte, bei der Bundesagentur für Arbeit gemeldete Ausbildungsstellen.

II. Verbands- und Unternehmensaktivitäten zur Förderung der Fachkräftesituation in der Branche

Die Fachkräftesicherung hat aufgrund des bisher Gesagten für die gastgewerblichen Unternehmen und damit auch für den DEHOGA eine hohe Bedeutung. In den letzten Jahren haben sich in den Rankings der unternehmerischen Herausforderungen Mitarbeiterbeschaffung, Personalkosten und Führung/Motivation deutlich vor andere Themen geschoben.

Der DEHOGA hat bereits 2011 einen breit angelegten Maßnahmenplan mit eigenen Aufgabenprioritäten zur Arbeits- und Fachkräftesicherung beschlossen. Dies wird umgesetzt und ständig evaluiert, natürlich kommen auch neue aktuelle Ansätze dazu. Auf folgende Punkte sei kurz eingegangen:

1. Ausbildungsqualität

Die Sicherung und Verbesserung der Ausbildungsqualität hat für den DEHOGA Priorität. Dafür sensibilisieren wir die Unternehmen in kontinuierlicher Berichterstattung und geben vor allem praktische Umsetzungshilfen wie in dem 2012 veröffentlichten umfangreichen „**Wegweiser für Ausbilder**“ und in vielen Seminarangeboten unserer regionalen Weiterbildungseinrichtungen für das Ausbildungspersonal wie auch für Azubis (z.B. Prüfungsvorbereitung).

In bislang elf DEHOGA-Landesverbänden (mit steigender Tendenz) gibt es regionale Selbstverpflichtungs-Initiativen bzw. Gütesiegel, die gute Ausbildungsqualität mit Hilfe von definierten Standards darstellen und (teilweise gemeinsam mit der jeweils zuständigen IHK) überprüfen. Über 1.000 gastgewerbliche Ausbildungsbetriebe sind bereits Teil dieser Initiativen; die seit Frühjahr 2015 auch unter dem bundesweiten Dach der DEHOGA-**Gemeinschaftsinitiative** „Gute Ausbildung für die Gastgeber von morgen“ präsentiert wird.

Von besonderer Bedeutung sind die **Netzwerke vor Ort**, regelmäßige Veranstaltungen oder Runde Tische mit Ausbildungsunternehmen, IHKs und Berufsschulen, mit dem Ziel von Erfahrungsaustausch, Verbesserung der Kooperation und Ansprache „schwarzer Schafe“.

Ausbildungsqualität beinhaltet die punktgenaue Förderung sowohl leistungsstarker als auch leistungsschwächerer Auszubildender. Im Bereich der **praktisch begabten Auszubildenden** nutzen viele Unternehmen Möglichkeiten wie z.B. Einstiegsqualifizierungen, ausbildungsbegleitende Hilfen, zweijährige Ausbildungsberufe, Beikoch- oder Helferausbildungen und vieles mehr; der DEHOGA begleitet und unterstützt dieses Engagement mit Information und Beratung sowie in vielfältigen regionalen und lokalen Projekten. Bei den leistungsstarken Auszubildenden kommt insbesondere die besonders ausgeprägte **Wettbewerbskultur** in der Branche zum Tragen, von Seiten des DEHOGA Bundesverbandes werden die Deutschen Jugendmeisterschaften sowie der Nationale Azubi-Award Systemgastronomie veranstaltet. Dabei legen wir viel Wert auf die enge Verbindung zum Ausbildungspersonal in den Unternehmen und zu den Berufsschullehrern.

Aktuell größtes Projekt ist die anstehende **Neuordnung** aller sechs gastgewerblichen Ausbildungsberufe. Denn eine fachlich fundierte Ausbildung auf der Höhe der Zeit ist das wichtigste Qualitätsmerkmal überhaupt.

2. Nachwuchsmarketing

Auch das Ausbildungsmarketing wird in unserer medial geprägten Zeit immer wichtiger. Wir alle - Unternehmen, Mitarbeiter, Verband und Wegbegleiter sind Botschafter und damit aufgerufen deutlich zu machen, dass das Gastgewerbe eine **Branche der Chance** ist.

Der DEHOGA Bundesverband und die Landesverbände haben im Rahmen der begrenzten finanziellen Möglichkeiten ihr diesbezügliches Engagement in den letzten Jahren stark ausgebaut. Das betrifft sowohl die Präsentation der Berufe im **Internet** (auf der eigenen Webseite, verschiedenen Kampagnenwebseiten (z.B. www.big-ausbildung.de; www.gast-star.de) aber auch in sozialen Netzwerken wie Facebook und Youtube) als auch in realen Aktivitäten wie z.B. **Messeauftritten, Schulpatenschaften oder Ausbildungstagen**.

