

18. Wahlperiode



Deutscher Bundestag
Ausschuss für Tourismus

Kurzprotokoll der 39. Sitzung

Ausschuss für Tourismus

Berlin, den 4. November 2015, 14:00 Uhr
Paul-Löbe-Haus
4.600

Vorsitz: Heike Brehmer, MdB

Tagesordnung - Öffentliche Anhörung

"Fachkräftesicherung im Tourismus"

**Mitglieder des Ausschusses**

	Ordentliche Mitglieder	Stellvertretende Mitglieder
CDU/CSU	Brähmig, Klaus Brehmer, Heike Gädechens, Ingo Karliczek, Anja Kühne, Dr. Roy Lanzinger, Barbara Lietz, Matthias Ludwig, Daniela Schulze, Dr. Klaus-Peter	Brandt, Helmut Donth, Michael Fuchs, Dr. Michael Heller, Uda Lezius, Antje Liebing, Ingbert Mortler, Marlene Stauche, Carola Stracke, Stephan
SPD	Grötsch, Uli Hellmich, Wolfgang Hiller-Ohm, Gabriele Junge, Frank Zierke, Stefan	Heil (Peine), Hubertus Schabedoth, Dr. Hans-Joachim Schmidt (Berlin), Matthias Yüksel, Gülistan
DIE LINKE.	Kassner, Kerstin Lutze, Thomas	Hahn, Dr. André Wunderlich, Jörn
BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN	Ostendorff, Friedrich Tressel, Markus	Janecek, Dieter Lemke, Steffi

Liste der Sachverständigen

Alexander Aisenbrey	Aisenbrey Consulting, Geschäftsführer Golf-Wellness- und Ta- gungsresorts Der Öschberghof, Donaueschingen
Prof. Armin Brysch	Hochschule für angewandte Wissenschaften Kempten, Interna- tionalisierungsbeauftragter der Fakultät Tourismus
Thomas Dippe	Geschäftsführer und Inhaber Reisebüro Dippe
OStD Dr. Wolfgang Eckstein	Leiter des Staatlichen beruflichen Schulzentrums Wiesau
Dr. Ulrike Regele	Deutscher Industrie- und Handelskammertag, Leiterin des Refe- rats Handel und Tourismus
RA Sandra Warden	Geschäftsführerin des Deutschen Hotel- und Gaststättenver- bandes (DEHOGA)
Guido Zeitler	Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten, Leiter des Referats Gastgewerbe



Tagungsbüro



Deutscher Bundestag

Sitzung des Ausschusses für Tourismus (20. Ausschuss)

Mittwoch, 4. November 2015, 14:00 Uhr

Anwesenheitsliste

gemäß § 14 Abs. 1 des Abgeordnetengesetzes

Ordentliche Mitglieder	Unterschrift	Stellvertretende Mitglieder	Unterschrift
CDU/CSU		CDU/CSU	
Brähmig, Klaus		Brandt, Helmut	
Brehmer, Heike		Donth, Michael	
Gädechens, Ingo		Fuchs Dr., Michael	
Karliczek, Anja		Heller, Uda	
Kühne Dr., Roy		Lezius, Antje	
Lanzinger, Barbara		Liebing, Ingbert	
Lietz, Matthias		Mortler, Marlene	
Ludwig, Daniela		Stauche, Carola	
Schulze Dr., Klaus-Peter		Stracke, Stephan	
SPD		SPD	
Hiller-Ohm, Gabriele		Heil (Peine), Hubertus	
Junge, Frank		Hellmich, Wolfgang	
Yüksel, Gülistan		Schabedoth Dr., Hans-Joachim	
Zierke, Stefan		Schmidt (Berlin), Matthias	
DIE LINKE.		DIE LINKE.	
Kassner, Kerstin		Hahn Dr., Andre	
Lutze, Thomas		Wunderlich, Jörn	
BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN		BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN	
Ostendorff, Friedrich		Janecek, Dieter	
Tressel, Markus		Lemke, Steffi	

Stand: 28. Oktober 2015

Referat ZT 4-Zentrale Assistenzdienste, Luisenstr. 32-34, Telefon: +49 30 227-32659, Fax: +49 30 227-36339



Off.

Tagungsbüro



Deutscher Bundestag

Sitzung des Ausschusses für Tourismus (20. Ausschuss)
Mittwoch, 4. November 2015, 14:00 Uhr

	Fraktionsvorsitz	Vertreter
CDU/CSU	_____	_____
SPD	_____	_____
DIE LINKE.	_____	_____
BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN	_____	_____

Fraktionsmitarbeiter

Name (Bitte in Druckschrift)	Fraktion	Unterschrift
S. Rekaroll	SPD	
R. Schlering	Die Linke	
BERGHAUSEN	CDU/CSU	
_____	_____	_____
_____	_____	_____
_____	_____	_____
_____	_____	_____
_____	_____	_____
_____	_____	_____
_____	_____	_____
_____	_____	_____

Stand: 20. Februar 2015
Referat ZT 4 – Zentrale Assistenzdienste, Luisenstr. 32-34, Telefon: +49 30 227-32659, Fax: +49 30 227-36339



Bundesrat

Land	Name (bitte in Druckschrift)	Unterschrift	Amts- bezeichnung
Baden-Württemberg	_____	_____	_____
Bayern	_____	_____	_____
Berlin	_____	_____	_____
Brandenburg	_____	_____	_____
Bremen	_____	_____	_____
Hamburg	_____	_____	_____
Hessen	_____	_____	_____
Mecklenburg-Vorpommern	Petersen	Petersen	Prof. Dr.
Niedersachsen	_____	_____	_____
Nordrhein-Westfalen	_____	_____	_____
Rheinland-Pfalz	_____	_____	_____
Saarland	_____	_____	_____
Sachsen	_____	_____	_____
Sachsen-Anhalt	_____	_____	_____
Schleswig-Holstein	_____	_____	_____
Thüringen	_____	_____	_____

Stand: 20. Februar 2015

Referat ZT 4 – Zentrale Assistenzdienste, Luisenstr. 32-34, Telefon: +49 30 227-32659, Fax: +49 30 227-36339



Öffentliche Anhörung zum Thema "Fachkräftesicherung im Tourismus"

Vors. **Heike Brehmer** (CDU/CSU): Sehr geehrte Damen und Herren, ich eröffne die 39. Sitzung und begrüße alle Anwesenden, die Sachverständigen, unsere zahlreichen Gäste und natürlich die Kolleginnen und Kollegen. Ich freue mich, dass Sie an unserer öffentlichen Anhörung „Fachkräftesicherung“ teilnehmen.

Als Sachverständige hierzu begrüße ich namentlich: Herrn Alexander Aisenbrey, Aisenbrey Consulting sowie Geschäftsführer Golf-Wellness- und Tagungsresorts „Der Öschberghof“, Donaueschingen, Herrn Prof. Armin Brysch, Hochschule für angewandte Wissenschaften Kempten, Herrn Thomas Dippe, Geschäftsführer und Inhaber Reisebüro Dippe, Herrn Oberstudiendirektor Dr. Wolfgang Eckstein, Leiter des Staatlichen beruflichen Schulzentrums Wiesau, Frau Dr. Ulrike Regele, Deutscher Industrie- und Handelskammertag, Leiterin des Referats Handel und Tourismus, Frau Rechtsanwältin Sandra Warden, Geschäftsführerin des Deutschen Hotel- und Gaststättenverbandes sowie Herrn Guido Zeitler, Gewerkschaft Nah- und Genuss-Gaststätten, Leiter des Referats Gastgewerbe. Vielen Dank, dass Sie hier sind.

Ganz herzlich darf ich heute als Gäste auch Frau Prof. Bähre und ihre Studentinnen und Studenten begrüßen.

Meine sehr geehrten Damen und Herren, auch die Tourismuswirtschaft spürt die Auswirkungen des Fachkräftemangels. Manche Bereiche mehr, andere weniger. Es gibt Betriebe, die keine Auszubildenden mehr finden, andere Betriebe können ihre freien Stellen nicht mehr mit Fachkräften besetzen. Warum das so ist und wie man dem entgegenwirken kann, ist das Thema unserer heutigen Diskussion.

Es geht auch darum, wie kann ich motivierte junge Leute in der Branche halten, damit sie nicht abwandern.

Meine Damen und Herren Sachverständigen, vielen Dank für die bereits zugesandten Stellungnahmen (Anlage 1). Ich bitte Sie nun um Ihr kurzes einführendes Statement. Wir hatten Sie in unserem Einladungsschreiben darum gebeten, darin einen aus Ihrer Sicht besonders wichtigen Schwerpunkt herauszustellen.

Damit wir genügend Zeit für die sich anschließende Diskussion haben, bitte ich darum, sich bei dem Eingangsstatement auf maximal drei Minuten zu beschränken. Herr Aisenbrey beginnt. Bitte schön, Sie haben das Wort.

Alexander Aisenbrey (Geschäftsführer Golf-Wellness- und Tagungsressorts „Der Öschberghof“, Donaueschingen): Herzlichen Dank Frau Brehmer. Einen Lösungsansatz für die Fachkräftesicherung ist so vielschichtig komplex und kompliziert, wie die gesamte Tourismusbranche. Da sind wir schon bei dem Problem. Ich kann jetzt nur von der Hotellerie sprechen. Bei über 30 000 Hotels, über 160 000 Gaststätten ist es fast unmöglich, einen gemeinsamen kleinsten Nenner zu finden über die Belange, die jeder für sich in Anspruch nimmt. Das, was da ist, ist sicherlich, dass wir in der Politik nicht so richtig wahrgenommen werden. Wir sind inländisch, wir können nicht nach draußen. Wir produzieren hier unseren Umsatz und verbreiten in die ganze Welt ein positives Image, aber wir sind doch recht schwach in der Politik vertreten. Die Verbände, die wir haben, die uns vertreten, sind sehr vielfältig und somit auch sehr unterschiedlich in ihren Meinungen. Sie sind teilweise in sich selber auch nicht einig, was dem ganzen Problem sicherlich nicht förderlich ist. Die IHKs müssten dringendst Veränderungen und Änderungen im Ausbildungssystem anstreben. Wobei da die Diskussion auch nicht immer so einfach ist bei den vielen Einzel-IHKs, die es gibt.

Das größte Problem liegt bei uns selbst, der Branche an sich, die sich nicht einig ist, was sie eigentlich haben möchte. Wir sind alles: große und kleine Hoteliers und Restaurants, die sich darstellen wollen und die nur auf den eigenen Betrieb schauen. Reich werden mit der Hotellerie und der Gastronomie nur sehr wenige. Insofern schauen sie nur, dass sie den Tag irgendwie überstehen und



dabei fällt die soziale Kompetenz, die wir den Mitarbeitern entgegenbringen müssten, leider hinten herunter. Das ist das große Thema, was wir angehen müssen. Wir müssten einmal eine Einigung mit allen Verbänden und Institutionen finden, die sich für die Branche interessieren. Jeder schaut nur in seine eigenen Suppenteller und wir sollten uns einmal überlegen, warum wir das Ganze machen. Wir diskutieren nie darüber, was eigentlich der Gast möchte. Wir diskutieren über alles Mögliche, nur nicht um unsere wirkliche Berufung.

Hier ist meine Anregung, dass wir uns zusammenfinden sollten und dabei viele persönliche Belange außer Acht lassen und versuchen sollten, die wirklichen Probleme und das wirkliche Voranbringen zu fördern. Herzlichen Dank.

Prof. Armin Brysch (Hochschule für angewandte Wissenschaften Kempten): Vielen Dank, Frau Vorsitzende. Ich möchte mich auf zwei Aspekte konzentrieren, nämlich die akademische Seite und die KMU-Seite des Fachkräfteproblems.

Ich glaube ganz wichtig ist in der Ursachenanalyse zu verstehen, dass der Fachkräftemangel und die Probleme in der Fachkräftesicherung nicht erst anfangen, wenn wir Mitarbeiter suchen, sondern dass das Problem bereits anfängt in der Ausbildungssituation. Hier gibt es einige branchenspezifische Mängel, die wir einfach zur Kenntnis nehmen müssen. Das sind z.B. die geringe Ausbildungsbeteiligung und die geringe Übernahmequote. Es liegt aber auch in den strukturellen Besonderheiten der Branche begründet. Die Tourismusbranche ist nach wie vor von kleinen und mittelständischen Unternehmen dominiert und die zeigen sich im Wettbewerb mit mittleren und großen Unternehmen oftmals nicht so attraktiv im Marketing um die besten Köpfe, im sogenannten War of Talents in einem schrumpfenden Markt.

Was können wir tun, um diesen Fachkräftemangel zu beheben? Vorgelagert ist wichtig, dass die Ausbildungssituation weiter verbessert wird. Mich erschreckt sehr, dass 30 bis 50 Prozent der Absolventen eines Tourismusstudiengangs nicht im Tourismus arbeiten, sondern die Branche verlas-

sen. Ich kann meinem Vorredner nur beipflichten, hier braucht es eine Ursachenanalyse, um zu verstehen, warum das so ist, warum jenseits der arbeitsplatzspezifischen und strukturellen Gründe die jungen Leute abwandern.

Was können wir tun? Die Antwort muss sein, Bildung, Bildung, Bildung. Die Branche ist in einem Wandel, die Branche braucht Antworten auf die Digitalisierung. Hier könnte ich mir vorstellen, dass zur Fachkräftesicherung eine Qualifizierungsoffensive „Digitalisierung im Tourismus“ helfen würde. Gerade die kleinen und mittelständischen Unternehmen haben häufig weniger Weiterbildungstage, weniger Weiterbildungsbudget und mit einer solchen Qualifizierung könnte es uns gelingen, mehr junge Menschen in der Branche zu halten, denn qualifizierte Tourismusfachkräfte bilden die Basis für die Wettbewerbsfähigkeit dieser kleinen und mittelständischen Struktur.

Thomas Dippe (Geschäftsführer und Inhaber Reisebüro Dippe): Fachkräftesicherung ist unter Kollegen ein ganz großes Thema, viele jammern darüber. Fakt ist, dass wir ganz viele engagierte Reisebüroinhaber haben, die ausbilden wollen und könnten. Das Problem dabei ist, wie finde ich tatsächlich Mitarbeiter bzw. Auszubildende für mein Unternehmen? Das große Problem, was ich dabei sehe, ist tatsächlich die Zusammenarbeit mit den Arbeitsämtern. Es ist ein schwieriges Unterfangen, weil ganz viele Arbeitsämter, ohne ihnen nahe-treten zu wollen, wenig Vorstellung davon haben, was eigentlich in einem Reisebüro passiert. Für die Attraktivität der kleinen und mittleren Reisebüros und Reiseveranstalter, die im Bereich bis zu zehn Mitarbeitern arbeiten und zehn sind da schon viel, ist es wichtig, ein attraktives Ausbildungsbild unter die Jugendlichen zu bringen.

Eine zweite Geschichte ist sicherlich die, dass die Ausbildungsinhalte, so wie viele meiner Kollegen und ich das erlebt haben, nicht mehr der Realität entsprechen. Die jungen Leute treffen in unseren Unternehmen auf sehr reiseerfahrene Kunden. Es ist schwierig, wenn dann die jungen Menschen nicht wissen, wie sie mit dieser Situation umgehen sollen. Wissen über das Produkt ist das eine, aber



die jungen Damen und Herren auch tatsächlich in die Lage zu versetzen, mit den Kunden umzugehen, ist das andere. Dafür gibt es viel zu wenige Möglichkeiten der Aus- und Weiterbildung für die jungen Menschen. Insofern kann ich nur appellieren, dass man darüber nachdenkt, den nicht sehr hoch kapitalisierten Kleinstunternehmen auch die Möglichkeit zu geben, in Form von Förderprogrammen die Dinge nach vorne zu bringen.

OStD Dr. Wolfgang Eckstein (Leiter des Staatlichen beruflichen Schulzentrums Wiesau): All die Fragen, die bereits von meinen Vorrednern angeschnitten worden sind, waren und sind auch uns ein Anliegen, als vor über zehn Jahren unsere Berufsfachschule für Tourismusmanagement gegründet worden ist. Man könnte sagen, aus gegebenem Anlass, d.h. auf mehrere Nachfragen der Wirtschaft, der Hotels sind wir damals von der Bayerischen Staatsregierung angehalten worden, eine Schule dieses Schultyps zu schaffen. Wir hatten damals die Sicht der Schulfachleute und der Ausbildungsseite ins Kalkül zu ziehen. Auf der einen Seite gab es die duale Ausbildung mit Koch, Hotelfachmann/-fachfrau, Restaurantfachmann/-fachfrau, Hotelkaufmann/-kauffrau, Fachmann/Fachfrau für Systemgastronomie. Auf der anderen Seite sollte diese Sparte ergänzt werden durch eine für junge Leute attraktive Ausbildung. Nun standen wir vor der Frage, was könnte es sein, das sowohl auf der einen Seite die Bedürfnisse der Wirtschaft, des Hotelwesens, aber auch der Reiseveranstalter bis hin zu den Eventveranstaltern und auf der anderen Seite aber auch die Interessenlage der jungen Leute abdeckt, damit sie sich irgendwann für diese Sparte interessieren.

