

Peter Bott | Uta Braun | Robert Helmrich | Ingrid Leppelmeier
Anna Cristin Lewalder | Tobias Maier | Sabrina Ines Weller

Qualifikationsstruktur und Erwerbstätigkeit im Gastgewerbe

Brauchen Hotel- und Gaststättenberufe neue Rezepte?



Heft 150

Peter Bott | Uta Braun | Robert Helmrich | Ingrid Leppelmeier
Anna Cristin Lewalder | Tobias Maier | Sabrina Ines Weller

Qualifikationsstruktur und Erwerbstätigkeit im Gastgewerbe

Brauchen Hotel- und Gaststättenberufe neue Rezepte?

Die WISSENSCHAFTLICHEN DISKUSSIONSPAPIERE des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) werden durch den Präsidenten herausgegeben. Sie erscheinen als Namensbeiträge ihrer Verfasser und geben deren Meinung und nicht unbedingt die des Herausgebers wieder. Sie sind urheberrechtlich geschützt. Ihre Veröffentlichung dient der Diskussion mit der Fachöffentlichkeit.

Impressum Print

Copyright 2014 by Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn
Herausgeber: Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn
Umschlaggestaltung: CD Werbeagentur Troisdorf
Herstellung: Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn
Bestell-Nr.: 14.150

Printed in Germany

Bundesinstitut für Berufsbildung
Arbeitsbereich 1.4 – Publikationsmanagement/Bibliothek
Robert-Schuman-Platz 3
53175 Bonn
Internet: www.bibb.de
E-Mail: zentrale@bibb.de

ISBN 978-3-88555-958-1

Impressum Online



Der Inhalt dieses Werkes steht unter einer Creative Commons Lizenz (Lizenztyp: Namensnennung – Keine kommerzielle Nutzung – Keine Bearbeitung – 3.0 Deutschland).

Weitere Informationen finden Sie im Internet auf unserer Creative Commons-Infoseite <http://www.bibb.de/cc-lizenz>

Diese Netzpublikation wurde bei der Deutschen Nationalbibliothek angemeldet und archiviert.

Internet: www.bibb.de/veroeffentlichungen

Inhaltsverzeichnis

1	Auf einen Blick	5
	Gegenstand und Herangehensweise	5
	Wesentliche Ergebnisse	5
2	Datengrundlagen	6
3	Hotel- und Gaststättenbranche	8
4	Hotel- und Gaststättenberufe	12
4.1	Definition der Hotel- und Gaststättenberufe	12
4.2	Berufsausbildung in Hotel- und Gaststättenberufen	14
4.2.1	Berufsausbildung in Betrieben	15
4.2.2	Berufsausbildung an Berufsfachschulen	18
4.2.3	Vertragslösungen	18
4.2.4	Beschreibung von Ausbildungsplatzangeboten	21
4.3	Erwerbstätigkeit	26
4.3.1	Anzahl der Erwerbstätigen in Hotel- und Gaststättenberufen	26
4.3.2	Qualifikation, Tätigkeiten und Erwerbsstatus in der Gastronomie	28
4.3.3	Arbeitslosigkeit	33
4.3.4	Einkommensentwicklung	34
4.3.5	Beschreibung von Stellenangeboten	35
4.4	Arbeitsbedingungen	43
4.4.1	Arbeitszufriedenheit	43
4.4.2	Arbeitsbelastungen	46
4.4.3	Gesundheitliche Beschwerden	46
5	Weiterbildung	48
5.1	Weiterbildungsbeteiligung	48
5.2	Weiterbildungsangebote und Fortbildungsstatistik	50
5.3	Ergebnisse des Weiterbildungs-Innovations-Preises (WIP) des BIBB	52
5.3.1	Regionalisierung, Marktentwicklung/-erschließung	53
5.3.2	Professionalisierung/Spezialisierung	54
5.3.3	Personengruppenspezifischer Qualifikationsbedarf – Fachkräfterekrutierung	55
5.3.4	Gesetzliche Rahmenbedingungen	57
6	Zukünftige Entwicklung und Erwerbschancen	57
6.1	Entwicklung der Berufe im Gastronomiebereich bis 2030	59
6.2	Berufliche Flexibilität (2005)	61
7	Fazit	61
	Literaturverzeichnis	63

Abbildungen	65
Tabellen	65
Abstract	67

1 Auf einen Blick

Gegenstand und Herangehensweise

Das mittelständisch geprägte Gastgewerbe weist für die letzte Dekade Wachstum sowohl beim Umsatz als auch bei der Beschäftigung auf. Zugleich gab es parlamentarische Anfragen DEUTSCHER BUNDESTAG, Drucksachen: 17/2753, 6412, 9320, 10236) und bildungspolitische Diskussionen zur Ausbildungs- und Beschäftigungssituation dieses Dienstleistungssektors. Thematisiert werden dabei – wie Haare in der Suppe der Gastronomie – immer wieder die Ausbildungs- und Arbeitsbedingungen sowie die Entlohnung, die abschreckend wirken können, was zu einer hohen Fluktuation beiträgt.

Diese Einzelaussagen betreffen nicht die gesamte Branche und beruhen nicht unmittelbar auf vergleichbaren Annahmen und Analysen.

Die Autorengruppe aus dem Arbeitsbereich 2.2 des BIBB „Qualifikation, berufliche Integration und Erwerbstätigkeit“ möchte mit der vorliegenden Veröffentlichung zur Politikberatung und Praxisgestaltung beitragen. Die Ergebnisse, die in ihrer Aussagekraft und Reichweite unterschiedlich sind, geben zusammen mit anderen statistischen Quellen und Informationen einen Überblick über die Berufe und Tätigkeitsfelder des Gastgewerbes. Ziel ist es, mit Daten aus unterschiedlichen Quellen die Entwicklung und aktuelle Situation von Ausbildung und Beschäftigung in der Branche näher zu beleuchten, um damit die Problemlagen und Perspektiven zu beschreiben und Gestaltungsbedarfe und Handlungsfelder aufzeigen zu können. Die folgenden Ausführungen basieren auf einer Dateninfrastruktur und auf Konzepten, die für Forschungsarbeiten zur Früherkennung von Qualifikationsentwicklungen im BIBB aufgebaut und in Teilen selbst entwickelt wurden (BOETT et al. 2006, S. 121 ff.). Sie dienen vorrangig dazu, relevante Veränderungen in der Erwerbstätigkeit und der beruflichen Aus- und Weiterbildung frühzeitig zu erkennen und innovative Ansätze in der beruflichen Bildung zur Bewältigung der dadurch entstehenden Herausforderungen aufzuspüren.

Mit den verwendeten Datenquellen wird der Gastronomiebereich aus fünf Perspektiven betrachtet: Branchen, Berufsausbildung, Erwerbstätigkeit, Fort- und Weiterbildung und zukünftige Beschäftigungsentwicklung.

Zur Beschreibung der Branche wurden Daten der amtlichen Statistik, wie des Mikrozensus (MZ) und der Volkswirtschaftlichen Gesamtrechnung (VGR) ausgewertet. Die Entwicklung von Ausbildung und Beschäftigung, insbesondere hinsichtlich der geforderten Qualifikationen, werden vornehmlich über den Stellenanzeigenpool der Bundesagentur für Arbeit beim BIBB, der BIBB-BAuA-Erwerbstätigenbefragung sowie dem Mikrozensus (MZ) analysiert. Die Fort- und Weiterbildungsteilnahme wird über den MZ dargestellt, das Weiterbildungsangebot durch den wbmonitor (BIBB) und den Weiterbildungsinnovationspreis (WIP, BIBB). Für die Projektion des zukünftigen Bedarfs und Angebots in der Branche werden die Qualifikations- und Berufsfeldprojektionen von BIBB und IAB (QuBe) herangezogen.

Wesentliche Ergebnisse

Die Zahl der Ausbildungsbetriebe im Gastgewerbe ist rückläufig, obwohl die Zahl der Betriebe zunimmt. Auch die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im Gastgewerbe erhöhte sich in den letzten Jahren auf 822.000 im Jahr 2010 – das ist ein überproportionaler Anstieg im Vergleich zu allen Wirtschaftszweigen. Die Zahl der Auszubildenden ging in diesem Zeitraum aber dennoch deutlich zurück – auf 76.100. Das Gastgewerbe gehört zudem zu den Wirtschaftszweigen, die die höchsten Ausbildungsquoten (Anteil der Auszubildenden an allen Beschäftigten) aufweisen. Zugleich ist aber das Image der Ausbildungsberufe im Gastgewerbe eher schlecht, die Vertragslösungsquote ist überdurchschnittlich hoch und die Übernahmequoten sind gering.

77,6 Mrd. Euro wurden im Jahr 2010 von privaten Haushalten in Deutschland für Beherbergungs- und Gaststättendienstleistungen aufgewendet. Hierüber wurden rund 1,5 Mio. Erwerbstätige¹ im Gastgewerbe beschäftigt. Vollerwerbstätige arbeiteten in diesem Bereich durchschnittlich 46,3 Stunden in der Woche. Fast ein Viertel der abhängig Beschäftigten war geringfügig beschäftigt, wobei dies in der Regel ihre einzige Beschäftigung ist. In den Hotel- und Gaststättenberufen (HoGa-Berufen) wurden und werden ca. 70 Prozent des Medianlohns aller Berufe erreicht; in den letzten 20 Jahren sind die Löhne stetig leicht gesunken. Geringqualifizierte sind nach wie vor doppelt so stark und Selbstständige eineinhalbmal so häufig vertreten wie in der Gesamtwirtschaft. Eher unterdurchschnittlich ist die Beschäftigung von Hochschulabsolventinnen und Hochschulabsolventen. Mitarbeitende Familienangehörige spielen eine bedeutsame Rolle; Erwerbstätige mit Migrationshintergrund sind relativ stark vertreten. Der Anteil der unter 25-Jährigen ist doppelt so hoch wie im Durchschnitt aller Branchen.

Im Vergleich zu anderen Berufen schätzen die Beschäftigten in den Hotel- und Gaststättenberufen ihre Arbeitsbelastungen weniger kritisch ein; sie bewerten die physischen und psychischen Beschwerden höher. Insgesamt weist die Arbeitszufriedenheit der Beschäftigten in Gastronomieberufen keine signifikanten Abweichungen zu der in anderen Berufen auf, jedoch werden die Chancen für das berufliche Fortkommen schlechter bewertet als in anderen Berufen.

Als eher unzureichend kann das Angebot an Aufstiegsqualifizierungen im Hotel- und Gaststättenbereich (vor allem in der Gastronomieküche) in den untersuchten Weiterbildungsangeboten angesehen werden. Karrierewege mit einem allgemeinen Fortbildungs- und Prüfungsstandard sowie die Anschlussmöglichkeit von Abschlüssen und die Durchlässigkeit zur akademischen Ausbildung sind Mangelware. Die Weiterbildungsteilnahme der Beschäftigten im Gastgewerbe liegt mit 18 Prozent nur etwa halb so hoch wie bei allen Beschäftigten (30 %). Die Weiterbildungsbereitschaft kann noch deutlich gesteigert werden.

Bis zum Jahr 2030 ergibt sich bei tätigkeitsadäquater Passung in diesen Berufen ein Nachfrageüberschuss, also ein Fachkräftemangel. Die Beschäftigten in diesen Berufen verfügen nach eigenen Angaben noch über ein Potenzial an Arbeitszeit, das ausreichen würde, den Engpass vorerst auszugleichen.

2 Datengrundlagen

Im Folgenden werden die verwendeten, zumeist quantitativen Daten beschrieben. Diese können Antworten auf die ebenfalls nachfolgend beschriebenen unterschiedlichen Fragestellungen geben. Die Materialien basieren auf eigenen Auswertungen von Daten der amtlichen Statistik, prozessproduzierten Daten der öffentlichen Verwaltung (Stellenanzeigen der BA) und Befragungsdaten sowie daraus abgeleiteten Modellrechnungen.

Die Beschreibung der *Hotel- und Gaststättenbranche* (HoGa) wird aus den Daten der Volkswirtschaftlichen Gesamtrechnung (VGR) generiert: „Die Volkswirtschaftliche Gesamtrechnung verfolgt das Ziel, das Wirtschaftsgeschehen einer Volkswirtschaft für einen zurückliegenden und daher abgeschlossenen Zeitraum quantitativ möglichst umfassend zu beschreiben“ (Zitiert nach: FRENKEL 2003, S. 5).

Die *Berufsausbildung* wird sowohl im dualen System als auch nach vollqualifizierenden Berufsabschlüssen an Berufsfachschulen analysiert, mit dem Ziel, mögliche Zusammenhänge einzelner Indikatoren zu belegen. Dazu werden Daten u. a. zur Entwicklung der Ausbildungs-

¹ einschließlich Selbstständige, geringfügig Beschäftigte und Auszubildende

platzsituation, zu den Ausbildungsvergütungen, der regionalen Verteilung, der Arbeitszeit und der Vertragslösungen genutzt:

- Daten zur Berufsausbildung in Hotel- und Gaststättenberufen;²
- Bundesinstitut für Berufsbildung: Erhebung der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge zum 30. September 2011;
- „Datensystem Auszubildende“ des Bundesinstituts für Berufsbildung (DAZUBI) auf Basis der Berufsbildungsstatistik der statistischen Ämter des Bundes und der Länder (Erhebung zum 31.12.);
- Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Reihe 2 Berufliche Schulen 2009/2010 und 2010/2011;
- Vertragslösungen und Ausbildungsabbrüche in Gastronomieberufen. Ergebnisse der BIBB-Vertragslösungsstudie 2002/2003. In der Studie wurden 2.325 junge Erwachsene befragt, deren Ausbildungsvertrag in 2001/2002 aufgelöst wurde und die deshalb eine betriebliche Berufsausbildung abbrechen mussten. Von ihnen stammten 360 Jugendliche aus den Gastronomieberufen.

Wo bleiben die Absolventen und Absolventinnen der Ausbildungsberufe und wer arbeitet mit welcher Vorbildung in der Gästebetreuung? Diese Fragen werden durch Analysen der *Erwerbstätigkeit* sowie der Entwicklung der *Berufe* im Mikrozensus (MZ) vorgenommen.³

Zudem werden Daten aus dem Internetangebot „Berufe im Spiegel der Statistik“ verwendet. Die Datengrundlage hierfür sind die Beschäftigten- und Arbeitslosenstatistik der BA.⁴

Untersucht werden die Qualifikationen und Anforderungsprofile der *Erwerbstätigen* unter den branchenspezifischen Rahmenbedingungen. Hierfür werden Stellenanzeigen aus dem Stellenanzeigen-Pool der BA beim BIBB genutzt. Die Analyse von Stellenanzeigen wird in erster Linie als Methode der Qualifikationsentwicklungsforschung genutzt und dient hier vor allem dazu, neue Beschäftigungsfelder und Erwerbstätigkeiten zu identifizieren. Dazu wird der gesamte Anzeigentext erfasst. Stellenanzeigen werden quer über alle Tätigkeitsfelder erhoben und ermöglichen quantitative und qualitative Auswertungen. Insgesamt kann auf 384.130 Anzeigen zugegriffen werden, die ein Stellenangebot von 702.492 Stellen umfassen, darin werden 182.367 Ausbildungsplätze und 520.125 Arbeitsplätze angeboten. Ziel der Stellenanzeigenanalyse ist es, in verschiedenen Berufs- und Tätigkeitsfeldern detaillierte Anforderungsprofile sowie Veränderungen dieser Profile zu ermitteln. Die Stellenanzeigenbanken der Bundesanstalt für Arbeit (2011) wurden als Basis zur quantitativen Analyse für das Tätigkeitsfeld Gastronomie mit 80.722 Stellenanzeigen genutzt.

Fragen zu Arbeitsbedingungen und Arbeitsbelastungen aus Sicht der Erwerbstätigen im Gastgewerbe werden über Analysen der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2011/2012

² Quelle: www.bibb.de/de/wlk8250.htm

³ Der Mikrozensus (MZ) ist eine amtliche Repräsentativstatistik des Statistischen Bundesamtes über die Bevölkerung und den Arbeitsmarkt. Jedes Jahr nehmen etwa 1 Prozent aller Haushalte in Deutschland an der Befragung teil (laufende Haushaltsstichprobe). Insgesamt beteiligen sich rund 390.000 Haushalte mit 830.000 Personen an der Befragung. Im Gegensatz zu den meisten Befragungen besteht beim Mikrozensus eine gesetzliche Auskunftspflicht. Daher beantworten ca.96 Prozent der Befragten die Pflichtfragen im Mikrozensus. Diese Tatsache und die Zahl der befragten Personen machen ihn zur wichtigsten Repräsentativbefragung in Deutschland.

Untersuchungsgesamtheit im Mikrozensus

In die Untersuchung wurden Personen einbezogen, die zum Befragungszeitpunkt

- mindestens 15 und höchstens 35 Jahre alt waren,
- eine berufliche Ausbildung als höchsten beruflichen Abschluss angegeben haben und
- deren Abschluss nicht länger als 3 Jahre zurücklag.

Fälle mit fehlenden Angaben in benötigten Variablen wurden ausgeschlossen (DATENREPORT 2012, S.266)

Die ausgewiesenen Zahlen stammen überwiegend aus dem scientific use file des MZ 2010. Vom MZ abgeleitete Zahlen und daraus berechnete Quoten können von anderen Datenquellen abweichen (Auszubildende, Erwerbslose etc.). Anders als prozessgenerierte Daten der Sozialversicherung, erfasst der MZ auch Selbstständige.

⁴ Quelle: <http://bisds.infosys.iab.de/>

beantwortet. Hierbei handelt es sich um eine Repräsentativbefragung von 20.000 Erwerbstätigen in Deutschland, die gemeinsam vom Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) und der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) durchgeführt wurde. Ziel der Erhebung ist es, differenzierte, repräsentative Informationen über Erwerbstätige und Arbeitsplätze in Deutschland für Forschungsfragen der quantitativen Berufs- und Qualifikationsforschung und der Arbeitsschutzberichterstattung bereit zu stellen. Im Mittelpunkt der Befragung stehen daher Fragen zum Arbeitsplatz (Tätigkeitsschwerpunkte, Anforderungsniveau, Kennnisanforderungen, Arbeitsanforderungen, Weiterbildungsbedarf, Arbeitsbedingungen, Arbeitsbelastungen etc.); außerdem wird der Zusammenhang zwischen Bildung und Beschäftigung thematisiert (Schul-, Aus- und Weiterbildung, Berufsverlauf, ausbildungsadäquate Beschäftigung, Berufswechsel, Verwertbarkeit beruflicher Qualifikationen, etc.). Verschiedene Berufssystematiken erlauben dabei eine differenzierte Darstellung nach Erwerbs- und Ausbildungsberufen.

Welche Karrierewege werden den Beschäftigten geboten und wie sieht die *Weiterbildungsbeileiligung* aus? Um diese Frage zu beantworten, werden Weiterbildungsangebote vorgestellt, die sich an den Beweggründen für die Fort- und Weiterbildung in den Hotel- und Gaststättenberufen orientieren, also etwa der Marktentwicklung, der Spezialisierung und den gesetzlichen Rahmenbedingungen. Einen Schwerpunkt bildet der personengruppenspezifische Qualifikationsbedarf.

Die Fortbildungsstatistik des Statistischen Bundesamtes (Fachserie 11, Reihe 3) wurde für Analysen der Fortbildungsprüfungen im Jahr 2011 in Berufen des Gastgewerbes als Datenbasis genutzt.

Die Forschungsarbeiten stützen sich nicht nur auf repräsentative quantitative Datenquellen, sondern setzen ergänzend qualitativ ausgerichtete Verfahren ein, wie z. B. die in den Jahren 2000 bis 2011 Einreichungen zu Preisausschreibungen im Rahmen des Weiterbildungs-Innovations-Preises (WIP) des BIBB. Dieses qualitative Vorgehen zur Felderschließung ermöglicht es, Informationen darüber zu gewinnen, welche Herausforderungen welche Akteure mit welchen Zielen veranlasst, in berufliche/betriebliche Weiterbildung zu investieren und welche neuen Ansätze in der Weiterbildung dabei zur Anwendung kommen.

Wie sieht die Entwicklung der Hotel- und Gaststättenberufe bis zum Jahr 2030 aus? Die *BIBB-IAB Qualifikations- und Berufsfeldprojektionen* (QuBe-Projekt) ermöglichen einen Ausblick, wie sich Arbeitskräfte-Bedarf und Arbeitskräfte-Angebot entwickeln werden. Der Arbeitsmarkt der Zukunft wird die Qualifikations- und Berufsanforderungen verändern. BIBB und IAB haben gemeinsam mit der Gesellschaft für wirtschaftliche Strukturforschung (GWS) und dem Fraunhofer-Institut für Angewandte Informationstechnologie (FIT) die Datengrundlagen, die methodischen Vorarbeiten, die Strukturen und Annahmen für die Projektionen von Angebot und Bedarf an Qualifikationen und Tätigkeiten bis 2030 erstellt. Damit werden mögliche Engpässe und Handlungsfelder auf dem Arbeitsmarkt der Zukunft sichtbar gemacht. Datenbasis hierfür sind Zeitreihen aus dem Mikrozensus.

3 Hotel- und Gaststättenbranche

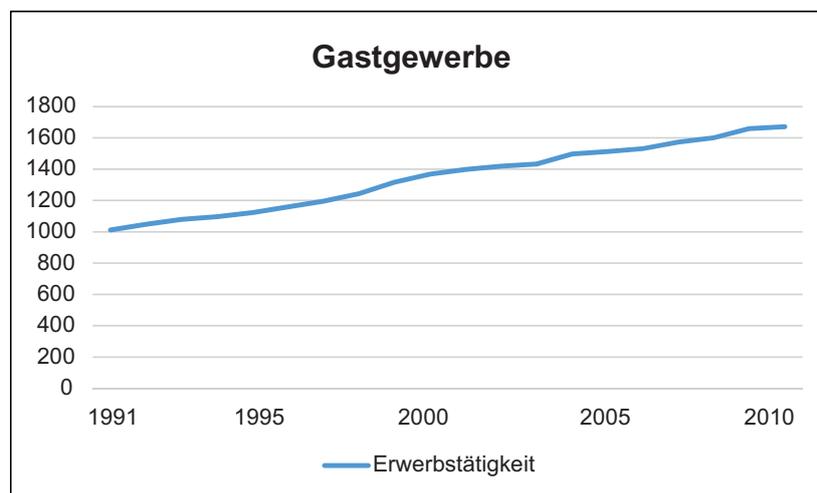
Den Schwerpunkt der Hotel- und Gaststättenbranche bilden Hotels, Gasthöfe, Pensionen, Ferien- und Erholungsheime, Ferienzentren, Ferienwohnungen, Restaurants, Gaststätten, Imbissstuben, Cafés, Eisdielen, Bars, Diskotheken, Campingplätze, Kantinen- und Cateringdienste sowie Systemgastronomische Restaurants (Wirtschaftszweige 551–563 der WZ08). Der personalintensive Dienstleistungssektor bildet den Kernbereich des Tourismusmarktes. Hauswirtschaft in sozialen Dienstleistungsbereichen ist ein weiteres Fachgebiet der Erwerbstätigen mit dem Tätigkeitsschwerpunkt Bewirten, Beherbergen, Speisen bereiten. Die Hauswirtschafter/-innen bedienen unterschiedliche Zielgruppen in Schulen, Kindergärten, Ta-

gungsstätten, Jugendherbergen und Seniorenheimen. Dieser Tätigkeitsschwerpunkt findet aber auch in weiteren Branchen Einsatzfelder.

Das Beherbergungs- und Gaststättengewerbe nimmt einen bedeutenden Anteil (60 %) (BMW 2012, S. 79) an der gesamten Beschäftigung in der Tourismuswirtschaft ein. Der Tourismus ist ein dynamisches wirtschaftliches Segment, das zur Entwicklung von Regionen einen großen Beitrag leisten kann, und erzielt einen Bruttoumsatz von jährlich rund 233 Milliarden Euro (DTV 2011). (Zum Vergleich: Die Automobilindustrie erwirtschaftete (2010) rund 317 Milliarden Euro). In diesem Dienstleistungsbereich bestehen 2,8 Millionen Arbeitsplätze (BMW 2012, S. 79). Allein im Gastgewerbe gibt es laut Deutschem Hotel- und Gaststättenverband über 1,2 Millionen sozialversicherungspflichtig Beschäftigte. Nach der DIHK-Umfrage (DEUTSCHER BUNDESTAG 2012, S. 1) hat aber bereits jeder zweite Betrieb Probleme Fachkräfte zu gewinnen. Gerade in ländlich strukturierten Räumen, die entfernt von Industrie- und Dienstleistungszentren liegen, kommt dem Tourismus als Einnahmequelle und Beschäftigungsfaktor eine große Bedeutung zu. Gut ausgebildete Fachkräfte zieht es vermehrt in die Städte. Das birgt insbesondere in ländlichen Gebieten die Gefahr der Qualitätsverschlechterung bei steigenden Gästeansprüchen. Die privaten Haushalte – auch altersbedingt (geringerer Reiseradius als auch ambulante Verpflegung) – sind der Treiber der Entwicklung. Auch in Zukunft wird der Umsatz weiter ansteigen. Die kurzfristige Entwicklung kann sich vor allem durch das konjunktursensible Verhalten der gewerblichen Nachfrage (Dienstreisen, Geschäftsessen, Unternehmensfeiern) verändern.

Der Arbeitseinsatz ist vor allem in dieser Branche durch eine steigende Anzahl an Erwerbstätigen bei fallenden Jahresarbeitszeiten gekennzeichnet. Ursache hierfür ist die Zunahme ausschließlich geringfügig Beschäftigter. Hierunter fällt insbesondere das zukünftig knapper werdende Arbeitsangebot von Personen im Alter von 20 bis 30 Jahren. Diese Erwerbstätigen arbeiten häufig während ihrer Ausbildung als Ungelernte im Gastgewerbe (z. B. Studentenjobs).