Das Gleiche gilt auch für viele Ausbildungsunternehmen, die mit sehr innovativen Maßnahmen und einem professionellen **Employer Branding** auf sich aufmerksam machen. Allerdings ist es für die Vielzahl der Kleinunternehmen der Hotellerie und vor allem Gastronomie extrem schwierig, ein eigenes Personal- oder Ausbildungsmarketing strategisch zu betreiben, da dafür weder zeitliche und finanzielle Ressourcen noch Knowhow vorhanden sind. Der DEHOGA unterstützt hier mit Gemeinschaftsaktionen wie z.B. Azubitagen oder einer „Langen Nacht der Ausbildung“, mit einem Netzwerk von sog. „**Ausbildungsbotschaftern**“ / „Ausbildungsmentoren“ in einigen Bundesländern und mit Werbematerialien. Viele Jugendliche suchen nach einem Schreibtischjob oder „etwas mit Medien“, ihnen müssen wir die Attraktivität unserer Branche vor Augen führen. Am besten geht das live in den Betrieben, z.B. bei **Tagen der offenen Tür oder Schnupperpraktika**. Diese dienen auch der so wichtigen **Berufsorientierung**, denn das beste Marketing ist nichts wert, wenn die kommunizierten Botschaften mit der Realität nicht übereinstimmen. Das führt zu Frust auf beiden Seiten und im schlimmsten Fall zum Ausbildungsabbruch. Auch die Qualitätsinitiativen haben einen Marketingaspekt.

3. Weiterbildung und Karriere

Die Karrieremöglichkeiten im Gastgewerbe sind vielfältig und attraktiv. Junge Fachkräfte kommen schnell in Verantwortung, internationale Berufskarrieren sind häufig, die Angebote an Hotelfachschulen und in Meister- bzw. Fachwirtsfortbildungen sind erfolgreich und Angebote für (berufsbegleitende) akademische Weiterbildung wachsen deutlich. In der Öffentlichkeit wahrgenommen werden jedoch vor allem die (wirklichen oder vermeintlichen) Schattenseiten der Branche wie atypische Arbeitszeiten, Überstunden Stress, ein relativ niedriger Akademikeranteil oder im Vergleich zur Industrie niedrigere Vergütungen.

Die DEHOGA-Aktivitäten setzen an zwei Punkten an. Zum einen gilt es, die Entwicklungs- und Karrierechancen außerhalb wie auch innerhalb der Branche besser darzustellen, insbesondere in der PR (z.B. über **Erfolgsgeschichten**) aber auch mit **Aktionen** wie dem Azubi-Karriere-Tag in Baden-Württemberg. Zum anderen betätigt sich der DEHOGA selbst in der Weiterbildung (z.B. in eigenen **Weiterbildungseinrichtungen** wie der DEHOGA Akademie, in Kooperation mit Partnern wie im Deutschen Seminar für Tourismus DSFT, den Hotelfachschulen oder Hochschulen, im Rahmen des ESF-Programms „weiter-bilden“ oder bei Zusatzqualifikationen während der Ausbildung zusammen mit den Berufsschulen) und entwickelt im Rahmen seiner sozialpartnerschaftlichen Zuständigkeiten oder in Kooperation mit IHKs, Schulen und Hochschulen anerkannte **Weiterbildungsgänge** auch inhaltlich weiter.

Um einen ständigen Erfahrungsaustausch zwischen Bildung und Praxis zu gewährleisten, engagieren sich zahlreiche Verbands- und Unternehmensvertreter der Branche in den Beiräten oder Kuratorien der Weiterbildungseinrichtungen .

4. Beschäftigung von Frauen / Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Hotellerie und Gastronomie sind weiblich geprägt: Der Frauenanteil bei den Beschäftigten liegt aktuell bei 55,8 % (Bundesagentur für Arbeit, Stand 31. März 2015), auch Leitungspositionen werden verhältnismäßig stark von Frauen besetzt und es gibt mehr Unternehmerinnen als in jeder anderen Branche. Die Teilzeitquote liegt bei 43,4 %. Sie ist zuletzt deutlich gestiegen; der DEHOGA geht aufgrund der Rückmeldungen aus den Unternehmen von einem Anstieg insbesondere bei „großer Teilzeit“ (mehr als 20 Stunden pro Woche) aus.

Bezüglich der Vereinbarkeit von Familie und Beruf bieten die vielfältigen **flexiblen Arbeitszeitmodelle** jungen Familienmüttern und -vätern aber auch z.B. pflegenden Angehörigen zahlreiche Optionen. Dennoch ist es ein unabänderlicher Fakt, dass in der weit überwiegenden Mehrzahl der gastgewerblichen Betriebe ein hoher Teil des **Arbeitszeitvolumens am Abend und am Wochenende** benötigt wird – eben dann, wenn der Gast die Dienstleistung nachfragt. Bei Vollzeitarbeit ist dies mit einem geregelten Familienleben oftmals nur schwer vereinbar. Zwar werden im Einzelfall häufig sehr gute Lösungen für alle Beteiligten gefunden. Viele Beschäftigten wechseln in der Familienphase allerdings auch in gastgewerbliche Segmente mit geregelteren Arbeitszeiten über Tag (z.B. Gemeinschaftsverpflegung) oder wandern in verwandte Dienstleistungsbereiche ab.

Um dem entgegenzusteuern, kommuniziert der DEHOGA regelmäßig gute Beispiele in Sachen Familienfreundlichkeit, Arbeitszeitmodelle und verlässliche Einsatzplanung. Im Rahmen unserer Zusammenarbeit mit dem „Netzwerk Erfolgsfaktor Familie“ planen wir derzeit einen entsprechenden **Wettbewerb** für die erste Jahreshälfte 2016.