Nach einem Prozess von mehreren Jahren hat sich dann dieses Konzept, welches immer wieder umgestellt worden ist, entwickelt, das wir heute haben. Ich denke, es ist noch lange nicht fertig und wir stehen auch hier ganz am Anfang. Es ist auch höchste Zeit, denn diese Schule ist die älteste staatliche Schule für diese Bereiche in Bayern und wahrscheinlich im Bundesgebiet. Ich kenne jedenfalls keine andere. Wir sind gerade einmal zehn Jahre alt und das in einem Tourismusland, wie es Deutschland ist. Bayern ist sicherlich eines der Filetstücke im Tourismusbereich, aber auch andere Länder haben schon gehörig etwas zu bie-

ten. Vor diesen Hintergrund haben wir eine relativ kurze Tradition. Wir haben schon bei unseren Nachbarn über den Zaun geschaut, die eine längere Tradition haben. Ich denke besonders an Österreich oder an die Schweiz, aber auch an Tschechien, das Bäderdreieck beispielsweise.

Die andere Komponente und das ist ein ganz wesentlicher Punkt. Woher haben wir Leute, die Ausbilder sind? Ich möchte den Fokus auf die Ausbildung von Ausbildern richten, denn unsere Lehrer haben das mit einem gigantischen Aufwand an Intensität und Engagement schaffen können. Auch hier sind wir noch ganz am Anfang, um den Erfordernissen der Wirtschaft und der jungen Leuten Rechnung zu tragen. Wichtig sind die Punkte Destinationskunde, Kulturmanagement, Sportmanagement und Gesundheitsmanagement und diese gleichzeitig durch Sprache und durch weltweite Praktika zu ergänzen.

Ich denke, ich habe einen kurzen Abriss dessen gegeben, was wir im Moment in den Händen halten und denke doch, dass wir eine einigermaßen befriedigende Antwort geben können. Wir haben angefangen und uns gibt es jetzt mittlerweile fünf Mal staatlich und drei Mal kommunal in Bayern.

Dr. Ulrike Regele (Deutscher Industrie- und Handelskammertag): Die Zahlen kennen wir alle. Ich möchte als erstes dafür plädieren, dass man sich die Zahlen auch einmal regional anschaut. Wenn Sie sich diese anschauen, bekommen Sie gerade in den östlichen Bundesländern das Grausen, während es im Westen auch deutliche Rückgänge gibt, aber nicht so extrem. Wir haben sogar zwei Bundesländer, Bremen und Bremerhaven bzw. Hamburg, in denen wir relativ stabile Verhältnisse haben. Wenn wir den Zehn-Jahres-Vergleich nehmen, werden Sie in Sachsen 2 000 bis 3 000 weniger Auszubildende haben, als noch vor zehn Jahren. Ich plädiere dafür, dass wir regional schauen, bevor man über die Fachkräftesituation und wie wir sie ändern, redet. Man muss in den Regionen schauen, wie entwickelt sich dort vor Ort die Situation, wie entwickelt sich dort die Demographie, wie entwickelt sich der Tourismus. Frau Warden hat das in ihrer Stellungnahme sehr gut



beschrieben, welche wichtigen Cluster es gibt, damit man dann vor Ort besser agieren kann.

Wir sollten schauen, dass wir die Destinationen stärker mit einbinden, denn die sind diejenigen, die für klein- und mittelständische Betriebe, die nicht so agieren können wie große, die eine oder andere Managementaufgabe übernehmen können. Die Destinationsmarketingagentur könnte immer mehr zur Destinationsmanagementorganisation werden und überlegen, welche Angebote, die sonst vielleicht große Unternehmen bieten, können wir als Managementorganisation für die Betriebe in unserer Region erbringen. Wenn keine gastgewerblichen Betriebe als Basis mehr da sind, dann brauchen sie auch keinen Tourismus machen. Sie können sicherlich auch im Bereich der Weiterbildung aktiv werden. Viele Weiterbildungsangebote, die es im Moment gibt, sind zu weit weg von den Betrieben. Wir müssen sie vor Ort an die Betriebe bekommen, ich denke an die Digitalisierungsoffensive. Das muss vor Ort passieren. Da gibt es gute Beispiele. Wir hatten das einmal im Bereich der Alpen. Da gab es ein INTERREG-Projekt „e-tourism-fitness“, bei dem man an die Betriebe direkt herangegangen ist und man mit sehr großem Erfolg das dort hereingebracht hat. Deswegen stärker das Thema Destination.

Digitalisierung ist das zweite Stichwort. Die Neuordnung der Berufe im gastgewerblichen Bereich ist im Gange. Dort wird sicherlich das Thema Digitalisierung eine wichtige Rolle spielen. Aber auch die Gastgeber müssen für das Thema Digitalisierung und digitale Prozesse sensibilisiert werden. Wo kann ich für bestimmte Aufgaben durch Digitalisierung Personal entlasten? Beim Meldeschein sind wir nicht so weit gekommen, wie wir wollten, aber es gibt immerhin eine kleine Entlastung. Welche Prozesse kann man weiter im Hintergrund digitalisieren? Welche digitalen Werkzeuge lassen sich irgendwann in der Küche einsetzen? Es ist zwar schöner, wenn selbst gekocht wird, aber was ist, wenn sie gar keinen Koch mehr finden, was machen sie dann? In einem mir bekannten Beispiel aus dem Sauerland ist es so, dass sie sich das Essen für ihre Gäste liefern lassen. Vielleicht gibt es digitale Werkzeuge, die sie in irgendeiner Form unterstützen können beim Thema Zimmerservice? Da muss man die Branche

sensibilisieren. Wenn Sie einmal auf eine Messe gehen, auf der solche Dinge vorgestellt werden, 3D-Drucker etc., bekommen Sie ein Gefühl davon, dass auch Dinge möglich sind, an die wir heute noch nicht denken.

Zum Thema Attraktivität der Ausbildung wird Frau Warden eine Menge sagen. Es gibt zahlreiche Initiativen, die einfach weitergehen sollen, die weiter gefördert werden müssen. Da sind die Akteure unterwegs, da sind Unternehmen gefordert, Verbände, IHKs. Da sind wir alle mit dabei.

Mein Anliegen an die Politik wäre noch zu sagen: Stärken Sie nicht immer nur die MINT-Berufe, nicht nur die technischen Berufe sind wichtig, auch die Dienstleistungsberufe sind wichtig. Tourismus ist nicht die einzige Dienstleistungsbranche, die ein Problem mit den Fachkräften hat, da gibt es auch andere. Wenn wir hier ein Bewusstsein bekommen, dass das auch gute Berufe sind, wäre das ganz wichtig.

RA Sandra Warden (Geschäftsführerin des Deutschen Hotel- und Gaststättenverbandes): Ich picke mir aus einem extrem reichhaltigen Thema zwei Facetten heraus. Einmal Ausbildungsqualität, weil sie uns besonders am Herzen liegt und die andere, wie ist es mit den Fachkräften aus dem Ausland, weil sie im Moment so aktuell ist. Ich wundere mich, dass ich die erste bin, die das hier anspricht.

Ausbildungsqualität. Für uns das zentrale und Nummer eins Thema in diesem facettenreichen Komplex Fachkräftesicherung. Wenn ich von Ausbildung spreche, meinen wir in allererster Linie die duale betriebliche Ausbildung, weil das das System ist, aus dem nach wie vor, trotz aller Zunahme der akademischen Bildungsgänge, 90 Prozent der Fachkräfte in Hotellerie und Gastronomie kommen. Ich sage, was wir machen und würde dann unsere Vorstellungen an die Politik adressieren, denn dafür sitzen wir hier.

Als DEHOGA sind wir seit einigen Jahren dabei, zum Thema Ausbildungsqualität auf allen Ebenen, also Bund, Länder, Regionen vielfältige Initiativen, Aktionen auf den Weg zu bringen. Wir haben den Ausbilderwegweiser gemacht. Wir machen jede



Menge Seminare für Ausbildungspersonal, aber auch für die Azubis Prüfungsvorbereitungen usw. Ein Bereich, der im Moment sehr stark dabei ist, sich zu entwickeln, ist das ganze Thema Standardisierung von Ausbildungsbedingungen, Gütesiegel, wie kann man nach außen zeigen, dass man ein besonders guter Ausbildungsbetrieb ist. Da bin ich sehr stolz darauf, dass wir mittlerweile in elf Bundesländern, zwei stehen noch in den Startlöchern, Initiativen haben. Über 1 000 Ausbildungsbetriebe beteiligen sich bundesweit daran.

Was wünschen wir uns von der Politik? Wir wünschen uns mehr Wertschätzung für das System der beruflichen Bildung. Wir freuen uns, dass in den letzten zwei, drei Jahren Änderungen zu erkennen sind, auch im europäischen Kontext, aber würden uns mehr Aktionen und ein bisschen weniger Lippenbekenntnisse wünschen, z.B. auch, was die Berufsberatung der Arbeitsagenturen angeht. Das einseitige Hinberaten zu akademischen Ausbildungen bei Abiturienten z.B. ist ein Punkt. Ausbildungsqualität heißt, man muss auf die Unterschiede in den Voraussetzungen, die Jugendliche mitbringen, eingehen, d.h. man muss sowohl gute attraktive Angebote für praktisch begabte Jugendliche als auch für sehr leistungsstarke und ehrgeizige Jugendliche anbieten.

Wir sehen im Bereich der praktisch begabten Jugendlichen, dass die Maßnahmen, die zunehmend auch von der Bundesregierung zur Verfügung gestellt werden, ausbildungsbegleitende Hilfen z.B. gut von den Betrieben genutzt werden. Wir informieren darüber, beraten und helfen. Wir bauen unsere Kooperation mit dem VerA-System noch stärker aus. Das sind die Seniorexperten, die zur Verhinderung von Ausbildungsabbrüchen unterwegs sind. Wir glauben, dass die Politik auf einem richtigen Weg ist, würden uns aber noch mehr betriebsnahe Angebote wünschen. Das betrifft sowohl den betrieblichen Bereich als auch den Bereich Berufsschule, also das ganze Thema Lehrerfortbildung, Praxisnähe von Berufsschullehrern.

Bei den leistungsstarken Jugendlichen sind wir sehr stark unterwegs im Bereich Elitenförderung über die Wettbewerbe etc., über Entwicklung von Zusatzqualifikationen, weil das etwas ist, das

wissen wir aus Studien, was für Jugendliche total spannend ist, wenn sie in der Ausbildung schon zusätzliche Qualifikationen erwerben können. Da kommt das zum Tragen, was ich eben sagte, wenn die Politik stärker anerkennen würde, dass auch für Abiturienten und leistungsstarke Jugendliche in vielen Fällen eine betriebliche Ausbildung der bessere Weg ist, als ein Studium, da wäre uns schon sehr geholfen.

Gute Ausbildung bedeutet zu allererst auch moderne, aktuelle, auf den Arbeitsmarkt abgestimmte Ausbildungsbedingungen. Frau Dr. Regele hat das Thema Neuordnung der Ausbildungsordnung angesprochen. Da tun wir unseren Teil. Wir wünschen uns auch da von der Politik ein bisschen mehr Modernität in der Art und Weise, wie man an solche Verfahren herangeht. Also moderne Lernformen in den Berufsschulen, die Möglichkeit einer moderneren Sprache in Ausbildungsordnungen. Ich kann meinen betrieblichen Sachverständigen nicht vermitteln, warum es ein Problem ist, einen Fachbegriff wie revenue management in die Ausbildungsordnung zu schreiben. In jedem akademischen Curriculum steht es so drin, aber in der Rechtsordnung geht es nicht.

Zum Thema Fachkräftesicherung mit Fachkräften aus dem Ausland. Wir sind uns absolut bewusst, dass wir nicht aus dem Ausland unseren Fachkräftebedarf in Deutschland decken werden. Das ist auch nicht das Ziel. Unsere Jugendlichen und Erwachsenen zu qualifizieren hat absoluten Vorrang. Wir glauben aber dennoch, dass es ein ganz wichtiger Baustein ist und dass man sich dem auch adäquat nähern muss. Wir werden jetzt durch die Flüchtlingsthematik auch dazu gezwungen, uns mit dem Thema intensiver auseinanderzusetzen. Wir finden auch wichtig, dass man diesen Baustein wirklich beleuchtet.

Unser zentrales Anliegen sind die Drittstaatler, die nicht aus der EU kommen. Diese haben im Gastgewerbe in der Regel keinerlei Möglichkeit, eine Arbeitsgenehmigung zu erlangen. Es gibt einige wenige Ausnahmen, so im Bereich Spezialitätenköche. Hochschulabsolventen haben wir fast keine. Ursache Nummer eins unseres Erachtens ist die Frage, wie definiert man einen Fachkräftengpass.



Sie haben eingangs alle gesagt, ja wir haben ganz offensichtlich einen Fachkräftengpass im Tourismus, auch im Gastgewerbe. Die Bundesagentur für Arbeit und deren Statistiken sehen das ganz offensichtlich anders. Wir hätten schon einige Ideen, wie man vielleicht praxisnäher herangehen kann. Man könnte den Ausbildungsmarkt z.B. einbeziehen in die Beurteilung der Frage, ob wir Fachkräftemangel oder drohenden Fachkräftemangel haben. Dann wird es relativ deutlich bei der großen Zahl der unbesetzten Ausbildungsstellen. Man könnte auch regionale Engpässe, die wir ganz unbestritten z.B. in Bayern, in Baden-Württemberg haben, einbeziehen. Das wäre unser zentraler Punkt.

Guido Zeitler (Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten): Es ist als Letzter in einer Runde immer schwierig, neue Themen zu finden, aber ich werde im Laufe meiner Anmerkungen noch einen wesentlichen Aspekt einbringen können. Ich möchte mit einer Bemerkung von Herrn Aisenbrey beginnen. Er hat gesagt, wir stehen vor einer enormen Herausforderung und dem möchte ich mich anschließen.

In dem Draufklick auf die Frage, wie sieht es momentan mit der Fachkräftesituation im Gastgewerbe aus? Dazu kann ich etwas sagen. Frau Dr. Regele hat vollkommen recht, da muss man sehr regional schauen, denn es gibt schon noch sehr starke Unterschiede. Zum anderen müssen wir uns an der Stelle ein bisschen ehrlich machen, die Branche redet in erster Linie über das Thema Ausbildung bei der Frage Fachkräftesicherung. Wir werden noch von einer zweiten Seite in die Zange genommen, nämlich bei der Fluktuation aus der Branche, wenn die Menschen Fachkräfte geworden sind. Das ist einer der zentralen Punkte dabei, weil ich glaube, junge Menschen treffen eine Ausbildungsentscheidung nicht nach Schönheit einer Imagebroschüre eines Hotels oder einer Branche, sondern darüber hinaus, welche Perspektiven ermöglicht mir meine Ausbildung in meinem Beruf später Geld zu verdienen und mich weiterzuentwickeln usw. Das ist einer der Kernaspekte in der Diskussion.

Wir müssen auch darüber reden, dass man die Arbeits- und Lebensbedingungen der Menschen in der Branche, nachdem sie Auszubildende waren, verbessert. Wir gehen in unserem Land ganz oft davon aus, dass eine Fachkraft nicht unbedingt zu dem Personenkreis des Niedriglöhners gehört. Das ist im Gastgewerbe durchaus anders. Da garantiert eine Ausbildung nicht unbedingt ein existenzsicherndes Einkommen, sondern da gehören selbst Köchinnen und Köche zu Niedriglöhnern. Solange das Bestandteil der gastgewerblichen Berufe ist oder zumindest in dieser Ausprägung, werden wir in der Frage des Zugangs von jungen Leuten in diesen Ausbildungsbereich weiterhin massive Probleme haben.

Qualitätssicherung ja, insbesondere auch in der Ausbildung. Auch das ist ein Thema, das uns schon sehr lange beschäftigt. Leider redet man, das machen wir auch oft, über die vielen Dinge, die nicht so gut funktionieren. Darunter leiden die Betriebe massiv, die sich anstrengen und gute Ausbildungsrahmenbedingungen zur Verfügung stellen. Sie können das auch nicht kompensieren. Auch durch das angesprochene Marketing von Unternehmen wird man das nicht kompensieren können, wenn die Branche nicht zu einer Gesamtinitiative kommt. Deswegen kann ich das nur unterstreichen, was Herr Aisenbrey am Anfang gesagt hat. Es bedarf hier einer breiten Initiative aller Beteiligten in diesem Prozess, damit wir uns ganz ehrlich in einer Runde sagen, wo stehen wir heute, wo sind die Zukunftsaufgaben.

Eine der zentralen habe ich gerade genannt und das ist die Frage der Entlohnung, aber auch, wie geht man in dieser Branche mit solch sensiblen Themen wie Arbeitszeit usw. um. Frau Warden und ich haben naturgemäß einen anderen Blick drauf, aber die Tatsache, dass wir darüber kontrovers diskutieren, macht deutlich, dass wir dort auch Problemstellungen haben. Auch das sind Bereiche, über die wir irgendwann einmal sehr offen und klar reden und uns verständigen müssen.