Abb. 1: Erwerbstätige in der Gastronomiebranche in den Jahren 1991–2010



Quelle: Mikrozensus, Berechnung des BIBB

Um dieser Problemlage zu begegnen, möchte der Hotel- und Gaststättenverband (DEHOGA 2011) die Zukunftsaufgaben im Gastgewerbe unterstützen und hat einen Zehn-Punkte-Maßnahmenplan zur Fach- und Arbeitskräftesicherung vorgelegt, der Herausforderungen, Ziele und konkrete Hilfestellungen zu folgenden Punkten aufzeigt:

1. Ausbildungsqualität sichern und verbessern,
2. Eine starke Branche lebendig präsentieren,

3. Dem Nachwuchs im Netz begegnen,
4. Perspektiven entwickeln, Karrieren fördern,
5. Weiterbildungsangebote verstärken,
6. Frauenpower demonstrieren,
7. Potenziale Älterer in den Blick nehmen,
8. Freizügigkeit aktiv nutzen,
9. Weichen in den Tarifverträgen stellen,
10. Handlungsmuster hinterfragen.

Beschäftigtenzahlen ebenfalls überdurchschnittlich stark gestiegen

Auszug aus Pressemitteilung DEHOGA vom 17.2.2012:

Stärkster Umsatzzuwachs in Gastronomie und Hotellerie seit über zehn Jahren

Gastronomie und Hotellerie blicken auf ein erfreuliches Jahr zurück. Wie das Statistische Bundesamt mitteilte, stieg der Umsatz der Hotels und Restaurants 2011 nominal um 3,8 Prozent und real um 2,4 Prozent im Vergleich zum Vorjahr. „Das sind die besten Wachstumsraten seit über zehn Jahren“, erklärte der Deutsche Hotel- und Gaststättenverband (DEHOGA). „Deutschland als Reiseland steht bei den Gästen aus dem Inland und den Urlaubern aus der ganzen Welt weiterhin hoch im Kurs.“ Mit einem Gesamtumsatz von knapp 60 Milliarden Euro netto sei damit endlich wieder das Vorkrisenniveau erreicht. Auch in der Gastronomie sieht es deutlich besser aus als noch vor einem Jahr. Mit einem nominalen Umsatzanstieg von 3,9 Prozent verbuchten die Restaurants, Kantinen und Caterer die höchsten prozentualen Umsatzzuwächse seit der Wiedervereinigung. Real schlug ein Plus von 2,5 Prozent zu Buche. Die positive Entwicklung der Branche spiegelt sich auch in den Beschäftigtenzahlen wider. Wie aus der von der Bundesagentur für Arbeit veröffentlichten Zahl hervorgeht, gab es im November 2011 mit 854.300 sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im Gastgewerbe 25.930 mehr Beschäftigte als im November 2010. Der Zuwachs lag damit bei 3,1 Prozent, während der Zuwachs in der Gesamtwirtschaft nur 2,5 Prozent betrug. Rund ein Viertel der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Gastronomie und Hotellerie arbeitet in Teilzeit, das sind vier Prozent aller Teilzeitbeschäftigten in Deutschland.

Drittes Wachstumsjahr in Folge für das Gastgewerbe – Branche bleibt starker Jobmotor des deutschen Mittelstands (Auszug PM DEHOGA vom 15.2.2013)

Zentraler Faktor für die Wirtschaftsentwicklung im Bereich „Gastronomie und Hotel“ sind die entsprechenden Konsumausgaben der privaten Haushalte. Diese haben sich von 48 Mrd. € im Jahr 1991 auf rund 77,6 Mrd. € im Jahr 2010 erhöht. Den größeren Anteil daran haben die Verpflegungsdienstleistungen mit rund 42,7 Mrd. € im Jahr 1991 bzw. 64 Mrd. € im Jahr 2010 und hier wiederum die Restaurants, Cafés und Straßenverkauf mit 39 Mrd. € bzw. 58,1 Mrd. € (für 2008).

Die Beherbergungsdienstleistungen erhielten 1991 eine private Konsumnachfrage in Höhe von 5,3 Mrd. € und erreichen 2010 eine Summe von 13,6 Mrd. €.

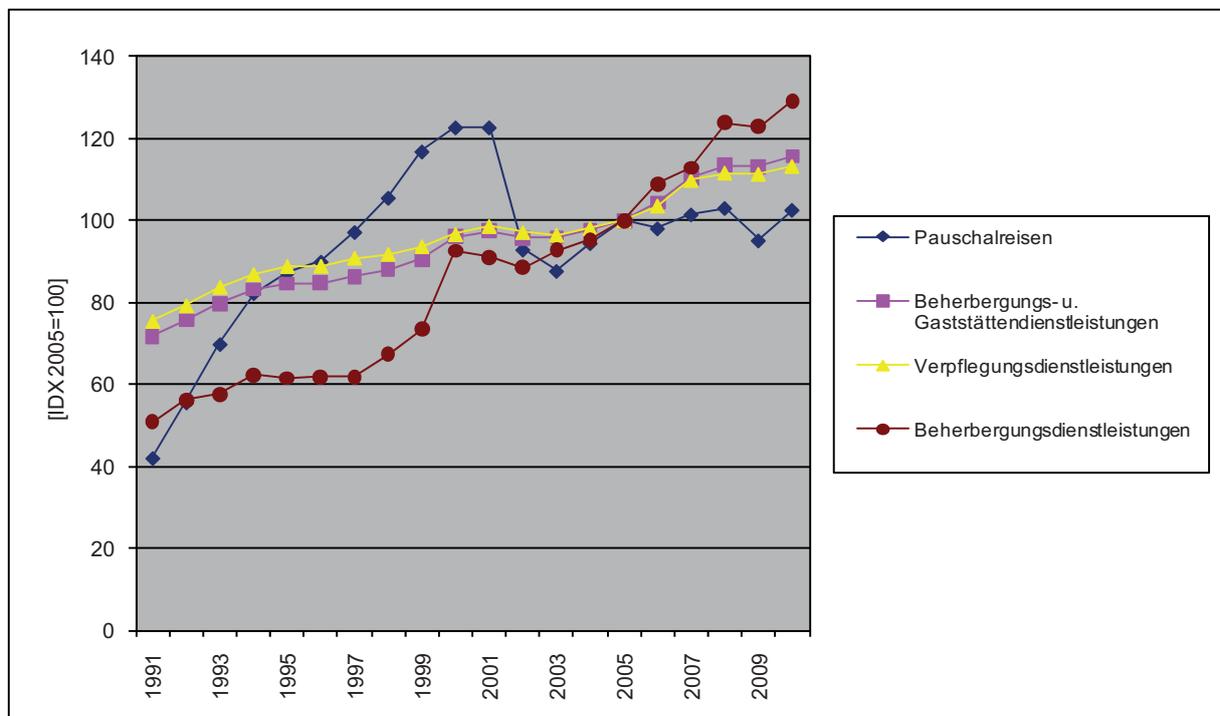
Einerseits hat das Gastgewerbe steigende Umsätze und eine positive Entwicklung der Beschäftigtenzahl zu verzeichnen, andererseits hat die Branche mit zunehmend fehlendem fachlich ausgebildetem Personal, vielen Abwanderungen und Teilzeitbeschäftigungen bei unterdurchschnittlicher Lohnentwicklung zu kämpfen. Mit einer Betriebszugehörigkeit von durchschnittlich sieben Jahren bleibt das Gastgewerbe im Branchenvergleich am unteren Ende (GEWERKSCHAFT NAHRUNG-GENUSS-GASTSTÄTTEN (NGG) 2008, S. 10).

Tab. 1: Konsumausgaben der privaten Haushalte im Inland nach Verwendungszwecken

SEA-Nr		1991	1993	1995	1997	1999	2001	2003	2005	2007	2008	2009	2010
Mrd. EUR													
096	Pauschalreisen	1,9	3,1	3,9	4,3	5,2	5,4	3,9	4,4	4,5	4,6	4,2	4,5
11	Beherbergungs- u. Gaststättendienstleistungen	48,0	53,4	56,7	57,9	60,7	65,3	64,3	67,0	73,9	76,1	75,8	77,6
111	Verpflegungsdienstleistungen	42,7	47,4	50,3	51,4	53,0	55,8	54,6	56,5	62,1	63,1	62,9	64,0
1111	Restaurants, Cafés, Straßenverkauf u.ä.	39,0	43,6	46,4	47,6	49,0	51,5	50,3	51,9	57,2	58,1	...	
1112	Kantinen, Mensen	3,7	3,8	3,9	3,9	4,0	4,2	4,3	4,6	4,9	5,1	...	
112	Beherbergungsdienstleistungen	5,3	6,0	6,5	6,5	7,7	9,6	9,7	10,5	11,9	13,0	12,9	13,6

Quelle: VGR, Berechnung des BIBB 2011

Abb. 2: Konsumausgaben der privaten Haushalte im Inland nach Verwendungszwecken



Quelle: VGR, Berechnung des BIBB 2011

4 Hotel- und Gaststättenberufe

4.1 Definition der Hotel- und Gaststättenberufe

Auf der Grundlage der Klassifikation der Berufe (1992)⁵ können folgende Einzelberufe zu der Kategorie der Hotel- und Gaststättenberufe gezählt werden:

Tab. 2: Hotel- und Gaststättenberufe (KldB 92), 4 Steller/Berufsklassen

BKZ Bezeichnung
4110 Köche/Köchinnen, allgemein
4111 Grill-, Braten-, Fischköche, Grill-, Braten-, Fischköchinnen
4112 Suppen-, Beilagenköche/Suppen-, Beilagenköchinnen
4113 Vor-, Kalt-, Süßspeisenköche/Vor-, Kalt-, Süßspeisenköchinnen
4114 Köche/Köchinnen in der Gemeinschaftsverpflegung
4115 Diätköche/Diätköchinnen
4116 Beiköche/Beiköchinnen, Teilköche/Teilköchinnen
4117 Kochhelfer/-innen
4118 Schiffsköche/Schiffsköchinnen und verwandte Berufe
4119 andere Köche/Köchinnen
9110 Gastronomen/Gastronominnen(en/innen), Betriebsleiter/-innen (Hotel-, Gaststättengewerbe) o. n.A.
9111 Hoteliers, Hotelgeschäftsführer/-innen
9112 Pensions-, Gasthofbesitzer/-innen, -leiter/-innen
9113 Inhaber/-innen, Leiter/-innen sonstiger Beherbergungsstätten
9114 Gaststätteninhaber/-innen, -leiter/-innen
9115 Kantinenpächter/-innen, -leiter/-innen
9116 Gastwirte/Gastwirtinnen mit Zusatzberuf
9118 Catering-Manager/-innen
9119 andere Betriebsinhaber/-innen und -leiter/-innen im Gastgewerbe
9120 Restaurantfachleute, Kellner/-innen, allgemein
9121 Oberkellner/-innen, Oberstewards/Oberstewardessen
9122 Stations-, Revier-, Etagenkellner/-innen
9123 Barkellner/-innen
9125 Flugbegleiter/-innen
9126 Schiffsstewards/Schiffsstewardessen
9127 Bedienungshilfskräfte
9128 Restaurantmeister/-innen o. n.A.

⁵ Die neue Klassifikation der Berufe von 2010 kann in dieser Studie nicht angewandt werden, da sie bislang in den verfügbaren amtlichen Statistiken noch keinen Eingang gefunden hat. Vrsl. mit den Statistiken für das Jahr 2012 ff. wird diese Anwendung finden.

(Fortsetzung Tab. 2)

BKZ Bezeichnung
9129 andere Restaurantfachleute, Stewards/Stewardessen
9140 Hotel-, Gaststättenkaufleute, allgemein
9141 Hotelfachleute o. n.A.
9142 Direktionsassistenten/Direktionsassistentinnen im Hotel- und Gaststättengewerbe
9143 Meister/-innen im Hotel- und Gaststättengewerbe
9144 Hotelsekretäre/Hotelsekretärinnen
9145 Hotelempfangsfachleute
9146 Food and Beverage Fachleute
9149 andere Hotel-, Gaststättenkaufleute
9150 Hotelangestellte o. n.A.
9151 Fachgehilfen/Fachgehilfinnen im Gastgewerbe
9152 Helfer/-innen im Gastgewerbe o. n.A.
9153 Büfettiers, Büfettgehilfen/Büfettgehilfinnen
9154 Barmixer/-innen
9155 Hallengehilfen/Hallengehilfinnen
9156 Hotel-, Gaststättenportiers
9159 andere Gästebetreuer/-innen
9210 Haus- und Ernährungswirtschaftler/-innen o. n.A.
9211 Hauswirtschaftsleiter/-innen
9212 Hauswirtschaftler/-innen
9214 Beschließer/-innen
9215 Hausdamen
9216 Techniker/-innen für Hauswirtschaft und Ernährung
9218 Hauswirtschafts-, Verbraucherberater/-innen

Auf der verbindenden Grundlage des Berufsfeldkonzeptes des BIBB (TIEMANN et al. 2008) wird im Folgenden eine Kombination von statistischen und qualitativen Daten vorgenommen, die verschiedene Facetten des gemeinsamen Gegenstandes „Hotel- und Gaststättenberufe“ beleuchtet. In Berufsfeldern werden Berufe zu Gruppen zusammengefasst, die eine gemeinsame Aufgabe, gemeinsame Tätigkeiten oder gemeinsame (Lern-)Anforderungen verbinden. Sie sind auf Erwerbsberufe gerichtet. Ziel der Definition von 54 Berufsfeldern (mit zwölf Berufshauptfeldern) ist es, Berufe mit homogenen Tätigkeitsclustern zu bilden und Berufe mit heterogenen Tätigkeitsanforderungen zu trennen. Damit bieten die Berufsfelder als Gruppen von Erwerbsberufen die Möglichkeit, Trends aufzuspüren, indem Flexibilität, Berufswechsel, Veränderung von Berufen und Projektionen des zukünftigen Bedarfs nach Qualifikationen erstellt werden können. Zentral für die Berufsfelder (BF) sind die Tätigkeitsschwerpunkte. Diese müssen aber nicht identisch sein mit einem gemeinsamen Branchenschwerpunkt; so können beispielsweise Köche/Köchinnen in verschiedenen Wirtschaftszweigen eingesetzt werden.

Die 51 Berufe in Tabelle 3 werden in zwei der 54 BIBB-Berufsfelder zusammengefasst:

Köchinnen/Köche (Berufsfeld 16). Die Berufsgruppe weist den Tätigkeitsschwerpunkt „Bewirten, Beherbergen, Speisen bereiten“ auf. Der Branchenschwerpunkt ist das Gastgewerbe.

Hotel-, Gaststättenberufe, Hauswirtschaft (Berufsfeld 53). Die Berufsgruppe weist ebenfalls den Tätigkeitsschwerpunkt „Bewirten, Beherbergen, Speisen bereiten“ auf. Der Branchenschwerpunkt ist auch hier das Gastgewerbe. Für die Haus- und Ernährungswirtschaftler/-innen (Berufsordnung 921) liegt der Branchenschwerpunkt im „Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen“ (vgl. TIEMANN et al. 2008, S. 15 und 46, 47).

Die Auswertungen in diesem Bericht beziehen sich auf die beiden Berufsfelder „Köche und Köchinnen“ und „Hotel- und Gaststättenberufe“ (ohne Hauswirtschaft), da die Erwerbstätigen in diesen Berufen den gleichen Tätigkeitsschwerpunkt „Bewirten, Beherbergen, Speisen bereiten“ aufweisen. Die Branche, in der die Berufsangehörigen tätig sind, ist zwar bei der Zuordnung nur zweitrangig. Dennoch hat die überwiegende Anzahl der Berufsfelder einen signifikanten Branchenschwerpunkt. Bei den Berufsgruppen „Hotel- und Gaststättenberufe“ und „Köche/Köchinnen“ liegt dieser beim Gastgewerbe (Tiemann et al. 2008, S. 21 und 24).

4.2 Berufsausbildung in Hotel- und Gaststättenberufen

Folgende Eckwerte kennzeichnen die Ausbildungssituation in der Branche:

Im Wettbewerb um die Schulabgänger/-innen wird die Berufsausbildung attraktiver werden müssen. So blieb z. B. in der Tourismusregion Stralsund im Jahr 2010 jeder zweite angebotene Ausbildungsplatz für Restaurant- und Hotelfachleute ohne „neuen/neue Auszubildende/-n“ (DATENREPORT 2011, S. 24). Diese Region zeigt exemplarisch die Ausbildungsplatzsituation in dieser Branche. Bundesweit ist die Lage nur geringfügig entspannter; Ausbildungsplätze im Hotel- und Gaststättengewerbe wurden weniger nachgefragt als in anderen Branchen.

„In der BIBB Berufsbildungsstatistik werden zwar unter anderem Beruf, Geschlecht und Schulabschluss der Auszubildenden erfasst, nicht aber die Gründe für die Vertragsauflösung. Während bei Verwaltungsangestellten nur 3,7 Prozent den Vertrag auflösen sind es bei Restaurantfachleuten 51 Prozent. Eine höhere Aufkündigungsquote gibt es auch bei jungen Frauen, Menschen mit Migrationshintergrund und Jugendlichen, deren Eltern keinen Berufsabschluss haben.“ (LEMMER, 2013, S. 56)

Im Rahmen einer repräsentativen Befragung des BIBB unter den Bewerberinnen und Bewerbern des Jahres 2010 gaben 55,6 Prozent der Befragten an, dass der Beruf des/der Restaurantfachmanns/Restaurantfachfrau ihnen zu keinem guten Image bei Bekannten verhelfen würde (DATENREPORT 2011, S. 26). Einfluss auf die Image-Einschätzung des Berufs haben Schulabschluss und Geschlecht. Während 51,1 Prozent der Bewerberinnen beim Beruf Restaurantfachfrau mit negativen Reaktionen ihrer Bekannten rechnen, sind es 61,5 Prozent unter den männlichen Bewerbern. Ausbildungsstellenbewerber und -bewerberinnen, die maximal einen Hauptschulabschluss erreicht haben, erwarten zu 56,8 Prozent Imageprobleme, gegenüber 61,9 Prozent der Bewerber/Bewerberinnen mit Abitur. Fehlende Anerkennung im Bekanntenkreis wird von Bewerbern und Bewerberinnen auch beim Beruf des/der Fachmanns/Fachfrau für Systemgastronomie vermutet (61,8%). Dieser Ansicht sind 58,8 Prozent derer mit maximal einem Hauptschulabschluss und 66,7 Prozent derjenigen mit einer Studienberechtigung.

Die Übernahmequote von Fachkräften mit abgeschlossener Ausbildung beträgt in dieser Branche lediglich 32,6 Prozent (NGG, 2008, S. 67). Laut einer Umfrage (LOCKE 2012, S. 10) der DGB Jugend unter 2.500 Auszubildenden in Berlin/Brandenburg sind die Aussichten oft unsicher. Nur jede/-r Vierte gab an, übernommen worden zu sein. Zwei Drittel aller Auszubildenden wissen bis kurz vor ihrem Abschluss nicht, ob sie im Ausbildungsbetrieb weiterarbeiten können. Am geringsten sind die Übernahmechancen unter Hotelfachleuten, Köchen/Köchinnen, Fachkräften für Veranstaltungstechnik und Chemikanten/Chemikantinnen.

Eine Möglichkeit, die Zahl der Ausbildungen zu erhöhen, ist, in Schulen gezielt auf die jungen Menschen zuzugehen und sich als attraktiver Arbeitgeber zu positionieren, z. B. beim Tag der offenen Tür, bei Schnupperpraktika, mittels Darstellung über virtuelle Netzwerke und über Kontakte und Regionalmessen.

Tab. 3: Berufe mit einem hohen Anteil an unbesetzten Ausbildungsplätzen 2011

	Angebote insgesamt	unbesetzt	unbesetzt in %
Restaurantfachleute	6.225	1.572	25,8
Fachleute für Systemgastronomie	2.981	606	20,4
Fachkräfte im Gastgewerbe	3.762	521	16,8
Hotelfachleute	12.523	1.352	10,9
Köche/Köchinnen	14.745	1.997	14,3
Hotelkaufleute	548	86	15,7

Quelle: BiBB Datenreport 2012, Tabelle A1. 1–8, S. 25 (Auszug)

4.2.1 Berufsausbildung in Betrieben

Die Beschäftigtenstatistik der Bundesagentur für Arbeit⁶ zeigt einen überdurchschnittlichen Rückgang der Zahl der Ausbildungsbetriebe im Gastgewerbe um 6,4 Prozent (Durchschnitt aller Betriebe 5,1 %) von 2008 bis 2010 (von 22.800 auf 21.300). Nur 15 von 100 Betrieben bildeten 2010 aus, 2008 waren es noch 17 von 100. Dabei stieg die Zahl der Betriebe im Gastgewerbe zeitgleich um rund 3.600, von 137.100 auf 140.700⁷.

Auch die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im Gastgewerbe erhöhte sich von 794.000 im Jahr 2008 auf 822.000 im Jahr 2010 und stieg damit um 3,6 Prozent an – ein überproportionaler Anstieg im Vergleich zu allen Wirtschaftszweigen. Trotzdem ging die Zahl der Auszubildenden in diesem Zeitraum deutlich zurück – von 87.700 auf 76.100. Das Gastgewerbe gehört zu den Wirtschaftszweigen, die die höchsten Ausbildungsquoten (Anteil der Auszubildenden an allen Beschäftigten) aufweisen. So waren im Jahr 2008 11,1 Prozent aller Beschäftigten in Ausbildung. Dieser Anteil sank bis 2010 auf 9,3 Prozent und damit gegenüber anderen Branchen überproportional. Damit ist das Gastgewerbe einer der ausbildungsintensivsten Wirtschaftszweige; einschränkend sollte aber berücksichtigt werden, dass generell in Branchen mit überwiegend kleinen und mittelgroßen Unternehmen allein die Berechnung – Auszubildende im Verhältnis zu allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten inklusive Auszubildende – bereits derart hohe Quoten generieren kann. Fast jede vierte Fachkraft in der Gastronomie befindet sich noch in der Ausbildung. Der Anteil Auszubildender liegt deutlich über dem der Gesamtwirtschaft (4,1 %). 77.300 Personen (5,1 %) (MZ 2010) sind noch Auszubildende (davon 90 % in einem Gastronomieberuf).

Die Zahl der Neuabschlüsse des Ausbildungsjahrs 2010/2011 in den anerkannten Ausbildungsberufen des BBiG ist in Hotel- und Gastronomiebetrieben gegenüber dem vorherigen Ausbildungsjahr deutlich zurückgegangen: von 39.100 auf 35.100 Verträge und damit um rund 10 Prozent. Überdurchschnittlich, mit jeweils 14 Prozent, fiel der Rückgang bei Köchen/Köchinnen und Restaurantfachleuten aus.

Im Jahr 2010 wurden bundesweit 559.960 Ausbildungsverträge abgeschlossen. Im Jahr 2011 waren es 570.140 (DATENREPORT 2012, S. 29). Dies ist umso bemerkenswerter als die Zahl al-

⁶ Erfasst sind Betriebe mit mindestens einem/einer sozialversicherungspflichtig Beschäftigten.

⁷ Daten unter www.bibb.de/de/wlk8250.htm

ler neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge im gleichen Zeitraum um 1,8 Prozent gestiegen ist.

Tab. 4: Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge in Ausbildungsberufen nach BBiG (2010–2011)

	2010			2011		
	m	w	insgesamt	m	w	insgesamt
Fachkraft im Gastgewerbe	1.292	2.281	3.573	1.224	2.017	3.241
Fachmann/-frau für Systemgastronomie	1.293	1.362	2.655	1.139	1.236	2.375
Hotelfachmann/-frau	3.147	9.066	12.213	3.122	8.511	11.633
Koch/Köchin	11.297	3.466	14.763	9.757	2.991	12.748
Hotelkaufmann/-frau	153	283	436	147	315	462
Restaurantfachmann/-frau	1.697	3.736	5.433	1.459	3.194	4.653
Gastronomieberufe	18.879	20.194	39.073	16.848	18.264	35.112

Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung, Erhebung zum 30. September 2011

Zum Stichtag 31. Dezember 2008 lernten noch 103.000 Auszubildende in Betrieben der Gastronomie⁸. 2010 waren es 86.500; ein Rückgang der Zahl der Auszubildenden um 16 Prozent. Der Rückgang zeigte sich in allen untersuchten Ausbildungsberufen, überproportional aber bei Fachkräften im Gastgewerbe (zweijährige Ausbildungsdauer) und Köchen/Köchinnen mit 22 Prozent.

In den Ausbildungsberufen des Hotel- und Gaststättengewerbes liegt der Frauenanteil in fast allen Berufen deutlich über 60 Prozent, bei den Hotelkaufleuten sogar über 70 Prozent. Der einzige männlich dominierte Beruf ist der des Kochs. Der Frauenanteil beträgt dort nur 23 Prozent.

Jeweils 40 Prozent der Auszubildenden hatten im Jahr 2010 einen Haupt- oder Realschulabschluss, jede/-r siebte das Abitur. Ein hoher Anteil an Hauptschülerinnen und Hauptschülern zeigte sich bei Fachkräften im Gastgewerbe (zweijährig) (65%) und Köchen/Köchinnen (50%). Abiturientinnen und Abiturienten lernten überwiegend Hotelkauffrau/Hotelkaufmann. Keinen schulischen Abschluss hatten drei Prozent der Auszubildenden in der Gastronomie.

Die Absolventenzahlen sind bei jeweils mehr als 30.000 Absolvierenden zwischen 2008 und 2010 relativ stabil geblieben. Der Rückgang betrug lediglich 2,5 Prozent. Der Beruf Fachmann/Fachfrau für Systemgastronomie verzeichnete sogar einen deutlichen Anstieg um mehr als 20 Prozent. Zeitversetzt ist mit einem spürbaren Rückgang der Absolvierenden zu rechnen.

⁸ Die nachfolgenden Ergebnisse beziehen sich auf: „Datensystem Auszubildende“ des Bundesinstituts für Berufsbildung (DAZUBI) auf Basis der Berufsbildungsstatistik der statistischen Ämter des Bundes und der Länder (Erhebung zum 31.12.).