Der DEHOGA unterhält bzw. unterstützt zudem verschiedene **Netzwerke**, insbesondere „Unternehmerfrauen“ in verschiedenen Landesverbänden, Frauennetzwerk Foodservice oder das Branchenportal für Wiedereinsteigerinnen www.wiedereinstieg-gg.portal.bgn.de.

5. Beschäftigung älterer Mitarbeiter und lebensphasenorientierte Arbeitsgestaltung

Das Gastgewerbe ist eine junge Branche. Nur etwa 12 % der Beschäftigten sind 55 Jahre oder älter. Fluktuation wird in einer Branche, in der berufliche Entwicklung und Karriere häufig mit wechselnden und vielfältigen Stationen im Lebenslauf einhergeht, nicht als etwas Negatives angesehen. Mit dem zunehmenden Mangel an Fachkräften und gleichzeitig mit den älter werdenden Gästen wächst jedoch in der Branche das Bewusstsein für die Stärken altersgemischter Teams und für die Sinnhaftigkeit von Anstrengungen zur **Mitarbeiterbindung** und

Der DEHOGA unterstützt in verschiedenen Projekten auf Bundes- und Landesebene die Gemeinsame **Arbeitsschutzstrategie** von Bund, Ländern und Unfallversicherung und das Betriebliche **Gesundheitsmanagement**. Von Januar 2012 bis April 2015 haben wir das Verbundprojekt „indigo“ zur lebensphasenorientierten Arbeitsgestaltung begleitet. Ergebnisse des Projekts sind die Entwicklung und Durchführung von Seminaren zur Gesundheit am Arbeitsplatz, verschiedene Leitfäden und ein Online-„Rezeptbuch“ für Personalverantwortliche.

6. Fachkräfte aus dem Ausland

Gastronomie und Hotellerie sind von jeher eine **internationale Branche**. So wie die in Deutschland ausgebildeten Fachkräfte häufig einen Teil ihrer „Wanderjahre“ im Ausland verbringen, so arbeiten in den Betrieben in Deutschland Beschäftigte aus weit über 100 Nationen kollegial zusammen. 28 Prozent der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Gastronomie und Hotellerie haben eine ausländische Staatsangehörigkeit – einen solchen Anteil gibt es in keinem anderen Wirtschaftszweig. Es ist in unseren Betrieben selbstverständlich, Menschen aus dem Ausland und mit Migrationshintergrund zu beschäftigen. Unsere Internationalität ist ein Gewinn für Mitarbeiter, Betriebe und die zunehmende Zahl der Gäste aus dem In- und Ausland.

Selbstverständlich nutzt die Branche daher auch die Fachkräftepotenziale, die sich aus der **europäischen Freizügigkeit**, aus der (leider nur sehr begrenzt möglichen) **Arbeitsmigration aus Drittstaaten** sowie jetzt aktuell aus dem starken Zuzug von Flüchtlingen ergeben.

Bei der Ausbildung von Jugendlichen aus den europäischen Nachbarländern mit hoher Jugendarbeitslosigkeit gibt es einige erfolgreiche Projekte von DEHOGA Landesverbänden und Kooperationspartnern; insgesamt bleibt dieser Bereich

allerdings hinter den Erwartungen zurück. Das hat sicherlich viel mit bürokratischen Vergaben und stark reduzierten Fördermitteln zu tun.

Bei den **Flüchtlings** läuft die Integration in den Arbeitsmarkt und Ausbildungsmarkt gerade erst an und es sind noch viele Hürden zu überwinden. Die Hilfs- und Aufnahmebereitschaft in der Branche ist jedoch immens groß und es gibt auch bereits etliche Mut machende Beispiele.

7. Tarifpolitik

Es ist erklärtes Ziel der DEHOGA-Tarifpolitik, über Tarifverträge auch Leistungsanreize, **Anreize** für das Erreichen eines anerkannten Berufsabschlusses sowie langfristig Anreize dafür zu setzen, dass Arbeitnehmer ihre Zukunft in der Branche sehen. Das Inkrafttreten des gesetzlichen Mindestlohns zum 1.1.2015 hat das Erreichen dieses Ziels erschwert. Dennoch liegt weiter besondere Aufmerksamkeit auf Fachkräftelöhnen und Entlohnungssystemen sowie auf Ausbildungsvergütungen.

III. Anliegen an die Politik zur Sicherung und Verbesserung des Fachkräftepotenzials

1. Duales System stärken: Mehr Wertschätzung für berufliche Aus- und Weiterbildung

Die duale Ausbildung ist **Zukunftssicherung für den Mittelstand**; sie ist unverzichtbar für die Sicherung von Arbeitsplätzen und für Existenzgründung / Unternehmensnachfolge im Gastgewerbe und im gesamten Tourismus. Der DEHOGA wünscht sich daher von der Politik ein klareres Bekenntnis zur beruflichen Bildung und entsprechende praktische Unterstützung.