Vors. **Heike Brehmer** (CDU/CSU): Vielen Dank. Liebe Kolleginnen und Kollegen, wir beginnen jetzt mit den Fragen an die Sachverständigen.



Mein Vorschlag wäre, dass wir wie immer die Fragen stellen und Sie bitte sagen, an wen die Frage gerichtet ist. Nach der ersten Runde lassen wir die Sachverständigen antworten und je nachdem, wieviel Zeit uns noch bleibt, schließen wir eine zweite Runde an. Frau Karliczek bitte.

Abg. **Anja Karliczek** (CDU/CSU): Ich würde gerne an Frau Dr. Regele meine erste Frage richten. Wir haben viel gehört zu den Ursachen und was man im Bereich Fachkräftesicherung tun kann. Das DIHK hat ein sehr interessantes Projekt in diesem Bereich. Können Sie zu dem Projekt „Erfolgsfaktor Familie“ erläutern, was das ist und wie das funktioniert?

Meine nächste Frage geht an Frau Warden. Das Thema flexible Arbeitszeiten ist im ganzen Bereich Tourismus, nicht nur in der Hotellerie und Gastronomie, ein großes Thema, weil man sich auf die Gäste einstellen muss. Können Sie etwas zu den Möglichkeiten sagen, die es aus ihrer Sicht gibt, um die Arbeitszeiten vernünftig zu gestalten und ob es Unterschiede bei Stadt und Land gibt?

Abg. **Gabriele Hiller-Ohm** (SPD): Ich fand sehr interessant, was Herr Dippe gesagt hat, aber es wurde an anderer Stelle auch angesprochen. Es ging um den Bekanntheitsgrad des Berufsbildes bei der Agentur für Arbeit. Gibt es von Seiten der Branche Initiativen, um besser mit der Agentur für Arbeit zu kooperieren bzw. auch Kontakt mit den Berufsberatungsstellen aufzunehmen, um für die jeweiligen Berufsbilder zu werben? Die Frage geht vielleicht auch an andere, nicht nur an Herrn Dippe.

Frau Warden, Sie haben das Thema Fachkräfte aus dem Ausland angesprochen. Zum einen können das Auszubildende sein, aber es können auch Menschen sein, die schon eine Ausbildung haben. Da wäre meine Frage, wie sich die Branche demgegenüber aufstellt? Gerade im Hotel- und Gastgewerbe handelt es sich um teilweise sehr kleine und mittelständische Betriebe. Wären diese in der Lage, den Umgang mit dem Personal aus dem Ausland zu bewältigen, weil hier sprachliche und kulturelle Kompetenzen gefordert sind.

Abg. **Kerstin Kassner** (DIE LINKE.): Vielen Dank für Ihre Stellungnahmen. Es ist ein ganz breites Bild, was sich uns erschlossen hat. Wenn man sich mit der Branche ein wenig beschäftigt, sieht man auch die Vielfalt der Aufgaben, die Vielfalt der Herangehensweisen, auch die Vielfalt der Profile der einzelnen Berufsgruppen.

Ich habe eine Frage an die Reisebürobranche. Sie haben die reiseerfahrenen Kunden und die jungen Auszubildenden, die dem Kunden gegenüberstehen und mit ihnen kommunizieren, beschrieben. Wie schätzen Sie das ein: Sind die jungen Leute in der Schulzeit darauf vorbereitet worden und bringen diese soziale Kompetenz mit, um diese Herausforderungen zu bewältigen? Stichwort „soziale Medien“. Gibt es darauf die entsprechende Vorbereitung?

Meine zweite Frage geht an Frau Warden. Dass wir eine große Dissonanz verzeichnen, ist uns allen klar. Wenn man ins Fernsehen schaut, scheint Koch der begehrteste Beruf zu sein. Wenn man aber ins wahre Leben schaut und bei uns zur Arbeitsagentur geht, sind die meisten freien Stellen für Köche und Servicekräfte. Diese sind einfach nicht zu besetzen. Wie bekommen wir diese Dissonanz aufgelöst?

Ich komme aus dem Norden unserer Republik und viele bei uns ausgebildete Jugendliche arbeiten inzwischen in Österreich und in der Schweiz. Sie arbeiten dort, weil sie in diesen Ländern wesentlich bessere Bedingungen haben und von den Arbeitgebern ganz anders wertgeschätzt werden, was sich in Bezahlung, freier Unterkunft und freies Essen ausdrückt. Unsere Betriebe können dies aufgrund der gesetzlichen Rahmenbedingungen so nicht leisten. Was können wir dagegen tun, dass wir die jungen Leute, die bei uns gut ausgebildet wurden, nicht gehen lassen müssen?

Ich habe noch eine Frage zum Arbeitszeitgesetz, über das zumindest bei uns in Mecklenburg-Vorpommern im Rahmen des Mindestlohnes intensiv diskutiert wurde. Von Kollegen des DEHOGA wurde der Ruf laut, dass mehrmals in der Woche über 12 Stunden gearbeitet werden müsste. Alles andere wäre wirklichkeitsfern. Ich



komme selbst aus der Branche und bin immer noch mit Begeisterung dabei, aber ich frage Sie, ob es uns mit diesen Arbeitszeiten gelingen kann, junge Menschen für die Branche zu begeistern?

Abg. **Markus Tressel** (Bündnis 90/Die Grünen): Vielen Dank für Ihre Inputs. Es ist ein sehr reichhaltiges Thema, wie Frau Warden gesagt hat. Es ist auch schwer, einen ganz großen Bogen an einem Nachmittag zu schlagen. Wir haben in der Vergangenheit viele Themen schon thematisiert, also Ausbildungsbedingungen, auch das Thema Perspektiven in der Branche, d.h. wo kann ich mich hin entwickeln aus einem Beruf in der Gastronomie und Hotellerie heraus. In den Stellungnahmen ist es getrennt zwischen der klassischen Gastronomie, Hotellerie und dem Tourismusgewerbe, also den Reisebüros, auch dem Destinationsmanagement.

Ich glaube, dass es ein wichtiges Thema ist, weil wir nicht nur vor dem Hintergrund des Vorsitzes der Bundesrepublik in der Alpenkonvention noch einmal einen stärkeren Blick auf das Thema Tourismus haben. Das Thema Dienstleistungsberufe, Frau Regele hat es gesagt, ist ein ganz wichtiger Punkt, dass wir darüber sprechen und nicht nur darüber sprechen, sondern in der Folge versuchen, tatsächlich Lösungen herbeizuführen, was aufgrund der föderalen Struktur nicht immer ganz einfach ist.

Herr Prof. Brysch, Sie haben in Ihrer Stellungnahme sehr gut die hohe Quote der Abgänge aus der Branche von Leuten beschrieben. Es handelt sich dabei auch um Abgänger von Tourismushochschulen, die in anderen Wirtschaftszweigen landen. Sie haben auch geschrieben, dass das Thema Work-Life-Balance einen immer größeren Stellenwert einnimmt. Das ist natürlich in der Branche, wenn wir über die Arbeitszeiten reden, ein ganz schwieriges Thema. Vielleicht könnten Sie das noch ein bisschen stärker ausführen, was wir dort machen könnten. Klar, bessere Arbeitsbedingungen, aber wie könnten wir die Branche insgesamt attraktiver machen? Wenn 50 Prozent der Studierenden in dem Bereich am Ende in anderen Wirtschaftsbereichen landen, dann ist das ein großes Problem.

Frau Dr. Regele hat das Thema, wenn das Destinationsmarketing zum Destinationsmanagement wird, d.h. die Frage der Fortbildung angesprochen. Ich finde, das ist ein ganz interessanter Punkt. Vielleicht können Sie uns Beispiele aus anderen Ländern nennen, in denen das so ist, d.h. die Destinationsmarketingorganisation bemüht sich beispielsweise um die Fortbildung des Personals vor Ort. Sie haben es richtigerweise gesagt, ohne Personal vor Ort brauche ich auch keine Destination mehr zu vermarkten. Das wäre auch ein ganz interessanter Ansatz, was die Förderpolitik angeht. Vielleicht können Sie das ein bisschen genauer ausführen.

Vors. **Heike Brehmer** (CDU/CSU): Ich würde bitten, dass Frau Dr. Regele mit der Beantwortung der Fragen beginnt.

Dr. Ulrike Regele (Deutscher Industrie- und Handelskammertag): Das Netzwerkbüro „Erfolgsfaktor Familie“ ist eine Gemeinschaftsinitiative von DIHK und Bundesfamilienministerium. Es ist ein Unternehmensnetzwerk, in dem Betriebe kostenlos Mitglied werden und sich über viele Themen informieren können, um dort besser voranzukommen. Es geht von betrieblicher Kinderbetreuung über familienbewusste Arbeitszeiten bis hin zu Pflege Themen. Wir sind zusammen mit dem DEHOGA dabei, das Gastgewerbe wieder stärker in den Fokus zu nehmen. Es gab bereits etwa im Jahr 2007 eine Handreichung für die Unternehmen, speziell zum Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf im Gastgewerbe, in der viele Beispiele aufgeführt wurden, wie man es machen kann. Die Handreichung soll neu aufgelegt werden. Die Aktion startet im neuen Jahr mit einem Ideenwettbewerb, damit wir gute Beispiele zusammenbekommen. Wir werden das breit kommunizieren über die IHKs und über die DEHOGA-Landesverbände, um dort wieder eine Handreichung für die Betriebe zu bekommen. Das ist das Netzwerksystem, über das Betriebe untereinander Informationen bekommen.

Zum Thema Beispiele aus anderen Ländern, wie könnte eine Destinationsmanagementorganisation so etwas anbieten. Informationen dazu habe ich leider nicht. Ich habe Ansätze aus Hamburg gese-



hen und wir waren bei einem Start eines Projektes dabei, in dem der Hamburger Hotelverband sich des Themas Fachkräfte angenommen und überlegt hat, wie können wir für unsere Hotels in Hamburg Fachkräfte bekommen. Hamburg hat die Situation, dass der Hotelmarkt sehr stark wächst, ansonsten es aber auch ganz viele andere attraktive Arbeitsplätze in der Stadt gibt. Deswegen gibt es einen großen Mangel an Fachkräften. Man hat sich als Verband das Thema vorgenommen und die Marketingorganisation war außen vor. Es gibt solche Ansätze im Bereich Servicequalität. Da sind die Destinationsorganisationen stark unterwegs. Dann eher von Landesebene, Regionalebene, das würde ich schon unter das Thema Weiterbildung verbuchen. Wahrscheinlich müssen wir da noch lokaler herangehen. Ich hatte das Beispiel e-tourism-fitness erwähnt. Das war so ein Projekt, das durch INTERREG im Alpenraum gefördert wurde. Da war die IHK München für Oberbayern und die Wirtschaftskammer dabei. Es gibt solche Ansätze, die auch wirklich gut funktioniert haben. Man müsste das nur fortführen und man könnte sicherlich das eine oder andere Förderprojekt installieren.

RA Sandra Warden (Geschäftsführerin des Deutschen Hotel- und Gaststättenverbandes): Sowohl Frau Karliczek als auch Frau Kassner hatten nach dem Thema flexible Arbeitszeit, Arbeitszeitgesetz gefragt. In der Tat gehen wir davon aus, dass die bestehenden gesetzlichen Regelungen in vielen Konstellationen nicht ausreichend sind. Das spiegeln uns mittlerweile drei repräsentative regionale Studien und eine Bundesstudie seit Anfang des Jahres wider. Seit Inkrafttreten des Mindestlohngesetzes und der Arbeitszeitdokumentation haben die Betriebe große Probleme damit und wir glauben auch, dass wir da definitiv Handlungsbedarf haben. Um es noch einmal klar zu stellen: Es geht nicht darum, Gesamtarbeitszeiten zu verlängern. Auch wenn wir so etwas fordern, Frau Kassner, wie mehrmals die Woche oder auf den Durchschnitt die Woche gerechnet usw. länger als zehn Stunden, dann meinen wir damit nicht eine Verlängerung der Gesamtarbeitszeit. Wir meinen auch nicht, sämtliche Ruhezeiten schleifen, sondern wir meinen lediglich das, was es in anderen Branchen schon gibt. Nämlich eine höhere Flexibilität an einzelnen Tagen in der Woche, wenn Veranstaltungsgeschäft ist, welches länger dauert, wenn

saisonbedingt Situationen eintreten, auf die man reagieren muss, dass man dann den Betrieben diese Flexibilität gibt. Ich glaube nicht, dass das die Attraktivität der Branche für Fachkräfte verringert. Ich glaube das deshalb nicht, weil wir sehr viele Rückmeldungen auch von Arbeitnehmern haben, die sagen, ich hatte immer eine schöne Flexibilität, ich hatte einen Superdeal mit meinem Arbeitgeber: vier Tage die Woche zehn Stunden und dann hatte ich meine Kinderbetreuung organisiert und jetzt geht das alles nicht mehr.

In der Tat, Frau Karliczek, ist es so, dass es bei dem Thema massive Unterschiede zwischen Land und Stadt und auch massive Unterschiede zwischen Groß und Klein gibt. In den Städten und in den größeren Betrieben ist das Thema viel leichter in den Griff zu bekommen, weil sie schon immer Arbeitszeitdokumentation gemacht haben, weil die Großen häufig Betriebsräte haben, die ohnehin anders darauf schauen und weil ich in der Stadt auch andere Möglichkeiten habe, noch einmal Mitarbeiter zu bekommen, z.B. nur für den Abend oder für bestimmte Zeiten. Da gibt es dann Studenten, die einspringen können. Die Leute haben nicht so weite Wege. Das geht auf dem Land alles nicht, wo die Fachkräftesituation sowieso schon viel schwieriger ist. Das sehen wir jetzt auch im Ausbildungsbereich. Die Berufsschule in Hamburg hat ordentliche Zuwächse bei den Ausbildungszahlen, in den ländlichen Regionen bricht es teilweise ganz stark weg. Das hat nichts mit Ausbildungsqualität zu tun, sondern einfach mit der Struktur.

Zur Frage von Frau Hiller-Ohm zum Thema ausländische Arbeitnehmer. Wir sind ganz sicher, dass wir Beschäftigung und auch Ausbildung von ausländischen Arbeitnehmern in den Betrieben bewältigen können. Das gilt für alle, ganz egal, ob es die spanischen Jugendlichen, Flüchtlinge oder andere Drittstaater sind. Die Unterschiede sind natürlich beträchtlich, aber vom Grundsatz haben wir über viele Jahrzehnte gezeigt, dass wir das als Branche können. Wir haben 28 Prozent ausländische Beschäftigte, das sind nur die, die eine ausländische Staatsangehörigkeit haben. Da sind die jüngeren Leute mit Migrationshintergrund noch nicht enthalten. Fast jeder Betrieb bei uns beschäftigt mehrere Nationen und das funktioniert



kollegial ganz wunderbar. Natürlich sind die Herausforderungen da. Wenn ich einen jungen Spanier oder syrischen Flüchtling in die Ausbildung übernehmen möchte, dann muss zuvor sichergestellt sein, dass er die Sprache zumindest so gut beherrscht, dass er der Berufsschule vom ersten Tag an folgen kann und dass er in drei Jahren eine realistische Perspektive hat, seine Abschlussprüfung, die in deutscher Sprache abgenommen wird, auch zu bestehen. Das ist eine staatliche Aufgabe. Große Unternehmen können dort mit Nachhilfen und Deutschkursen unterstützen, aber die Vielzahl der kleinen und mittleren Betriebe können das natürlich nicht, d.h. sie müssen diese Unterstützung im Vorfeld bekommen. Da gibt es tolle Initiativen, z.B. DEHOGA Rheinland-Pfalz mit der Integrationsinitiative 300, d.h. 300 Praktikumsplätze für Flüchtlinge. Man sieht dann in der Realität, wie schwierig das ist, das alles umzusetzen und dass man bei weitem nicht bei den 300 Plätzen ist. Aber der gute Wille ist da und wir haben ganz viele tolle gute Beispiele von ganz erfolgreichen und glücklichen Ausbildungsbetrieben im Beschäftigungsbereich, wo das super funktioniert.

Letzte Frage von Frau Kassner und angetippt auch von Herrn Tressel, was können wir gegen die Abwanderung tun? Wir waren jahrzehntelang stolz darauf, dass unsere Leute in die ganze Welt gegangen sind. In gastgewerbliche Betriebe nicht nur in Österreich und der Schweiz, sondern auch in Dubai, Hongkong usw. Mittlerweile sehen wir das nicht mehr ganz so euphorisch. Diese Euphorie stammt aus Zeiten, wo wir deutlich über Bedarf ausgebildet haben. Diese Zeiten haben wir jetzt nicht mehr. Wir würden die Leute jetzt lieber in Deutschland halten. Deshalb bekommt das Thema Mitarbeiterbindung eine ganz neue und zusätzliche Relevanz. Es gibt viele Stellschrauben, die man da drehen kann, um Arbeiten in Deutschland in Hotellerie und Gastronomie attraktiv zu machen. Wir machen als DEHOGA ganz viel Weiterbildung auch mit eigenen Weiterbildungseinrichtungen.