Tab. 5: Auszubildende mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag 2010 und Studienberechtigung

Ausbildungsberufe	Auszubildende mit Studienberechtigung	Anteil an allen Auszubildenden mit Studienberechtigung in %	Anteil an allen Auszubildenden des Berufs in %
Industriekaufleute	11.097	9,5	61,7
Bank- und Sparkassenkaufleute	9.081	7,8	69,3
Fachinformatiker/-innen	4.914	4,2	56,3
Kaufleute für Versicherungen/Finanzen	3.684	3,2	61,8
Hotelfachleute	2.994	2,6	26,5
Hotelkaufleute	255	0,2	59,8

Quelle: „Datenbank Auszubildende“ des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) auf Basis der Daten der Berufsbildungsstatistik der statistischen Ämter des Bundes und der Länder (Erhebung zum 31.Dezember), Stand 13.03.2012

Ausbildungsvergütungen

Tarifliche Vereinbarungen zu den Ausbildungsvergütungen werden gewöhnlich für einen bestimmten Wirtschaftszweig in einem bestimmten Tarifbereich (Region) getroffen. Die Ausbildungsvergütungen sind in den einzelnen Wirtschaftszweigen unterschiedlich hoch und variieren zudem regional innerhalb eines Wirtschaftszweiges. Im Jahr 2011 betrug die durchschnittliche Ausbildungsvergütung in den alten Bundesländern 708 Euro pro Monat, in den neuen Bundesländern betrug sie 642€ (DATENREPORT 2012, S. 254).

Tab. 6: Tarifliche Ausbildungsvergütungen 2011 in Euro

Durchschnittliche Beträge in € pro Monat in den einzelnen Ausbildungsjahren (AJ) sowie im Durchschnitt über die gesamte Ausbildungsdauer in den Bereichen Industrie und Handwerk (IH)										
Berufsbezeichnung	Bereich	Dauer in Monaten	Alte Bundesländer				Neue Bundesländer			
			1. AJ	2. AJ	3. AJ	gesamt	1. AJ	2. AJ	3. AJ	gesamt
Fachkraft im Gastgewerbe	IH	24	549	625		587	429	512		471
Fachmann/-frau für Systemgastronomie	IH	36	549	625	702	625	429	512	587	510
Hotelfachmann/-frau	IH	36	542	619	697	620	417	502	577	499
Hotelkaufmann/-frau	IH	36	542	619	697	620	417	502	577	499
Koch/Köchin	IH	36	542	619	697	620	417	502	577	499
Restaurantfachmann/-frau	IH	36	549	625	702	625	429	512	587	510

Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung

Arbeitszeit

Auszubildende arbeiten in Deutschland im Durchschnitt 39,3 Stunden in der Woche. In der Gastronomie liegt dieser Wert bei 40,4 Stunden. Damit liegt die durchschnittliche Arbeitszeit leicht über der in der Landwirtschaft und den gering besetzten Branchen im Grundstücks- und Wohnungswesen, bei kreativen, künstlerischen und unterhaltenden Tätigkeiten sowie den In-

formationsdienstleistungen. Länger arbeiten müssen Auszubildende nur im Medienbereich und im Veterinärwesen⁹.

Vergleicht man die Arbeitsstunden von Auszubildenden insgesamt mit denen im Gastronomiebereich, so zeigt sich, dass Auszubildende in der Gastronomie häufiger krank sind und seltener arbeitsfreie Feiertage haben (Ergebnisse der Befragung zu Gründen der Fehlzeiten in der Befragungswoche des Mikrozensus 2010). Gut 60.000 Auszubildende haben in der Berichtswoche mehr gearbeitet als üblich, jede/-r 10. Auszubildende in der Gastronomie, aber nur jede/-r Fünfundzwanzigste insgesamt. Auszubildende in Gastronomieberufen geben nicht häufiger an, dass sie Überstunden machen, nennen aber zu 40 Prozent „Sonstige Gründe“ oder geben gar keine Antwort.

Die Annahme, dass Auszubildende im Gastgewerbe häufiger als andere Mehrarbeit leisten, lässt sich damit belegen; allerdings stehen hinter den hochgerechneten Werten zum Teil recht kleine Fallzahlen.

Zusatzqualifikationen

Zusatzqualifikationen sind zertifizierbare Kenntnisse, die über die Ausbildungsinhalte hinausgehen und parallel zur Berufsausbildung vermittelt werden. Der Mindestumfang beträgt 40 Stunden. Das größte Angebot besteht für internationale Qualifikationen. Konzepte, die parallel zur Berufsausbildung den Erwerb der Fachhochschulreife ermöglichen, haben stark zugenommen, besonders im Bereich Tourismus/Gastronomie (7,4 %) (DATENREPORT 2012, S. 247).

4.2.2 Berufsausbildung an Berufsfachschulen

Neben der Ausbildung in den Betrieben kann ein Berufsabschluss im Gastronomiebereich auch durch eine schulische Berufsausbildung an einer Berufsfachschule erworben werden. 219 Schülerinnen und Schüler befanden sich im Schuljahr 2011/2012 in schulisch organisierten Ausbildungsgängen in BBiG-Berufen des Gastgewerbes an Berufsfachschulen. Gegenüber dem Schuljahr 2009/2010 (734) ging ihre Zahl um 70 Prozent zurück. Auch die Zahl der Absolventinnen und Absolventen dieser Ausbildungsgänge sank 2011 gegenüber dem Vorjahr deutlich, von 555 auf 138. Über die einzelnen Ausbildungsberufe gibt die einschlägige Fachserie 11 (STATISTISCHES BUNDESAMT 2011, 2012 und 2013) keine Information.

An Berufsfachschulen ermittelte das Statistische Bundesamt 2011/2012 insgesamt (BBiG und landesrechtlich geregelte Berufe) 2.500 Schülerinnen und Schüler, die einen Berufsabschluss im Gastronomiebereich erwerben wollten, zu 70 Prozent mehrheitlich junge Frauen. Überwiegend lernten sie die Berufe „Servicefachkraft“ und „Assistent/-in für das Hotel-, Gaststätten- und Fremdenverkehrsgewerbe“. Gegenüber dem Schuljahr 2008/2009 ist die Zahl der Schülerinnen und Schüler um 12 Prozent angestiegen.

Mit einem Berufsabschluss hatten 950 Schülerinnen und Schüler im Jahr 2011 die Berufsfachschulen verlassen. Gegenüber 2009 bedeutete das einen Anstieg der Absolventenzahlen um 38 Prozent.

4.2.3 Vertragslösungen

Die Anzahl der Ausbildungsverhältnisse ist, wie in Abschnitt 4.2.1 gezeigt, überwiegend rückläufig. Hinzu kommt die hohe Lösungsquote von Ausbildungsverträgen (DEUTSCHER BUNDESTAG 2011, S. 3). Gastronomieberufe weisen annähernd die höchsten Vertragslösungsquoten aller Ausbildungsberufe auf. Sie übertreffen dabei die Durchschnittsquote von 23 Prozent aller Berufe im Jahr 2010 um ungefähr das Doppelte (je nach Beruf 36 Prozent bis 48 Prozent). Nur der Beruf des/der Hotelkaufmanns/Hotelkauffrau hatte mit 29 Prozent einen geringeren Anteil an Vertragslösungen – liegt aber immer noch deutlich über dem Durchschnitt aller Berufe.

⁹ Wirtschaftsbereiche 59,60,70 und 75 der WZ08

Vertragslösungen können aber nicht ausschließlich negativ interpretiert werden, weil, so Bildungsforscher Walden: „Es gilt frühzeitig anzusetzen und die Berufswahl sorgfältig zu treffen.“ Er hält nichts davon, „dass Jugendliche irgendeine Ausbildung machen nur um versorgt zu sein“. Wer seinen Wunschberuf ergreife, bleibe eher bis zum Schluss dabei.“ (LEMMER, 2013)

4.2.3.1 Ergebnisse der BIBB-Studie zu Vertragslösungen

Vertragslösungen und endgültige Ausbildungsabbrüche in Gastronomieberufen wurden bereits in der BIBB-Vertragslösungsstudie 2002/2003 analysiert (SCHÖNGEN 2003). In dieser Studie wurden 2.325 junge Erwachsene befragt, deren Ausbildungsvertrag 2001/2002 aufgelöst wurde und die deshalb eine betriebliche Berufsausbildung abgebrochen haben; davon stammten 360 aus den Gastronomieberufen.

Bei zwei von drei Jugendlichen wurde der Vertrag mit ihrem Betrieb im ersten Ausbildungsjahr gelöst, die Hälfte davon in der Probezeit. Gegenüber anderen Ausbildungsberufen (64 % der Lösungen im ersten Ausbildungsjahr) zeigte sich in Gastronomieberufen ein leicht höherer Anteil (69 %). Die dort abgeschlossenen Ausbildungsverträge wurden überdurchschnittlich oft von den Auszubildenden selbst gelöst (64 % gegenüber 56 %), nur in jedem fünften Fall (Durchschnitt ein Drittel) ging die Vertragslösung einseitig vom Betrieb aus.

Deutlich häufiger als „Vertragslöser“ aus anderen Berufen (48 %) begannen Jugendliche aus Gastronomieberufen (57 %) eine zweite betriebliche Berufsausbildung im selben Berufsfeld und weitere fünf Prozent eine berufsqualifizierende Ausbildung an Berufsfachschulen. Der Anteil der jungen Erwachsenen, die nach einer abgebrochenen Ausbildung arbeits-/erwerbslos waren, lag sowohl in Gastronomieberufen als auch bei allen anderen Berufen bei rund 28 Prozent.

Echte Ausbildungsabbrecher/-innen, also diejenigen, die nach einer gescheiterten Berufsausbildung keine nachfolgende Qualifizierung planen oder sich als arbeitslos bezeichnen, waren in Gastronomieberufen seltener als in anderen Ausbildungsberufen anzutreffen (23 % gegenüber 28 %).

Als Ursache für Vertragslösungen dominieren in allen Berufen betriebliche Gründe bzw. Konflikte, in Gastronomieberufen treten sie am häufigsten (acht von zehn) hervor. Dies sind vor allem betriebliche Konflikte mit den Chefs und/oder dem Ausbildungspersonal. Ein weiterer wichtiger Grund für einen Abbruch sind ungünstige Arbeitszeiten, nachteilige Überstundenregelungen, ungünstige Einkommensperspektiven und häufig Situationen, in denen sich Auszubildende überfordert fühlen.

Die Berufsschule als Lernort wird vergleichsweise weniger als Grund für Vertragslösungen genannt, allerdings sahen sich die Auszubildenden dort eher unterfordert. Auch Angst vor der Prüfung wird als Abbruchgrund in erwähnenswertem Umfang genannt.

Mangelnde Theoriekenntnisse werden vielen Auszubildenden, insbesondere im Ausbildungsberuf Koch/Köchin, bei der Prüfung zum Verhängnis. Deshalb wurde ein E-learning-Portal entwickelt, um Fachbegriffe zu klären und Grundwissen zu festigen. Zur Unterstützung werden vom ersten bis zum dritten Ausbildungsjahr für die Ausbildungsberufe Koch/Köchin, Hotel- und Restaurantfachleute und Fachleute für Systemgastronomie spezielle Kurse angeboten. Unabhängig vom Ausbildungsberuf kann darüber hinaus auf Themen wie Ernährungslehre, Arbeitnehmerschutzrechte sowie auf einen Vokabel-Trainer (Englisch) für Fachbegriffe zugegriffen werden (HEIGERT 2013, S. 16).

4.2.3.2 Betriebliche Kosten von Vertragslösungen

In der BIBB-Studie „Betriebliche Kosten von Vertragslösungen“ (WENZELMANN und LEMMERMANN 2012, S. 4–5) werden Berechnungen vorgestellt, mit denen die Kosten von vorzeitigen Vertragslösungen beziffert werden können. Analysiert wurden 51 Berufe, darunter auch der

des/der Kochs/Köchin. Durchschnittlich beträgt die Vertragslösungsquote ca. 20,5 Prozent (Koch/Köchin 43,77 %) und der Lösungszeitpunkt liegt bei durchschnittlich 12 Monaten (Koch/Köchin 11,44 Monate). Grundlage bilden die Bruttokosten aus der BIBB-CBS 2007 (Cost-Benefit-Survey 2007), die fixe Kosten der Vertragslösung, wie z. B. die Kosten der Rekrutierung, jahresfixe Kosten (Anlage- und Sachkosten, Lehrmaterial, Schutzkleidung) sowie variable Kosten (Ausbildungsvergütung, Kosten für das Ausbildungspersonal usw.) beinhalten. Bis zum Zeitpunkt der Vertragslösung arbeiten die Auszubildenden im Betrieb mit. Zur Berechnung der durchschnittlichen Nettokosten für alle Auszubildenden werden deshalb Erträge aus einfachen Tätigkeiten und aus Fachkräftetätigkeiten pro Ausbildungsjahr berechnet und von den Bruttokosten subtrahiert. Durchschnittlich ergaben sich bis zum Zeitpunkt der Vertragslösung Bruttokosten in Höhe von 16.218€. Dem stehen Erträge von 9.392€ gegenüber, sodass sich Nettokosten von 6.826€ ergeben. Auf Betriebsebene werden diese Nettokosten mit der durchschnittlichen Vertragslösungsquote des jeweiligen Berufs multipliziert. Das Ergebnis ist der Erwartungswert für verlorene Kosten durch Vertragslösungen (Gesamtdurchschnitt 1.219€ pro eingestelltem Auszubildenden). Für den Ausbildungsberuf Koch/Köchin ergeben sich folgende Werte:

Tab. 7: Kosten von Vertragslösungen von Köchen/Köchinnen in Euro

Bruttokosten bis zum durchschnittlichen Zeitpunkt der Vertragslösung	12.659,94
Erträge bis zum durchschnittlichen Zeitpunkt der Vertragslösung	9.906,69
Nettokosten bis zum durchschnittlichen Zeitpunkt der Vertragslösung	2.753,25
Erwartungswert für verlorene Kosten pro Auszubildenden	1.205,10

Quelle: Quoten, durchschnittliche Zeitpunkte und Kosten von Vertragslösungen (Auszug) BWP 5/2012, S. 5

Hier wird von durchschnittlichen Kosten und Erträgen aller Auszubildenden ausgegangen. Individuell könnten sich höhere Kosten und weniger Erträge ergeben, sodass Betriebe ihre Ausbildungsbereitschaft überdenken.

Die Qualität der Ausbildung steht auch im Mittelpunkt einer jährlichen Befragung des DGB. Insgesamt wurden 9.325 Auszubildende im Jahre 2011 aus den 25 am stärksten besetzten Ausbildungsberufen befragt. Die Ausbildungen zum/zur Hotelfachmann/-frau und zum/zur Restaurantfachmann/-frau belegen in dem Ranking (DGB, 2011, S. 7) die beiden letzten Plätze. Während sich die Ausbildungsqualität des Ausbildungsberufs „Koch/Köchin“ leicht verbessert hat, verbleibt die Ausbildungsqualität für Restaurantfachleute und Hotelkaufleute seit 2009 unverändert kritisch. Probleme werden vor allem in der fachlichen Anleitung gesehen. Auffällig ist, dass viele Ausbildungsberufe mit einem hohen Anteil unbesetzter Ausbildungsplätze gleichzeitig auch überdurchschnittlich hohe Vertragslösungsquoten aufweisen (DGB 2012, S. 8). In der Studie von ANBUHL wird der Zusammenhang von Ausbildungsqualität und Attraktivität von Berufen mit hohen Rekrutierungsproblemen anhand folgender Messgrößen untersucht:

- Quote der vorzeitigen Ausbildungsvertragslösungen,
- Höhe der Ausbildungsvergütungen,
- Misserfolgsquote bei Abschlussprüfungen,
- Ausbildungsqualität aus Sicht der Auszubildenden.

Das Ergebnis zeigt in fast allen Punkten erhebliche Mängel bei der Qualität und Attraktivität der Ausbildungsberufe mit einer hohen Anzahl unbesetzter Ausbildungsplätze, insbesondere in der Hotel- und Gaststättenbranche (ANBUHL und GIESSLER 2012, S. 7).

4.2.4 Beschreibung von Ausbildungsplatzangeboten

Der Stellenanzeigenpool der Bundesagentur für Arbeit (BA) beim BIBB dient hier als Grundlage zur Analyse der Ausbildungsplatzangebote für Hotel- und Gaststättenberufe. In der Stellenanzeigenbank 2011 beim BIBB werden insgesamt 27.728 Ausbildungsplätze für die Berufe des Gastgewerbes ausgewiesen. Auf der Grundlage der IAB-Erhebung zum Gesamtwirtschaftlichen Stellenangebot werden rund 43 Prozent aller in den Branchen Handel, Gastgewerbe, Verkehr, Lagerei, Information, Kommunikation¹⁰ über die BA gemeldet. Überwiegend handelt es sich um duale Ausbildungsplätze. Schulische Ausbildungsangebote und duale Studiengänge sind eher selten.

Tab. 8: Stellenanzeigen zu den Ausbildungsplatzangeboten

Ausbildungsplätze für Hotel- und Gaststättenberufe	Angebote (absolut)	in %
Beherbergung	15.477	56
Gastronomie	9.961	36
Andere Branchen insgesamt	2.290	8
Gesamtergebnis	27.728	100

Quelle: Stellenanzeigen der BA beim BIBB, Okt. 2011, Auswertung BIBB

4.2.4.1 Qualifikationsanforderungen in den Ausbildungsberufen

Die wichtigsten Lernorte sind Küche, Restaurant und Beherbergung. Entsprechend ist das Angebot an Ausbildungsplätzen abhängig von den entsprechenden objekt- und funktionsorientierten Organisationsstrukturen.

Die Kernanforderungen in den ausgeschriebenen Stellen für Auszubildende in den Berufen des Gastgewerbes sind:

- für Köche und Köchinnen: Das Tätigkeitsfeld umfasst die geschmackvolle Zubereitung und kreative Gestaltung von Speisen, die persönlichen Voraussetzungen sind z. B. die Bereitschaft zu unregelmäßigen Arbeitszeiten, hohe Belastbarkeit und ausgeprägtes Organisationstalent,
- für Beiköche und Beiköchinnen (BERUFENET 2013): Der Schwerpunkt der Tätigkeit ist die Unterstützung der Arbeit von Köchen und Köchinnen. Die Anforderungen in den ausgeschriebenen Stellen für Auszubildende im Beruf Beikoch/Beiköchin beinhalten die Zubereitung z. B. von Salaten, Vorspeisen und Menükomponenten oder die Erledigung von Vorbereitungsarbeiten. Auch beim Wareneinkauf und Spülen helfen sie ggf. mit. Beikoch/Beiköchin ist eine Ausbildung, die durch interne Vorschriften der Bildungsträger geregelt ist. Die dreijährige Ausbildung wird von privaten Bildungsträgern durchgeführt. Darüber hinaus gibt es eine nach §66 BBiG/§42 HwO geregelte Ausbildung für Menschen mit Behinderung.
- für Restaurantfachleute: Die Anforderungen in den ausgeschriebenen Stellen für Auszubildende im Tätigkeitsfeld beinhalten das fachgerechte Servieren, Eindecken, den Verkauf von Speisen und Getränken, Beratung bei der Menue-Zusammenstellung und die Abrechnung. Zu den überfachlichen Voraussetzungen zählen in erster Linie Konzentrations- und Teamfähigkeit. Es handelt sich um eine bundesweit geregelte Ausbildung nach dem BBiG.

¹⁰ Sonderauswertung der IAB-Erhebung zum Gesamtwirtschaftlichen Stellenangebot. Eine tiefere Branchengliederung ausschließlich für das Gastgewerbe liegt nicht vor.

- für Fachkräfte im Gastgewerbe (BERUFENET 2013): Dies ist anerkannter zweijähriger Ausbildungsberuf nach BBiG. Die Fachkräfte im Gastgewerbe betreuen die Gäste in unterschiedlichen Bereichen der Gastronomie. Sie schenken Getränke ein, bedienen im Restaurant, bereiten Veranstaltungen vor und bauen Büfets auf, richten Hotelzimmer her, kümmern sich um die Wäsche und helfen in der Küche aus.
- für Fachpraktiker/-innen im Gastgewerbe (BERUFENET 2013): Dies ist ein Ausbildungsberuf für Menschen mit Behinderung, geregelt nach BBiG. Die zwei- bzw. dreijährige Ausbildung wird im Gastgewerbe oder in Einrichtungen der beruflichen Rehabilitation durchgeführt. Die Ausbildung zum Fachpraktiker/zur Fachpraktikerin im Gastgewerbe orientiert sich an dem anerkannten Ausbildungsberuf Fachkraft im Gastgewerbe.
- für staatlich geprüfte Servicekräfte: Dies ist eine landesrechtlich geregelte schulische Ausbildung an Berufsfachschulen, die zwei Jahre dauert (BERUFENET 2013). Die Servicekräfte übernehmen im Gastgewerbe, in Heimen oder im Nahrungsmittelgewerbe Aufgaben in der Gästebetreuung bzw. in der Produktion, Versorgung, Reinigung sowie im Service und im Verkauf.
- für Systemgastronomiefachleute: Diese sind beschäftigt in Betrieben, die ein einheitliches Angebot und Konzept für die Ausstattung und Arbeitsabläufe haben. Sie werden in allen Bereichen des Schnellrestaurants eingesetzt: Verkauf, Küchenarbeit, Warenwirtschaft, Betriebsorganisation, Qualitätskontrolle. Es handelt sich um einen anerkannten Ausbildungsberuf nach BBiG. Die Ausbildung dauert drei Jahre.
- für Assistenten/Assistentinnen der Systemgastronomie: Diese werden zumeist an Höheren Berufsfachschulen ausgebildet. Aufnahmevoraussetzung ist z.B. der Realschulabschluss, ein Versetzungszeugnis in die gymnasiale Oberstufe, ein Abschlusszeugnis der zweijährigen Berufsfachschule oder ein Zeugnis der Fachschulreife. Die Ausbildung dauert zwei Jahre. Ziel ist die Vermittlung von Kenntnissen für die mittlere Ebene von Betrieben der Systemgastronomie. Folgende Qualifikationen sind wesentlich: Präsentation und Verkauf von Produkten, Sicherstellung von Qualitätsstandards, Organisation von Arbeitsabläufen und Personaleinsatz, Bearbeitung von Personalvorgängen, Durchführung von Kostenkontrollen und Marketingkonzepten sowie Auswertung betrieblicher Kennzahlen.
- für Hotelfachleute: Sie arbeiten am Empfang, im Verkauf, auf der Etage, im Service oder in der Verwaltung eines Hotels. Es ist ein anerkannter Ausbildungsberuf nach BBiG. Die Ausbildung dauert drei Jahre.
- für Hotelkaufleute: Sie sind schwerpunktmäßig für das Rechnungswesen und die Personalwirtschaft des Hotels zuständig und verantwortlich für die Kontrolle und Steuerung der kaufmännischen Prozesse. Die Ausbildung in dem nach BBiG anerkannten Ausbildungsberuf dauert drei Jahre.

An Fachhochschulen und Berufsakademien werden zudem betriebswirtschaftlich ausgerichtete Studienabschlüsse im Bereich Hotelmanagement angeboten, die einen Aufstieg ins mittlere Management ermöglichen. Bei den dualen Studiengängen im Hotelmanagement gilt folgende Unterscheidung:

- *Praxisintegrierende duale Studiengänge*
Voraussetzung ist die Fachhochschulreife/Abitur. Das FH-Studium wird mit längeren Praxiszeiten in einem Unternehmen kombiniert. Am Ende der Studienzeit erhalten die Absolvierenden einen Studienabschluss (Bachelor) sowie ein Zeugnis des Unternehmens über die Praxiszeit, allerdings keinen anerkannten Ausbildungsabschluss.
- *Ausbildungsintegrierende duale Studiengänge*
Das Studium wird mit einer anerkannten Ausbildung in einem Betrieb verbunden. Neben dem Studienabschluss (Bachelor) wird noch ein staatlich anerkannter Ausbildungsabschluss erworben. Voraussetzung für das Studium ist mindestens die Fachhochschulreife.
- *Berufsintegrierende duale Studiengänge*
Bei diesem Studienmodell wird die Arbeitszeit im Betrieb auf eine Teilzeittätigkeit reduziert und zusätzlich Studienzeiten eingeführt. Abschluss: Bachelor

- **Berufsbegleitende duale Studiengänge**

Die Studierenden gehen in vollem Umfang ihrer Arbeit im Betrieb nach und erarbeiten sich in ihrer Freizeit in Begleitseminaren oder über E-learning, im Selbststudium oder in Lerngruppen die Studieninhalte. Die Betriebe unterstützen lernintensive Phasen, z. B. durch Freistellung. Abschluss: Bachelor

4.2.4.2 Betriebsgröße und Ausbildungsbetriebe

In diesem Abschnitt wird auf den Zusammenhang von Betriebsgröße und Ausbildungsbetrieben im Hotel- und Gaststättengewerbe eingegangen. Mehr als die Hälfte der inserierenden Ausbildungsbetriebe (57,4 %) haben eine Betriebsgröße von sechs bis 50 Mitarbeitenden (MA). Ausbildungsbetriebe mit 51 bis 500 Beschäftigten haben einen Anteil von 25,4 Prozent. Kleinstbetriebe, die bis zu maximal fünf Personen beschäftigen, bieten 15,3 Prozent der Ausbildungsplätze an. Betriebe mit mehr als 500 Beschäftigten haben nur einen Anteil von 1,8 Prozent der Angebote.

Über alle Betriebsgrößen hinweg wird die Ausbildung zum/zur Hotelfachmann/Hotelfachfrau am häufigsten angeboten. Sie macht rund ein Drittel der Angebote aus. Die Ausbildung für Restaurantfachleute hat einen Anteil von 26,8 Prozent, der Anteil der Ausbildungsplatzangebote für Köche/Köchinnen liegt bei 20 Prozent.