- Mit **betriebsnahen Angeboten** wie der Förderung ausbildungsbegleitender Hilfen oder von Einstiegsqualifizierungen ist die Politik auf dem richtigen Weg; weitere Verbesserungen sind nötig und möglich.
- Auch bei leistungsstarken Jugendlichen muss die einseitige Bevorzugung von akademischen Bildungsgängen ein Ende haben.
- Die **Berufsberatung** bei den Arbeitsagenturen und Berufsinformationszentren ist weiter zu verbessern.
- An der Darstellung von **Gleichwertigkeit** von beruflicher und akademischer Bildung und der tatsächlichen **Durchlässigkeit** (in beiden Richtungen) ist weiter zu arbeiten.

- Bei Aus- und Fortbildungsordnungen muss eine **moderne Sprache** Einzug halten. Beispielsweise sind Anglizismen, die Teil der Fachsprache sind (z.B. Social Media, Event, Revenue Management) in den Curricula akademischer Studiengänge längst gang und gäbe, dies muss in Aus- und Fortbildungsordnungen auch möglich sein.
- Auf dem Weg hin zur **Ausbildungsreife** und zur **Berufsorientierung** ist in den allgemeinbildenden Schulen noch viel Verbesserungspotenzial. Basiskenntnisse z.B. in Deutsch oder Mathematik und Softskills müssen im Vorfeld vermittelt werden.

2. Berufsschulen zukunftsfest machen

Bezüglich der Verbesserung der Organisation und des Unterrichts an Berufsschulen besteht noch erhebliches Potenzial. Viele erfolgreiche Konzepte und Initiativen beruhen heute auf privater Eigeninitiative von Berufsschullehrern oder Ausbildungsbetrieben. Bei allen sicherlich bestehenden Finanzierungs- und Zuständigkeitsproblemen kann dies nicht der richtige Weg sein, ebenso wenig der Trend zu privaten Berufsschulen.

Handlungsfelder sind insbesondere:

- Integration **neuer Lernkonzepte** (z.B. E-Learning)
- Unterstützung bei immer länger werdenden **Wegen** zur Berufsschule und bei Unterbringungskosten
- **Lehrerfortbildung**
Fachkompetenz und Praxisbezug an den Berufsschulen müssen gestärkt werden. DEHOGA und Ausbildungsunternehmen machen das Angebot zum Dialog und zum Kennenlernen der Branche, z.B. durch Betriebspraktika von Lehrern. Mit Sorge beobachten wir die Tendenz zur Reduzierung, Abschaffung oder Abwertung von Fachpraxisunterricht an den Berufsschulen.

3. „Positivliste“ der Bundesagentur für Arbeit für weitere Berufe öffnen

Aufgrund der bestehenden sehr restriktiven Beschäftigungsmöglichkeiten für Drittstaatenangehörige mit beruflicher (= nicht-akademischer) Qualifikation ist für Hotellerie und Gastronomie die Rekrutierung von Fachkräften im Nicht-EU-Ausland nahezu unmöglich. Diese erhalten in aller Regel keine **Arbeitsgenehmigung**.

Angesichts der derzeitigen und prognostizierten Fachkräftesituation besteht hier dringender Handlungsbedarf. Zum einen gibt es weit mehr Berufe mit Fachkräftemangel oder drohendem Fachkräftemangel als die bestehende **Engpassanalyse** der Bundesagentur für Arbeit einräumt. Dies hat auch statistische Gründe:

Auf Seiten der offenen Arbeitsstellen werden von den Unternehmen längst nicht alle bei den Arbeitsagenturen gemeldet; auf Seiten der gemeldeten Arbeitslosen befinden sich eine Reihe von Personen als gastgewerbliche Fachkräfte in der Statistik, die schon seit Jahren nicht mehr in der Branche tätig sind. Zum anderen besteht im Gastgewerbe wie im gesamten Tourismus die Besonderheit einer ausgeprägten Internationalität der Branche, so dass dort auch aus fachlichem Gründen erleichterte Beschäftigungsmöglichkeiten von Drittstaatenangehörigen sachgerecht wären.

- Ein Weg könnte sein, bei der Engpassanalyse bzw. der Entwicklung der Positivliste daraus auch den **Ausbildungsmarkt** als Frühindikator einzubeziehen.
- Zusätzlich oder alternativ könnten auch **regionale** Engpässe stärker einbezogen werden.

4. Arbeitsmarktintegration von Flüchtlingen fördern

Beschäftigung ist der beste Schlüssel für Integration. Damit diese erfolgreich funktioniert, schlägt der DEHOGA folgende Maßnahmen vor:

- Eine Erweiterung der Positivliste der Bundesagentur für Arbeit um die gastgewerblichen Berufe würde auch bei der Integration von Flüchtlingen mit in Deutschland benötigten beruflichen Qualifikationen helfen. Nach erfolgter **Feststellung der Qualifikation** und ggf. Anerkennung von deren Gleichwertigkeit wäre es nämlich in einem zweiten Schritt möglich, statt einer Arbeitserlaubnis im Rahmen des Asylverfahrens eine Arbeitserlaubnis im Rahmen der Fachkräftezuwanderung zu beantragen.
- Die **Vorrangprüfung** sollte für Asylbewerber mit einer realistischen **Bleibeperspektive entfallen**. Nach drei Monaten dürfen Asylbewerber zwar grundsätzlich einer Beschäftigung nachgehen. Durch die bis zum 15. Aufenthaltsmonat in der Regel erforderliche bürokratische Vorrangprüfung bleibt diese Möglichkeit allerdings für die meisten Asylbewerber und für die Betriebe, die sie einstellen möchten, eine rein theoretische. Zumindest sollte die Vorrangprüfung für eine Beschäftigung im Gastgewerbe entfallen, wie es in Österreich praktiziert wird.
- Soweit Flüchtlinge eine Ausbildung aufnehmen, muss gewährleistet sein, dass diese auch beendet werden kann. Zwar gibt es für die Ausbildung keine Vorrangprüfung, hier liegt die Herausforderung allerdings darin, den Aufenthalt in Deutschland unabhängig vom Aufenthaltsstatus des einzelnen Flüchtlings zumindest **für die gesamte Dauer der Ausbildung** sicherzustellen. Trotz der Verbesserungen in dieser Hinsicht besteht aktuell bei geduldeten Flüchtlingen und bei solchen, die bei Beginn der Ausbildung älter als 21 Jahre waren, die Gefahr, dass sie mitten in der laufenden Ausbildung abgeschoben werden. Das stellt ein Ausbildungshindernis dar, denn Ausbildungsbe-

triebe müssen gerade zu Beginn der Ausbildung massiv in die Auszubildenden investieren; also müssen sie auch verlässlich kalkulieren können.

- Nach erfolgreichem Abschluss der Ausbildung sollte bei einer Übernahme durch den Ausbildungsbetrieb der **Aufenthalt für weitere zwei Jahre** ermöglicht bzw. bei Nicht-Übernahme ein Jahr zur Arbeitsplatzsuche gewährt werden.
- Von großer Bedeutung ist **öffentlich geförderter und finanzierter Sprachunterricht** auf einer breiten Basis. Ohne Grundkenntnisse der deutschen Sprache ist eine Integration am Arbeitsplatz kaum vorstellbar. Gerade für eine erfolgreiche Berufsausbildung sind ausreichende deutsche Sprachkenntnisse unerlässlich, denn sonst können die Auszubildenden dem Berufsschulunterricht nicht folgen und haben dann auch keine Chance, ihre Prüfungen zu bestehen. Der DEHOGA begrüßt daher die Entscheidung im Rahmen des Asylverfahrensbeschleunigungsgesetzes, die Mittel für die allgemeine und berufsbezogene Deutschförderung aufzustocken. Hier muss jedoch weiter nachgebessert werden.

5. Arbeitszeitvorschriften an Berufs- und Lebenswirklichkeit anpassen

Der Tourismus als Dienstleistungsbranche Nr. 1 ist stärker als andere Wirtschaftszweige auf **Arbeitszeitflexibilität** angewiesen. Nur so können die Öffnungszeiten an 7 Tagen, teilweise 24 Stunden (z.B. an Autobahnraststätten), saisonale Nachfrageschwankungen, witterungsbedingte oder veranstaltungsbedingte und die Ganzjahresbeschäftigung in Saisonregionen gewährleistet werden. Die aktuellen rigiden Grenzen, insbesondere bei der **täglichen Höchst Arbeitszeit**, in Kombination mit den ohnehin bestehenden Fachkräfteengpässen machen es für zahlreiche Betriebe schwierig bis unmöglich, genügend qualifiziertes Personal vorzuhalten. Die vom DEHOGA seit langem geforderte Anpassung der täglichen Höchst Arbeitszeit an die Lebensrealität ist daher auch unter dem Gesichtspunkt der Fachkräftesicherung geboten.

Berlin, 27. Oktober 2015



NGG Hauptverwaltung – Postfach 50 11 80 – 22711 Hamburg

Deutscher Bundestag
Mitglieder des Ausschusses für Tourismus

tourismusausschuss@bundestag.de

Ihr Zeichen

Ihre Nachricht

Unser Zeichen III/ZeI/tn

Telefon 040/380 13-0

Durchwahl - 102 / -138

Telefax 040/380 13 - 170

E-Mail hv.hotels@ngg.net

Datum 28. Oktober 2015

Stellungnahme zur Fachkräftesicherung im Gastgewerbe anlässlich der öffentlichen Anhörung am 04. November 2015

Sehr geehrte Damen und Herren,

die angespannte Fachkräftesituation ist eines der zentralen Themen in den Betrieben, Unternehmen und Verbänden des Hotel- und Gaststättengewerbes in Deutschland. Die Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten (NGG) beteiligt sich in der Debatte als Interessenvertretung für die Beschäftigten und Auszubildenden.

Das Gastgewerbe weist in den vergangenen Jahren eine sehr positive Entwicklung beim Umsatz als auch bei der Beschäftigung aus. Insbesondere die Entwicklung der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung in der Branche ist im Kontext der Fachkräftesicherung hervorzuheben. Im Zeitraum 2007 bis 2014 ist gegenüber der Gesamtwirtschaft ein überproportionaler Beschäftigungsanstieg von 701.716 auf 939.222 zu konstatieren, was einem Plus von 34 Prozent entspricht.