Beim Thema Vergütung mit einem Land wie der Schweiz konkurrieren zu wollen ist utopisch. An die Schweizer Fachkräftevergütung kommen wir nicht heran. Wir haben aber sehr wohl in den DEHOGA-Tarifverträgen in den letzten Jahren z.B.

fast überall Fachkräftevergütung, Einstiegsvergütung für Fachkräfte und auch Ausbildungsvergütung deutlich überproportional erhöht. Das heißt dann aber auch, man gibt woanders weniger. Dann muss ich auch fairerweise sagen, dann muss ich den ungelernten Kräften zum Berufseinstieg weniger geben, wenn ich bei den Fachkräften mehr geben möchte. Sie wissen auch alle, die meisten Unternehmer, Hoteliers und Gastronomen, sind auch alles andere als reich und würden ihren Mitarbeitern gerne mehr zahlen, aber sie müssen es erst einmal erwirtschaften.

Thomas Dippe (Geschäftsführer und Inhaber Reisebüro Dippe): Thema Kooperation Arbeitsamt mit Reiseunternehmen, Reisebüros, kleine und mittlere Veranstalter, touristische Unternehmen überhaupt. Da sage ich definitiv, bei der Suche nach Arbeitskräften beschränkt sich die Zusammenarbeit darauf, dass wir unseren freien Platz melden und das Arbeitsamt versucht irgendetwas zu finden. Die Betonung liegt auf „irgendetwas“. Ich habe das jetzt in 25 Jahren ein einziges Mal erlebt, dass das Arbeitsamt Potsdam bei der Vorbereitung auf Ausbildung auf mich zugekommen ist und ein Profil von mir aufgenommen hat und das mit den Jugendlichen besprochen hat. Ich habe dann Jugendliche in den Betrieb bekommen, die vorher schon durch das Arbeitsamt informiert waren. Es ist nie wieder passiert. Es war gut, aber es hat nie wieder stattgefunden. Ich habe das im Vorfeld bei vielen Kollegen deutschlandweit abgefragt. Ich kenne keinen, der so etwas schon einmal erlebt hätte. Ich habe bis zu Bemerkungen, dass man in einer sterbenden Branche nicht anfängt, habe ich dort viele Dinge gehört. Es wäre sicherlich an der Zeit, dass die Dienstleistungsberufe inklusive der Touristischen eine höhere Wertschätzung erfahren. Wir sind bereit, ganz viel zu machen. Es gibt viele engagierte Inhaberinnen und Inhaber, die Ausbildung machen wollen und die aber daran scheitern, dass sie die Jugendlichen nicht erreichen bzw. diese mit vollkommen falschen Vorstellungen zu ihnen kommen.

Das Reisebüro wird von vielen Jugendlichen als dröge, alt, verstaubt angesehen. Das ist bei weitem nicht so. Jeden Tag stellen wir uns in ganz vielen Unternehmen, in ganz Deutschland den Anforderungen, wie gehen wir mit unseren Mitarbeitern



um, wie schaffen wir die Arbeitsbedingungen, dass sie bei uns bleiben, was können wir machen, damit wir junge Leute zu uns in das Unternehmen holen können. Da sind die Digitalisierung, die neuen Medien und die sozialen Medien sicherlich eine Chance.

Eine Frage war, mit welcher Vorbereitung kommen die Jugendlichen in die Unternehmen? Sie haben sicherlich alle ein Smartphone oder einen Computer. Von daher stammen ihre Kenntnisse. Kenntnisse aus der Schule zu diesen Dingen, wie gehe ich damit um, sind so gut wie Null. Wir fangen im Unternehmen an, mit ihnen zu arbeiten, was funktioniert, was funktioniert nicht.

Die Attraktivität eines Jobs in der Reisebranche, egal ob bei einem Veranstalter oder einem Reisebüro, hängt auch von den Weiterbildungsmöglichkeiten ab. Wir tun ganz viel für die Weiterbildung. Es gibt in Deutschland kaum noch ein Reisebüro, was nicht irgendeiner Kooperation angehört. Wir haben dort Möglichkeiten, Weiterbildungen anzubieten, die allerdings auch relativ teuer sind. Die Kooperationen, die Franchise-Systeme machen da schon viel. Es ist nicht ganz so teuer, wie auf dem freien Markt, aber Geld kostet es auch. Wir haben z.B. auch Inforeisen, die durchaus wichtig sind. Wir werden vom Finanzamt immer schräg beäugt, wenn wir Mitarbeiter auf Betriebskosten in den Urlaub schicken. Wenn ich jungen Leuten die Kompetenz in die Hand drücken möchte, wie gehe ich mit reiseerfahrenen Kunden um, muss ich zumindest eine persönliche Vorstellung haben, was passiert da eigentlich? Da wird uns das Leben seitens der Finanzämter relativ schwer gemacht, wenn wir in die Abrechnung dieser Dinge gehen. Der große Gesamtkomplex, welche Arbeits- und Lebensbedingungen schaffe ich für sowohl meine Auszubildenden als auch die Mitarbeiter, die da sind. Das ist ein relativ schwieriges Thema. Wir können eine ganze Menge machen. Die großen Veranstalter in Deutschland oder die Kooperationen, die da sind, haben da ganz viel getan, um Angebote für ihre Kooperationen anzubieten. Bei mir z.B. ist das Thomas Cook und wir haben mehrere große Weiterbildungsereignisse im Jahr, aber das kostet natürlich alles Geld. Ich muss die Mitarbeiter dafür frei stellen und auch da ist es relativ schwierig, eine Abrechnung hinzubekom-

men. Es gibt viele Möglichkeiten bis hin zu dem Thema soziale Medien. Das ist auch ein Zugpferd für die jungen Leute. Ich stehe diesen Dingen sehr aufgeschlossen gegenüber, es gibt aber viele Kolleginnen und Kollegen, die da möglicherweise noch Sichtdefizite auf diese Thematiken haben. Fakt ist, um eine Attraktivität hinzubekommen sollten Arbeitsämter durchaus geeicht werden, dass Reisebüros keine drögen und verstaubten Unternehmen sind, sondern im Gegenteil sehr kreative und nach vorne gerichtete Unternehmen und dass das auch auf die Reiseveranstalter zutrifft. Wir können ganz viel für die Attraktivität in den Kleinst- und Kleinunternehmen machen, wenn uns entgegengekommen wird, z.B. in der Abrechnung der Weiterbildungsmaßnahmen, die wir für unsere Mitarbeiter veranlassen.

Prof. Armin Brysch (Hochschule für angewandte Wissenschaften Kempten): Ich möchte einen Satz zu dem letzten Punkt ergänzen. Soziale Medien, Digitalisierung. Viele Betriebe versuchen das auf betrieblicher Ebene zu tun, aber in der dualen Ausbildung gibt es einen zweiten wesentlichen Partner und das ist die Berufsschule und an der Stelle darf ich eine politische Forderung stellen. Auch wenn es Ländersache ist oder die Landkreise stark in die Pflicht genommen werden müssen. Es kann nicht sein, dass wir in Deutschland eine derartige Diskrepanz in der Ausstattung der Berufsschulen haben. In der Ausbildungsordnung Abschnitt A § 4, werden die profilgebenden und in Abschnitt C, die integrativen Fähigkeiten beschrieben. Dort sind die Themen Kommunikation, Marketing, soziale Medien, Informationstechnik verankert. Nur können es einige Berufsschulen nicht umsetzen, weil sie entweder einen PC aus Ende der 90er Jahre haben, eine Software, die nicht mehr upgedatet werden kann und die Restmittel gerade dafür eingesetzt worden sind, dass die Karten nach 1989/90 auf den neuesten Stand gebracht wurden. Es gibt glücklicherweise einige Berufsschulen, die sich hier durch Fördervereine oder andere Initiativen Mittel besorgen, aber es kann nicht sein, dass hier das Thema Social Media, digitale Kommunikation, refusals und Kommentare von unseren Gästen, die für die Wahrnehmung und Entscheidungsprozesse ganz zentral sind von den Berufsschulen hier nicht entsprechend thematisiert werden.



Der DRV macht einmal im Jahr eine sehr etablierte Weiterbildungsveranstaltung, die Berufsschullehrertagung. Wir unterstützen diese aktiv und das Feedback von den Berufsschullehrern ist ganz hervorragend. Nur einige klagen, dass es sehr schwierig ist, das zu finanzieren. Hier sind wir wieder beim Geld. Es gibt Berufsschulen in Deutschland, die haben ein Weiterbildungsbudget für ihre Lehrer. Wir hatten das Thema Ausbildung der Ausbilder, das liegt bei 40 Euro und zwar nicht am Tag, sondern im Jahr. Da ist natürlich klar, Bildungsinvestitionen in diesen Kanal sind ganz wichtig, um die Wettbewerbsfähigkeit dieses bildungspolitischen Glanzstücks der dualen Ausbildung auch weiter hochzuhalten.

Zur Frage von Herrn Tressel bezüglich der Abgänge in der Branche. Das ist in der Tat bitter. Auch volkswirtschaftlich muss man sich fragen, gibt es hier eine Fehlallokation von Bildungsinvestitionen? Das hat natürlich damit zu tun, dass im pluralistischen Marktverständnis die besten Köpfe entscheiden können, wo gehe ich hin. Ich hatte eingangs gesagt, wir sollten uns hier die KMUs besonders anschauen. Viele kleinere Betriebe verfügen eben nicht über die digitalen Kompetenzen. Sie sind entsprechend schlechter, auch was die Vermarktung ihrer durchaus attraktiven Arbeitsplätze angeht. Ich habe versucht, das in meiner Stellungnahme zu erklären. Das Wettbewerbsthema ist ganz entscheidend für die Sicherung des Mittelstandes und deswegen ist das Thema employer branding, also das Vermarkten der eigenen Branche, die Fähigkeit in einem sehr wettbewerbsintensiven Umfeld die Vorzüge der Branche darzustellen, ganz wichtig. Moderne Themen wie e-recruitment. Entschuldigung für die vielen Anglizismen, aber die Branche ist international und deswegen sind das mittlerweile Formulierungen, die müssen auch die KMUs beherrschen. Talente werden heute nicht mehr auf Anzeigen in Printmedien antworten, sondern sie suchen selbstverständlich in den Jobbörsen, den Jobportalen und hier muss es einen barrierefreien und schnittstellenübergreifenden Ansatz geben, wo gerade die kleinen und mittelständischen Unternehmen über Smartphones, über iPads, über verschiedene Kanäle, sowohl von der Software, die sie nutzen, als auch von ihren Kompetenzen, auf ihre Chancen hinweisen können.

Zweiter Punkt zu den Abgängen. Ich glaube, wir müssen besser verstehen lernen, was die junge Generation, die sogenannte Generation „Y“ für verschobene Wertevorstellungen haben. Wir haben eine aktuelle Befragung unter unseren Erstsemestern an der Hochschule Kempten gemacht und haben festgestellt, dass das Thema Gehalt erst an Nummer vier kommt bei der Frage: „Was ist Ihnen an dem touristischen Arbeitgeber wichtig?“ Das Thema Work-Life-Balance, das Thema internationale Ausrichtung und das Thema Arbeitsbedingungen (mit nachhaltigen, werthaltigen Produkten) steht ganz vorne. Deswegen sollten wir uns bei dem Thema Fachkräftesicherung nicht nur auf die finanziellen Aspekte, sondern auch auf die Rahmenbedingungen konzentrieren, die heute eben anders sind. Das können sie nicht nur in Deutschland, sondern in vielen touristischen Ländern feststellen, dass die jungen Leute veränderte Anforderungen, Ansprüche und Wahrnehmungen an den touristischen Beruf haben. Es gibt erfolgreiche Unternehmer, die aufgrund ihrer professionellen Strukturen in einem modernen Personalmanagement von dem Akquirieren über das Entwickeln, über das Binden von Mitarbeitern das hervorragend lösen. Leider scheitern viele kleinere Betriebe daran und das geht soweit, dass wir in der Nachfolgeproblematik mittlerweile Situationen haben, wo sie Betriebe nicht mehr weiterführen können, weil diese digitale Kompetenzen die Schlüsselvoraussetzung sind, nicht mehr anbieten.

Zum Thema Work-Life-Balance. Schwieriges Thema. Trotzdem glaube ich, dass auch in dieser vielfältigen Branche Tourismus man das umsetzen kann. Man muss sich das allerdings für das Gastgewerbe anders anschauen, als für den Reisevertrieb oder die Reiseveranstalter oder Mobilitätsdienstleister, die alle ihre eigenen Herausforderungen haben.

Thema Produktkenntnisreisen, internationale Austausch oder ein Sabbatical, was mit einem Anschlussvertrag eingebunden ist oder Fortbildungen, Studienmöglichkeiten mit einem Anschlussvertrag sind alles Möglichkeiten, die erfolgreiche Tourismusunternehmen bereits jetzt nutzen, um ihre Mitarbeiter zu binden.



Vors. **Heike Brehmer** (CDU/CSU): Vielen Dank. Ich habe jetzt eine Reihe von Wortmeldungen, Frau Lanzinger, bitte.

Abg. **Barbara Lanzinger** (CDU/CSU): Vielen Dank für Ihre Stellungnahmen, die Sie uns zugesandt haben. Eine kurze Bemerkung meinerseits. Es gibt in Bayern sogenannte Schulen für Tourismus, Hotel und Tourismusmanagement. Ich habe eine davon kennengelernt. Wenn ich jetzt die Sorgen und Nöten gehört habe, muss ich eines festhalten. Ich habe selten in einer Schule so viele begeisterte junge Menschen erlebt, die sowohl im Kochbereich, im Gaststättengewerbebereich, im Reisebürobereich ihren Abschluss gemacht haben. Das hat mir persönlich gut gefallen. Die jungen Leute sind gut gebildet und sie sind hervorragend ausgebildet. Ich gebe zu, es ist eine Vollzeitschule, es ist einfach mit Freude heranzugehen, leistungsstarke und auch leistungsschwächere dort mit aufzunehmen, die Sprache als Fundament zu sehen. Sprache ist ein wichtiges Element. Wenn ich mir die Stellungnahmen der DIHK und von DEHOGA anschau, dann ist ganz klar ersichtlich, dass Sprache ein wichtiger Punkt ist. Fort- und Weiterbildung ist ein wichtiger Punkt.

Herr Dr. Eckstein, Frau Warden und Frau Dr. Regele. Wo liegen Ihrer Meinung nach die wesentlichen Unterschiede der Ausbildung der Tourismusschule im Vergleich zur Ausbildung im dualen System? Wäre es nicht sinnvoll, das zu bündeln, um die Synergieeffekte zu nutzen oder vielleicht für die Zukunft sogar zusammenführen?

Herr Dr. Eckstein, haben Sie Erkenntnisse, in welchen Bereichen oder auf welchen Managementebenen die Absolventen Ihrer Schule tätig sind? Wie sehen speziell die Karrieremöglichkeiten im Gastgewerbe aus, wo kommen die jungen Menschen unter?

Abg. **Gabriele Hiller-Ohm** (SPD): Herr Zeitler, ich möchte den HOGA-Bereich beleuchten und zwar den Ausbildungsbereich. Es wurde von Herrn Professor Brysch zwar gesagt, dass Geld erst an vierter Stelle kommt, aber wie sieht es mit den Ausbildungsvergütungen aus? Wäre es sinnvoll, eine gesetzliche Mindestausbildungsvergütung

analog zum Mindestlohn in Deutschland zu haben? Würden Sie das für sinnvoll halten?

Es wurden auch die Arbeitszeiten angesprochen. Haben Sie festgestellt, dass es Verstöße gibt oder wird das Jugendarbeitsschutzgesetz eingehalten bzw. wenn es zu Verstößen kommen sollte, müsste es noch andere Möglichkeiten geben, dies von Seiten der Jugendlichen ansprechen zu können und welche Stellen könnten das sein? Müsste so etwas noch anders sanktioniert werden?

Wie könnte aus Ihrer Sicht die Attraktivität der Berufe im HOGA-Bereich verbessert werden? Flexible Arbeitszeiten wurden angesprochen, wie ist Ihre Meinung dazu? Sollte man die Arbeitszeiten weiter flexibilisieren? Würde das z.B. Vereinbarkeit von Familie und Beruf stärken?

Abg. **Thomas Lutze** (DIE LINKE.): Ich habe eine Nachfrage an Frau Warden. Die Argumente sind mir schon nachvollziehbar, wenn es um die Arbeitstage geht, an denen es vielleicht einmal über die zehn Stunden hinausgehen muss. Wir haben aber auch in der Branche mit der Situation zu tun, dass es auch Unternehmen gibt, die sich auf solche Veranstaltungen spezialisiert haben und da entsteht eine gewisse Gefahr, dass der einmalige Fall zur Regel wird. Das bedeutet für die Mitarbeiter dann Dauerstress. Man lässt sich dann darauf ein, wir reden nicht groß darüber, wir machen das einfach und irgendwann wird es ausgeglichen, was in der Regel auch funktioniert. Was würden Sie vorschlagen, was wir als Gesetzgeber machen müssten, an welcher Stelle es eine Grenze gibt? Eine gesetzliche Regelung zu machen nach dem Motto rein gefühlsmäßig an irgendeiner Stelle, das funktioniert schlecht, sondern es müsste auch in Zahlen belegbar sein. Was wäre eine Grenze, an der man sagt, einmal die Woche, einmal im Monat, einmal im Jahr? Wann tritt so etwas ein?