Tab. 9: Betriebsgröße und Ausbildungsplatzangebote

Betriebsgröße (Anzahl der MA)	6 bis 50	51 bis 500	unter 6	501 bis 5.000	über 50.000	5.001 bis 50.000	ohne Angabe	
Ausbildungsplätze								insgesamt
Hotelfachleute	5.486	2.684	946	14	0	2	14	9.146
Restaurantfachleute	4.350	1.568	1.410	60	6	28	4	7.426
Köche/Köchinnen	3.154	1.246	961	130	38	9	5	5.543
Fachleute System- gastronomie	1.606	936	306	60	28	14	2	2.952
Fachkräfte Gast- gewerbe	1.098	420	578	48	38	30	0	2.212
Hotelkaufleute	196	184	28	0	0	0	0	408
Beiköche/ Beiköchinnen	10	3	2	0	0	0	0	15
Assistenten/Assisten- tinnen Systemgastro- nomie	8	0	0	0	0	0	0	8
Fachpraktiker/-innen im Gastgewerbe	4	0	0	0	0	0	0	4
BA Food Management	0	6	0	2	0	0	0	6
BA Hotelmanagement	0	2	0	0	0	0	0	2
Servicekräfte	0	0	4	0	0	0	0	4
Insgesamt	15.912	7.049	4.235	314	110	83	25	27.728

Quelle: Stellenanzeigen der BA beim BIBB, Okt. 2011, Auswertung BIBB

In den bei der Bundesagentur für Arbeit gemeldeten Stellenanzeigen des Hotel- und Gaststättengewerbes werden insgesamt 25.438 Ausbildungsplätze angeboten. Davon hat die Hotellerie den höchsten Anteil mit über 60 Prozent aller Angebote der Branche. Die Ausbildung zum/zur Hotelfachmann/Hotelfachfrau mit 7.870 Stellen (30,9 %) wird hier erwartungsgemäß besonders nachgefragt, aber auch das Ausbildungsplatzangebot für Restaurantfachleute liegt in der Beherbergung mit 3.680 Plätzen (14,5 %) sogar höher als in der Gastronomie mit 3.348

Stellen (13,2%). Ebenso ist das Angebot der Ausbildung zum Koch/Köchin im Hotelbereich mit 3.085 Plätzen (12,1%) höher als in der Gastronomie insgesamt, wo lediglich 1.939 Stellenangebote (7,6%) vorliegen.

Das Hotel- und Gaststättengewerbe hat 2011 folgende Ausbildungsplätze in den Stellenanzeigen der BA gesucht:

Tab. 10: Stellenanzeigen Ausbildungsplätze in der Hotel- und Gaststättenbranche

Ausbildungsplätze in der Hotel- und Gaststättenbranche	Stellenangebote	in %
Beherbergung	15.477	60,84
davon:		
Hotelfachmann/-frau	7.870	30,94
Restaurantfachmann/-frau	3.680	14,47
Koch/Köchin	3.085	12,13
Fachkraft – Gastgewerbe	430	1,69
Hotelkaufmann/-frau	386	1,52
Fachmann/-frau – Systemgastronomie	24	0,09
Betriebswirt/-in (BA) – Hotelmanagement	2	0,01
Gastronomie	9.961	39,16
davon:		
Restaurantfachmann/-frau	3.348	13,16
Fachmann/-frau – Systemgastronomie	2.290	9,00
Koch/Köchin	1.939	7,62
Fachkraft – Gastgewerbe	1.408	5,54
Hotelfachmann/-frau	936	3,68
Beikoch/Beiköchin (§ 66 BBiG/§ 42 m HwO)	12	0,05
Hotelkaufmann/-frau	12	0,05
Assistent/-in – Systemgastronomie	8	0,03
Servicekraft	4	0,02
Fachpraktiker/-in im Gastgewerbe (§ 66 BBiG/§ 42 m HwO)	4	0,02
Gesamtergebnis	25.438	100

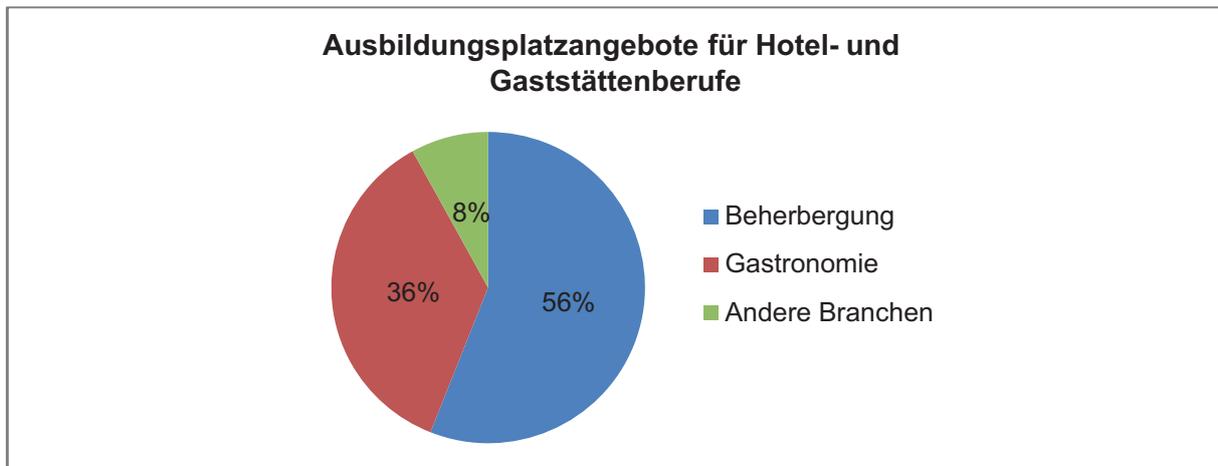
Quelle: Stellenanzeigen der BA beim BIBB, Okt. 2011, Auswertung BIBB

4.2.4.3 Ausbildungsplatzangebote anderer Branchen

Nicht nur die Hotel- und Gaststättenbranche (HoGa) bietet Ausbildungsplätze für Auszubildende in Hotel- und Ausbildungsberufen an. So ergab die Stellenanzeigenanalyse, dass andere Branchen 2.290 Ausbildungsplätze (rund 8% des gesamten Ausbildungsplatzangebots) in den Ausbildungsberufen des Hotel- und Gaststättengewerbes anbieten. Die Branchen „Herstellung von Nahrungs- und Futtermitteln“, „Einzelhandel“ sowie „Verwaltung, Führung von Betrieben“ und „Unternehmensberatung“ haben außerhalb der HoGa-Branche den höchsten Anteil an den Ausbildungsplatzangeboten. Wenn auch das Ausbildungsplatzangebot außerhalb des Hotel- und Gaststättengewerbes nicht besonders ins Gewicht fällt, ist es doch

bemerkenswert, wie viele Ausbildungsbetriebe außerhalb dieser Branche einen Ausbildungsplatz anbieten können.

Abb. 3: Ausbildungsplatzangebote für Hotel- und Gaststättenberufe



Quelle: Stellenanzeigen der BA beim BIBB, Okt. 2011, Auswertung BIBB

Tab. 11: Stellenanzeigen von Ausbildungsplatzangeboten anderer Branchen

Andere Branchen	Ausbildungsplatzangebote absolut
Herstellung von Nahrungs- und Futtermitteln	298
Einzelhandel (ohne Handel mit Kraftfahrzeugen)	293
Verwaltung; Führung von Betrieben; Unternehmensberatung	263
Gesundheitswesen	191
Erziehung und Unterricht	187
Erbringung von Dienstleistungen Sport, Unterhaltung, Erholung	132
Interessenvertretungen, kirchliche/religiöse Vereinigungen	122
Landverkehr und Transport in Rohrfernleitungen	80
Lagerei, Erbringung von sonstigen Dienstleistungen für den Verkehr	70
Heime (ohne Erholungs- und Ferienheime)	58
Herstellung von chemischen Erzeugnissen	51
Sonstige freiberufliche, wissenschaftliche und technische Tätigkeiten	44
Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; Sozialversicherung	42
Herstellung von Datenverarbeitungsgeräten, elektronischen/optischen Erzeugnissen	42
Getränkeherstellung	42
Großhandel (ohne Handel mit Kraftfahrzeugen)	41
Vermittlung und Überlassung von Arbeitskräften	37
Gebäudebetreuung; Garten- und Landschaftsbau	31
Sozialwesen (ohne Heime)	29

(Fortsetzung Tab. 11)

Andere Branchen	Ausbildungsplatzangebote absolut
Herstellung von Kraftwagen und Kraftwagenteilen	24
Erbringung von wirtschaftlichen Dienstleistungen für Unternehmen und Privatpersonen	22
Kreative, künstlerische, unterhaltende Tätigkeiten	21
Erbringung von sonstigen überwiegend persönlichen Dienstleistungen	21
Energieversorgung	19
Erbringung von Finanzdienstleistungen	13
Grundstücks- und Wohnungswesen	13
Herstellung, Verleih, Vertrieb von Filmen/Fernsehprogrammen; Kinos, Tonstudios, Musikverlage	12
Herstellung von elektrischen Ausrüstungen	10
Rundfunkveranstalter	10
<p>Die folgenden Branchen bieten unter 10 Ausbildungsplätze an: Forschung und Entwicklung, Landwirtschaft, Jagd und damit verbundene Tätigkeiten, Handel mit Kraftfahrzeugen; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen, Herstellung von pharmazeutischen Erzeugnissen, Herstellung von Holz-, Flecht-, Korb- und Korkwaren (ohne Möbel), Metallerzeugung und –bearbeitung, Erbringung von Dienstleistungen der Informationstechnologie, Versicherungen, Rückversicherungen und Pensionskassen (ohne Sozialversicherung), Informationsdienstleistungen, Sammlung, Behandlung und Beseitigung von Abfällen; Rückgewinnung, Gewinnung von Erdöl und Erdgas, Fischerei und Aquakultur, Maschinenbau, Architektur- und Ingenieurbüros; technische, physikalische, chemische Untersuchung, Schifffahrt, Wasserversorgung, Herstellung von Metallerzeugnissen, Herstellung von Papier, Pappe und Waren daraus,</p>	

Quelle: Stellenanzeigen der BA beim BIBB, Okt. 2011, Auswertung BIBB

4.3 Erwerbstätigkeit

4.3.1 Anzahl der Erwerbstätigen in Hotel- und Gaststättenberufen

In den Hotel- und Gaststättenbranchen (Wirtschaftszweige 551–563 der WZ08) sind 1,5 Millionen Menschen tätig. Jobbende Schüler/Schülerinnen und Studierende sind hierin ebenso enthalten wie Erwerbstätige über fünfundsechzig Jahre. Damit arbeiten knapp vier Prozent aller Erwerbstätigen in der Gastronomie. Frauen stellen mit 58 Prozent die Mehrheit. Drei Viertel der Erwerbstätigen, die in der Gastronomiebranche arbeiten, nennen als ausgeübten Beruf einen Gastronomieberuf (siehe Abschnitt 4.1, Berufsordnungen 911–915 und 411 der KIdB 92).

Die Entwicklung der Beschäftigung in dieser Branche ist in Abbildung 1 (Abschnitt 3) dargestellt.

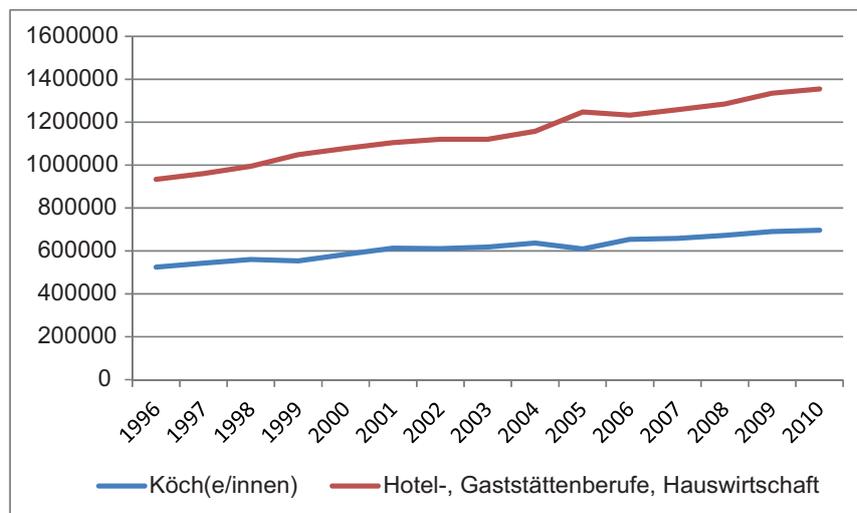
Auch aus Sicht der Berufe steigt die Erwerbstätigkeit bei Köchen/Köchinnen sowie in Hotel-, Gaststätten- und Hauswirtschaftsberufen seit Mitte der 1990er-Jahre nahezu kontinuierlich an. Im Jahr 2010 sind rund 1,67 Mio. Erwerbstätige als Köche/Köchinnen sowie in einem Hotel-, Gaststätten- und Hauswirtschaftsberuf beschäftigt.

Tab. 12: Anteil der Erwerbstätigkeit in den Hotel- und Gaststättenberufen (Berufsordnungen)

Berufsordnung	Prozent
411 Köche/Köchinnen	25,5 %
912 Restaurantfachleute, Stewards	23,0 %
911 Hoteliers, Gastwirte, Hotel-, Gaststättengeschäftsführer/innen	12,9 %
914 Hotel-, Gaststättenkaufleute, a. n.g.	8,4 %
915 Sonstige Berufe in der Gästebetreuung	4,1 %
Sonstige Berufsordnungen.	26,1 %

Quelle: MZ 2010, Berechnungen BIBB

Abb. 4: Entwicklung der Erwerbstätigkeit der Köche/Köchinnen sowie Hotel-, Gaststätten- und Hauswirtschaftsberufe



Quelle: Mikrozensus, Berechnung BIBB

Arbeitszeit

Das Thema Arbeitszeit spielt in der Hotel- und Gaststättenbranche eine ganz besondere Rolle, da gerade hierin die hohe Fluktuation begründet liegt. Dies ist auch ein Grund für die mangelnde Beliebtheit der Tätigkeit. Die Arbeitszeiten sind einerseits unregelmäßig, andererseits liegen sie z. T. auch in den späten Abendstunden (auch als Schichtarbeit).

58,3 Prozent der Erwerbstätigen in der Gastronomie geben an, dass sie vollzeiterwerbstätig sind (alle WZ: 74 %). Vollzeiterwerbstätigkeit ist eine Domäne der gelernten Gastronomen (81,5 Prozent). Bei den nicht formal Qualifizierten sind nur 52,6 Prozent vollzeiterwerbstätig (alle WZ: 63 %). 25 Prozent der abhängig Beschäftigten sind geringfügig beschäftigt. Vollzeiterwerbstätige in Gastronomieberufen (Berufsfeld 53 mit 35 Stunden und mehr normaler Ar-

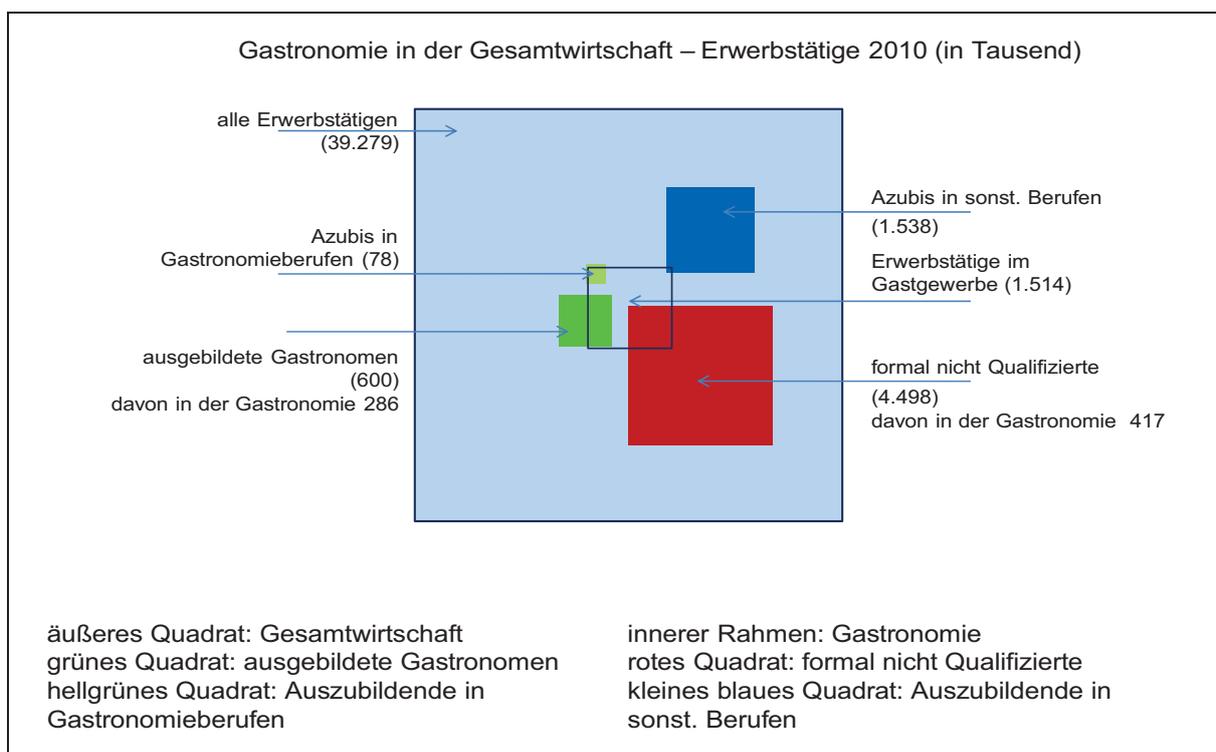
beitszeit) arbeiten im Durchschnitt 46,3 Stunden; das sind 4,3 Stunden mehr als in allen Wirtschaftszweigen (42 Stunden). Sie liegen damit an vierter Stelle aller Berufsfelder, hinter Ärzten, Landwirten und Managern (Berufsfelder 47, 1, 35). Köche arbeiten mit 42,1 Stunden durchschnittlich lange. Der hohe Wert überrascht, denn die Betrachtung nach Berufsfeldern ist branchenübergreifend. Der Blick auf die Wirtschaftszweige bestätigt diesen Wert: Vollzeit-erwerbstätige im Gastgewerbe arbeiten 45,8 Stunden, Selbstständige über 57 Stunden.

4.3.2 Qualifikation, Tätigkeiten und Erwerbsstatus in der Gastronomie

Gelernte Gastronomen sind in der Gastronomie in der Minderheit. 286.000 – nicht einmal jede/-r fünfte – der im Gastgewerbe Tätigen hat auch einen Gastronomieberuf erlernt. 77.300 (5,1 %) sind noch Auszubildende (davon 90 % in einem Gastronomieberuf). Der Anteil Auszubildender liegt damit deutlich über dem der Gesamtwirtschaft (4,1 %). Fast jede fünfte Fachkraft in der Gastronomie befindet sich noch in der Ausbildung oder anders ausgedrückt: auf vier einschlägig ausgebildete Fachkräfte kommt eine Auszubildende/ein Auszubildender.

Abbildung 5 veranschaulicht die Stellung des Gastgewerbes in der Gesamtwirtschaft in Bezug auf die Qualifikation der Erwerbstätigen. Das Gastgewerbe wird durch das Quadrat im Zentrum repräsentiert.

Abb. 5: Gastronomie in der Gesamtwirtschaft



Quelle: MZ 2010, Berechnungen BIBB

Über 600.000 in der Gastronomie Tätige (42 %) haben einen anderen Beruf erlernt, mehr als 400.000 (27,6 %) verfügen über keine abgeschlossene Ausbildung. Damit bildet das Gastgewerbe ein wichtiges Beschäftigungsfeld für Geringqualifizierte.

16 Prozent der Erwerbstätigen in der Gastronomie sind Selbstständige (zu 78 % Männer), jede/-r Dritte von ihnen ohne weitere Beschäftigte. 37 Prozent der Selbstständigen sind Frauen. Dieser Anteil ist um fünf Prozentpunkte höher als in der Gesamtwirtschaft.

Für Erwerbstätige mit abgeschlossener Ausbildung in einem Gastronomieberuf gilt, dass die Hälfte der gelernten Gastronomen in nur fünf Wirtschaftszweigen tätig ist.

Tab. 13: Erwerbstätigkeit von gelernten Gastronomen nach Wirtschaftszweigen

WZ08	Erwerbs-tätige	Anteil in %
561 Restaurants, Gaststätten, Imbissstuben, Cafés, Eissalons u.Ä	169.000	28,3
551 Hotels, Gasthöfe und Pensionen	80.000	13,4
562 Caterer und Erbringung sonstiger Verpflegungsdienstleistungen	27.000	4,5
861 Krankenhäuser	20.000	3,3
471 Einzelhandel mit Waren verschiedener Art (in Verkaufsräumen)	16.000	2,7

Quelle: MZ 2010, Berechnungen BIBB

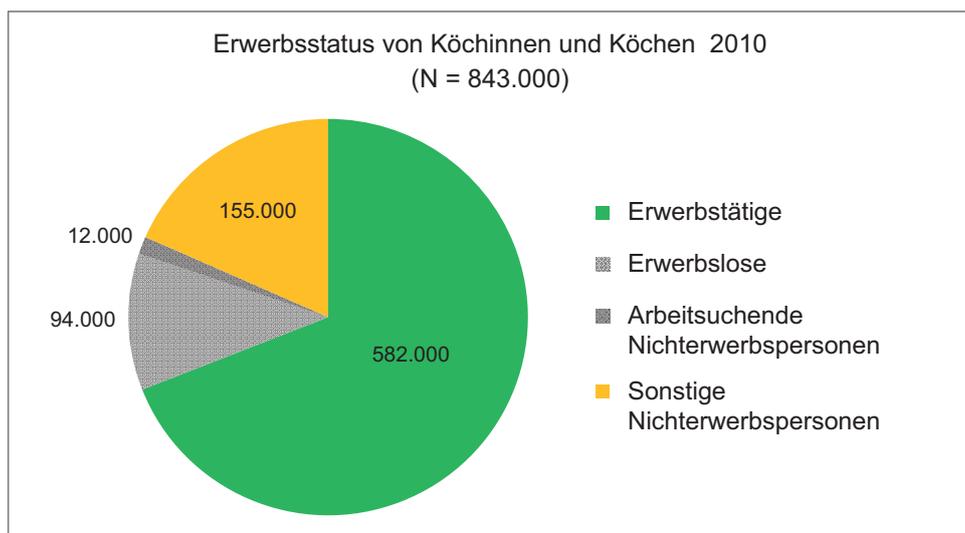
Erst an zwanzigster Stelle erscheint die Branche 563 (Ausschank von Getränken), die weniger als 1 Prozent der gelernten Gastronomen beschäftigt.

Erwerbstätige, die einen Gastronomieberuf erlernt haben, arbeiten auch in anderen Wirtschaftszweigen – sogar häufiger als im Gastgewerbe selbst (322.000, davon über 50.000 im Sozial- und Gesundheitswesen).

Nimmt man geringfügig Beschäftigte (Schüler/Schülerinnen, Studierende und Rentner/Rentnerinnen) aus der Betrachtung heraus, verfügen 4,4 Prozent der Erwerbstätigen in der Gastronomie über einen Hochschulabschluss (ISCED 5a, 6). In der Gesamtwirtschaft sind es vier Mal so viele. Unter den Hochschulabsolvierenden sind überdurchschnittlich viele Ausländer/-innen und Personen mit Migrationshintergrund (s. u.). Die Fortbildungsabschlüsse (ISCED 5b) sind in der Gastronomie mit 4,3 Prozent deutlich weniger vertreten als in allen Wirtschaftszweigen.

25 Prozent der abhängig beschäftigten gelernten Gastronomen, die auch in der Gastronomie arbeiten, üben eine Leitungstätigkeit¹¹ aus. Allerdings sagen das auch 18 Prozent derer, die einen anderen Beruf gelernt haben.

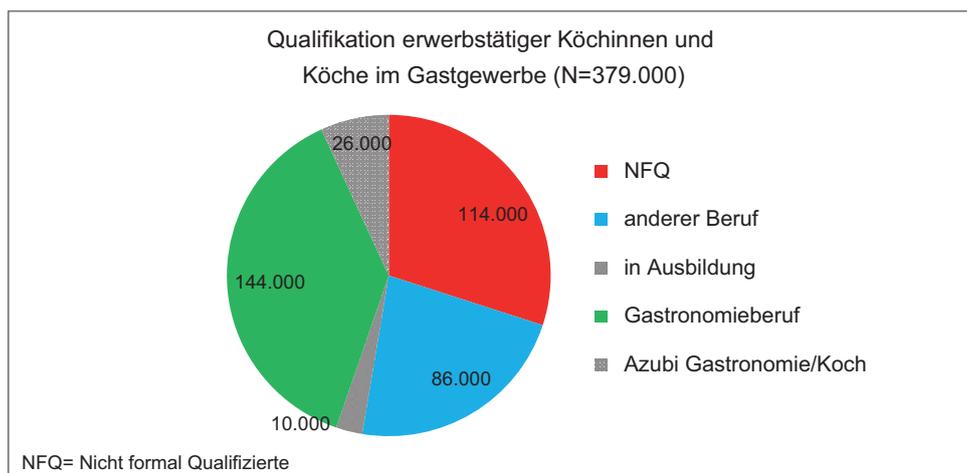
Abb. 6: Erwerbsstatus von Köchinnen und Köchen



Quelle: MZ 2010, Berechnungen BIBB

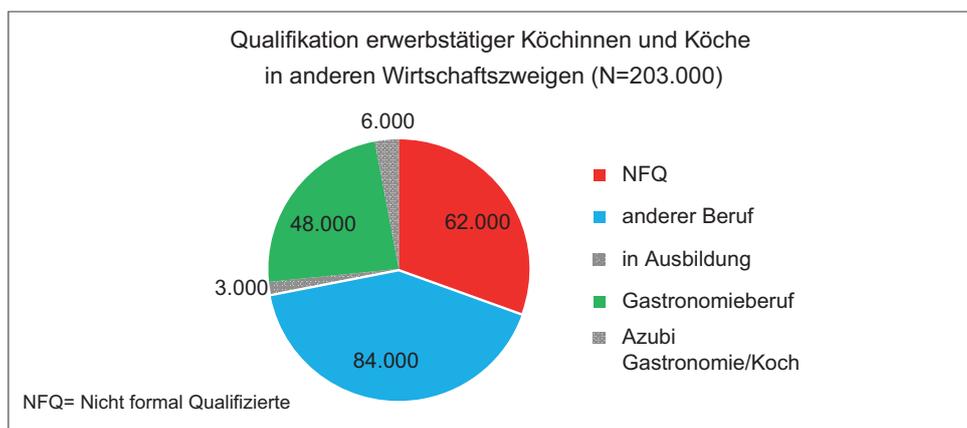
¹¹ Dieses Merkmal wird im Mikrozensus nur in einer 0,1% Unterstichprobe mit zudem freiwilliger Beantwortung erhoben. Selbstständigen wird diese Frage nicht gestellt.