Im gleichen Zeitraum ist hingegen die Zahl der Berufsausbildungsverhältnisse dramatisch gesunken, nachdem zuvor ein stetiger Aufbau zu verzeichnen war. Waren 2007 noch insgesamt über 107.000 Auszubildende im Gastgewerbe tätig, waren es 2014 nur noch 58.757 junge Menschen, die sich für einen der sechs Ausbildungsberufe im Gastgewerbe entschieden haben (./ 45 Prozent). Von dieser Entwicklung sind, wie die nachfolgende Darstellung zeigt, fast alle Berufe betroffen. Lediglich die/der Hotelkauffrau/-mann ist auf niedrigem Niveau konstant.

Der aufgezeigte Rückgang ist jedoch in dieser Deutlichkeit nicht nur auf die allgemeine demografische Entwicklungen in der Gesellschaft zurückzuführen.

Gewerkschaft NGG

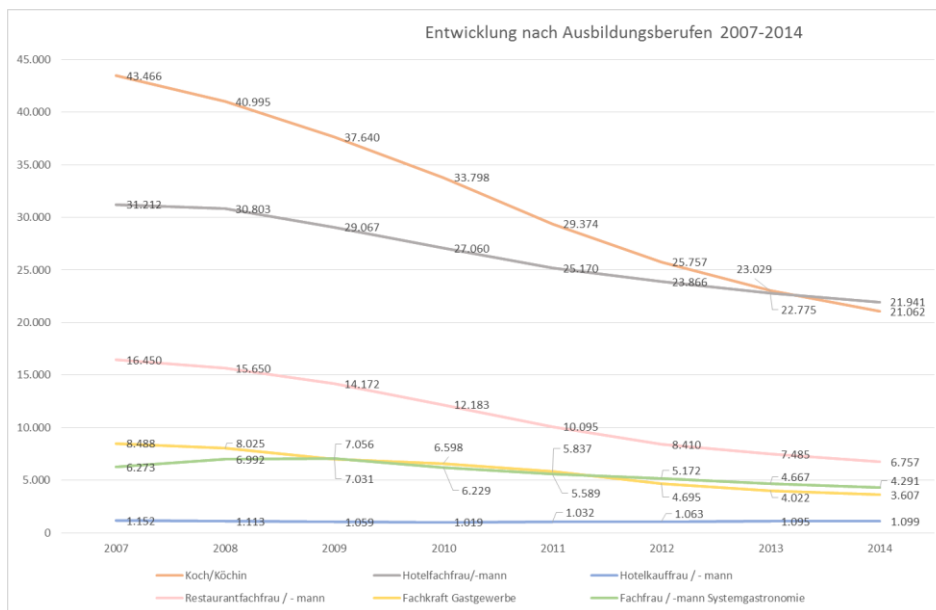
Briefe: Postfach 50 11 80 – 22711 Hamburg
Büro- und Paketanschrift: Haubachstraße 76 – 22765 Hamburg
Bahnverbindung: Hamburg-Altona; S-Bahn Holstenstraße
Internet: www.ngg.net

Vertreten durch

den Geschäftsführenden Hauptvorstand:
Michaela Rosenberger (Vorsitzende)
Claus-Harald Güster
Burkhard Siebert

Bankverbindung

SEB-Bank AG
IBAN: DE86 2001 0111 1132 026600
BIC: ESSE3333



Diese Entwicklung wird sich, wenn auch etwas abgeflachter, fortsetzen, da die Zahl der neuabgeschlossenen Ausbildungsverhältnisse momentan weiter sinkt. In der Folge bleiben viele der angebotenen Ausbildungsplätze in der Branche unbesetzt.

Nach wie vor hat das Gastgewerbe in der Berufsausbildung mit einer sehr hohen Vertragslösungsquote zu kämpfen, die zum Teil im Vergleich zur Gesamtwirtschaft doppelt so hoch bei deutlich über 40 Prozent liegt (Koch/Köchin 48%, Restaurantfachfrau/-mann 47,6%). Auch wenn nicht alle Vertragslösungen zur Folge haben, dass keine Ausbildung in einem der gastgewerblichen Berufe absolviert wird, verlassen auch bereits an dieser Stelle junge Menschen die Branche.

Die hohe Vertragslösung ist ein wesentliches Indiz für die vorhandene Unzufriedenheit von Auszubildenden im Hotel- und Gaststättengewerbe, da ein Ausbildungsverhältnis kaum ohne Grund beendet bzw. der Ausbildungsplatz gewechselt wird. Oftmals steht die Vertragslösung im Kontext einer mangelhaften Ausbildungsqualität, Konfliktsituationen mit dem Arbeitgeber/Ausbilder oder den prekären Bedingungen in Sachen Arbeitszeit und Überstunden.

In den vorgenannten Konfliktfeldern sind auch wesentliche Ursachen für den deutlichen Rückgang der Vertragsneuabschlüsse in den gastgewerblichen Ausbildungsberufen zu sehen. Negative Erlebnisberichte von Auszubildenden, Studien über die Ausbildungssituation wie z.B. der DGB Ausbildungsreport, aber auch die schlechten Einkommensperspektiven für die Beschäftigten im Gastgewerbe, führen zu einem schlechten Image der gastgewerblichen Ausbildungen bzw. Berufe.