Abg. **Markus Tressel** (Bündnis 90/Die Grünen): Meine Frage geht an Herrn Zeitler. Zum Thema Lohnentwicklung, Lohngefüge in der Branche. Sie haben in Ihrer Stellungnahme geschrieben, dass z.B. der Niedriglohnanteil bei Köchen 22 Prozent, bei Köchinnen sogar 43 Prozent beträgt. Vielleicht können Sie uns im Kontext Mindestlohngesetz sagen, wie hat sich das entwickelt? Wie bewerten



Sie an dieser Stelle die Branche hinsichtlich der Einhaltung der aktuellen Regelungen? Wie hat sich das Lohngefüge entwickelt? Wir haben zwar gehört, dass der Lohn nicht das erste Argument ist, aber in vielen Jobs, die eher niedrig von den Löhnen her angelegt sind, doch eher im Vordergrund stehen. Vielleicht können Sie uns dazu etwas sagen?

Abg. **Uda Heller** (CDU/CSU): Ich komme aus dem Bildungsausschuss und bin für Berufsausbildung und Berufsorientierung zuständig. Was wir im Moment alles für Programme haben, so viele hatten wir noch nie. Wir haben einen Aufwuchs im Haushalt von sieben Prozent für Bildung. Wir stehen im engen Kontakt mit DEHOGA und IHK. Es gibt unendlich viele Dinge, ob das die Berufsbildungsketten sind oder auch Erasmus Auslandsaufenthaltsförderung usw. Dazu können Sie sicher über Ihre Organisation sehr viel erfahren. Ich denke, alle Fraktionen haben den Stellenwert der dualen Ausbildung erkannt. Wir haben sehr viele Gäste aus dem Ausland, die sich über unsere duale Ausbildung bei uns im Ausschuss erkundigen, die sie übernehmen wollen. Da sind wir auf einem sehr guten Weg und das möchte ich an dieser Stelle einmal betonen.

Ich habe selbst ein Projekt „Perspektive Berufsabschluss“ in meinem Landkreis geleitet. Da ist es so, dass das Land sehr viel Geld für dieses Programm gibt und der Landkreis es mit der Agentur durchführt. Wir haben dort mit den einzelnen Akteuren CDs gefertigt von Auszubildenden über Berufsbilder im Landkreis. Es muss dort, wie Frau Dr. Regele gesagt hat, sehr viel regional passieren. Man muss den Kontakt zur Agentur haben. Wir machen eine Berufsbildungsmesse. Da ist die Gaststättenbranche immer sehr gut vertreten. Sicherlich haben wir auch Nachholbedarf, aber kleine Bausteine tragen dazu bei, dass wir dort aufklären und eine Menge machen.

Ich komme selbst aus einem privaten Betrieb, ich weiß, wie schwer das ist und dennoch kann ich nicht verstehen, wenn meine Gaststätten in der Gegend fast keinen ausgebildeten Mitarbeiter haben, sie für Stunden beschäftigen, nach Anruf arbeiten und das für ein Geld, was noch kein Min-

destlohn ist. Eigentlich müsste ich diese anzeigen. Auch das muss man einmal offen ansprechen. Wenn wir uns da nicht etwas überlegen, dann werden wir die jungen Leute auch nicht motivieren können.

Außerdem evaluieren wir derzeit das Berufsbildungsgesetz. Wenn Sie da noch Vorschläge oder Änderungswünsche für uns haben, bitte auch an Ihre Vertreterorganisationen richten, da ist noch Zeit, da sind wir noch nicht am Ende.

Abg. **Frank Junge** (SPD): Ich möchte eine Frage an Frau Warden stellen. Nach meinem Kenntnisstand ist es so, dass die Abbrecherquote im Rahmen der Ausbildung in der Hotellerie und Gastronomie einen Spitzenplatz einnimmt. Hat das vermehrt damit zu tun, dass diejenigen, die sich für diese Ausbildung bewerben, dann Ernüchterungen erfahren und staunen, was da für Dinge auf sie zukommen und dass Erwartungen vollständig unerfüllt bleiben und die Enttäuschung einzieht? Hat es etwas damit zu tun, dass teilweise auch Azubis eingesetzt werden in Bereichen und in einem Umfang, wie es eigentlich nicht vorgesehen ist?

Meine zweite Frage richtet sich an Herrn Zeitler. Der Gedanke, den Sie geäußert haben, finde ich sehr gut, nämlich eine Gesamtinitiative, eine Kampagne mit allen Beteiligten aufzulegen, die dazu führen soll, die Berufe in der Hotellerie, Gastronomie, im Tourismussektor entsprechend aufzuwerten. Ich denke, das ist bitter nötig. Gibt es dort schon konkretere Vorstellungen, gibt es schon länderspezifisch aus Ihrer Sicht Best-Practice-Beispiele, die von ausgebauten Praxislernetagen reichen bis hin zu medialen Kampagnen? Gibt es da etwas, was Sie uns ergänzend sagen können?

Abg. **Anja Karliczek** (CDU/CSU): Eine Frage an Herrn Aisenbrey und Frau Warden. Welche Rückmeldungen gibt es aus Maßnahmen der Nachwuchsmarketings? Ich gehe einmal davon aus, dass Sie so etwas über die sozialen Medien oder Messeauftritte machen. Wie bekommen Sie die Rückmeldungen, bekommen Sie überhaupt Rückmeldungen und wann wird das ausgewertet oder bleibt das den einzelnen Betrieben überlassen?



Abg. **Friedrich Ostendorff** (Bündnis 90/Die Grünen): Eine kurze Ergänzung. Wir, Heike Brehmer und ich, sind im Bundestag im Vorstand der Parlamentarischen Gesellschaft. Wir stellen fest, dass in diesem Betrieb, der auch Gastronomiemitarbeiter hat, wir allergrößte Schwierigkeiten haben, geeignetes Fachpersonal zu finden, weil uns gesagt wird, was gibt es außerhalb des Tarifes noch zusätzlich an Leistungen, sprich auf die Hand? Das machen wir natürlich nicht und damit sind wir nicht wettbewerbsfähig. Was können wir tun?

Abg. **Klaus Brähmig** (CDU/CSU): Ich möchte allgemein fragen, was man tun kann, um das Berufsbild im Tourismus, Gastronomie usw. noch attraktiver zu machen? Das ist auch eine Frage der Kommunikation, dass wir den Jugendlichen sagen, Lehrjahre sind keine Herrenjahre, das ist ein hartes Brot. Man muss ihnen aber auch erklären, was sie für Perspektiven haben: Man kann auf ein Schiff gehen, man kann in Wirtschaftsunternehmen gehen, man kann mit weiteren Modulen auch im Handwerksbereich, im Lebensmittelbereich tätig sein. Ich würde mir wünschen, dass in der Kommunikation noch ein bisschen mehr getan wird. Das könnten wir als Politik begleitend darstellen. Wir haben uns einmal für ein Touristikberufsbild eingesetzt, das war der Wunsch der Branche und wir haben es gemacht und dann hat sich herausgestellt, dass kein großes Interesse vorhanden war. Man müsste eine konzentrierte Aktion durchführen, damit die Arbeitgeber, die Wissenschaft, die Unternehmer, die Gewerkschaft und die Politik an einen Strang ziehen, um hier richtig Power zu geben. Da liegen viele Chancen und Perspektiven, denn dieses Berufsbild wird weit unter Wert auf dem Markt angeboten. Ich sage zum Schluss, für gute Arbeit muss es auch gutes Geld geben.

Vors. **Heike Brehmer** (CDU/CSU): Mein Vorschlag wäre, dass wir der alphabetischen Reihenfolge nach auf die Fragen eingehen und wir beginnen mit Herrn Aisenbrey.

Alexander Aisenbrey (Geschäftsführer Golf-Wellness- und Tagungsresorts Der Öschberghof, Donaueschingen): Ich kann nur sagen, dass bei uns die Rückmeldungen hervorragend sind, weil wir nicht die Arbeit an sich in den

Vordergrund stellen, sondern den Menschen, den wir entwickeln. Unser größtes Problem, was wir haben, ist unser Image und daran arbeiten wir nicht. Was sehen wir? Wir sehen den Rossini, der in Restaurant hereingeht, wo Sie nicht essen würden. Das sehen wir jeden Abend und sie zeigen Leute, die unseren Beruf nicht beherrschen, weil sie einfach den Leberkäseführerschein einen halben Tag lang machen und morgen ein Restaurant aufmachen. Das ist das größte Problem in unserer Branche, dass wir jeden und alle nehmen, die keine soziale Kompetenz haben, um auszubilden und Menschen zu führen. Da müssten wir anfangen, das zu ändern. Wenn wir das nicht schaffen, dann werden wir nie aus diesem Image herauskommen. Was wird berichtet? Die, die es schlecht machen.

Ich habe bei mir im Betrieb 240 Mitarbeiter, ich habe eine Fluktuation von zehn Prozent. Ich habe keinen einzigen, der die Ausbildung abbricht. Wir haben 36 Auszubildende. Wir reden mit den Menschen, wir zeigen ihnen das, was wir ihnen bieten können und wir kommunizieren. Wir reden dauernd von Karriere. Doch das, was wir am meisten brauchen, sind die Indianer, denn es kann nicht jeder führen. Das ist das Problem, wo wir ehrlich sein müssen. Wir dürfen nicht nur nach oben entwickeln, wir müssen in die Breite entwickeln. Unser Zimmermädchen kann ich genauso entwickeln, indem ich sie als Mensch wahrnehme und ihren Beruf, den sie tagtäglich macht, den wertig mache und das geht. Dafür brauchen Sie kein Geld, sondern Sie brauchen nur eine soziale Kompetenz, um mit den Menschen zu sprechen. Das ist unser größtes Problem, dass wir in der Hotellerie immer meinen, wir würden das alles können. Wir schauen weg, wir sprechen über die schwarzen Schafe. Warum unternehmen wir nichts gegen die schwarzen Schafe? Warum dürfen sie weiter ausbilden? Die muss ich wegnehmen. Wir wollen nicht mit dem Finger auf die Kollegen zeigen, also müssen wir etwas anderes machen. Wir müssen ein Image schaffen, mit dem wir das Positive unseres Berufsstandes vermitteln. Er ist doch perfekt, was wir haben und wir können jede Arbeitszeit anbieten, die es gibt.

Nochmals zu den Arbeitsstunden. Sie feiern doch Ihre Hochzeit auch nicht von morgens um 08.00



Uhr bis mittags um 14.00 Uhr. Wenn Sie kommen, ich biete Ihnen einen Superpreis an, wenn Sie Ihre Hochzeit feiern. Nein, sie geht bis um 06.00 Uhr morgens, es ist so und da brauche ich meine Mitarbeiter. Und dann geht es auch mal länger als zehn Stunden, aber ich kann doch mit den Mitarbeitern sprechen. Wir haben eine minütliche Zeiterfassung bei uns, sie haben ein Monatsarbeitsstundenkonto und wenn Sie dann an vier Tagen 12 Stunden arbeiten, dann haben Sie drei Tage frei. Das ist doch in Ordnung. Man muss mit den Menschen reden und sie machen das und haben Freude daran. Das ist das, was wir in unserer Branche bewegen müssen, die Imageänderung, die sozialen Kompetenzen fördern, nicht 24jährige Hoteldirektoren hinsetzen, die sich selbst nicht führen können. Das tun wir bei uns und deswegen haben wir hervorragende Rückmeldungen bei uns in Donaueschingen auf dem Land, wo wir eigentlich auch keine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter finden. Wir finden genügend, wir suchen im Augenblick eine einzige Stelle bei 240 Mitarbeitern und das sollte einmal bedacht werden.

Noch einen Satz zur guten Bezahlung. Gute Bezahlung können wir dann erreichen, wenn wir auch gute Preise verlangen und da ist unsere Branche ein Desaster. Bei „all you can eat“ für 4,99 Euro muss irgendwo gespart werden. Wenn es nicht bei den Mitarbeitern ist, dann ist es bei den Qualitäten der Speisen. Wenn wir das alles einmal ändern würden, dann bräuchten wir uns hier nicht den Kopf zerbrechen, wie wir die Fachkräfte sichern.

Prof. Armin Brysch (Hochschule für angewandte Wissenschaften Kempten): Ich möchte auf die Frage von Herrn Brähmig antworten. Ja. Im Tourismusbereich haben wir die zwei Berufe, zum einen die/den Tourismuskauffrau/-kaufmann und den/die Kaufmann/-frau für Tourismus und Freizeit. In der Tat gibt es da mittlerweile eine Stagnation auf einem durchaus vernünftigen Niveau. Auch die Zahl der Reisebüros hat sich erfreulicherweise sogar nach oben entwickelt, 100 mehr als im letzten Jahr. Hier sehen wir, dass sich der stationäre Vertrieb stabilisiert hat und moderne Ausbildungsberufe existieren.

Ich darf darauf verweisen, dass es eine Reihe von Initiativen gibt, um genau dieses Imagethema, was der Kollege hier angesprochen hat, nach vorne zu bringen. Zukunft buchen, Vielfältigkeit der Branche, Chancen in einem modernen, auch mit digitalen Instrumenten arbeitenden Reisevertrieb zu arbeiten, werden z.B. bei den Fachverbänden durch Imagefilme ins Netz gestellt. Sie werden von den jungen Leuten sehr gut abgerufen. Wir müssen die vielen Chancen dieses Berufes nach vorne stellen. Es ist eine der schönsten Branchen der Welt. Wo können Sie Menschen glücklich machen und sich im sozialen Bereich dieses Feedback abholen? Wir reden nur zu schlecht darüber.

Letzter Satz zur Arbeitszufriedenheit. Es gibt eine wunderbare Studie vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales, die die Arbeitszufriedenheit und die wahrgenommene Arbeitsqualität untersucht hat, die vor wenigen Wochen publiziert worden ist. Da kommt ganz klar heraus, dass das Thema Führung eine Schlüsselkomponente ist und das können erfolgreiche Unternehmerinnen und Unternehmer selber anpacken, da brauche ich keine staatlichen Programme. Insofern herzlichen Glückwunsch, dass wir hier ein Best-Practice-Beispiel haben.

Thomas Dippe (Geschäftsführer und Inhaber Reisebüro Dippe): Ich kann meinen Vorrednern nur recht geben. Image ist ganz deutlich gefragt, das habe ich bereits ausgeführt.

Ganz wichtig ist, dass wir uns im Bereich der Digitalisierung ein Stück nach vorn bewegen und es hat ganz viele Bewegungen seitens des DRV und des ASR gegeben. Es gab z.B. vom ASR eine große Tagung im Sommer zur Digitalisierung im Berufsbild. Ich denke mir, dass ganz viele Dinge möglich und machbar sind, wenn den Unternehmerinnen und Unternehmern auch eine persönliche Qualifikation möglich ist oder eine Unterstützung, die sie nach vorne bringen kann. Ich habe das selbst erlebt, ich bin z.B. zertifiziertes Mitglied bei Servicequalität Deutschland und habe das als erstes selbständiges Reisebüro in Brandenburg gemacht. Mir hat es extrem weitergeholfen, ganz vielen anderen Unternehmen auch und es hilft dabei, dass gerade im Bereich KMU ein paar Dinge zur Fach-



kräftesicherung bei den Inhaberinnen und Inhabern, bei den Geschäftsführerinnen und Geschäftsführern verankert werden kann.

OSTD Dr. Wolfgang Eckstein (Leiter des Staatlichen beruflichen Schulzentrums Wiesau): Vielen Dank Frau Lanzinger. Ich denke, was bisher klar geworden ist, ist, dass alle Berufe im Hotel- und Gaststättenbereich, ebenso im Tourismusbereich, ein wunderbares Terrain ist, auf den sich alle Berufe kommunikativ mit persönlichkeitsfördernder Komponente einbringen können. Deshalb haben wir auch versucht, in unseren Berufen ganz besonders auch in unseren Berufsfachschulen die Persönlichkeitsentwicklung ganz vorne anzustellen. Dennoch würde ich die dualen Ausbildungsgänge und unsere Berufsfachschule nicht zusammenführen und ich sage Ihnen auch, warum. Das eine ist ein IHK-Beruf mit einer anderen Zuspitzung. Der Koch z.B. hat ein oder mehrere Rezepte und variiert diese Dinge. Er kommt jetzt nicht unbedingt so stark in Berührung, obwohl er sein Feedback vom Gast selbstverständlich bekommt. Aber er ist in einer ganz anderen Art und Weise gefordert, wie beispielsweise der Reisekaufmann oder der Hotelkaufmann. Bei dem ist die Persönlichkeitstragende Variante in einem ganz anderen Maße gefragt. Deshalb legen wir auch von vornherein Wert auf Persönlichkeitsentwicklung, Sprachbildung und korrekte Ausdrucksweise. Denn nur so, auch wenn das Äußere stimmt, kann man auch Geld dafür verlangen und dann bezahlt der Gast das auch. Er hat natürlich keine Lust, überhöhte Preise zu bezahlen.