Abb. 7: Qualifikationen der Köche/Köchinnen im Gastgewerbe



Quelle: MZ 2010, Berechnungen BIBB

Abb. 8: Qualifikation der Köche/Köchinnen in anderen Wirtschaftszweigen



Quelle: MZ 2010, Berechnungen BIBB

Gut 840.000 Menschen im erwerbsfähigen Alter geben „Koch/Köchin“ als Beruf an. Davon sind 580.000 (69%) erwerbstätig und 106.000 (13%) sind erwerbslos oder arbeitsuchende Erwerbspersonen in diesem Beruf; 155.000 (18%) sind sonstige Nichterwerbspersonen.

Gut 360.000 der erwerbstätigen Köche und Köchinnen haben einen beruflichen Abschluss, darunter 194.000 im Bereich „Gastgewerbe und Catering“. 21.000 haben eine Ausbildung in der Hauswirtschaft, weitere 10.000 verfügen über einen Abschluss in „Ernährungswissenschaften“, können also z. B. Diätassistenten/-assistentinnen sein.

Rund 45 Prozent der rund 379.000 im Gastgewerbe beschäftigten Köche/Köchinnen sind gelernte Köche/Köchinnen bzw. befinden sich in der entsprechenden Ausbildung. 30 Prozent weisen keine formale Qualifikation auf und weitere 25 Prozent stammen aus anderen Berufen bzw. befinden sich in einer fachfremden Ausbildung. In anderen Branchen haben von den dort rund 203.000 beschäftigten Köchen/Köchinnen nur rund 27 Prozent eine entsprechende Qualifikation bzw. sind derzeit in einer entsprechenden Ausbildung. Rund 31 Prozent sind nicht formal qualifiziert und 42 Prozent haben eine andere Qualifikation bzw. befinden sich in einer fachfremden Ausbildung.

Erwerbstätige mit Migrationshintergrund in der Gastronomie

Mehr als jede/-r dritte Erwerbstätige in der Gastronomie hat einen Migrationshintergrund. Deutsche mit und ohne Migrationshintergrund sowie Ausländer/-innen verteilen sich sehr unterschiedlich auf die Qualifikationsstufen:

- Von den Selbstständigen im Gastgewerbe sind 41 Prozent Ausländer/Ausländerinnen oder Deutsche mit Migrationshintergrund, von den mithelfenden Familienangehörigen sind es 48 Prozent.
- Deutsche ohne Migrationshintergrund befinden sich zu 80 Prozent auf den Qualifikationsstufen ISCED 3 bis 5a.
- 4,4 Prozent der Erwerbstätigen in der Gastronomie verfügen über einen Hochschulabschluss: 3 Prozent der Deutschen, 7 Prozent der Ausländer/Ausländerinnen und 6 Prozent der Erwerbstätigen mit Migrationshintergrund. Das kann als Hinweis auf unterwertige Beschäftigung Zugewanderter betrachtet werden. Von den ausländischen Erwerbstätigen im Gastgewerbe haben die Hälfte keinen beruflichen Abschluss (ISCED 1, 2), aber immerhin 7 Prozent einen Hochschulabschluss.

Tätigkeitsschwerpunkte in der Gastronomie

Die Tätigkeitsschwerpunkte aus Sicht der Beschäftigten der Berufe im Gastgewerbe sind in der folgenden Tabelle dargestellt. Dominiert werden die Gastronomieberufe von den Tätigkeiten „messen, prüfen, Qualitätskontrolle, planen, organisieren, vorbereiten von Arbeitsprozessen, Informationen sammeln, dokumentieren, beraten, informieren, arbeiten mit Computern und Nutzung Internet bzw. Emails.“

Tab. 14: Tätigkeitsschwerpunkte in der Gastronomie

Rang	Tätigkeiten	kommen häufig vor	überdurchschnittlich bei**
1	Messen, prüfen, Qualitätskontrolle	Spezialisierung Gastronomieservice	Aufsicht Speisenzubereitung Fachkraft Gastronomie Aufsicht Hotellerie Führung Speisenzubereitung Hilfstätigkeiten Hotelservice
1	Planen, organisieren, vorbereiten von Arbeitsprozessen	Aufsicht Speisenzubereitung Spezialisierung Gastronomieservice Spezialisierung Systemgastronomie	Fachkraft Systemgastronomie Aufsicht Hotellerie Fachkraft Gastronomie
1	Informationen sammeln, dokumentieren	Aufsicht Speisenzubereitung Spezialisierung Gastronomie Spezialisierung Systemgastronomie	Fachkraft Gastronomie Hilfstätigkeiten Hotelservice Führung Speisenzubereitung
1	Beraten, informieren	Aufsicht Speisenzubereitung Spezialisierung Gastronomieservice	Aufsicht Hotellerie Führung Gastronomie Hilfstätigkeiten Hotelservice Führung Speisenzubereitung Fachkraft Barkeeper Fachkraft Gastronomie Aufsicht Gastronomie Fachkraft Köche/Köchinnen
1	Arbeiten mit Computern	Aufsicht Speisenzubereitung Spezialisierung Gastronomieservice	Hilfstätigkeiten Gastronomieservice Fachkraft Hotelkaufleute

(Fortsetzung Tab. 14)

Rang	Tätigkeiten	kommen häufig vor	überdurchschnittlich bei**
			Spezialisierung Systemgastronomie Fachkraft Gastronomieservice Hilfstätigkeiten Hotelservice
1	Nutzung Internet, Emails	Aufsicht Speisenzubereitung Fachkraft Hotelkaufleute Spezialisierung Gastronomieservice Fachkraft Barkeeper Aufsicht Gastronomie	Spezialisierung Systemgastronomie
2	Einkaufen, beschaffen, verkaufen	Aufsicht Gastronomie	Fachkraft Hotelkaufleute Aufsicht Hotellerie Aufsicht Speisenzubereitung
2	Pflegen, betreuen	Aufsicht Speisenzubereitung Fachkraft Barkeeper	Spezialisierung Systemgastronomie Fachkraft Gastronomie
3	Transportieren, lagern, versenden	Aufsicht Hotellerie	Fachkraft Hotelkaufleute Führung Hotellerie Fachkraft Barkeeper
4	Überwachen, steuern von Maschinen	Fachkraft Hotelkaufleute	Fachkraft Barkeeper Fachkraft Gastronomie Hilfstätigkeiten Hotelservice
4	Ausbilden, lehren	Fachkraft Systemgastronomie	Führung Speisenzubereitung Aufsicht Hotellerie Aufsicht Speisenzubereitung Führung Gastronomie Fachkraft Köche/Köchinnen
4	Sichern, schützen bewachen	Aufsicht Hotellerie	Aufsicht Speisenzubereitung Aufsicht Gastronomie Führung Speisenzubereitung
<p>Datenbasis: BiBB/BAuA Erwerbstätigenbefragung 2012</p> <p>* Der „Rang“ gibt die Häufigkeit der einzelnen Tätigkeiten innerhalb der Berufe an: z. B. geben alle Befragten, die auf Rang 1 vorzufinden sind, an, dass sie zu 100 Prozent in ihrer Tätigkeit häufig „messen, prüfen [...]“ sowie „planen, organisieren [...]“, „Informationen sammeln [...]“ usw. Die Berufe auf Rang 2 geben gleich oft an, dass sie häufig „einkaufen, pflegen [...]“.</p> <p>** Überdurchschnittlich bedeutet, dass die prozentualen Anteile über dem Mittelwert liegen.</p>			

4.3.3 Arbeitslosigkeit

Die *Arbeitslosigkeit* ist im Sozialgesetzbuch (SGB) § 16 Abs. 1 SGB III folgendermaßen definiert:

Arbeitslose sind Personen, die wie beim Anspruch auf Arbeitslosengeld

1. vorübergehend nicht in einem Beschäftigungsverhältnis stehen,
2. eine versicherungspflichtige Beschäftigung suchen und dabei den Vermittlungsbemühungen der Agentur für Arbeit zur Verfügung stehen und
3. sich bei der Agentur für Arbeit arbeitslos gemeldet haben.

Gem. § 16 Abs. 2 gelten Teilnehmer/-innen an Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik nicht als arbeitslos.

Der Arbeitslosenbegriff wird im Sozialgesetzbuch III weiter präzisiert. Dabei sind insbesondere folgende Angaben wichtig:

- Altersabgrenzung
- Beschäftigungslosigkeit
- Arbeitsuche und Eigenbemühungen
- Verfügbarkeit
- Arbeitslosmeldung¹².

Im Mikrozensus wird zwischen Arbeitslosigkeit und Erwerbslosigkeit unterschieden: Der Erwerbsstatus wird im Mikrozensus nach dem ILO-Konzept erfasst (RENGERS 2004). Demnach gelten als Erwerbstätige alle Personen, die in der Referenzwoche mindestens eine Stunde einer bezahlten Tätigkeit nachgehen. Diejenigen, auf die das nicht zutrifft und die zudem innerhalb von maximal 2 Wochen ab dem Befragungszeitpunkt bereit wären, eine Tätigkeit aufzunehmen, werden als erwerbslos eingestuft. Alle übrigen Personen werden zu den Nichterwerbspersonen gezählt. Dieses Konzept ist nicht deckungsgleich mit dem Begriff und der Erfassung von Arbeitslosigkeit, für die eine Meldung bei der Bundesagentur für Arbeit ausschlaggebend ist (DATENREPORT 2012, S. 266).

Den folgenden Ausführungen liegt der von der Bundesagentur für Arbeit, Datenquelle: „Beschäftigten- und Arbeitslosenstatistik der BA¹³“ verwendete Begriff der Arbeitslosigkeit zugrunde.

Die Entwicklung der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung und Arbeitslosigkeit (1999 – 2010) zeigt, dass die Zahl der beschäftigten Köche/Köchinnen im genannten Zeitraum mit sechs Prozentpunkten (Durchschnitt = 1 Prozentpunkt) überdurchschnittlich zugenommen hat. Die positive Beschäftigtenentwicklung wird kontrastiert durch eine sich gegen den allgemeinen Trend entwickelnde Zahl der Arbeitslosen in diesen Berufen. Insgesamt nahm die Zahl der Arbeitslosen um 27 Prozentpunkte im Zeitraum ab, bei den Köchen/Köchinnen stieg sie dagegen um elf Prozentpunkte. Die Arbeitslosenquote bezogen auf die sozialversicherungspflichtig Beschäftigten ist doppelt so hoch wie der Durchschnitt. Positiver stellt sich die Entwicklung in den anderen Gastronomieberufen dar. Hier nahm die Beschäftigung um 18 Prozentpunkte zu, die Arbeitslosigkeit allerdings auch um zehn Prozentpunkte.

Auffällig ist der Ausländeranteil bei den Köchen/Köchinnen, der dreimal so hoch ist wie in den anderen Hotel- und Gaststättenberufen. Ein Blick auf die formale Qualifikation der Beschäftigten und Arbeitslosen zeigt, bei welchen Gruppen sich die Beschäftigungsprobleme konzentrieren. Von den Personen, die in der Küche arbeiten, haben doppelt so viele wie der Durchschnitt überhaupt keinen Berufsabschluss erworben (19%¹⁴). Wie in anderen Berufsfeldern sind es insbesondere die Personen ohne beruflichen Ausbildungsabschluss, die von Arbeits-

¹² statistik.arbeitsagentur.de/Navigation/Statistik/Grundlagen/Arbeitslosigkeit-Unterbeschaeftigung/Arbeitslosigkeit-Nav.html

¹³ Quelle: bisds.infosys.iab.de/

¹⁴ Dieser Wert dürfte doppelt so hoch liegen, denn bei mehr als jeder dritten Person ist die berufliche Ausbildung unbekannt, doppelt so viele wie im Durchschnitt.

losigkeit am häufigsten betroffen sind. In den Gastronomieberufen stellen sie die Hälfte aller Arbeitslosen, bei den Köchen/Köchinnen sogar fast zwei Drittel. Auch bei den anderen Hotel- und Gaststättenberufen zeigt sich die Bedeutung beruflicher Qualifikationen für Beschäftigung bzw. Arbeitslosigkeit. Bei den Tätigkeiten mit geringen Qualifikationsanforderungen ((Fach-)Gehilfen, Speisen- und Getränkeausgebern, Portiers) verläuft die Beschäftigungsentwicklung noch deutlich ungünstiger als bei den Köchen/Köchinnen (Beschäftigung -18 Prozentpunkte, Arbeitslosigkeit +92 Prozentpunkte von 1999 bis 2010). Bei den qualifiziert Beschäftigten im Gastronomieservice und in der Hotellerie hat dagegen die Beschäftigung überdurchschnittlich zugenommen (+31 bzw. +27 Prozentpunkte) und die Arbeitslosigkeit ist entsprechend gesunken, insbesondere in der Hotellerie, die auch das höhere Qualifikationsniveau bei den Beschäftigten aufweist. Weder Alter noch Geschlecht wirken sich auf das Risiko aus, arbeitslos zu werden. Jüngere Menschen in der Branche sind nicht stärker von Arbeitslosigkeit bedroht als Ältere. Der Übergang von der Ausbildung in die Beschäftigung verläuft in diesem Berufsfeld offensichtlich reibungsloser als im Durchschnitt.

4.3.4 Einkommensentwicklung

Die Entlohnung in der Branche ist sehr unterschiedlich, je nach Tarifgebiet, Beruf und Geschlecht. Im Jahr 2010 erreicht das mittlere monatliche Bruttoarbeitsentgelt (Median) nach der Entgeltstatistik der BA (DEUTSCHER BUNDESTAG 2012, S. 2) im Gastgewerbe 1.425€ gegenüber 2.702€ in der Gesamtwirtschaft. Der unterste Tarifstundenlohn im Hotel- und Gaststättengewerbe beträgt in Mecklenburg-Vorpommern 6,19€ (DEUTSCHER BUNDESTAG 2012, S. 3), während er in Bayern 8,37€ beträgt.

Im Rahmen der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2012¹⁵ wurde die Niedriglohnquote untersucht. Grundgesamtheit sind Erwerbstätige ab 15 Jahren (ohne Auszubildende). Als Erwerbstätigkeit gilt eine bezahlte Tätigkeit von regelmäßig 10 Stunden pro Woche (Kernerwerbstätige, sie umfassen 96 Prozent aller Erwerbstätigen). Beschäftigte mit weniger als 10 Stunden pro Woche gehören nicht zur Grundgesamtheit. Der Median des monatlichen Bruttoarbeitsentgelts aller sozialversicherungspflichtigen Vollzeitbeschäftigten (ab 35 Stunden/Woche) liegt in dieser Befragung bei 2.700€. Die Niedriglohnquote ist abhängig von der Wahl des Schwellenwertes, der Abgrenzung der Grundgesamtheit, der Messung des Einkommens sowie der Arbeitszeit. Der Niedriglohnanteil in der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2012 für abhängig Beschäftigte beträgt 15,5 Prozent. Werden noch die Beschäftigten unter 10 Stunden berücksichtigt, würde der Anteil nochmals um 2 Prozentpunkte steigen. Am höchsten ist der Anteil bei Beschäftigten ohne Berufsausbildung (40,7%) (DATENREPORT 2013, S. 287). Jedoch beträgt auch der Niedriglohnanteil mit dem erlernten Beruf Koch 22,2 Prozent und gelernte Köchinnen haben sogar einen Anteil von 43,0 Prozent. Der Niedriglohnanteil bei Frauen mit anderen erlernten Berufen aus dem Hotel- und Gaststättenbereich und der Hauswirtschaft beträgt 39,4 Prozent (DATENREPORT 2013, S. 289).

Berufe im Gastronomiebereich erreichen durchschnittlich rund 70 Prozent des Medianlohns aller Berufe. Zwischen den Köchen/Köchinnen und Hotel-, Gaststätten- sowie Hauswirtschaftsberufen gibt es nahezu keine Unterschiede, sowohl in der Höhe als auch im Zeitverlauf. Die Lohnentwicklungen beider Berufsgruppen waren von 1993 bis 2009 leicht rückläufig.

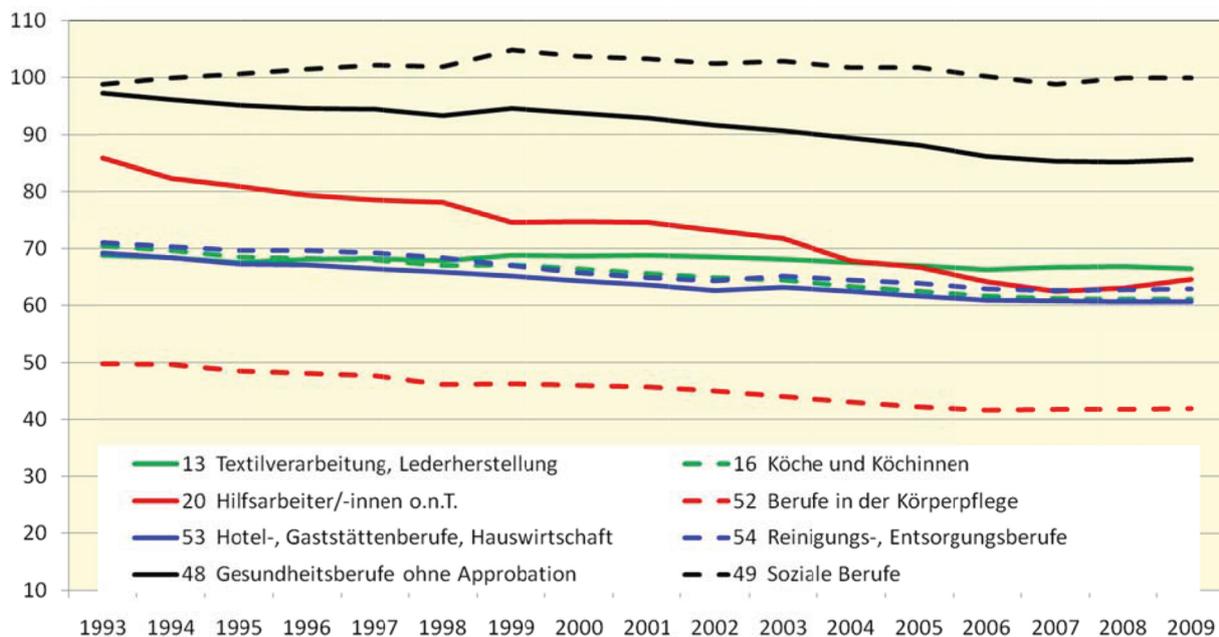
Sie liegen auf dem Niveau der Reinigungs-, Textilverarbeitungs- und Lederherstellungsberufe und erheblich unter den Sozial- und Gesundheitsberufen ohne Approbation. Hinsichtlich der Einkommensentwicklung bietet der Gastronomiebereich keine besonderen monetären Anreize. Die Löhne, die in der Tourismuswirtschaft prinzipiell am unteren Rand der Entgeltsskala liegen, sind von 2007 bis 2009 nicht einmal im Rahmen der Inflationsrate gestiegen; bei den geringfügig Beschäftigten sind sie sogar gesunken. In Untersuchungen zur Einführung eines gesetzlichen Mindestlohnes von z. B. 8,50€ wird auch das Gastgewerbe betrachtet. Während

¹⁵ S. hierzu auch Datengrundlagen S. 9. Erhoben wurden die Merkmale von Oktober 2011 bis März 2012.

60 Prozent der Beschäftigten dieser Branche (HEUMER et al., 2013) weniger als diesen geforderten Mindestlohn verdienen, würden andere Branchen, wie z. B. die Energiewirtschaft, nur wenig von einer Lohnuntergrenze profitieren.

Abb. 9: Lohnentwicklung von Vollzeitbeschäftigten in ausgewählten Berufen

In Prozent des Medianlohns



Quelle: BIBB, QuBe-projekt.de, o. n. T. = ohne nähere Tätigkeitsangabe

4.3.5 Beschreibung von Stellenangeboten

Der Stellenanzeigenpool der Bundesagentur für Arbeit (BA) beim BIBB dient hier als Grundlage zur Analyse der Anforderungsprofile in den Berufs- und Tätigkeitsfeldern für Hotel- und Gaststättenberufe. In diesem Datenpool befinden sich für das Jahr 2011 insgesamt 52.994 Stellen/gesuchte Personen (ohne Ausbildungsstellen) für einen Gastronomieberuf. Diese offenen Stellen befinden sich in insgesamt 21.203 Anzeigen, da in einer Anzeige mehrere offene Stellen inseriert werden können¹⁶.

Das Hotel- und Gaststättengewerbe selbst hat 37.073 Stellengesuche inseriert. Davon beträgt der Anteil der Gaststätten 23.956 Stellen (64,6%). Im Gaststättengewerbe werden allein 9.430 Stellen für Servicekräfte (25,4%) angeboten. Köche/Köchinnen haben einen Anteil von 3.513 (9,48%) und Restaurantfachleute von 3.086 (8,32%) Stellenangeboten.

Die Hotellerie hat 13.117 (35,4%) Stellenanzeigen aufgegeben. In der Beherbergung werden am häufigsten Restaurantfachleute gesucht. 2.570 (6,9%) Stellenanzeigen wenden sich an Restaurantfachleute, gefolgt von den Servicekräften mit 1.956 Angeboten (5,3%) und den Stellen für Helfer/Helferinnen im Hotel mit 1.938 (5,2%). 1.676 (4,5%) Angebote richten sich an Köche/Köchinnen und 1.578 (4,3%) an Hotelfachleute.

Von den insgesamt 52.994 angebotenen Stellen, die Qualifikationen aus dem Bereich der Gästebetreuung suchen, verteilen sich 46.988 Stellen auf zehn Tätigkeiten. Ein Drittel aller Stellenangebote richten sich an Servicekräfte. Servicekräfte arbeiten in Hotels und Gaststätten, Heimen und Privathaushalten sowie in Catering-Unternehmen. Darüber hinaus können

¹⁶ Inklusiv der Ausbildungsplatzangebote waren im Jahr 2011 rund 80.722 Stellen/gesuchte Personen in insgesamt 32.002 Anzeigen gemeldet.

sie auch im Lebensmittelhandel oder auf Kreuzfahrtschiffen tätig sein. Sie übernehmen in der Gastronomie, in Heimen oder im Nahrungsmittelgewerbe Aufgaben in der Gästebetreuung, Produktion, Versorgung, Reinigung, im Service und im Verkauf. Dual ausgebildete Fachkräfte wie Restaurantfachleute, Köche/Köchinnen, Hotelfachleute und Fachleute für Systemgastronomie sind zwar auch unter den zehn am häufigsten gewählten Berufen in den Stellenausschreibungen vertreten, jedoch ist der hohe Anteil an Hilfstätigkeiten in der Gästebetreuung auffällig. Die Entwicklung der Qualifikationsstruktur nach Wirtschaftsbereichen zeigt im Gastgewerbe den höchsten Anteil an einfachen Tätigkeiten (BELLMANN und STEGMAIER 2010, S. 18).

Tab. 15: Gesuchte Hotel- und Gaststättentätigkeiten aus allen Branchen

Top Ten	absolut	in %
Servicekraft	15.586	33,17
Restaurantfachmann/-frau	7.362	14,20
Koch/Köchin	6.673	14,20
Helfer/-in – Hotel	4.394	9,35
Helfer/-in – Küche	3.565	7,59
Helfer/-in – Gastgewerbe	3.206	6,82
Hotelfachmann/-frau	2.200	4,68
Fachmann/-frau – Systemgastronomie	1.598	3,40
Empfangskraft	1.414	3,01
Empfangsmitarbeiter/-in (Hotel)	990	2,11
Gesamtergebnis	46.988	98,53

Quelle: Stellenanzeigen der BA beim BIBB, Okt. 2011, Auswertung BIBB

4.3.5.1 Geforderte Tätigkeiten und Betriebsgröße

Ein wichtiger Faktor bei der Personalsuche ist die Betriebsgröße (SMERAL et al 2009, S.43). Wie diese Studie für Österreich belegt, haben größere Betriebe signifikant weniger Schwierigkeiten bei der Besetzung in den traditionellen Berufen der Hotellerie und Gastronomie. In diesen Berufen gelten größere Betriebe als attraktivere Arbeitgeber. Hotelketten weisen bereits in ihren Stellenanzeigen auf hauseigene Aufstiegswege und Spezialisierungsmöglichkeiten hin. Bei den kaufmännischen Berufen stehen größere Betriebe im Wettbewerb mit anderen Branchen, während diese Berufe in kleineren Betrieben im Gastgewerbe nicht in diesem Umfang vertreten sind. Somit könnten die kleinen Hotel- und Gaststättenbetriebe (auch im Vergleich zu anderen Branchen) hier einen Wettbewerbsnachteil aufweisen.

Die Betriebsgröße lässt noch keinen Rückschluss auf das Qualifikationsniveau zu. Anhaltspunkte sind eher die Speisen, die zubereitet werden sollen („Hausmannskost“, bürgerliche, regionale, internationale Küche, Schulspeisung, Seniorenverpflegung, gehobene Küche). Viele kleine (Sterne-) Restaurants verlangen ein hohes Niveau. Zudem gibt es eine Vielzahl von Kleinbetrieben, die die Befähigung zum Alleinkoch ausdrücklich ausgeschrieben haben und hohe Ansprüche stellen, z. B. an die Organisation, Qualitätsstandards, Warenpräsentation, die marktfrische Verarbeitung, Flexibilität und Stressresistenz.

In der Hotellerie spielt die Hotelkategorie eine zentrale Rolle. Z.B. erwartet ein 4-Sterne-Hotel, dass die Bewerber/Bewerberinnen möglichst schon in dieser Kategorie gearbeitet haben.

In Deutschland ist diese Branche jedoch vorwiegend durch kleine und mittlere Unternehmen geprägt. Fast drei Viertel aller Stellenangebote werden von Betrieben mit bis zu 50 Beschäftigten geschaltet. Dabei überwiegen mit 40,3% aller gemeldeten offenen Stellen Betriebe mit

6 bis 50 Beschäftigten. In den Kleinstbetrieben mit 1–5 Beschäftigten liegt der Anteil bei 37,5 Prozent der inserierten Angebote.