Gewerkschaft NGG

Briefe: Postfach 50 11 80 – 22711 Hamburg
Büro- und Paketanschrift: Haubachstraße 76 – 22765 Hamburg
Bahnverbindung: Hamburg-Altona; S-Bahn Holstenstraße
Internet: www.ngg.net

Vertreten durch

den Geschäftsführenden Hauptvorstand:
Michaela Rosenberger (Vorsitzende)
Claus-Harald Güster
Burkhard Siebert

Bankverbindung

SEB-Bank AG
IBAN: DE86 2001 0111 1132 026600
BIC: ESSEDE5F200

Gleichzeitig hat das Hotel- und Gaststättengewerbe mit einer hohen Fluktuation von bereits ausgebildeten Fachkräften zu kämpfen, was aus Sicht der Betriebe in der Vergangenheit auf Grund der hohen, über den eigentlichen Bedarf deutlich hinaus gehenden Ausbildungsquote völlig unproblematisch war. Rund 50 Prozent aller erfolgreichen Absolventen einer Abschlussprüfung im Gastgewerbe verlassen in den anschließenden fünf Jahren die Branche. Gründe hierfür sind oftmals fehlende Aufstiegsmöglichkeiten, ungenügende Weiterbildungsangebote, Probleme bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie wiederum die schlechte Einkommenssituation.

Führt die voran beschriebene Entwicklung bereits jetzt zu einem bedrohlichen Fachkräftemangel?

Zunächst ist die Feststellung wichtig, dass bereits heute nur knapp jede/jeder fünfte im Gastgewerbe Beschäftigte einen gastgewerblichen Ausbildungsberuf erlernt hat, d.h. der Großteil der Beschäftigten ist ungelernt bzw. hat eine branchenfremde Ausbildung absolviert.

Dennoch kommt es bereits heute, regional jedoch sehr unterschiedlich, zu einer problematischen Fachkräftesituation, insbesondere in kleineren Betrieben. So werden Köchinnen und Köche in ländlichen Räumen vermehrt erfolglos gesucht.

Es ist jedoch davon auszugehen, dass sich die Situation mittel- bis langfristig weiter verschärfen und ausbreiten wird, dass die Ausbildungszahlen weiter sinken werden.

Daher muss bereits heute gehandelt werden, um perspektivisch den für die Branche notwendigen Fachkräftebedarf auch tatsächlich abbilden zu können.

Handlungsbedarfe bestehen insbesondere bei folgenden Themen:

1. Verbesserung der Ausbildungsqualität

Aktuell führen der Deutsche Hotel- und Gaststättenverband (DEHOGA) und NGG Gespräche über ein mögliches Neuordnungsverfahren der gastgewerblichen Berufe. Die aktuell vorliegenden Ausbildungsrahmenpläne sind inhaltlich an die Entwicklungen in der Branche anzupassen, um einer zeitgemäßen attraktiven Ausbildung gerecht zu werden. Die von DEHOGA favorisierte Strukturänderung in den gastgewerblichen Berufen, grundsätzlich jedem gastgewerblichen Beruf eine zweijährige Berufsausbildung vorzuschalten ist für uns der falsche Weg und führt nicht zu einer Steigerung des Images und damit einhergehend der Akzeptanz der Berufe bei jungen Menschen. Die bestehende Struktur der aktuellen Ausbildungsberufe hat sich bewährt.

Neben der inhaltlichen Weiterentwicklung der Berufsausbildung sollten durch die Verbände, und insbesondere durch die Kammern, Aktivitäten in den Ausbildungsbetrieben entwickelt werden, die in einem ersten Schritt zu einer Sensibilisierung des Themas und nachfolgend zu einer Verbesserung der Ausbildungsqualität führt. In einem weiteren Schritt muss gewährleistet werden, dass bestehende gesetzliche Bestimmungen wie z.B. die Ausbildungsrahmenpläne, das Jugendarbeitsschutzgesetz oder das Arbeitszeitgesetz oftmals sanktionslos missachtet werden (können). Jede schlechte Ausbildung schadet dem Image der Branche und schadet damit den gut ausbildenden Betrieben!



2. Berufliche Perspektiven verbessern

Das Hotel- und Gaststättengewerbe hat eine relativ schwach ausgeprägte Weiter- und Fortbildungskultur, was kritisch von Fachkräften bewertet wird. Diese gilt es durch gemeinsame Initiativen zu stärken, um den Qualifizierungsansprüchen der Beschäftigten gerecht zu werden. Hierzu können bestehende Förderinstrumente (z.B. ESF Programme) stärker genutzt werden.

Darüber hinaus gilt es den großen Bereich der ungelerten Kräfte im Gastgewerbe, die teilweise über viele Jahre hinweg gute praktische Arbeit geleistet haben, in den Fokus von Qualifizierung und Weiterbildung zu stellen. Hier hat die Branche ein großes Reservoir an potentiellen Fachkräften.