... akustisch unverständlich

OSTD Dr. Wolfgang Eckstein (Leiter des Staatlichen beruflichen Schulzentrums Wiesau): Der gesamte Kuchen dreht sich. Ein Drittel ist in dem für sie zugespitzten Bereich untergekommen, ein Drittel studiert, denn wir haben auch berufs begleitend die Fachhochschulreife eingebaut und es gibt seit Neuerem bei uns für Abiturienten die Möglichkeit, den Beruf zu erwerben und gleichzeitig zu studieren. Auch das haben wir eingebaut, um das Terrain so interessant wie möglich zu machen. Ein Drittel hat sich aus verschiedenen Gründen anderen Berufsbereichen zugewandt, aus

welchen Gründen auch immer. Vielleicht manchmal auch, weil sie sich unter der arbeitsintensive Sparte etwas anderes vorgestellt haben.

Dr. Ulrike Regele (Deutscher Industrie- und Handelskammertag): Ich glaube, ein Koch, der eine große Küche leitet, braucht sehr wohl hohe Kommunikationskompetenz. Er tauscht nicht nur einfach Rezepte aus und variiert diese. Das ist ein Problem, was wir haben, dass es zum Teil nicht da ist und die Kommunikation der Küche etwas freundlicher sein könnte. Trotzdem haben wir auch das Anliegen, dass wir die duale Ausbildung auch wirklich dual im Betrieb plus Berufsschule stattfindet.

Beim Thema Berufsschule brauchen wir dringend mehr Know-how-Aktualisierung, Ausstattung etc.

Herr Junge. Das Thema Kampagnen, Aktionen usw. Da sind auch die IHKs ganz stark aktiv, oft zusammen mit den Verbänden. Wir haben eine Aktion, die im Saarland gestartet ist, den Aktionstag „Handel“. Damit ist es einmal losgegangen, inzwischen ist daraus der Aktionstag „Gastgewerbe“ geworden. Er ist schon weiter Richtung Freiburg gewandert. Wir versuchen auch, die Best-Practice-Beispiele, die wir da haben, weiterzugeben. Dort werden gezielt Jugendliche aus den mittleren bis unteren Bildungsabschlüssen in der Schule frühzeitig angesprochen. Man veranstaltet mit ihnen einen Tag, an dem sie in das Unternehmen gehen und dem Chef einmal über die Schulter schauen und das Ganze dann ausarbeiten, eine Präsentation machen, die von der Presse usw. begleitet wird. Da zeigt man den Jugendlichen, was passiert eigentlich, ist der Beruf für mich interessant, könnte mich das reizen. Wir haben sehr gute Resonanz, wenn sie die erste Hürde genommen und das kennengelernt haben. Das kann ich als nachahmenswertes Beispiel weiterreichen.

Die IHKs sind auch aktiv beim Thema Qualitätssicherung. Wir kennen alle die Diskussion um die schwarzen Schafe. Da wird intensiv daran gearbeitet. Sie kennen auch das Thema mit der Beweislage, wenn der Jugendliche keine Lust hat zu sagen, ich ziehe das Verfahren durch, ich habe dann einen neuen Job und keine Lust mehr. Viel-



leicht ändert sich da ein bisschen was. Es soll jetzt im Rahmen der Allianz für Aus- und Weiterbildung eine neue Beschwerdestelle etabliert werden, die das Ganze ein bisschen niedrigschwelliger macht, dass man da früher eingreift, wenn es Probleme gibt und man beispielsweise mit einer Mediation aus der Welt schaffen kann.

Zum Thema Attraktivierung der Berufsbildung. Es ist dazu schon viel gemacht worden. Es gibt das Projekt, bei dem Unternehmen und Verbände unglaublich viele Anregungen und Beispiele finden können, die dann hoffentlich etwas bringen. Sei es recruitment über soziale Kanäle etc. Da gibt es viele Dinge, sie müssen einfach nur gemacht und umgesetzt werden.

RA Sandra Warden (Geschäftsführerin des Deutschen Hotel- und Gaststättenverbandes): Thema Tourismusschulen und duales System. Die Tourismusschulen in Bayern im Allgemeinen und Wiesau im Besonderen machen ohne Zweifel eine gute Arbeit und das ist ein interessantes Modell. Es ist nicht ganz unbeeinflusst davon, dass es in Österreich etwas Vergleichbares gibt. Das spielt gerade in Bayern eine besondere Rolle. Ich halte es trotzdem nicht für zielführend, dass man jetzt versucht, das mit dem dualen System zusammenzuführen.

Zum einen reden wir da zahlenmäßig über ganz andere Größenordnungen. Wir haben im dualen System allein im Gastgewerbe fast 60 000 Auszubildende. Wenn man das jetzt in ein schulisches System überführen würde, bräuchte man eine gigantische neue Infrastruktur.

Zum zweiten sehen wir jetzt gerade in Europa, wie unglaublich stark unser duales System in Deutschland ist. Da jetzt zu sagen, das soll alles in eine schulische Struktur überführt werden, halte ich nicht für sinnvoll, insbesondere nicht für sinnvoll für eher praktisch begabte Jugendliche, bei denen wir immer wieder die Erfahrung machen, dass sie eben Schwierigkeiten mit der Schule haben und mit den Strukturen, die in der Schule herrschen, aber teilweise dann im Betrieb wirklich aufblühen. Und aus denen wird dann doch einmal was und das hätten die Lehrer in der Schule nie-

mals für möglich gehalten. Deshalb zwei unterschiedliche Modelle, jedes hat seine Existenzberechtigung. Das duale Studium auch, das normale akademische Studium auch und jeder findet seinen Markt und hat seine Berechtigung und muss sich dann am Markt beweisen.

Von Herrn Lutze die Frage, wie ist es, wenn bei längeren Arbeitszeiten die Ausnahme zur Regel wird? Ganz klare Antwort, das ist von keinem hier am Tisch, auch nicht von uns, gewollt. Natürlich muss der Gesetzgeber, wenn man unserer Anregung folgt, zu sagen, wir brauchen hier eine bessere Flexibilität, auch Grenzen dieser Flexibilität festlegen.

Wir haben dazu einen Vorschlag unterbreitet, der heißen könnte, zwei oder drei Mal in der Woche maximal unter Beibehaltung der Ruhezeiten. Damit habe ich dann auch das Thema ausgeschaltet, dass jemand gar nicht mehr zur Ruhe kommt.

Eine andere Variante, die wir auch sehr vernünftig finden, ist das Ganze so zu machen, wie es in der Europäischen Arbeitszeitrichtlinie und auch in vielen anderen Ländern geregelt ist, nämlich zu sagen, wir haben keine tägliche Höchstarbeitszeit mehr, sondern wir haben eine wöchentliche Höchstarbeitszeit. Dann ergeben sich die Grenzen von selbst und auch die Möglichkeiten der Flexibilität. Die Grenzen ergeben sich hier auch durch die Ruhezeiten. Auch da habe ich ausgeschlossen, da jemand da unter kompletten Dauerbeschuss gerät. Das wollen wir auch nicht, denn wir haben ein Interesse daran, die Gesundheit und Zufriedenheit unserer Mitarbeiter zu erhalten.

Herr Junge hatte das Stichwort Abbrecherquote genannt. Das, was Sie meinen, ist die Vertragslösungsquote. Ich reite deshalb auf diesem Unterschied herum, weil es mitnichten so ist, dass es immer nur die jungen Leute sind, die die Ausbildung abbrechen, sondern in dieser Zahl sind auch die Ausbildungsverhältnisse enthalten, die von den Ausbildungsbetrieben gelöst werden. Es wird statistisch nicht erfasst, wie viel davon was ist, aber ich habe viele Rückmeldungen aus den Betrieben und vor allen Dingen auch aus den Berufsschulen, die mir erzählen, ich hatte fünf Ab-



brecher in meiner Klasse. Dann habe ich nachgefragt, was heißt das? Dann heißt es, es waren Schulschwänzer oder viele Fälle darunter, bei denen der Arbeitgeber tatsächlich das Ausbildungsverhältnis gelöst hat. Diese Problematik wird zunehmen, denn wir haben zunehmend Jugendliche, die in die Ausbildung gehen, von denen bekannt ist, dass sie sich mit Abläufen und Zuverlässigkeit schwer tun. Die berühmten Softskills sind nicht so da und da werden der Ausbildungsbetrieb und die Berufsschule häufig zum Reparaturbetrieb und das ist nicht ganz einfach.

Ich möchte trotzdem die Verantwortung der Branche nicht von uns weisen. Deshalb habe ich eingangs so viel über Ausbildungsqualität erzählt und darüber, was wir als DEHOGA in dem Zusammenhang auch machen. Natürlich gibt es die schwarzen Schafe auch bei uns, natürlich gibt es die Fälle, wo Ernüchterung in der ersten Woche der Ausbildung eintritt. Teilweise auch, weil sich die Jugendlichen nicht gut informiert haben, aber teilweise auch, weil im Betrieb nicht alles so läuft, wie es laufen sollte. Das ist ein ganz dickes Brett, was wir da zu bohren haben, aber da haben wir uns schon lange auf den Weg gemacht und hoffen, dass wir tatsächlich Erfolge haben.

Frau Karliczek hatte nach Rückmeldungen zum Thema Nachwuchsmarketing gefragt. Ich würde jetzt nicht im Ansatz behaupten, dass ich einen Überblick über alle Nachwuchsmarketingmaßnahmen in Deutschland habe. Das sind tausende und das meiste davon läuft lokal und regional. Ausbildungsmarkt ist in allererster Linie ein regionales Ding. Ich kann ganz gut sagen, wie die Sachen funktionieren, die wir machen. Das ist in erster Linie Social Media und das, was im Internet passiert, funktioniert super. Wir arbeiten zunehmend mit bewegtem Bild, mit Filmen von bestimmten Dingen, haben da aber finanzielle Grenzen, die uns gesetzt sind, weil wir auch föderal strukturiert sind. Was auch gut funktioniert sind Karrieregeschichten, in denen den jungen Leuten gezeigt wird, was sind ihre Perspektiven nach der Ausbildung und zwar nicht theoretisch, sondern an ganz praktischen Beispielen auf eine attraktive Art und Weise. Wir wissen aus verschiedenen Studien und Untersuchungen schon relativ genau, was die Dinge sind, die für die Jugendlichen, die

wir ansprechen wollen und können, attraktiv sind. Wir versuchen uns im Marketing daran auszurichten, in den Grenzen dessen, was wir leisten können.

Das ist die Überleitung zu Herrn Brähmig. Wie bekommen wir unsere Berufe attraktiver? Natürlich können wir viel mehr Marketing machen. Wenn wir mehr Geld und mehr Möglichkeiten hätten, könnten wir sehr viel mehr Marketing machen. Es ist so, es gibt aus verschiedenen Gründen Grenzen. In der Broschüre, die Frau Dr. Regele angesprochen hat, stehen Vorschläge drin, die man realisieren könnte. Es hängt auch nicht immer alles am Geld und konzertierte Aktionen sind auch immer gut, wenn man Sachen gemeinsam macht. Aber dieses viele kleine Stellschraubendreher und an ganz vielen Stellen vor Ort Sachen machen, ist auch sehr wichtig. Was ich z.B. glaube, was uns absolut gegenüber anderen Berufen und Branchen abhebt, was wir viel besser können, ist, dass wir jungen Leuten 14-, 15-, 16jährigen anschaulicher als die meisten anderen machen können, z.B. bei Schnupperpraktika, Azubitagen, bei „Lange Nacht der Ausbildung“ in Berlin, was bei uns spannend und toll ist. Die jungen Leute kommen herein, können direkt mitmachen. Da werden spielerisch Cocktails gemixt oder Tische gedeckt oder ein Zimmercheck gemacht und jemand, dem so etwas gefällt, der sich vorstellen kann mit Menschen zu arbeiten, der findet das meistens super. Das ist viel spannender, als irgendetwas, was ich z.B. einem 16jährigen in einer Bank vermitteln kann. Da brauchen wir nicht unbedingt die eine große konzertierte Aktion, sondern tatsächlich die 100 oder 1 000 vor Ort in den Häusern. Herr Aisenbrey hat es deutlich gemacht, welche Erfolge das auch bringen kann. Es gibt eine Reihe guter Ausbildungsbetriebe, die das toll machen.

Guido Zeitler (Gewerkschaft Nah-
rung-Genuss-Gaststätten): Ich fange mit der Frage der gesetzlichen Ausbildungsvergütung von Frau Hiller-Ohm an. Tarifverträge im Hotel- und Gaststättengewerbe, 18 an der Zahl, haben eine stärkere Durchdringung, denn die IHKS stellen eine Frage der Angemessenheit der Ausbildungsvergütung an die Tarifverträge ab. Insofern brauchen wir keine Initiative, weil wir in den letzten Jahren auch mit



dem DEHOGA die Ausbildungsvergütungen sehr ordentlich weiterentwickelt haben. Das ist momentan kein Handlungsfeld.

Das Thema Arbeitszeit ist eines der Schlüsselthemen neben den anderen wie Entlohnungsbereich. Da möchte ich jetzt nicht nur auf den Bereich Ausbildung eingehen, sondern die Klammer ein bisschen weiter setzen. Die Branche hat momentan aus unserer Sicht schon ein sehr hohes Maß an Flexibilität, wenn denn geltendes Gesetz und auch Tarifverträge, die wir in den 18 Tarifgebieten haben, umgesetzt werden würden. Es geht hin bis zu Jahresarbeitszeitkonten. Man kann mit entsprechender Planung schon sehr flexibel beschäftigen. Insofern sind die Rahmenbedingungen aus unserer Sicht bereits jetzt schon gegeben.

Der Umgang der Branche mit dem Thema Arbeitszeit ist schon etwas schwieriger und das macht z.B. auch eine Untersuchung des hessischen Sozialministeriums deutlich. Sie haben über einen dreimonatigen Zeitraum 53 Betriebe untersucht und haben sage und schreibe 3 000 Verstöße gegen das Arbeitszeitgesetz festgestellt. Das muss man zur Kenntnis nehmen.

Wir haben alle mit der Einführung des Mindestlohngesetzes vernommen, dass die Branche sehr stark die Dokumentation von Arbeitszeiten problematisiert hat. Leider hat nicht jeder Betrieb eine elektronische Zeiterfassung. Wenn das so ordentlich gemacht werden würde, hätten wir keinerlei Bedenken, aber die Realität sieht leider anders aus. Die wenigsten Betriebe erfassen Arbeitszeit elektronisch.

Es gibt massive Widerstände aus der Branche heraus und Angriffe in Richtung Politik. Das sei eine überbordende Bürokratie, den Beginn und das Ende der Arbeitszeit aufzuschreiben. Wenn ich mir dieses Bild einmal anschau, dann habe ich ein Problem zu glauben, dass eine Verlängerung der täglichen Arbeitszeit in dem vom DEHOGA gesetzten Rahmen auch tatsächlich in den Betrieben so umgesetzt werden wird. Das wird nicht passieren. Das zeigt uns der Umgang mit dem jetzigen Gesetz.

Gleichzeitig sehen wir aufgrund vieler Befragungen von Auszubildenden und Beschäftigten, dass das Thema Arbeitszeit eines der Hauptgründe ist, darüber nachzudenken, die Branche zu verlassen. Das merken wir bei den Umfragen oder Auswertungen zu Doktor Azubi. Wir müssen im Umgang mit täglichen langen Arbeitszeiten verbessern, sonst ist dieser Beruf nicht mehr attraktiv. Wir sehen das aber auch aus anderen Befragungen. DGB-Index gute Arbeit sagt, dass die Branche Gastgewerbe eine der am stärksten von Arbeitszeit betroffenen Branchen gleich nach dem Gesundheitsbereich und den sozialen Berufen ist. Die Menschen in diesem Bereich stellen fest, es ist insbesondere die Frage der Arbeitszeit und insbesondere die Frage der täglichen Arbeitszeit, die uns da belastet. Man darf in dieser ganzen Diskussion eines nicht vergessen, warum gibt es dieses Arbeitszeitgesetz in der bestehenden Form überhaupt? Warum gibt es ein Gesetz, das sagt, wir sollten bei zehn Stunden Schluss machen? Der normale Arbeitstag beträgt acht Stunden. Das hat schlicht und ergreifend arbeitsmedizinische Hintergründe. Arbeitsmediziner haben das sehr eindrucksvoll aufgezeigt, dass die Risiken für Erkrankungen und Unfälle bei über acht Stunden täglicher Arbeitszeit dramatisch ansteigen. Die erhöhte Belastung, die die Menschen heute schon verspüren, führt dazu, dass man in einem Gesamtkontext berufliche Erwerbsbiografie gesehen, dass 66 Prozent der Beschäftigten im Gastgewerbe sagen, ich kann mir nicht vorstellen, in dieser Branche bis zur Rente zu arbeiten.