Tab. 16: Stellenanzeigen und Betriebsgröße

Anzahl der Mitarbeitenden	Stellenangebote	in %
unter 6	19.875	37,50 %
6 bis 50	21.369	40,32 %
51 bis 500	10.682	20,16 %
501 bis 5.000	881	1,66 %
5.001 bis 50.000	8	0,02 %
mehr als 50.000	60	0,11 %

Quelle: Stellenanzeigen der BA beim BIBB, Okt. 2011, Auswertung BIBB

Branchenfremde Berufe in Hotel- und Gaststättengewerbe

Das Hotel- und Gaststättengewerbe hat im Jahr 2011 weitere 4.264 offene Stellen gemeldet, die nicht zu den Kerntätigkeiten der Branche gehören. Auf den ersten Plätzen werden Kiosk-/Imbissverkäufer/-innen (14,8 %) gesucht, gefolgt von Auslieferungsfahrern/Auslieferungsfahrerinnen (10,7 %), Reinigungshilfen (9,6 %), Verkäufern/Verkäuferinnen (4,2 %), Verkaufshilfen (3,5 %), Kosmetikern/Kosmetikerinnen (3,5 %) und Veranstaltungsservicehilfen (3 %).

4.3.5.2 Anforderungsniveau der gesuchten Tätigkeiten

Fachkräfte mit dualer Ausbildung in einem Hotel- und Gaststättenberuf haben einen Anteil von 37,2 Prozent an den gemeldeten offenen Stellen. Führungs- und Aufsichtsaufgaben werden zu 2,8 Prozent genannt und 5,8 Prozent setzen eine spezielle Qualifizierung voraus. Überwiegend (54,2 %) werden jedoch Hilfstätigkeiten gesucht. Häufig ist ein formaler Abschluss keine zwingende Voraussetzung für die erfolgreiche Stellenbesetzung, entscheidend sind die Branchenkenntnisse und fachinhaltliche Qualifikationen.

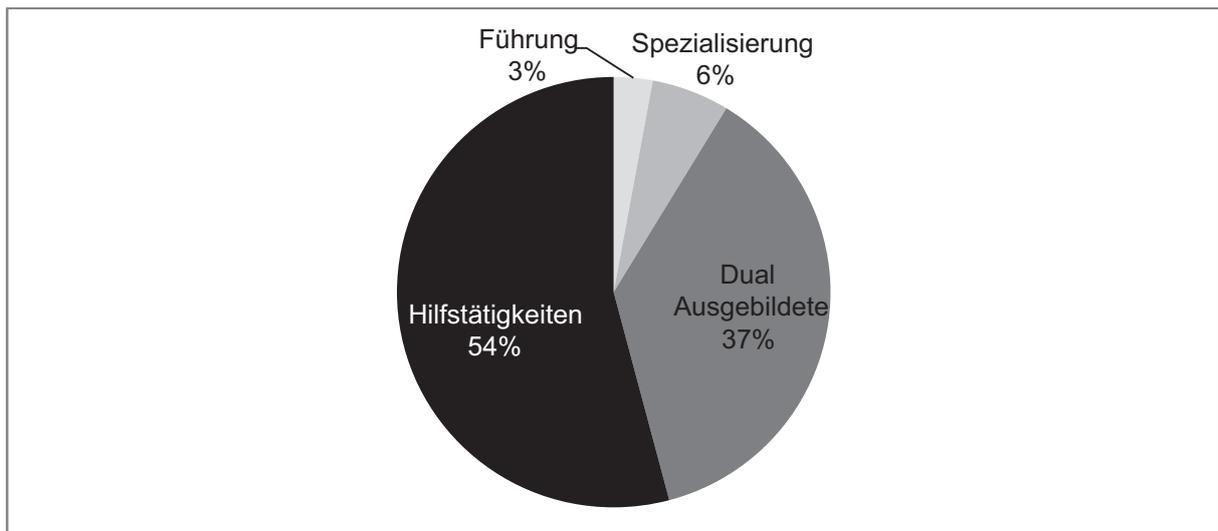
Die Kompetenz *Kundenorientierung* wird über alle Qualifikationsniveaus hinweg als vorrangig angesehen, ebenso wie die Bereitschaft zum Schichtdienst und zur Anwesenheit in der Arbeitszeit von 10:00 – 14:00 Uhr und 17:00 – 22:00 Uhr bei Vollzeitbeschäftigten. Eine Besonderheit ist, dass vielfach Unterkunft und Verpflegung (Verrechnung) mit angeboten werden, da die Heimfahrt mit öffentlichen Verkehrsmitteln oft nicht möglich ist. Darüber hinaus ist der Anteil an Stellenangeboten aus dem Ausland auffällig hoch.

Führungs- und Aufsichtsaufgaben sind Leitung einer Abteilung, eines Bereichs, eines Resorts, eines Teams, eines Projekts, einer Gruppe oder eines Stabs. Überwiegend wird keine Führungsverantwortung in den Stellenanzeigen gefordert. Auffällig ist, dass die ausgeschriebene Position oft auch dann keine Führungsverantwortung beinhaltet, wenn Betriebsleiter/-innen für Systemgastronomie, Küchenmeister/-innen, Küchenchefs/Küchenchefinnen, Restaurantleiter/-innen, Catering-Manager/-innen oder Chefs de Rang gesucht werden.

Zur Beurteilung des Anforderungsniveaus dient ein Überblick über die Hierarchiestufen¹⁷ der wesentlichen Aufgaben, der Verantwortung und der Funktion in der jeweiligen Position.

¹⁷ Vgl. lexikon.huettenhilfe.de/kuechenbrigade/hierarchie.html (Zugriff 25.1.2012)

Abb. 10: Anforderungsniveau der gesuchten Tätigkeiten



Quelle: Stellenanzeigen der BA beim BIBB, Okt. 2011, Auswertung BIBB

Gastronomieküche

- Auszubildende/-r (apprenti/e), in der Ausbildung zum Koch/zur Köchin
- Jungkoch/Jungköchin (Commis de Cuisine), nach Abschluss der Ausbildung dem Postenchef/der Postenchefin unterstellt
- Stellvertretende/-r Postenchef/-in (Demi-Chef de Partie), dem Postenchef/der Postenchefin unterstellt, Vertretung in seiner/ihrer Abwesenheit
- Postenchef/-in (Chef de Partie), Leitung einer Küchenabteilung
- Stellvertretender Küchenchef/Stellvertretende Küchenchefin (Sous Chef), übernimmt die Aufgabe des Küchenchefs/der Küchenchefin während seiner/ihrer Abwesenheit
- Küchenchef/-in (Chef de Cuisine), Leitung der Küchenbrigade (Küchenmannschaft), falls vorhanden, dem/der Küchendirektor/-in unterstellt
- Küchendirektor/-in (Directeur de Cuisine), Gesamtleitung mehrerer Küchen.

Neben den dual ausgebildeten Kernberufen gibt es eine Vielzahl von gesuchten Spezialisierungen in den Stellenanzeigen, von denen nur einige hier exemplarisch aufgelistet werden¹⁸:

Saucier (Soßenkoch), gardemanger (Kalte Küche), hors-d'œuvre (Koch für Vorspeisen), entremetier (Gemüse- und Beilagenkoch), legumier (nur Gemüsekoch), poissonnier (Fischkoch), potager (Suppenkoch), rotisseur (Bratenkoch), grillardin/grilleur (Koch am Grill), pâtisseries (Koch für Kuchen, Süßspeisen, Eisspeisen), glacier (Eisspeisen, Sorbets), régimier (Diätkoch), cuisinière froide (Kaltmamsell, Frühstück) sowie Diätkoch und Spezialitätenkoch.

Restaurant

Hierarchiestufen eines Serviceteams sind auch im Restaurant üblich:

- Restaurantleiter/Restaurantleiterin,
- Chef de rang,
- Demi chef de rang,
- Commis de rang,
- Commis.

Für Restaurantfachleute ergeben sich unterschiedliche Aufstiegsmöglichkeiten, etwa zum Food and Beverage-Manager oder Maitre d'Hotel, Directeur de Restaurant. Food & Beverage

¹⁸ Vgl. <http://koecheverein-schwerin.de/jugend/kueche/theorie/brigade/brigade.htm> (Zugriff 25.1.2012)

ge-Manager/-in gehört zu den Verwaltungsberufen im Gastgewerbe. Zu den Aufgaben zählen im Rahmen der Organisation der Küche, der Bar und des Restaurants die Beschaffung, die Abrechnung und die Lagerung der Lebensmittel und Getränke sowie deren termingerechte Bereitstellung, die Kalkulation der Preise von Speisen und Getränken und die Personal-/Arbeitszeitplanung. Eine abgeschlossene Ausbildung als Koch/Köchin oder Restaurantfachmann/Restaurantfachfrau und entsprechende Berufserfahrung und Weiterbildung an einer Fachschule werden vorausgesetzt.

Restaurantmanager und Restaurantmanagerinnen sind für die Leitung des Restaurants verantwortlich. Im Wesentlichen beinhaltet das Personalführung und Qualitätssicherung.

Sommelier ist eine Spezialisierung zur Weinberatung des Gastes sowie Lagerung und Einkauf von Weinen. Es handelt sich um eine Zusatzausbildung für Gastronomieberufe. Barista sind Spezialisten in der Zubereitung von Kaffee.

Weiterer Personalbedarf besteht an Hilfstätigkeiten wie Schank-, Buffet-, Lager-, Speisenzustellungs- und Garderobenhilfe.

4.3.5.3 Worthäufigkeiten

Im Rahmen der Stellenanzeigenanalyse können Worthäufigkeiten ausgewertet werden, denen spezifische qualitative Anforderungen zugrunde liegen. In den Nennungen überragt das Erfahrungswissen alle weiteren genannten qualitativen Anforderungen. Kennzeichnend für die Stellenangebote der Hotel- und Gaststättenberufe sind die durch die ungünstigen Arbeitszeiten bedingten Anforderungen.

Tab. 17: Worthäufigkeit im Stellenanzeigen text

Worte im Stellenanzeigen text	Anzahl
Erfahrung	10.747
Berufserfahrung	5.473
Bereitschaft	4.100
Führerschein	3.990
Englisch	3.582
Service	2.942
Teamfähigkeit	2.444
Vollzeit	2.417
Schicht	2.198
Flexibilität	2.098
Kommunikation	1.954
Teilzeit	1.482
Fahrzeug	1.306
Weiterbildung	1.207
flexibel	1.154
Belastbarkeit	1.101
Arbeitszeit	1.092

Quelle: Stellenanzeigen der BA beim BIBB, Okt. 2011, Auswertung BIBB

4.3.5.4 Stellenangebote für geringfügige Beschäftigungsverhältnisse

Im Gastgewerbe ist der Niedriglohnanteil deutlich höher als in anderen Wirtschaftszweigen: 2005 waren rund 39 Prozent der Branche geringfügig beschäftigt (NGG 2008, S. 8). Beschäftigte in Minijobs arbeiten mehrheitlich für einen Niedriglohn.

Die Stellenanzeigenanalyse belegt, dass jede fünfte Stelle in der Gästebetreuung ein Minijob ist (20,22 % aller Stellenangebote im Hotel- und Gaststättenbereich). Mehr als die Hälfte aller geringfügig Beschäftigten sind Servicekräfte. Der Anstieg der geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse scheint nicht allein auf die persönlichen Lebensverhältnisse der Beschäftigten abzustellen, sondern ist auch das Ergebnis des veränderten Arbeitsplatzangebots. Geringfügige Beschäftigungsverhältnisse werden auch für Fachkräfte angeboten.

Tab. 18: Gesuchte Hotel- und Gaststättentätigkeiten aus allen Branchen

Mini-Jobs	absolut	in %
Servicekraft	5.588	52,14
Helfer/-in – Küche	1.165	10,87
Helfer/-in – Gastgewerbe	990	9,24
Helfer/-in – Hotel	794	7,41
Restaurantfachmann/-frau	720	6,72
Koch/Köchin	338	3,15
Fachkraft – Gastgewerbe	214	2,00
Empfangskraft	156	1,46
Fachmann/-frau – Systemgastronomie	136	1,27
Beikoch/Beiköchin	132	1,23
Büfettkraft	128	1,19
Hotelfachmann/-frau	76	0,71
Nachtportier (Gaststätte, Hotel)	76	0,71
Assistent/-in – Systemgastronomie	72	0,67
Empfangsmitarbeiter/-in (Hotel)	42	0,39
Hausdame/Housekeeper	22	0,21
Barkellner/-in	22	0,21
Night-Auditor	16	0,15
Zahlkellner/-in	10	0,09
Frühstücksleiter/-in	8	0,07
Barista	6	0,06
Küchenschef/-in	3	0,03
Chef de rang	2	0,02
Grilleur/-in	1	0,01
Gesamtergebnis	10.717	100

Quelle: Stellenanzeigen der BA beim BIBB, Okt. 2011, Auswertung BIBB

4.3.5.5 Hotel- und Gaststättenberufe in anderen Branchen

Die Nachfrage anderer Branchen nach Kenntnissen aus dem Hotel- und Gaststättenbereich ist beachtlich. Außerhalb des Hotel- und Gaststättengewerbes wurden 15.921 Stellenanzeigen geschaltet. Die Breite der Einsatzfelder reicht von der Landwirtschaft über den Handel bis hin zu Produktionsbranchen.

Den höchsten Anteil in den analysierten Stellenausschreibungen weist die Branche „Vermittlung und Überlassung von Arbeitskräften“ auf. Die Nachfrage nach Zeitarbeit zur Gästebetreuung ist mit 43,5 Prozent außerordentlich hoch. Der Trend zur Zeitarbeit ist unabhängig von der Betriebsgröße des „Zielbetriebs“ und wird in erster Linie mit den saisonalen Schwankungen des Gastgewerbes begründet. Viele Zeitarbeitsunternehmen haben sich auf diese Sparte des Dienstleistungspersonals spezialisiert.

An zweiter Stelle folgt Gebäudebetreuung, Garten- und Landschaftsbau mit einem Anteil von fast 12 Prozent. Deutlich weniger Nachfrage haben Betriebe in den Bereichen Dienstleistungen des Sports, Unterhaltung (6%), Einzelhandel (5,7%), Verwaltung und Führung von Unternehmen (4%), Spiel-, Wett- und Lotteriewesen (3,3%), Wach- und Sicherheitsdienste (2,9%), Herstellung von Nahrungs- und Futtermitteln (2,6%), Gesundheitswesen (2,6%), Erbringung von wirtschaftlichen Dienstleistungen für Unternehmen (2,2%), Erziehung und Unterricht (2,2%) sowie Pflegeheime (2,2%). In den anderen Branchen dürfte es sich häufig um die Gemeinschaftsverpflegung in den Kantinen/Betriebsrestaurants handeln. Überwiegend gibt es hier keine Wochenend- und Feiertagsarbeit und damit familienfreundlichere Arbeitszeiten als in der Kernbranche.

Insgesamt haben Servicekräfte in den anderen Branchen den höchsten Anteil (26,4%). Hilfstätigkeiten (Hotel) sind mit 13,9 Prozent, Hilfstätigkeiten in der Küche mit 8,4 Prozent und Hilfstätigkeiten (Gastgewerbe) mit einem Anteil von 7,9 Prozent vertreten. Bei den dual Ausgebildeten haben Restaurantfachleute mit 10,7 Prozent und Köche/Köchinnen mit 9,3 Prozent die größten Chancen in anderen Branchen zu arbeiten. Führungskräfte aus dem Hotel- und Gaststättengewerbe werden in anderen Branchen kaum nachgefragt.

Tab. 19: Stellenanzeigen für Gastronomieberufe aus anderen Branchen

Branchen	absolut	in %
Vermittlung und Überlassung von Arbeitskräften	6.923	43,48 %
Gebäudebetreuung; Garten- und Landschaftsbau	1.902	11,95 %
Erbringung von Dienstleistungen Sport, Unterhaltung, Erholung	959	6,02 %
Einzelhandel (ohne Handel mit Kraftfahrzeugen)	906	5,69 %
Verwaltung/Führung von Unternehmen; Unternehmensberatung	635	3,99 %
Spiel-, Wett-, Lotteriewesen	521	3,27 %
Wach-, Sicherheitsdienste; Detekteien	453	2,85 %
Herstellung von Nahrungs- und Futtermitteln	420	2,64 %
Gesundheitswesen	407	2,56 %
Erbringung von wirtschaftlichen Dienstleist. für Unternehmen/ Privatpersonen a. n. g.	351	2,20 %
Erziehung und Unterricht	349	2,19 %
Heime (ohne Erholungs- und Ferienheime)	347	2,18 %
Erbringung von sonstigen überwiegend persönlichen Dienstleistungen	271	1,70 %

(Fortsetzung Tab. 19)

Branchen	absolut	in %
Vermietung von beweglichen Sachen	188	1,18 %
Großhandel (ohne Handel mit Kraftfahrzeugen)	138	0,87 %
Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; Sozialversicherung	128	0,80 %
Interessenvertretungen, kirchliche/sonstige religiöse Vereinigungen (ohne Sozialw. und Sport)	109	0,68 %
Landverkehr und Transport in Rohrfernleitungen	78	0,49 %
Grundstücks- und Wohnungswesen	77	0,48 %
Kreative, künstlerische, unterhaltende Tätigkeiten	70	0,44 %
Sozialwesen (ohne Heime)	69	0,43 %
Getränkeherstellung	67	0,42 %
Schifffahrt	62	0,39 %
Reisebüros, Reiseveranstalter, Erbringung sonstiger Reservierungsdienstleistungen	58	0,36 %
Landwirtschaft, Jagd und damit verbundene Tätigkeiten	53	0,33 %
Handel mit Kraftfahrzeugen; Instandhaltung, Reparatur von Kraftfahrzeugen	51	0,32 %
Informationsdienstleistungen	36	0,23 %
Erbringung von Dienstleistungen der Informationstechnologie	24	0,15 %
Rechts- und Steuerberatung, Wirtschaftsprüfung	22	0,14 %
Bibliotheken, Archive, Museen, botanische und zoologische Gärten	21	0,13 %
Herstellung, Verleih, Vertrieb von Filmen/Fernsehprogr.; Kinos; Tonstudios; Verlegen Musik	20	0,13 %
Exterritoriale Organisationen und Körperschaften	14	0,09 %
Werbung und Marktforschung	13	0,08 %
Sonstige freiberufliche, wissenschaftliche, technische Tätigkeiten	13	0,08 %
Sonstige Branchen	117	1,06 %
Insgesamt	15.921	100 %

Quelle: Stellenanzeigen der BA beim BIBB, Oktober 2011, Auswertung BIBB

Näher betrachtet wurden die Stellenanzeigen der Heime (ohne Erholungs- und Ferienheime). Sie suchen insgesamt 347 Personen. Den höchsten Anteil haben Servicekräfte (92 Personen) und Helfer/Helferinnen in der Küche (92 Personen), gefolgt von Köchen/Köchinnen (62 Personen), Helfern/Helferinnen im Gastgewerbe (28 Personen), Beiköchen/Beiköchinnen (20 Personen) und Empfangskräften (16 Personen). Empfangskräfte betreuen am Empfang des jeweiligen Betriebes Kunden per Telefon oder persönlich bzw. leiten deren Anliegen weiter. Sie arbeiten am Empfang von Betrieben der unterschiedlichsten Branchen und in der Hotellerie. Darüber hinaus sind sie z. B. in größeren Arztpraxen, Fitnessstudios sowie bei Opern- und Schauspielhäusern, Konzerthallen oder Theater- und Konzertveranstaltern beschäftigt. Um diese Tätigkeit ausüben zu können, ist zumeist eine abgeschlossene Berufsausbildung aus dem kaufmännischen Bereich oder aus der entsprechenden Branche, z. B. Gastronomie und Hotellerie, erforderlich (BERUFENET 2012). Es gibt nur zwei Angebote für Diätköche/Diätkö-

chinnen. Diätköche und Diätköchinnen stellen diätetische Mahlzeiten für Personen her, denen auf Grund eines Krankheitsbildes bestimmte Lebensmittel versagt sind. Diätköche und Diätköchinnen arbeiten hauptsächlich in Krankenhäusern, Kurkliniken und anderen Rehabilitationseinrichtungen, in Altenheimen, Sozialstationen und Tagesstätten. Darüber hinaus finden sie Beschäftigungsmöglichkeiten im Hotelgewerbe, in Ferienzentren, in der Gastronomie oder auf Ausflugs- und Kreuzfahrtschiffen. Auch in Cateringunternehmen, die sich auf die Zubereitung von Diätkost spezialisiert haben, in der Nahrungsmittelindustrie oder in Privathaushalten gibt es Einsatzbereiche. Diätkoch/Diätköchin ist eine durch Industrie- und Handelskammern geregelte berufliche Weiterbildung nach dem Berufsbildungsgesetz (BBiG). Vorbereitungslehrgänge auf die Weiterbildungsprüfung dauern in Vollzeit 5 Wochen bis 2 Monate, in Teilzeit 6 bis 10 Monate. Im Fernunterricht dauert die Weiterbildung 2 Jahre. Für die Zulassung zur Prüfung ist die Teilnahme an einem Lehrgang nicht verpflichtend (BERUFENET 2013).

4.4 Arbeitsbedingungen

In der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2011/2012, einer Repräsentativbefragung von ca. 20.000 Erwerbstätigen in Deutschland, befinden sich 498 Personen mit Berufen im Hotel- und Gaststättengewerbe. Im Folgenden wird die Situation am Arbeitsplatz von Beschäftigten¹⁹ in Hotel- und Gaststättenberufen dargestellt.

4.4.1 Arbeitszufriedenheit

Als *sehr zufrieden* bzw. *zufrieden* beurteilen 93,6 Prozent der Erwerbstätigen im Hotel- und Gaststättenwesen ihre Arbeitszufriedenheit, die damit etwas höher liegt als in anderen Berufen (92,7%). Dieser Befund hat sich gegenüber der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2005/2006 kaum geändert. Begründet wird dies vor allem mit dem guten Betriebsklima, der Art und dem Inhalt der Tätigkeit, der Möglichkeit, die eigenen Fähigkeiten anzuwenden und ihrer Zufriedenheit mit dem/der direkten Vorgesetzten. Teamarbeit prägt in hohem Umfang den Arbeitsalltag in der Gastronomie. An ihrem Arbeitsplatz empfinden sich die meisten Beschäftigten als Teil einer Gemeinschaft: sie schätzen die gute Zusammenarbeit mit ihren Kollegen und Kolleginnen und unterstützen sich gegenseitig bei der Arbeit. Auch vom Wert ihrer Arbeit sind die meisten überzeugt.

Tab. 20: Arbeitszufriedenheit insgesamt

Alles in allem betrachtet: Wie zufrieden sind Sie mit Ihrer Arbeit insgesamt?						
		Sehr zufrieden	Zufrieden	Weniger zufrieden	Nicht zufrieden	Gesamt
Zufriedenheit	andere Berufe	5.506	12.587	1.218	206	19.517
		28,2 %	64,5 %	6,2 %	1,1 %	100,0 %
	Hotel- und Gaststättenberufe	144	322	25	7	498
		28,9 %	64,7 %	5,0 %	1,4 %	100,0 %
Gesamt		5.650	12.909	1.243	213	20.015
		28,2 %	64,5 %	6,2 %	1,1 %	100,0 %

Datenbasis: BIBB/BAuA Erwerbstätigenbefragung 2012, Berechnungen BIBB

¹⁹ Es wurden erwerbstätige Personen ab 15 Jahren (ohne Auszubildende) mit einer bezahlten Tätigkeit von mindestens zehn Stunden pro Woche (Kernerwerbstätige) befragt. (Bitte Zeitraum angeben)

Eine differenziertere Betrachtung dieser allgemeinen Arbeitszufriedenheit zeigt, dass auch die Zufriedenheit mit dem Betriebsklima von den Erwerbstätigen im Hotel- und Gaststättenwesen zu 36 Prozent mit sehr gut bewertet wird. Kritischer sahen die Beschäftigten aus dem Hotel- und Gaststättenwesen ihre eigenen Aufstiegsmöglichkeiten. Zwar sind über die Hälfte der Befragten mit den Aufstiegsmöglichkeiten zufrieden, allerdings werden die Chancen für ihr berufliches Fortkommen schlechter beurteilt als in anderen Berufen. Geringfügig häufiger als in anderen Berufen wird von Erwerbstätigen in den *Gastronomieberufen* angegeben, dass es keine Möglichkeit zum Aufstieg gebe. Deutlich mehr Personen aus dem *Gastronomiebereich* möchten sich zu diesem Punkt nicht äußern. Bei der Arbeitszeit ist die Anzahl der sehr Zufriedenen geringer und es gibt mehr Beschäftigte, die weniger zufrieden damit sind. Unzufriedener sind die Beschäftigten des *Gastgewerbes* auch mit den Weiterbildungsmöglichkeiten. Hier haben auch mehr Beschäftigte des Hotel- und Gaststättenbereichs keine Angaben gemacht als in anderen Berufen. Auffällig ist die hohe Zufriedenheit mit dem Einkommen und den körperlichen Arbeitsbedingungen.