3. Verbesserung der Einkommens- und Arbeitsbedingungen

Arbeit im Gastgewerbe bedeutet für viele Menschen, teilweise auch trotz Ausbildung, im Niedriglohnbereich zu arbeiten. Laut Datenreport 2013 des Bundesinstituts für Berufsbildung beträgt der Niedriglohnanteil bei Köchen 22%, bei Köchinnen sogar 43%. Das hat sich auch nicht durch die Einführung des gesetzlichen Mindestlohns zum 01.01.2015 geändert. Um glaubhaft für attraktive Berufe im Gastgewerbe zu werben, bedarf es einer deutlichen Einkommensverbesserung der Beschäftigten.

Dies erfordert:

- die Weiterentwicklung der Tarifverträge, sowie
- die verstärkte Erklärung der Allgemeinverbindlichkeit von Tarifverträgen um der Tarifrucht der Arbeitgeber durch OT-Mitgliedschaften in den Arbeitgeberverbänden zu begegnen.

Aber auch Themen des Gesundheitsschutzes, insbesondere im Zusammenhang mit den massiven Verstößen gegen das Arbeitszeitgesetz, müssen stärker im Fokus des Handels stehen. Der „Aufschrei“ der Arbeitgeber im Zusammenhang der Dokumentationspflicht der Arbeitszeit im Mindestlohngesetz haben sehr deutlich gemacht, dass dort die (berechtigte) Sorge bestand, dass Verstöße a) festgestellt und b) auch geahndet werden. Das zeigt, dass der gesetzliche Schutz der Beschäftigten vor überlangen Arbeitszeiten mit den damit einhergehenden gesundheitlichen Folgen bisher nur unzureichend durch die dafür zuständigen Stellen geprüft und geahndet wurde. Im Übrigen ein Problem, dem auch bereits Auszubildende sehr früh ausgesetzt sind. Hier bedarf es eines politischen Konsenses, dass die Arbeitszeiten im Gastgewerbe tatsächlich kontrolliert und Verstöße gegen das Arbeitszeitgesetz geahndet werden. Zudem darf der Forderung des DEHOGA nach Ausweitung der täglichen Arbeitszeit auf bis zu 12 Stunden täglich nicht nachgegeben werden. Wir sehen für eine pauschale Öffnung des Arbeitszeitgesetzes keine Notwendigkeit. Den tatsächlichen Bedürfnissen der Branche in Abwägung der Interessen der Beschäftigten wird das bestehende Gesetz gerecht. Eine Verschlechterung des Arbeitszeitgesetzes wäre mit Sicherheit ein weiterer Schritt, die Berufe im Gastgewerbe noch unattraktiver zu machen und würde darüber hinaus auch zu weiteren gesundheitlichen Belastungen der Beschäftigten führen.

Gewerkschaft NGG

Briefe: Postfach 50 11 80 – 22711 Hamburg
 Büro- und Paketanschrift: Haubachstraße 76 – 22765 Hamburg
 Bahnverbindung: Hamburg-Altona; S-Bahn Holstenstraße
 Internet: www.ngg.net

Vertreten durch

den Geschäftsführenden Hauptvorstand:
 Michaela Rosenberger (Vorsitzende)
 Claus-Harald Güster
 Burkhard Siebert

Bankverbindung

SEB-Bank AG
 IBAN: DE86 2001 0111 1132 026600
 BIC: ESSEDE5F200



4. Integration von Schutzsuchenden in den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt

Die Bundesregierung rechnet in diesem Jahr mit mehr als 800.000 Menschen, die in Deutschland Schutz vor Krieg, Vertreibung und Elend suchen. Diese Menschen haben ein Recht auf unsere Hilfe und brauchen eine Perspektive und gerechte Teilhabechancen in unserer Gesellschaft. Diese Entwicklung könnte auch mittel- bis langfristig helfen, das Fachkräfteproblem im Gastgewerbe zu lindern, wenn nicht gar zu lösen.

Bereits heute ist das Gastgewerbe eine erste Anlaufstelle für Ausländer (rund 25%). Das zeigt: Bei der Integration der Flüchtlinge könnte das deutsche Gastgewerbe eine wichtige Rolle übernehmen. Von zentraler Bedeutung wird jedoch sein, dass schnell

1. Qualifikationsniveaus festgestellt werden,
2. Anerkennungsverfahren beschleunigt werden,
3. Jugendliche einen sicheren Aufenthalt zum Zweck einer Berufsausbildung erhalten,
4. Sprachkurse intensiviert werden,
5. kein Lohndumping und Senkung der Arbeitsstandards zugelassen werden.

Forderungen nach Absenkung der gesetzlichen Bestimmungen für Flüchtlinge beim Mindestlohn sind inhaltlich nicht notwendig und auch nicht von einem Integrationsinteresse motiviert. Vielmehr stellen derartige Forderungen von Teilen der Arbeitgeber einen weiteren Versuch dar, den gesetzlichen Mindestlohn zu schwächen.

Nur wenn die Betriebe ihrer Verantwortung gerecht werden, Flüchtlinge zu unterstützen, sie zu begleiten und zu fördern, wird das Gastgewerbe einen erfolgreichen Integrationsbeitrag leisten können.

Im Rahmen der mündlichen Anhörung nehme ich gerne zu den vorstehenden kurzen Ausführungen ausführlicher Stellung.

Mit freundlichen Grüßen

gez. Guido Zeitler
Referatsleiter Gastgewerbe