Da kommen wir wieder an den Punkt, wie verhindern wir Fluktuation aus der Branche? Man muss den Menschen Rahmenbedingungen geben, dass sie bis zur Rente in diesem Beruf arbeiten können. Da gehört dann ganz maßgeblich der Umgang mit der Arbeitszeit dazu.

Eine kurze Anmerkung zur Frage Attraktivität HOGA-Berufe einmal im Kontext Arbeitszeit. Das habe ich ausreichend beantwortet, aber auch da noch einmal die Klammer weiter gefasst. Ja, die inhaltliche Neuordnung der gastgewerblichen Berufe ist wichtig und richtig. Wir sind da in guten Gesprächen, dass wir das hinbekommen. Inwieweit wir dafür große strukturelle Veränderungen der Berufsbilder vornehmen müssen, das sehen



wir sehr skeptisch bzw. sehr kritisch. Auf jeden Fall sehen wir auch, dass wir die sehr tollen Berufe im Gastgewerbe inhaltlich noch einmal überarbeiten müssen.

Herr Tressel, Sie hatten das Thema Lohnentwicklung, insbesondere im Kontext Mindestlohn angesprochen. Das Gastgewerbe ist eine Branche mit großer Mindestlohn Betroffenheit. Über 50 Prozent der Beschäftigten hatten ein Stundenentgelt unter 8,50 Euro vor Einführung des Mindestlohns. Das liegt auch an der großen Zahl der Ungelernten in dieser Branche. Das ist jetzt nicht unbedingt eine Situationsbeschreibung für Fachkräfte, aber regional auch. Wenn man sich den Nominallohnindex für dieses Jahr anschaut, stellt man fest, dass das Gastgewerbe überproportional große Steigerungen hat. Wir liegen bei 4,5 Prozent, das sind 1,5 Prozentpunkte über der Gesamtwirtschaft. Insofern lässt es den Verdacht zu, dass das auch stark an der Mindestlohneinführung liegt.

Eine Anmerkung dazu noch, insbesondere zum Beschäftigungsbereich der geringfügig Beschäftigten, der so genannten Mini-Jobber. Da ist der Lohnanstieg laut Nominallohnindex sogar bei fünf Prozent. Da ist er noch einmal deutlich höher und zeigt, dass die Bezahlung, gerade im Bereich der Mini-Jobber noch mal schlechter war.

Herr Junge, Sie hatten die Gesamtinitiative thematisiert, die von mehreren Seiten angesprochen wurde. Gibt es Initiativen? Ja, die gibt es, aber sie sind sehr unterschiedlich ausgeprägt, was auch ein Stückweit an den Strukturen unserer Sozialpartnerschaft liegt. Wir haben beidseitig regionale Tarifstrukturen. Das ist eine der zentralen Schnittmengen, die wir miteinander haben. In den einen Landesverbänden funktioniert das Geschäft besser und in den anderen schlechter. Darüber hinaus,

wenn Sie über Initiativen im Kontext der Fachkräftesicherung sprechen, gibt es Initiativen in Baden-Württemberg, runder Tisch, wo man im Rahmen der Sozialpartnerschaft, aber auch mit weiteren Akteuren zusammenkommt und spricht und berät, wie kann man die Situation verbessern. Es gibt mehrere Sozialpartnerinitiativen zur Thematik Weiterbildung. Es gibt aktuell ein Projekt im Rahmen „Guter Gastgeber, guter Arbeitgeber“ u.a. mit der Themenstellung „Saisonale Beschäftigung“, also ganzjährige Beschäftigung bei Saisonbeschäftigten. Es gibt eine Reihe von Themen und Initiativen, aber ich würde das so einschätzen, dass wir eine Bündelung dieser Initiativen brauchen und eine Verknüpfung, denn da fehlt der Überbau. Das ist aufgrund der sehr unterschiedlichen Strukturen in den jeweiligen Landesverbänden noch nicht ganz einfach.

Vors. **Heike Brehmer** (CDU/CSU): Vielen herzlichen Dank, sehr geehrte Damen und Herren Sachverständige. Wir bedanken uns recht herzlich, dass Sie heute bei uns im Ausschuss waren und mit uns das Thema erörtert haben.

Schluss der Sitzung: 16.05 Uhr

Heike Brehmer, MdB
Vorsitzende

DEUTSCHER BUNDESTAG
Ausschuss für Tourismus
- Sekretariat -

11011 Berlin, 02.11.2015
Platz der Republik
Fernruf (030) 227 35887
Fax (030) 227 36383

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,

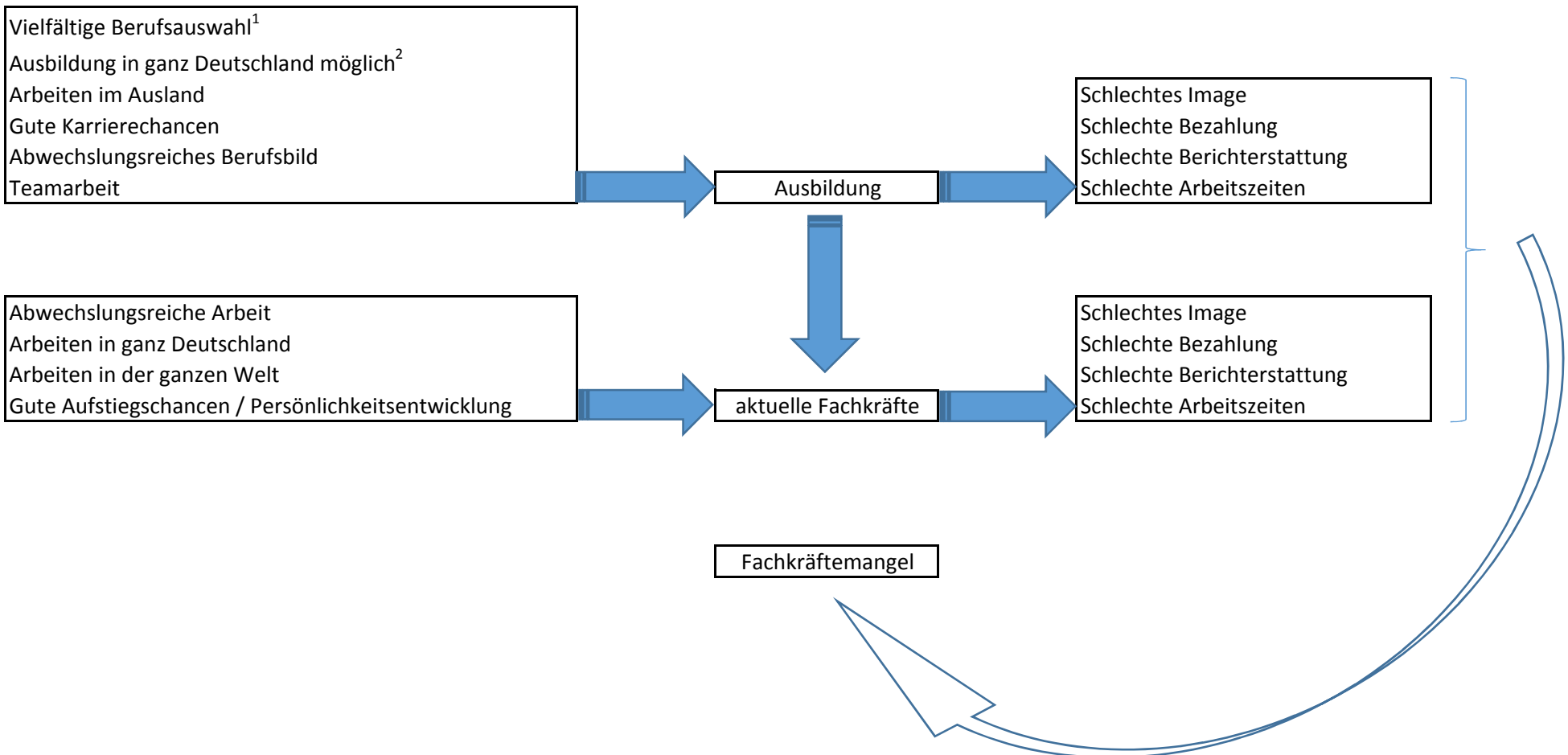
Paul-Löbe-Haus, Saal 4.600

„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:

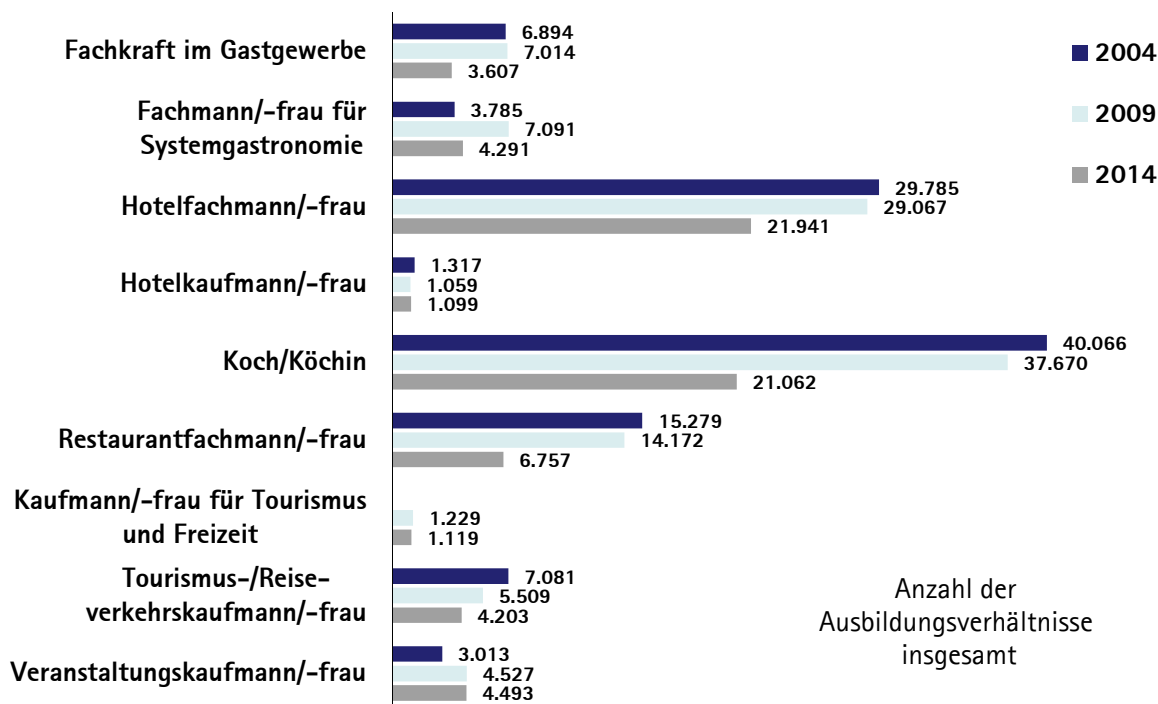
Die Absolventen der Berufsfachschulen haben nach Rückmeldungen der Schulen sehr gute Beschäftigungsmöglichkeiten nach Beendigung der schulischen Ausbildung bzw. nach einer Fortsetzung der Ausbildung an der Hochschule!

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.



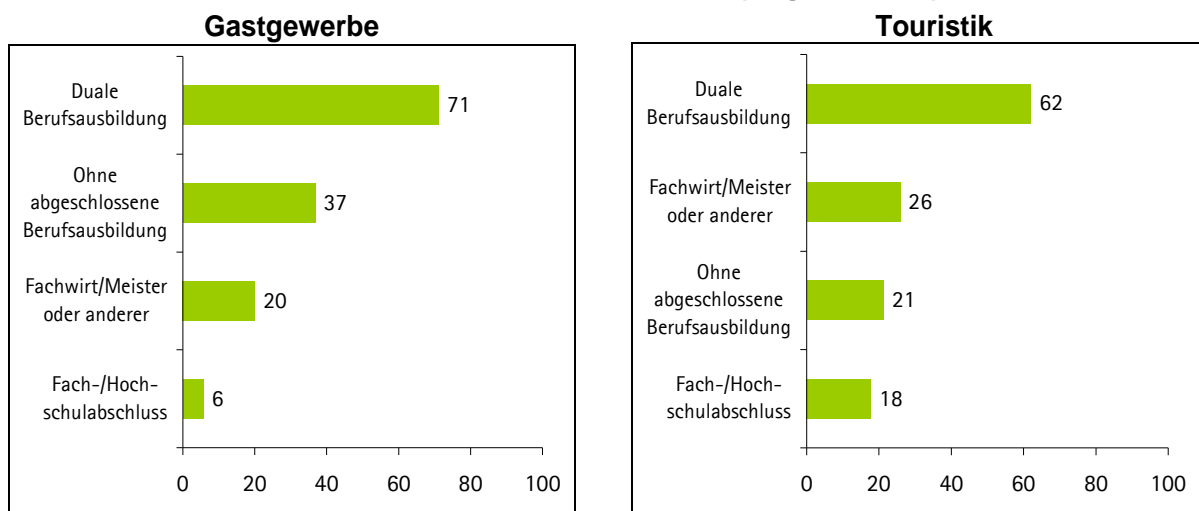
Quelle: DIHK-Ausbildungsstatistik

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

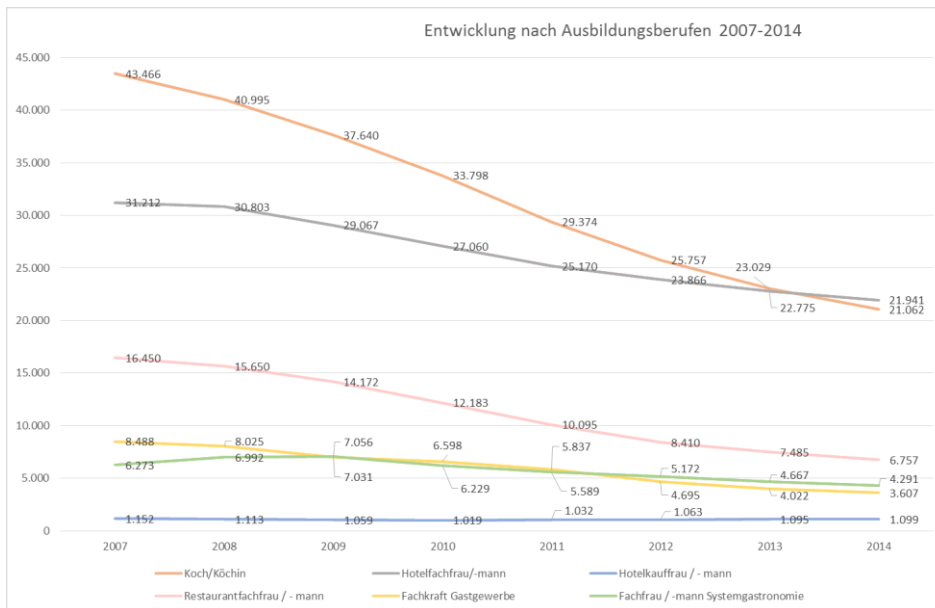
Briefe: Postfach 50 11 80 – 22711 Hamburg
Büro- und Paketanschrift: Haubachstraße 76 – 22765 Hamburg
Bahnverbindung: Hamburg-Altona; S-Bahn Holstenstraße
Internet: www.ngg.net

Vertreten durch

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

Bankverbindung

SEB-Bank AG
IBAN: DE86 2001 0111 1132 026600
BIC: ESSE3300



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.



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

Ausschuss für Tourismus
Ausschussdrucksache

18-20-30 a

Stellungnahme des 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

Thomas Dippe
Geschäftsführer und Inhaber Reisebüro Dippe

2

Fachkräftesicherung im Bereich der kleinen und mittelständischen Unternehmen (KMU) der selbstständigen Reisebüros und kleinen und mittleren Veranstaltern

Bei rund 80% der selbstständigen Reisebüros und Reiseveranstalter handelt es sich um Unternehmen im Bereich bis 10 Mitarbeiter (in der Regel eher weniger). Hinzuzuzählen sind die Reiseveranstalter über 10 Mitarbeiter bis 250 Mitarbeiter.

Im Bereich der IHK Brandenburg/ Bereich Mitte und West sind nach deren Auskunft derzeit 991 Reisebüros Mitglieder in der IHK. Deutschland weit gibt es derzeit ca. 10.000 selbstständige Reisebüros und ca. 2000 kleine und mittlere Reiseveranstalter. Genaues Zahlenmaterial über die Anzahl der ganz kleinen Reiseveranstalter, die meistens innerhalb ihres Geschäftsbetriebes als Reisebüro Reisen veranstalten liegt nicht vor. Doch sind diese von der Revision der Pauschalreiserichtlinie besonders betroffen. Überwiegend sind all diese Betriebe Inhaber geführt oder durch familiäre Führung geprägt.

Die demographische Entwicklung ist gerade deshalb auch hier spürbar. Ein weiterer starker Trend ist die starke Entwicklung der Bundesrepublik Deutschland hin zu einer Dienstleistungsgesellschaft, die derzeit im Osten Deutschlands stärker ausgeprägt ist als im Westen der Republik.