Tab. 21: Indikatoren der Arbeitszufriedenheit

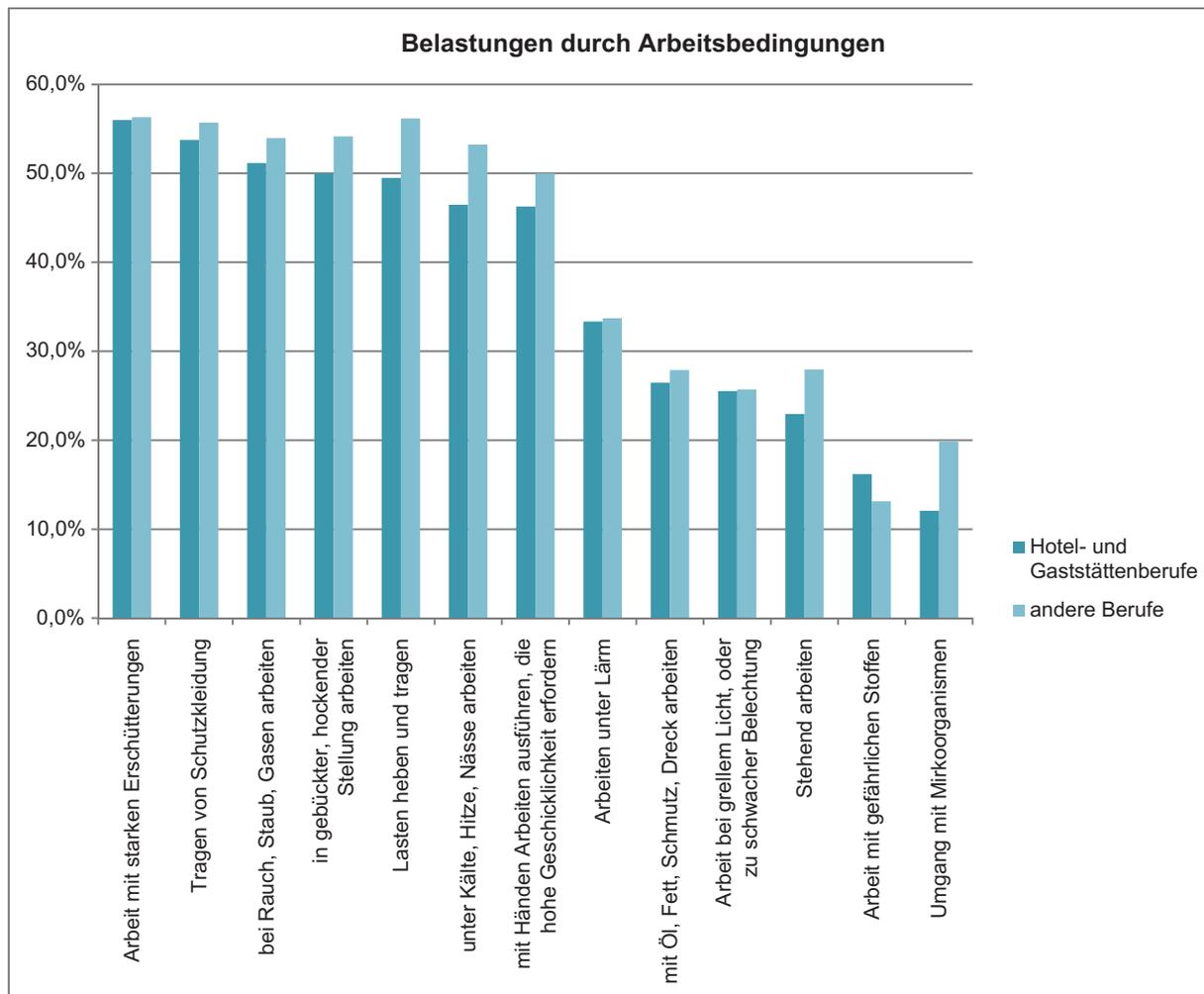
Zufriedenheit mit	Sehr zufrieden in %	Zufrieden in %	Weniger zufrieden in %	Nicht zufrieden in %	Es gibt keine Möglichkeit in %	keine Angabe in %	N
Einkommen							
andere Berufe	13,6	58,5	19,9	8,0			19.473
Hotel- u. Gaststättenberufe	14,7	58,4	18,5	8,5			497
Aufstiegsmöglichkeiten							
andere Berufe	5,9	52,9	20,6	9,8	9,3	1,4	17.567
Hotel- u. Gaststättenberufe	5,8	52,7	19,7	9,6	9,9	2,2	446
Arbeitszeit							
andere Berufe	17,6	62,4	14,7	5,3			19.487
Hotel- u. Gaststättenberufe	16,5	62,8	15,5	5,2			497
Betriebsklima							
andere Berufe	32,8	52,9	10,3	3,7	0,3		18.555
Hotel- u. Gaststättenberufe	35,8	49,5	10,5	3,8	0,4		475
direkter Vorgesetzter							
andere Berufe	30,4	52,9	10,9	4,7	1,1		17.391
Hotel- u. Gaststättenberufe	31,6	52,6	9,0	5,6	1,1		443
Art und Inhalt der Tätigkeit							
andere Berufe	29,6	63,7	5,4	1,1	0,2		19.538
Hotel- u. Gaststättenberufe	31,9	62,4	4,6	0,8	0,2		498
Fähigkeiten anzuwenden							
andere Berufe	27,9	60,9	8,5	2,4	0,3		19.538
Hotel- u. Gaststättenberufe	28,7	60,2	8,6	2,0	0,4		498
Weiterbildungsmöglichkeiten							
andere Berufe	17,8	57,3	17,0	5,3	2,6		19.538
Hotel- u. Gaststättenberufe	17,3	57,4	17,1	4,8	3,4		498
Arbeitsmittel							
andere Berufe	18,0	61,9	15,2	3,7	1,2		19.538
Hotel- u. Gaststättenberufe	19,1	60,2	16,3	3,0	1,4		498
körperliche Arbeitsbedingungen							
andere Berufe	19,1	64,5	12,7	3,6			19.419
Hotel- u. Gaststättenberufe	20,9	62,5	12,8	3,9			493

Datenbasis: BIBB/BAuA Erwerbstätigenbefragung 2012, Berechnungen BIBB

4.4.2 Arbeitsbelastungen

Das Hotel- und Gaststättengewerbe ist eine heterogene Branche, die eine Vielfalt von Berufen aufweist. Je nach Tätigkeit sind die Beschäftigten durch ihre körperlichen Arbeitsbedingungen daher unterschiedlichen Belastungen ausgesetzt. Oftmals sind die Erwerbstätigen mehreren Belastungen gleichzeitig ausgesetzt. Dennoch werden die Belastungen im Arbeitsalltag von den Erwerbstätigen in den Gastronomieberufen überwiegend weniger belastend empfunden als in anderen Berufen. Selbst Belastungen, die im Gastgewerbe verhältnismäßig oft vorkommen, wie im Stehen arbeiten, Lasten heben und tragen sowie unter Kälte, Hitze oder Nässe arbeiten, werden von anderen Berufen kritischer gesehen.

Abb. 11: Belastungen durch Arbeitsbedingungen

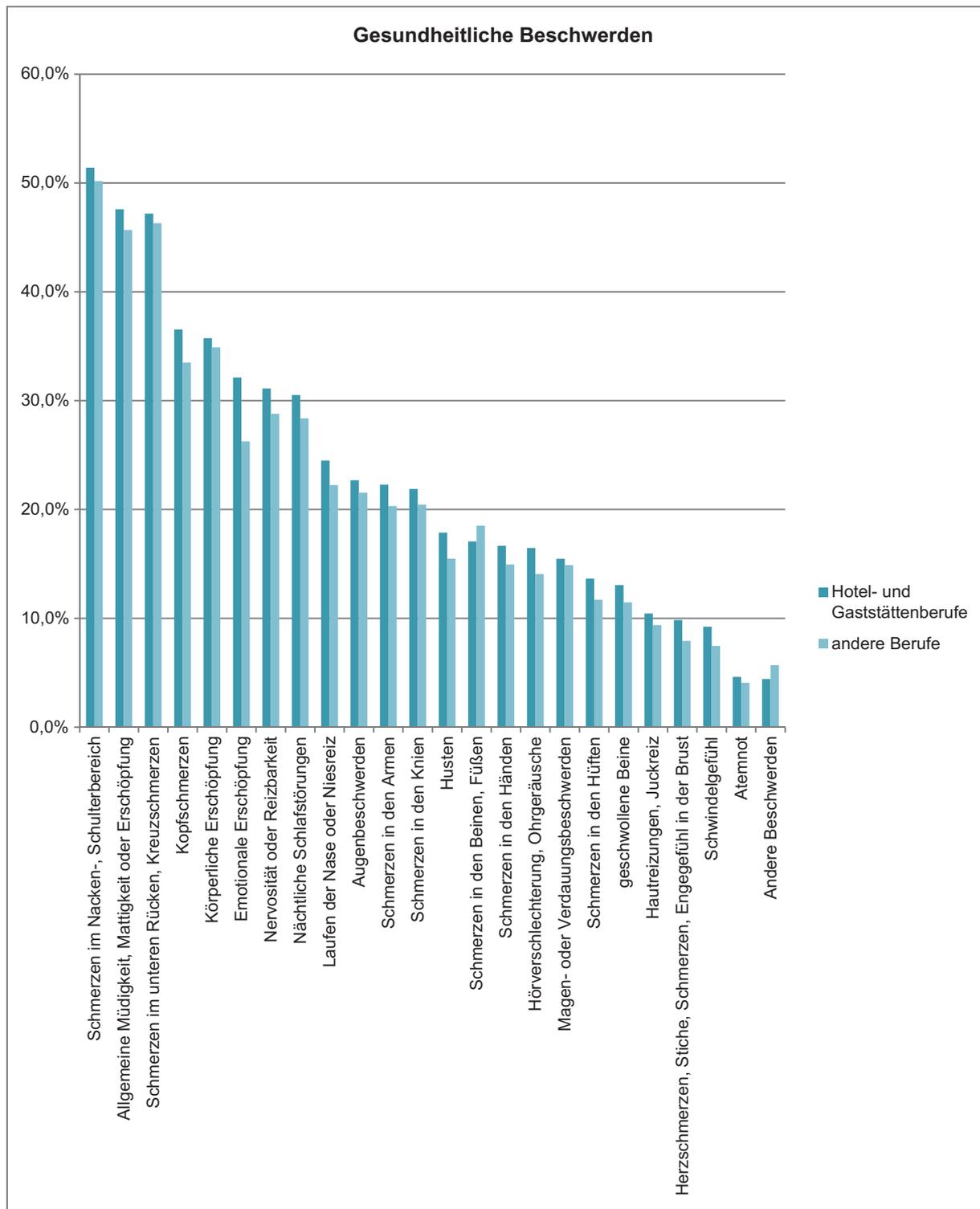


Datenbasis: BIBB/BAuA Erwerbstätigenbefragung 2012, Berechnungen BIBB

4.4.3 Gesundheitliche Beschwerden

Erfasst wurde mit der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung auch der Zusammenhang zwischen Arbeitsbelastungen und gesundheitlicher Beeinträchtigung. Die Erwerbstätigen im Gastgewerbe geben an, mehr unter psychischen und physischen Beschwerden als diejenigen in anderen Berufen zu leiden. Der Unterschied beträgt bei der emotionalen Erschöpfung fast sechs Prozentpunkte. Gravierende Unterschiede gibt es auch bei Beschwerden wie Kopfschmerzen, Husten, Hörverschlechterung, Nervosität und Reizbarkeit, Laufen der Nase (Niesreiz), nächtliche Schlafstörungen sowie Schmerzen in den Armen und Hüften (s. Abbildung 12).

Abb. 12: Gesundheitliche Beschwerden



Datenbasis: BIBB/BAuA Erwerbstätigenbefragung 2012

Obwohl die Beschäftigten im Hotel- und Gaststättenbereich bei 22 von den 24 abgefragten gesundheitlichen Beeinträchtigungen höhere Werte als in anderen Berufen angeben, bewerten sie ihren allgemeinen Gesundheitszustand zu einem Drittel mit *ausgezeichnet* und *sehr gut*. In anderen Berufen liegt dieser Wert rund 3 Prozentpunkte niedriger. Insgesamt geben in den Gastronomieberufen 84,3 Prozent an, bei *ausgezeichneter*, *sehr guter* und *guter* Ge-

sundheit zu sein. In anderen Berufen liegt dieser Wert nur geringfügig höher (84,8%). Von denen, die ihre Gesundheit *weniger gut* und *schlecht* bewerten, ist der Anteil der Erwerbstätigen aus dem Gastgewerbe geringfügig höher (15,7%) gegenüber dem in anderen Berufen (15,2%).

Tab. 22: Gesundheitszustand

Wie würden Sie Ihren allgemeinen Gesundheitszustand beschreiben?							
Gesundheit							Gesamt
		Ausgezeichnet	Sehr gut	Gut	Weniger gut	Schlecht	
andere Berufe	Anzahl	1.664	4.242	10.618	2.520	448	19.492
	%	8,5%	21,8%	54,5%	12,9%	2,3%	100,0%
Hotel- u. Gaststättenberufe	Anzahl	44	120	255	65	13	497
	%	8,9%	24,1%	51,3%	13,1%	2,6%	100,0%
Gesamt	Anzahl	1.708	4.362	10.873	2.585	461	19.989
	%	8,5%	21,8%	54,4%	12,9%	2,3%	100,0%

Insgesamt kann nicht von einer massiven Belastung in Gastronomieberufen gesprochen werden. Jedoch bewerten die Beschäftigten die fehlenden Aufstiegschancen und die Arbeitszeiten als problematisch.

Datenbasis: BIBB/BAuA Erwerbstätigenbefragung 2012

5 Weiterbildung

Von der Weiterbildung wird ein wichtiger Beitrag zur Bewältigung des wirtschaftlichen, technischen, arbeitsorganisatorischen und gesellschaftlichen Wandels erwartet. Weiterbildungsangebote können bereits über den konkreten Einzelfall hinausweisen, da sie die Interaktion von Einzelnen oder von Gruppen mit ihrer spezifischen Umwelt beeinflussen wollen. Insbesondere die marktförmig organisierte berufliche und betriebliche Weiterbildung greift allgemeine, personengruppen- oder sektorspezifische Problemlagen auf, unter Berücksichtigung der im konkreten Fall zu beachtenden Interessen der Akteure.

5.1 Weiterbildungsbeteiligung

Im Jahr 2006 wurde die dritte europäische Erhebung zur betrieblichen Weiterbildung in den 27 Mitgliedstaaten der EU sowie in Norwegen durchgeführt. Sie liefert Informationen über die Weiterbildungsaktivitäten der Unternehmen im Jahr 2005 im Hinblick auf Angebot, Form, Inhalt, Umfang, Kosten und Durchführung. Das BIBB-Projekt (CVTS3) (BEHRINGER und SCHÖNFELD 2012, S.3) hat mit dieser Erhebung eine Analyse der betrieblichen Weiterbildung in Deutschland im europäischen Vergleich durchgeführt. Mit ausgewählten Kernindikatoren wurde ein Überblick über die Position Deutschlands im Vergleich zu anderen Ländern erarbeitet. Zudem wurden die Themenbereiche betriebliche Weiterbildung, die betriebsinterne/-externe Durchführung und die Beteiligung unterschiedlicher Teilnehmergruppen, wie Ältere, Frauen oder befristet Beschäftigte, untersucht. Die Analysen erfolgten auf der Grundlage der Mikrodaten sowie der in der Eurostat-Datenbank veröffentlichten Tabellen.

Diese Unternehmensbefragung zur betrieblichen Weiterbildung (CVTS3) enthält u. a. folgende Ergebnisse (BEHRINGER und SCHÖNFELD 2012, S. 15): die Teilnahmequote der Beschäftigten in Deutschland unterscheidet sich nur wenig nach der Betriebsgröße. In Kleinbetrieben liegt

sie leicht über dem europäischen Durchschnitt, während die Teilnahmequote in den mittleren und großen Betrieben unterdurchschnittlich ist. Im Gegensatz zu den Gesamtwerten und den anderen Unternehmensgrößen haben Frauen in Kleinunternehmen in vierzehn EU-Ländern eine höhere Teilnahmequote als Männer (ebenda S.30, 31). Auch In Deutschland liegt ihre Teilnahmequote (25 %) etwas höher als die der Männer (24 %). Jedoch sind die Teilnahmequoten in Kleinunternehmen insgesamt deutlich niedriger als in größeren Betrieben. Das Gastgewerbe weist einen sehr hohen Frauenanteil auf. Dennoch bestehen nur geringe Unterschiede bei den Teilnahmequoten von Männern und Frauen. Insbesondere bei den Kursstunden je Beschäftigtem/-r in allen Unternehmen zeigt sich eine Ausgeglichenheit auf niedrigem Niveau. In Deutschland sind es fünf Stunden für Männer und vier Stunden für Frauen. Das entspricht dem EU-Durchschnitt.

Der Anteil der Betriebe im Gastgewerbe, die Weiterbildung anbieten, liegt bei 53 Prozent. Das ist im Branchenvergleich in Deutschland (insgesamt 69 %) der niedrigste Wert. Das gilt auch für den Anteil der Beschäftigten im Gastgewerbe, die (2005) an Weiterbildungskursen teilnahmen. Auch im europäischen Vergleich (in allen Staaten, für die vergleichbare Daten vorliegen) ist der Anteil weiterbildender Betriebe im Gastgewerbe unterdurchschnittlich. Wie in Deutschland, ist in den meisten europäischen Ländern der Anteil dieser niedriger als in anderen Branchen des jeweiligen Landes. Unterdurchschnittlich ist die Weiterbildungsintensität des Gastgewerbes im Vergleich zu den anderen Branchen in Deutschland auch im Hinblick auf die Indikatoren zum Volumen betrieblicher Weiterbildung.²⁰

Tab. 23: Indikatoren der betrieblichen Weiterbildung

Indikatoren	Gastgewerbe	insgesamt
Anteil der Teilnehmenden an Weiterbildung		
(in % der Beschäftigten in allen Betrieben)	18	30
Stunden in Weiterbildungskursen je		
Beschäftigtem in allen Betrieben	4	9
Stunden in Weiterbildungskursen je Beschäftigtem		
in Betrieben mit Kursen	7	11
Stunden in Weiterbildungskursen je Teilnehmenden	25	30

Quelle: Eurostat, CVTS3 (Auszug)

Auch differenziert nach Tätigkeitsschwerpunkten fällt die Weiterbildungsbeteiligung sehr unterschiedlich aus. Wie die folgende Tabelle zeigt, ist die Beteiligung von Erwerbstätigen mit den Schwerpunkten Bewirten, Beherbergen, Speisen bereiten vergleichsweise gering, wobei hier nur das Weiterbildungsverhalten von Beschäftigten berücksichtigt wurde, die eine duale Ausbildung absolviert haben. Die schon niedrige Teilnahmequote geht mit zunehmendem Alter noch deutlich zurück. Eine Ursache könnte auch der hohe Anteil der teilzeit- und geringfügig Beschäftigten sein.

²⁰ www.kibb.de/cps/uploads/CVTS_Hotel.1342536244161.pdf

Tab. 24: Beteiligung an beruflicher Weiterbildung von Erwerbstätigen mit dualer Ausbildung nach Geschlecht, Alter und Tätigkeitsschwerpunkten (Angaben in %)

Alter	20–29 Jahre	30–39 Jahre	40–49 Jahre	50–64 Jahre	Gesamt
Messen, Prüfen, Kontrollieren nach vorgegebenen Verfahren					
Männlich	25,2	22,3	24,4	14,9	21,0
Weiblich	22,3	17,4	16,5	10,1	15,7
Gesamt	24,2	20,8	21,6	13,6	19,3
Bewirten, Beherbergen, Speisen bereiten					
Männlich	11,0	7,0	5,0	4,4	6,3
Weiblich	8,4	8,2	5,4	3,0	5,7
Gesamt	9,6	7,7	5,2	3,4	5,9
Gesundheitlich/Sozial helfen, pflegen; medizinisch/kosmetisch behandeln					
Männlich	34,4	37,1	36,0	23,0	33,3
Weiblich	33,8	28,1	28,0	25,1	28,2
Gesamt	33,9	29,4	29,0	24,9	28,9
Reinigen, Abfall beseitigen, Recycling					
Männlich	12,7	7,8	5,4	5,1	6,5
Weiblich	3,1	2,7	2,0	1,3	1,9
Gesamt	7,9	4,1	2,7	2,2	3,1
Beraten, informieren					
Männlich	40,7	35,2	31,8	25,0	31,7
Weiblich	29,7	31,3	26,1	25,2	27,8
Gesamt	34,1	33,1	28,7	25,1	29,6
Management-, Leitungs- und Führungsarbeiten					
Männlich	29,8	30,9	28,9	18,6	25,7
Weiblich	38,0	34,9	26,9	22,1	28,2
Gesamt	32,7	32,0	28,3	19,5	26,4
Alle Tätigkeiten					
Männlich	18,5	16,9	15,0	10,7	14,7
Weiblich	23,0	18,4	15,5	12,2	16,1
Gesamt	20,6	17,6	15,2	11,3	15,4

Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung: Datenreport zum Berufsbildungsbericht, Bonn: 2011, Auszug: Tabelle B1.1.2–4, S. 295

5.2 Weiterbildungsangebote und Fortbildungsstatistik

Angeboten wird berufliche Weiterbildung von Institutionen unterschiedlicher Struktur in ihrer Art, Organisationsform, Ausrichtung und Region. Ein Drittel der Weiterbildungsanbieter (WB-MONITOR 2010, S. 39) sind private Einrichtungen, die kommerziell tätig sind, und ca. 7 Prozent der Weiterbildungsorganisationen (DATENREPORT 2012, S. 325) sind gewerkschafts- und arbeit-

gebernahe Institutionen. Exemplarisch soll die Deutsche Angestellten-Akademie (DAA) vorgestellt werden. Sie wurde ausgewählt, weil sie auch Weiterbildungsangebote zum Hotel- und Gastgewerbe anbietet. Bundesweit bietet die DAA Fortbildung, Umschulung und Weiterbildung zu einem breiten Themenspektrum an, wobei der Themenbereich Wirtschaft und Verwaltung allein 40 Prozent der Veranstaltungen und der Themenbereich Sonstige berufliche Integration ein Drittel der Angebote ausmacht. Insgesamt ist die Zahl der Teilnehmenden im Zeitraum von 2004 bis 2010 deutlich gestiegen. In den einzelnen Themenbereichen hat sich die Teilnehmezahl jedoch sehr unterschiedlich entwickelt. Während der Themenbereich Sonstige berufliche Integration einen Zuwachs von 151 Prozent aufweist, ist der Rückgang im Themenbereich Hotel- und Gastgewerbe besonders auffällig (-70 %).

Tab. 25: DAA-Weiterbildungsangebote (ausgewählte Themenbereiche)

Jahr	Hotel/ Gastgewerbe	Berufliche Integration	Informations- technik	Wirtschaft/ Verwaltung	insgesamt
2004	215	1.960	1.127	2.550	7.045
2005	236	2.190	752	2.520	6.793
2006	256	2.447	653	2.804	7.348
2007	243	2.255	614	2.636	6.910
2008	237	2.011	424	3.047	6.925
2009	225	2.451	320	2.976	7.394
2010	149	2.158	254	2.560	6.478
DAA Teilnehmende					
2004	2.296	29.320	6.548	30.171	80.531
2005	3.451	29.982	4.981	22.954	72.466
2006	1.447	36.755	5.121	30.577	87.625
2007	1.601	39.521	6.290	36.035	97.593
2008	1.125	45.251	4.448	42.486	108.008
2009	950	63.368	3.435	41.298	125.444
2010	689	73.594	2.771	35.687	131.150

Quelle: Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2012, Tabelle B2.2.2–2, Maßnahmen und Teilnehmende der Deutschen Angestellten Akademie GmbH (DAA) nach Themenbereichen, 2004 bis 2010, S. 326 (Auszug)

Gastronomieberufe in der Fortbildungsstatistik des Statistischen Bundesamtes

Für 2010 meldeten die zuständigen Stellen gut 1.300 Teilnahmen an den Fortbildungsprüfungen in den Gastronomieberufen (STATISTISCHES BUNDESAMT 2011a). Das sind 1,3 Prozent aller hier gezählten Fortbildungsprüfungen.

Der Anteil der Küchenmeisterinnen, gemessen an allen abgelegten Prüfungen, ist mit 13 Prozent am geringsten. Mehr als die Hälfte stellen die Hotelmeisterinnen mit 67 Prozent und die Restaurantmeisterinnen mit 57 Prozent. Beim Prüfungserfolg gibt es keine geschlechtsspezifischen Unterschiede. Durch die Umstellung der Statistik aus dem Jahr 2005 von einer Aggregatstatistik auf Individualdaten ist keine Zeitreihe möglich. Zum Vergleich bietet sich das Jahr 2006 an. Damals war die Zahl der Prüfungsteilnahmen um rund 250 geringer, sonst gab es keine Unterschiede.

Tab. 26: Fortbildungsprüfungen

Abschluss	Teilnehmer/ -innen	davon weiblich absolut	Anteil Frauen	Erfolgsquote
Küchenmeister/-in (Gepr.)	585	78	13 %	70 %
Diätkoch/Diätköchin	273	69	25 %	77 %
Barmeister/-in	18	3	17 %	100 %
Restaurantmeister/-in (Gepr.)	90	51	57 %	80 %
Hotelmeister/-in (Gepr.)	117	78	67 %	90 %
Weinkellner/-in/ Sommelier/-e	42	21	50 %	29 %
Fachwirt/-in im Gastgewerbe	126	72	57 %	71 %
Barmixer/-in	117	78	15 %	90 %
Barmixer/-in (Gepr.)	60	9	25 %	90 %

(Anmerkung: der Zusatz „Gepr.“ verweist auf Abschlüsse, die nach § 53 BBiG geregelt sind).

Quelle: BIBB eigene Berechnungen

5.3 Ergebnisse des Weiterbildungs-Innovations-Preises (WIP) des BIBB

Neben den beschriebenen Daten aus der amtlichen Statistik werden in diesem Abschnitt Befunde aus eigenen qualitativen Untersuchungen dargestellt. Die Forschungsarbeiten stützen sich nicht nur auf repräsentative quantitative Datenquellen, sondern setzen ergänzend qualitativ ausgerichtete Methoden ein, wie z. B. die Preisausschreibung zum Weiterbildungs-Innovations-Preis(WIP) des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB).

Die qualitative Methode einer Preisausschreibung ermöglicht es, Informationen darüber zu gewinnen, welche Herausforderungen, welche Akteure mit welchen Zielen veranlasst, in berufliche/betriebliche Weiterbildung zu investieren und welche neuen Ansätze in der Weiterbildung dabei zur Anwendung kommen (BRÜGGEMANN et al. 2002).

Die von Weiterbildungsanbietern genannten primären Anlässe bzw. Auslöser können neun Kategorien zugeordnet werden:

- Technische Entwicklungen
- Marktentwicklung/Markterschließung
- Betriebsprozesse/Arbeitsorganisationsprozesse
- Kostenreduktion
- Professionalisierungsbedarf/Spezialisierungsbedarf im Berufsfeld
- Personengruppenspezifischer Qualifikationsbedarf
- Regionalentwicklung
- Gesetzliche Rahmenbedingungen
- Gesellschaftliche Veränderungen (demografische Entwicklung, Arbeitsmarktentwicklung).

Die Beschäftigtenstruktur in der Gastronomie hat hohe Anteile an Teilzeit, Saisonarbeit, Leiharbeit und Arbeit im Nebenerwerb. Die Branche ist geprägt durch die Besonderheiten der Arbeitszeiten und Arbeitsbedingungen. Bei der Rekrutierung von Mitarbeitenden im Gastronomiebereich wirken sich für viele Betriebe die Konkurrenz in der Region, die saisonale Abhängigkeit und das Image der Branche wettbewerbsnachteilig aus.