Mein Unternehmen gehört mit nunmehr 25 Jahren zu den dienstältesten selbstständigen Reisebüros im Land Brandenburg. Seit über 20 Jahren bin ich als Ausbilder in der Lehrlingsausbildung tätig und wurde als erstes selbstständiges Reisebüro mit dem Prädikat „ServiceQualität Deutschland“ zertifiziert. Im letzten Jahr wurde mir anlässlich der Re-Zertifizierung meines Unternehmens, das Zertifikat durch den Ministerpräsidenten des Landes Brandenburg, Herrn Dr. Dietmar Woidke, übergeben.

In diesem Kontext habe ich folgende Sachverhalte heraus gearbeitet, die ich Ihnen als Handlungsempfehlung nahe bringen möchte.

1. Die auseinander driftende Schere zwischen theoretischer Ausbildung und den realen Anforderungen in den touristischen Betrieben.

Inhaber
Thomas Dippe

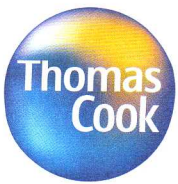
Bankverbindung
Commerzbank Potsdam
BLZ 160 400 00
Konto 139 923 700

Rechnungsanschrift
Thomas Cook Reisebüro
Potsdam

14482 Potsdam
Deutschland

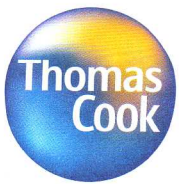
Sitz der Gesellschaft
Karl-Liebknecht-Straße 121
14482 Potsdam

Gerichtsstand
Potsdam-Stadt



Reisebüro

- a. Es werden zum Teil Ausbildungsinhalte vermittelt, die wenig mit der Wirklichkeit zu tun haben. Auch werden die jungen Menschen nicht wirklich fit gemacht für den Reisebüroalltag von heute. Zwei Beispiele seien hier stellvertretend genannt: Die jungen Menschen stehen heute im Gegensatz zu früheren Jahren sehr reiseerfahrenen Kunden gegenüber. Um mit dieser Situation umgehen zu können bedarf es nicht nur eines fachlich versierten Wissens sondern auch sozialer Kompetenz, die durch die theoretische Ausbildung nicht vermittelt wird.
 - b. Unsere heutige Zeit ist geprägt vom Umgang mit den sozialen Medien, auch im Marketing und Verkauf in Reisebüros und touristischen Veranstaltern – was darf ich und was darf ich nicht? Mit diesen und ähnlichen Fragen werden die jungen Menschen alleine gelassen oder die Ausbildungsfirma muss sich auf eigene Kosten dieses Missstandes annehmen.
2. Die Hilfe der KMU bei der Fachkräftesicherung durch staatliche Förderprogramme. Hier habe ich auf der allgemein zugänglichen Internetseite des Bundesministerium für Wirtschaft und Energie www.foerderdatenbank.de recherchiert. Die Erkenntnisse waren sehr ernüchternd: Es gibt keine die KMU im Tourismus betreffenden Förderprogramme! Stichwortsuchen ergaben hier zu Begriffen wie Tourismus und KMU null Treffer!
- Folgende Förderprogramme sind mir bei der Suche nach relevanten Förderungen für die Fachkräftesicherung im Allgemeinen aufgefallen:
- a. Bundesförderprogramm – Förderung unternehmerischen Know-hows für KMU sowie freie Berufe durch Unternehmensberatungen. Hier wird lediglich die Beratung durch externe Unternehmen gefördert, die feststellen sollen, ob Maßnahmen der betreffenden Firma selbst nötig sind um eine Fachkräftesicherung zu erreichen (Es gibt hier keine Förderung für die Fachkräftesicherung an sich).
 - b. Bundesförderprogramm – Gemeinschaftsaufgabe „Verbesserung der regionalen Wirtschaftsstruktur“. Ausschlusskriterien: Keine Förderung des Einzelhandels zu dem in diesem Zusammenhang auch Reisebüros und kleine und mittlere Reiseveranstalter gezählt werden!
 - c. Landesförderprogramm Brandenburg – Qualifizierte Ausbildung im Verbundsystem. Ist nur auf Landwirtschaft und Handwerk anzuwenden. Keine Förderung für Reisebüros und kleine und mittlere Reiseveranstalter!
 - d. Landesförderprogramm Rheinland-Pfalz – Aus- und Weiterbildung/ Unternehmensfinanzierung. Voraussetzung dieses Programms, der zu fördernde Betrieb darf nicht weniger als 250 Mitarbeiter haben. Auch hier wieder: Keine Förderung für Reisebüros und kleine und mittlere Reiseveranstalter!
 - e. Landesförderprogramm Sachsen – ESF-Richtlinie berufliche Bildung 2014. Ein super Förderprogramm auch für Reisebüros und kleine und mittlere



Reisebüro

Reiseveranstalter, allerdings nur und ausschließlich in Sachsen anwendbar und es steht für 2016 noch nicht fest, ob es weiter geführt wird!

Es kann also zusammen gefasst werden: Es gibt derzeit nicht ein einziges Förderprogramm der EU, der Bundesrepublik Deutschland oder der Länder die eine direkte Förderung des KMU in der Touristik zum Thema Fachkräftesicherung vorsehen und die fünf Programme die ich hier recherchiert habe und die partiell mit der Fachkräftesicherung im weitesten Sinne befasst sind, schließen Reisebüros und kleine und mittlere Reiseveranstalter explizit aus oder finden für 2016 keine Anwendung mehr!

3. Unterstützung durch die Arbeitsämter. Grundsätzlich kann festgestellt werden, das die Arbeitsämter bereit sind zu helfen, sowohl bei der Suche nach Auszubildenden als auch Mitarbeiter für die KMU im Tourismus. Genauso grundsätzlich muss man aber auch feststellen, dass die Qualität der Unterstützung in einem großen Maße von dem persönlichen Engagement des zuständigen Mitarbeiters/Mitarbeiterin des Arbeitsamtes abhängig ist, was mir viele Kolleginnen und Kollegen aus dem gesamten Bundesgebiet bestätigt haben. In 25 Jahren Zusammenarbeit mit dem Arbeitsamt Potsdam ist es mir erst einmal passiert, dass mir qualifizierte Hilfe bei der Auszubildendensuche in Form von Vorauswahlen nach abgesprochenen Profilen und Vorbereitungsgesprächen angeboten wurde. Darüber hinaus ist mir aufgefallen, das sich meine eigenen Erfahrungen mit vielen Kolleginnen und Kollegen decken, dass egal in welchem Bundesland, die Ansprechpartner in den Arbeitsämtern nach 1 ½ bis spätestens 2 Jahre wechseln. Eine vertrauensvolle Zusammenarbeit konnte nach meinen Befragungen in keinem Bundesland wegen der stets wechselnden Ansprechpartner aufgebaut werden, was den Aufwand der Unternehmer der KMU im Tourismus zur Fachkräftesicherung und –suche erheblich erhöht!

Fazit:

- Es müssen Förderprogramme für die Fachkräftesicherung in den KMU der Touristik geschaffen werden.
- Die Ausbildungsvorgaben bei der Ausbildung von Lehrlingen entsprechen nicht den tatsächlichen Anforderungen.
- Die Arbeitsämter deutschlandweit müssen für die Fachkräftesicherung im KMU sensibilisiert und besser konditioniert werden.

Ausschuss für Tourismus
Ausschussdrucksache

18-20-30 b

Stellungnahme des 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“

Prof. Armin Brysch
Hochschule für angewandte Wissenschaften Kempten,

Seite
2

Stellungnahme, Prof. Armin Brysch

für die öffentliche Anhörung am **04.11.2015** zum Thema **Fachkräftesicherung**, Ausschuss für Tourismus des Deutschen Bundestags, Berlin

1) Ausgangslage in der Tourismusbranche

Die Tourismusbranche verzeichnet nach Aussagen der Fachverbände einen zunehmenden Fachkräftemangel. Dieser wird neben gesamtgesellschaftlichen und gesamtwirtschaftlichen Entwicklungen (demographischer Wandel, Landflucht bzw. Verstädterung, unterschiedliche wirtschaftliche Entwicklung der Regionen und Bundesländer etc.) ebenfalls von branchenspezifischen Faktoren beeinflusst.

Besonders kleinen und mittelständischen Unternehmen fällt es zunehmend schwer, offene Lehrstellen oder Einstiegspositionen adäquat zu besetzen bzw. qualifizierte Mitarbeiter zu finden. Laut einer Untersuchung der DGT (2013) verlassen bis zu 45% der Absolventen eines Tourismusstudiums die Branche und starten ihre Karriere in anderen Wirtschaftsbereichen. Diese und weitere Probleme der Personalgewinnung stellen eine vorgelagerte Ursache des Fachkräftemangels dar.

Zudem verzeichnet die Branche eine starke Mitarbeiterfluktuation und Abgänge von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die in andere Wirtschaftsbereiche wechseln. Aus Sicht der Beschäftigten werden prekäre Arbeitsbedingungen, Motivationsprobleme oder Entlohnungsdifferenzen genannt. Diese Aspekte sowie segmentspezifische Hemmnisse beschreiben die Probleme bei der Personalentwicklung und Personalbindung, die bei ungenügender Umsetzung eine Fachkräftesicherung verhindern.

Das wahrgenommene unternehmerische Risiko durch den Fachkräftemangel fällt hinsichtlich des Umfangs und der Intensität je nach betrachtetem Segment der Tourismusbranche unterschiedlich aus und muss im Gastgewerbe, im Reisevertrieb, bei Reiseveranstaltern, Mobilitätsdienstleistern und Tourismusorganisationen differenziert betrachtet werden.

Als weitere ausgewählte branchenspezifische Entwicklungen können genannt werden:

- Defizite in der Ausbildungsbeteiligung und unterdurchschnittliche Übernahmequote von Auszubildenden bei KMU im Tourismus

Die Ausbildungsbeteiligung von Betrieben ist stark durch einen Größenklasseneffekt geprägt, d.h. die Ausbildungsbeteiligung wächst mit der Betriebsgröße. Während bei ausbildungsberechtigten Kleinstbetrieben (weniger als fünf Beschäftigte) weniger als ein Drittel im Jahr 2012 ausbildeten, waren es bei Großbetrieben fast alle (93%, Quelle: IAB Forschungsbericht, 14/2013, S. 44). Zudem liegt die Übernahmequote (Anteil der Absolventen, die nach Abschluss der Ausbildung übernommen wurden) in 2012 im Bereich Beherbergung und Gastronomie nur bei 54%. Der Durchschnitt beträgt 67%, im Bereich Finanz- und Versicherungsdienstleistungen bei 88%. Zu anderen Segmenten des Tourismus liegen keine aktuellen aggregierten Daten vor.

- Defizite in der Weiterbildung von Fachkräften

Das Weiterbildungsangebot ist ebenfalls abhängig von der Unternehmensgröße. Während 66% der Unternehmen mit 10 bis 19 Beschäftigten Weiterbildungen anbieten, waren es bei Unternehmen mit 250 bis 499 Beschäftigten dagegen 95%. (Zahlen für 2010; Quelle: Statistisches Bundesamt, Weiterbildung, Wiesbaden, 2014). Zudem fallen die angebotenen Formen der Weiterbildung bei Unternehmen mit 10-19 Beschäftigten in vielen Bereichen unterdurchschnittlich aus (d.h. weniger Veranstaltungen, Job-Rotation, Austauschprogramme, Studienbesuche etc.). Im Gastgewerbe liegt die Teilnehmerquote von Unternehmen mit Lehrveranstaltungen bei 42%, bei Unternehmen mit Finanz- und Versicherungsdienstleistungen dagegen bei 56%. Im Gastgewerbe bilden sich die Teilnehmer 12 Stunden weiter, im Bereich Finanz- und Versicherungsdienstleistungen 45 Stunden (Durchschnitt 23 Stunden, ebd., S.12).

- Wettbewerb um Talente zwischen kleinen und größeren Unternehmen

Größere Tourismus-Unternehmen üben - flankiert von professionellem Employer Branding und modernen Personalmanagement-Aktivitäten – oftmals eine stärkere Anziehungskraft auf Fachkräfte aus als KMU. Auch bei Berufseinsteigern und Studenten stehen bekannte Marken im Vordergrund. Eine aktuelle Befragung unter Erstsemestern der Hochschule Kempten zeigt, dass Tourismus-Studierende Unternehmen mit 50 und mehr Beschäftigten eindeutig kleineren Unternehmen vorziehen. Doch besonders kleinere Betriebe verzeichnen weniger Bewerber bei Stellenangeboten als große und sie nutzen im Durchschnitt auch weniger, oftmals traditionelle Suchwege pro Stellenangebot, was die Gewinnung von qualifizierten Mitarbeitern erschwert. Für inhabergeführte kleine und mittelständische Tourismusbetriebe kann dies sogar zur Betriebsaufgabe führen.

2) Anregungen und Handlungsempfehlungen zur Fachkräftesicherung im Tourismus

Das Thema Fachkräftesicherung im Tourismus stellt insbesondere für KMU eine existenzielle Zukunftsaufgabe dar, da eine nachhaltige Leistungs- und Wettbewerbsfähigkeit dieser Tourismusbetriebe mit ihrer Fähigkeit zur Personalgewinnung und –bindung verbunden ist. Nur wenn sich die kleinen und mittelständischen Tourismusbetriebe auf dem Arbeitsmarkt attraktiv positionieren und vermarkten (Stichwort Employer Branding), werden sie geeignete Bewerber und Fachkräfte von einem zunehmend angespannten Arbeitsmarkt rekrutieren können. Voraussetzung für diese Positionierung ist jedoch ein systematisches und professionelles Personalmanagement als Schlüsselaufgabe der Unternehmen, das moderne Personalinstrumente u.a. mit Bezug auf die Work-Life-Balance sowie die Weiterbildungs- und Karrieremöglichkeiten beinhaltet (vgl. Gardini/Brysch 2015). Damit kann die Mitarbeiterbindung erhöht, die Fluktuation und der Ersatzbedarf verringert sowie eine langfristige Perspektive zur Fachkräftesicherung aufgebaut werden.

Die o.g. aktuelle Befragung unter Erstsemestern der Hochschule Kempten brachte weiter hervor, dass für Tourismus-Studenten aus heutiger Sicht noch vor dem Gehalt die Work-Life-Balance und die internationale Ausrichtung die zentralen Auswahlkriterien für einen Berufseinstieg sind. Dies deckt sich mit Erkenntnissen zum Verhalten der Generation Y oder Millennials, die aufgrund gewandelter Werte und Arbeitsplatzvorstellungen ihre Wahrnehmungen gegenüber der Arbeitgeberattraktivität touristischer Unternehmen verändern. Darauf müssen sich Unternehmen bereits jetzt in ihrer Kommunikation und Ausgestaltung der Arbeitsplätze einstellen.

Folgende Handlungsempfehlungen können zur Fachkräftesicherung beitragen:

- Untersuchung der branchenspezifischen Ursachen und Strategien durch angewandte Tourismusforschung

Es liegen zwar Daten und Untersuchungen zum Fachkräftemangel und -sicherung vor, doch lassen sich diese allgemeinen Empfehlungen nicht vollständig auf die besonderen Rahmenbedingungen des Tourismus übertragen (Reisen als komplexe Dienstleistungen, KMU dominierte Angebotsstruktur bei Leistungsträgern, Digitalisierung des Vertriebs etc.). Um die segmentspezifischen Ursachen und Probleme des Fachkräftemangels und Strategien zur Überwindung besser analysieren zu können, sind Mittel für die Tourismusforschung nötig. Sowohl die Hochschulen als auch die Universitäten bieten entsprechende Kompetenzen, um in einem Querschnittsprojekt Angebote für Kleinbetriebe und den Mittelstand zu entwickeln. Zum besseren Verständnis der Stellschrauben der Fachkräftesicherung sind insbesondere Erkenntnisse zum Verhalten der Generation Y oder Millennials im Tourismus notwendig.

- Unterstützung der Weiterbildung zur Fachkräftesicherung

Besonders von KMU werden die hohen direkten und indirekten Kosten für Weiterbildungsmaßnahmen als Grund für eine restriktive Politik genannt. Daher sollten branchenspezifische Fort- und Weiterbildungsangebote unterstützt werden. Eine zentrale Rolle nimmt die Kenntnis um die Chancen der Digitalisierung im Tourismus ein. Fachkräftesicherung in diesem Kontext bedeutet Qualifizierung bestehender Mitarbeiter sowie Entwicklung neuer Geschäftsmodelle und -praktiken mit potenziellen neuen Fachkräften. Daher führt eine erfolgreiche digitale Transformation von Tourismusbetrieben auch zur Fachkräftesicherung in diesen Unternehmen. Dies könnte durch eine Qualifizierungsoffensive „Digitale Chancen im Tourismus“ unterstützt werden. Zudem wäre hilfreich, wenn bestehende Plattformen wie das Onlineportal zur Fachkräfte-Offensive (www.fachkraefte-offensive.de) mit konkreten Beispielen oder Best-Practices aus dem Tourismus für den Tourismus ergänzt wird.

Kempten, 2.11.2015