Überwiegend werden folgende Beweggründe (Anlässe/Auslöser) für die Weiterbildung/Fortbildung in Gastronomieberufen genannt:

- Regionalentwicklung, Marktentwicklung/Markterschließung
- Professionalisierungsbedarf/Spezialisierungsbedarf im Berufsfeld
- Personengruppenspezifischer Qualifikationsbedarf/Fachkräfterekrutierung
- Gesetzliche Rahmenbedingungen.

5.3.1 Regionalisierung, Marktentwicklung/-erschließung

Regional können Angebot und Nachfrage sowohl in quantitativer als auch in qualitativer Sicht beträchtlich variieren. Weiterbildungskonzepte sollten strategische Lösungsansätze anbieten, die zur langfristigen Sicherung des Fachkräftebedarfs beitragen. Durch Vernetzung und Kooperation der regionalen Akteure können Bedarfe für bestimmte Lerninhalte und Zielgruppen identifiziert, Entwicklungspotenziale mobilisiert und Versorgungsprobleme gelöst werden. Damit wird die Weiterbildung zum Bindeglied. Die Regionalstruktur prägt die Anforderungen an die Weiterbildung zur Förderung der Attraktivität von Standorten und nachhaltiger Modernisierung. Da Hotels und Restaurants eng mit dem Tourismus verbunden sind, kommt dem Regionalmarketing eine besondere Rolle zu; das gilt auch hinsichtlich veränderter Verbrauchergewohnheiten, die neue Märkte schaffen können.

Von herausgehobener Bedeutung für die Branche ist der demografische Wandel. Das Statistische Bundesamt prognostiziert, dass im Jahr 2050 nur noch 69 bis 74 Millionen Menschen in Deutschland leben werden (heute: mehr als 82 Millionen), und dass die Zahl der 60-Jährigen dann doppelt so hoch sein wird wie die Zahl der Neugeborenen. Das voraussichtliche Durchschnittsalter wird im Jahr 2050 bei 50 Jahren liegen, heute sind es 42 Jahre.

Quantitativ wird der Bevölkerungsrückgang die Nachfrage nach Urlaubsreisen nicht wesentlich beeinflussen. Die Veränderung der Altersstruktur und damit ein anderes Urlaubs- und Freizeitverhalten könnte jedoch starke Auswirkungen auf die Angebotsgestaltung haben. Angebote zur Entspannung, Natur und Kultur, gesundheitsfördernde Aktivitäten und Wellness bekommen einen immer höheren Stellenwert.

Die Schwerpunkte der für den (WIP) Weiterbildungsinnovationspreis eingereichten Weiterbildungskonzepte liegen bei den Aspekten umfassender individueller Dienstleistungen mit unverwechselbarem regionalem Profil der Erlebnismöglichkeiten, Wellness- und Gesundheitsförderung. Weiterbildungskonzepte berücksichtigen das veränderte Nachfrageverhalten der Gäste und zeigen die Zusammenstellung individueller Angebote für die Bedürfnisse der Reisenden. Arbeitgeber werden von Beginn an in die Qualifizierung integriert und geben Inhalte vor, die im späteren Arbeitsleben gebraucht werden. Die Wissensvermittlung im Angebot erfolgt durch abgestimmte Module und umfasst ganz unterschiedliche Wissensbereiche. Sie zeigt allgemeine Trends auf, die auf die besonderen regionalen Entwicklungen und Problemlagen bezogen werden und eine Basiskompetenz für den Regionaltourismus vermitteln sollen, um z. B. den Besuchern das Erlebnis einer speziell geführten und geplanten Reise durch eine bestimmte Gegend bieten zu können. Mit der Weiterbildung, z. B. zum *Märchenkoch*, kommt der Regionaltourismus auch in die Küche. Ziel ist, Märchen in der Gastronomie erlebbar zu machen. Die Exklusivität (hier: Gebrüder Grimm) und das Niveau der hessischen Küche sollen nach außen gekennzeichnet werden. Das Seminar richtet sich an Köche und Köchinnen, die ihr regionales Wissen erweitern möchten.

So werden touristische Einrichtungen und strukturelle Tourismusangebote verbunden. Segmente der Erlebnispädagogik, Umweltbildung, Freizeitaktivitäten und Bewegung werden oft miteinander zu einer modularen berufsbegleitenden Weiterbildung verknüpft und umfassen Ernährung, Gesundheit, Wellness-Anwendungen, Sport und Customer Care. Die dualen Ausbildungsberufe Fachkraft im Gastgewerbe, Restaurantfachmann/-frau, Hotelfachmann/-frau und Hotelkaufmann/-frau weisen keine inhaltlich relevanten Anknüpfungspunkte zu den Kern-

tätigkeiten bei Wellnessdienstleistungen auf. In diesen Ausbildungsberufen liegen die Schwerpunkte der Fachkompetenzen und fachübergreifenden Kompetenzen u. a. in den Bereichen Beratung, Verkauf, Gast- und Serviceorientierung, Beschwerdemanagement und Qualitätssicherung. Zwar besteht im Hinblick auf die Qualifizierung im professionellen, serviceorientierten Umgang mit Gästen bei Bewirtung und Beherbergung Anschlussfähigkeit an eine Berufstätigkeit im Wellnessbereich, jedoch nur für einzelne Aufgaben, z. B. an der Rezeption. Für individuelle, körperbezogene Wellnessdienstleistungen fehlt die Basisqualifikation. Fachkräfte mit einer gastgewerblichen Berufsausbildung wären grundsätzlich jedoch dafür qualifiziert, Kunden bei der selbstständigen Nutzung von Wellnessanlagen und -geräten anzuleiten.

Die bundeseinheitlich geregelten Fortbildungsberufe Hotelmeister/-in und Restaurantmeister/-in sowie die Fortbildungsprüfungsregelung der zuständigen Stellen für den Beruf Fachwirt/-in im Gastgewerbe stellen keine an den Wellnessbereich anschlussfähigen Aufstiegsfortbildungen dar. Diese Fortbildungen bauen auf wellnessternen Erstausbildungen auf und weder die Inhalte noch das Qualifikationsniveau bieten Anknüpfungspunkte für Aufgaben im Wellnessbereich. Die untere Führungsebene übernimmt üblicherweise nicht nur Leitungsaufgaben, sondern erbringt selbst Wellnessdienstleistungen, was eine entsprechende Grundausbildung voraussetzt (BOROWIEC et al. 2010, S. 47–48).

5.3.2 Professionalisierung/Spezialisierung

Zusätzlicher Qualifikationsbedarf besteht bei gastgewerblichen Angeboten wie z. B. Ferien auf dem Bauernhof. Das Angebot *Bewirtschaften von Reiterhöfen* beinhaltet beispielsweise neben dem Bereich der Pferdehaltung, Unterricht in Pensionswirtschaft, Werbung, BWL und PC-Anwendungen. Das ICC (International Cooking Certificate) dokumentiert Basiskompetenzen. Für das ICC wurden europaweit Standards des Wissens und der Handlungskompetenz für die Gastronomieküche entwickelt. Es nimmt nationale Übereinstimmungen der fachtheoretischen und fachpraktischen Gastronomie-Küchenstandards auf und möchte so ein einheitliches Fortbildungszertifikat schaffen.

Zu den wenigen Aufstiegsfortbildungen unter den WIP-Expertisen gehört Staatlich geprüfte/-r Betriebswirt/-in mit einer Zusatzqualifikation im Bereich Catering. Damit erhalten die Studierenden Qualifikationen für Führungsaufgaben in den Bereichen, in denen sie bereits ihre Ausbildung zum/zur Koch/Köchin oder zu Restaurantfachleuten oder Hotelfachleuten absolviert haben. Aufgrund der flachen Hierarchie in den vielen kleinen Familienbetrieben sind Aufstiegsmöglichkeiten kaum gegeben. Karrierewege zeigen sich eher bei größeren Betrieben.

Im Bereich Hauswirtschaft beziehen sich die meisten Einreichungen zum WIP auf die Hauswirtschaften in sozialen Dienstleistungseinrichtungen. Sie bedienen unterschiedliche Zielgruppen in Schulen, Kindergärten, Tagungsstätten und Seniorenheimen. Köchinnen und Köche haben ihren Beruf in der (und für die) Gastronomie gelernt. Auf die spezifischen Ansprüche, wie z. B. die veränderten Essgewohnheiten im Alter und seniorengerechte Zubereitung, sind sie selten vorbereitet. Die IHK-Zusatzausbildung *Heimkoch/Heimköchin* soll Köche und Köchinnen auf die besonderen Aufgaben in Alten- und Pflegeheimen vorbereiten. Ziel ist, Verständnis für die spezifische Lebenssituation zu entwickeln und auf die Besonderheiten der Heimküche vorzubereiten. Ein Weiterbildungsangebot Hauswirtschaft in sozialen Dienstleistungseinrichtungen zeigt den Einfluss der unterschiedlichen hauswirtschaftlichen Leistungen, präsentiert Qualitätsmanagementmethoden und diskutiert die überragende Bedeutung des Essens für die Kunden in sozialen Dienstleistungseinrichtungen. Ergänzend wird die ernährungsphysiologische Beeinflussung des Gesamtwohlbefindens vorgestellt. Weitere Themen der Weiterbildung sind Lebensmittelbestellung, -verarbeitung, Esskultur, Speisearrangement, Speisendarreichung sowie Wohngestaltung. Ähnlich geht das Angebot *Fachwirt für Seniorenverpflegung* vor. Fachkräften der Bereiche Hauswirtschaft und Küche werden neue fachliche und berufsübergreifende Inhalte vermittelt, die Entwicklung interprofessioneller

Kompetenz wird unterstützt und die Qualität der Verpflegung gesichert. Der Abschluss Fachwirt ist insofern irreführend, als es sich nicht um eine berufliche Aufstiegsfortbildung nach BBiG handelt.

Berufsbegleitende Zusatzqualifikation für Hauswirtschaftliche Fachkräfte vermitteln die Grundlagen psychosozialer Kenntnisse und Kompetenzen für die Beratung in sozialen Einrichtungen. *Geprüfte Fachhauswirtschaftler/-innen* sind qualifiziert für hauswirtschaftliche Tätigkeiten in ambulanten und stationären Versorgungsformen sowie für eine selbstständige Tätigkeit in der häuslichen Seniorenbetreuung. Die Qualifizierung eignet sich für Tätigkeiten im Bereich der alternativen Wohn- und Lebensformen von Menschen mit Demenz.

Die beiden folgenden Konzepte sind Beispiele für Aufstiegsfortbildungen. Das Angebot *staatlich geprüfte/-r Hauswirtschaftliche/-r Betriebsleiter/-in* befähigt zur Durchführung leitender Aufgaben im hauswirtschaftlichen Dienstleistungsbereich und zur Ausbildung. Die berufsbegleitende Qualifizierung *Diabetesberatung* orientiert sich an beruflichen Arbeitsaufgaben und trägt zur Differenzierung und Professionalisierung der Beschäftigten in den Einrichtungen bei. Dabei werden neue Standards für fachlich ausgerichtete Tätigkeiten in der Diabetologie gesetzt, wobei die Ernährungsberatung nur ein wesentlicher Punkt ist; das Spektrum der Diabetesberatung ist sehr viel umfassender. Die Weiterbildung kann zudem auf einen Bachelor-Studiengang angerechnet werden. Das Projekt leistet dadurch einen maßgeblichen Beitrag zur Anrechenbarkeit von Kompetenzen sowie zur Durchlässigkeit zwischen den verschiedenen Bildungswegen.

5.3.3 Personengruppenspezifischer Qualifikationsbedarf – Fachkräfterekrutierung

Junge, nicht formal Qualifizierte konzentrieren sich auf wenige Wirtschaftszweige. Die fünf am stärksten besetzten Wirtschaftszweige sind (BRAUN et al. 2012, S. 4):

Tab. 27: Nicht formal Qualifizierte und Wirtschaftszweige (Angaben in %)

Wirtschaftszweige	
Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen	11,2
Einzelhandel	10,8
Gastgewerbe	11,5
Erbringung von wirtschaftlichen Dienstleistungen	9,8
Baugewerbe	5,5

Ungelernte im Alter von 20–34 Jahren sind vielfach in den folgenden Berufen (Berufsordnungen) tätig (BRAUN et al. 2012, S. 8):

Tab. 28: Anteile der zehn am stärksten besetzten Berufsordnungen bei ungelernten Erwerbstätigen im Alter von 20 bis 34 Jahren

531	Hilfsarbeiter/-innen o. n. A.	7,7 %
934	Gebäudereiniger/-innen, Raumpfleger/-innen	6,1 %
714	Berufskraftfahrer/-innen	3,9 %
660	Verkäufer/-innen o. n.A.	3,8 %
912	Restaurantfachleute, Flugbegleiter/-innen	3,8 %
411	Köche/Köchinnen	3,4 %

(Fortsetzung Tab. 28)

744	Lager-, Transportarbeiter/-innen	3,3 %
780	Bürofachkräfte, kfm. Ang. o. n. A.	2,6 %
522	Warenaufmacher/-innen, Versandfertigmacher/-innen	2,6 %
997	Sonstige Arbeitskräfte o. n. T	2,4 %
o. n. A.: ohne nähere Angabe o. n. T.: ohne nähere Tätigkeitsangabe		

Quelle: Statistisches Bundesamt, Mikrozensus 2007. Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

Die abschlussbezogene Qualifizierung für spezielle und in der Regel formal nicht qualifizierte Zielgruppen dient der Rekrutierung von Fachkräften für die Branche vor dem Hintergrund von Fachkräftengaps. Durch spezielle methodische Anleitung wird z. B. Menschen mit einer geistigen Behinderung die Teilnahme am Erwerbsleben ermöglicht. Für das Hotel- und Gaststättengewerbe werden sowohl Ausbildung als auch Teilqualifizierung und Nachqualifizierung angeboten. Schulungskonzepte qualifizieren behinderte und psychisch beeinträchtigte Menschen auch in den Bereichen Hygiene, Infektionsschutz, Arbeitssicherheit, Umweltschutz sowie sozialen und personalen Kompetenzen für den Bereich Kundenbetreuung. Ein prämiertes WIP-Konzept sind die Schulungen für Menschen mit Behinderungen im Gastronomiebereich der Remstal Werkstätten. Hier wurde der Betrieb eines Cafés im Kreiskrankenhaus als Pächter übernommen. Behinderte und psychisch beeinträchtigte Menschen aus den Werkstätten werden in ausgegliederten Arbeitsplätzen beschäftigt, die möglichst eng mit dem ersten Arbeitsmarkt verbunden sind. Mittels eines innovativen Schulungskonzepts erlernen die Teilnehmenden eine Vielzahl von Kompetenzen in fachlicher und personaler Hinsicht. Behinderten Menschen wird so – arbeitsmarktorientiert und zielgruppenadäquat – die Möglichkeit zur Teilhabe an Arbeit und gesellschaftlichem Leben ermöglicht.

Besonders auf die Zielgruppe der jungen nicht formal Qualifizierten zugeschnittene Angebote sollen zur Erlangung eines anerkannten Berufsabschlusses und Integration in den ersten Arbeitsmarkt führen. Qualifiziert wird u. a. zur Fachkraft im Gastgewerbe (2 Jahre) und zum/zur Fachmann/Fachfrau für Systemgastronomie. Die Förderung zum selbstständigen Arbeiten und selbstorganisierten Lernen steht im Mittelpunkt. Ziel ist es, arbeitslosen Un- und Angelesenen durch den Erwerb der erforderlichen Berufserfahrung im Arbeitszusammenhang berufliche Handlungsfähigkeit zu vermitteln. Diese sollen zugleich mittels mehrstufiger und modularisierter Qualifizierung so lernhaltig gestaltet werden, dass möglichst auch ein anerkannter Berufsabschluss (§45 BBiG, Externenprüfung) erworben werden kann. Daneben bestehen kurze Kursangebote. Hierbei handelt es sich um Aufbaumodule für Unqualifizierte, die eine Grundlage für die saisonalen Arbeitsplätze, z. B. in Freizeitparks, bilden.

Viele Konzepte für Hauswirtschaften in sozialen Dienstleistungseinrichtungen richten sich an nicht formal Qualifizierte, wie etwa die *Modulare Qualifizierung Erwachsener in der Hauswirtschaft*. Die acht Module sind in sich abgeschlossen und können einzeln absolviert werden. Damit erhalten die Teilnehmenden die Grundlage für das Arbeitsfeld Hauswirtschaft. Die Qualifizierung durch ein einheitlich verwendetes Bausteinsystem ermöglicht, dass einzelne Module auch während der Beschäftigungszeit in anderen Betrieben nachgeholt werden können, da erfolgreich abgeschlossene Module in einem Qualifizierungspass dokumentiert sind. Der *Lehrgang Hauswirtschaft* soll Menschen mit einer Behinderung, die keine Ausbildung durchlaufen können, für einen Arbeitsplatz im hauswirtschaftlichen Bereich innerhalb und außerhalb der Werkstätten für beeinträchtigte Menschen qualifizieren. Das Bildungsangebot kann auch genutzt werden von Menschen, die nicht lesen und schreiben können. Bei der *Servicekraft im Gesundheitswesen* stehen die Hoteldienstleistungen im Mittelpunkt. Bildungsziel

ist nicht eine unterstützende Funktion für Pflegekräfte im Sinne der Pflegehilfe, sondern ein neues Berufsbild, das neben dem Pflegepersonal seine Serviceaufgaben im Sinne der Kundenorientierung in Patientenhotels, Hotelstationen, Reha- und Pflegeeinrichtungen vornimmt.

5.3.4 Gesetzliche Rahmenbedingungen

Gesetzliche Rahmenbedingungen für den Heimbereich fordern für den Fachbereich Hauswirtschaft verbindliche Konzepte zur Qualitätssicherung und zum Qualitätsmanagement. Das Angebot *Qualitätsmanagement-Fachkraft für die Hauswirtschaft* bietet ein neues Berufsprofil und erweitert bestehende Berufsprofile. Geänderte gesetzliche Rahmenbedingungen in der Lebensmittelhygiene waren auch Auslöser innovativer Qualifizierungskonzepte. Die Teilnehmenden werden befähigt, die komplexen Vorschriften der Lebensmittelhygiene passgenau und zielgerichtet in ihren Berufsalltag zu integrieren. Hygiene-Schulung nach der Lebensmittelhygiene-Verordnung EG 852/2004 sowie Nachbelehrung nach § 43 Infektionsschutzgesetz (IFSG) gibt es auch als Online-Angebot, das während der Arbeitszeit eingesetzt werden kann. Es besteht eine mentorielle Betreuung in einem virtuellen Lernraum. Umfassender ist der Lehrgang *Hygienemanagement*, der über die Lebensmittelhygiene hinaus auch die Leitlinien der Hygiene in stationären, teilstationären und ambulanten Alten- und Pflegeeinrichtungen berücksichtigt.

6 Zukünftige Entwicklung und Erwerbschancen

Wenn man unterstellt, dass sich die zukünftige Arbeitsmarktentwicklung und im Hotel- und Gaststättengewerbe insbesondere die Beschäftigungsentwicklung und Erwerbsstruktur weiterhin entsprechend den Trends der Vergangenheit für die Zukunft fortschreiben lässt, so wird es insbesondere im Hotel- und Gaststättengewerbe langfristig vermehrt zu Personalengpässen kommen.

Die Qualifikations- und Berufsfeldprojektionen von BIBB und IAB QuBe-Projekt zeigen, dass der demografische Wandel auch die Personalstrukturen langfristig verändern wird. Die Gegenüberstellung des gesamtwirtschaftlichen Arbeitskräfteangebots und des Arbeitskräftebedarfs zeigt, dass sich das Arbeitskräfteangebot demografiebedingt stärker als der Arbeitskräftebedarf reduziert. Zugleich wird sich bei gestiegenen Erwerbsquoten von älteren Erwerbstätigen (Verrentung mit 67 Jahren) sowie von Frauen und der Zunahme von Studierenden die Qualifikationsstruktur der Erwerbspersonenangebots nachhaltig verschieben. Unter der Voraussetzung eines unveränderten Verhaltens auf der Bedarfsseite wird es insbesondere Fachkräfteengpässe bei Personen mit einer abgeschlossenen Berufsausbildung geben. Schon vor Ende des Projektionszeitraums (2030) macht sich dieser Engpass bemerkbar, weil das Angebot nicht mehr dem Fachkräftebedarf entspricht. Möglicherweise könnten Lohnsteigerungen den Bedarf an Fachkräften, jedoch nur noch geringfügig, reduzieren.

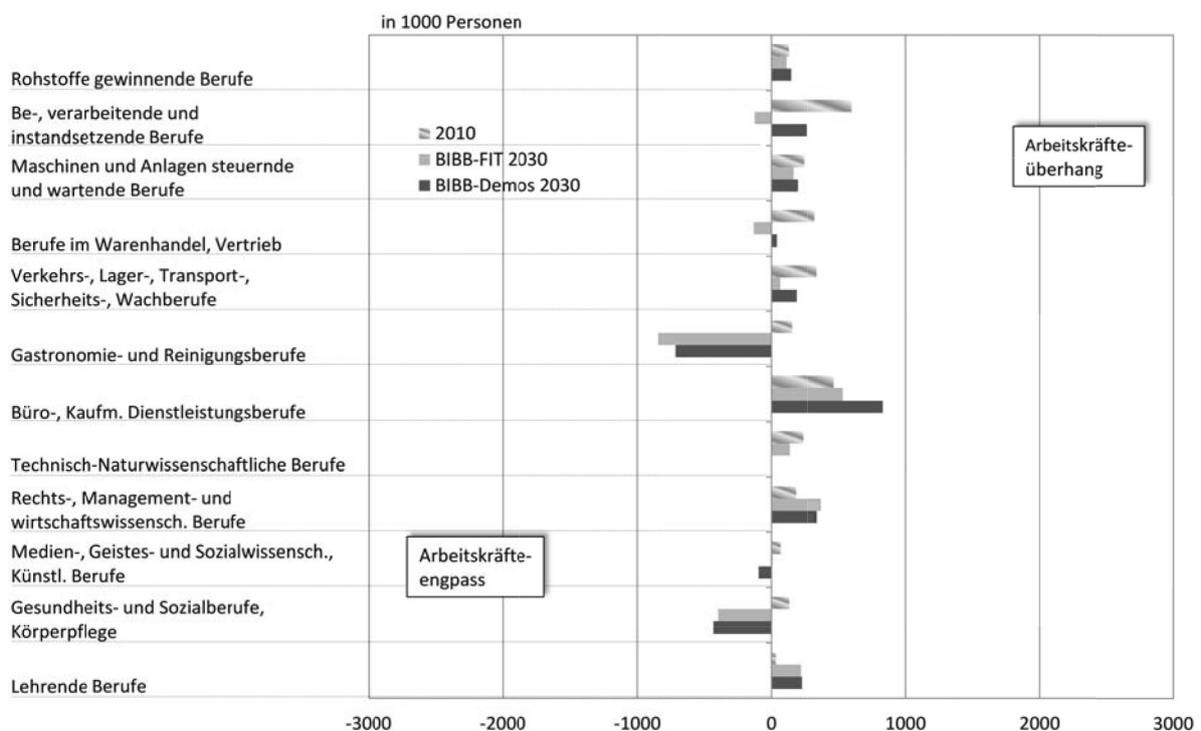
Das Angebot an Erwerbspersonen mit dem Qualifikationsniveau Meister, Techniker, Hochschule wird ebenso steigen wie der Bedarf an Erwerbstätigen aus dem tertiären Bereich. Ab 2025 endet die Erwerbstätigkeit der geburtenstarken Jahrgänge und der Ersatzbedarf wird deutlich zunehmen, ebenso stark wird der Neubedarf aufgrund des Strukturwandels anwachsen. Die Tendenz zu mehr akademischen Abschlüssen bewirkt ein leichtes Überangebot. Zwar steigt auch der Bedarf an dieser Qualifikationsstufe, aber nicht im gleichen Umfang. Das könnte zu Anpassungs- und Ausgleichsprozessen im mittleren Qualifikationsbereich führen, von denen besonders Erwerbspersonen mit einem Bachelorabschluss betroffen sein könnten. Während die Zahl jüngerer Arbeitskräfte insgesamt abnimmt, steigt der Anteil junger Menschen mit akademischen Abschlüssen. Das könnte zu einem Mangel an Fachkräften auf der mittleren Qualifikationsebene in einigen Berufsfeldern führen, also vor allem bei Fachkräften mit einem Ausbildungsabschluss im dualen System.

Der Bedarf an Arbeitskräften ohne eine abgeschlossene Berufsausbildung wird nur geringfügig sinken. Da das Angebot an Erwerbspersonen ohne abgeschlossene Berufsausbildung aber langsamer sinkt, wird es zu einer Vergrößerung des schon bestehenden Überangebots kommen. Erwerbspersonen ohne Berufsausbildung haben damit noch schlechtere Arbeitsmarktchancen. Es bleibt daher auch langfristig notwendig, frühzeitig – möglichst schon während der Schulzeit – zu intervenieren. Auch die Nachqualifizierungsangebote sollten beibehalten und ausgebaut werden.

Der Fachkräftemangel wird oft mit dem demografisch bedingten Arbeitskräftemangel vermischt. Fachkräfte haben eine mindestens zweijährige anerkannte Berufsausbildung, während der Begriff Arbeitskräfte alle arbeitsfähigen Personen – unabhängig von deren formaler Qualifikation – umfasst. Das Angebot an Arbeitskräften wird bestimmt durch die demografische Entwicklung und die Erwerbsneigung der Personen im erwerbsfähigen Alter. Fachkräfte sind eine Teilmenge der Arbeitskräfte (BOTT et al. 2011, S. 13). Selbst wenn der Arbeitskräftebedarf durch das Angebot rechnerisch gedeckt werden könnte, kommt es immer wieder zu Mismatches am Arbeitsmarkt, da die berufsadäquate Passung von Kompetenzen und Qualifikationen durch Ausbildung, Fort- und Weiterbildung (erlernter Beruf) und ausgeübter Tätigkeit (ausgeübter Beruf) nicht gegeben ist.

Bei einer Zuwanderung von jährlich 100.000 Fachkräften aus dem Ausland könnte von einem insgesamt ausgeglichenen Arbeitsmarkt im Jahr 2030 ausgegangen werden. Engpässe in einzelnen Branchen, Berufen und Regionen sind aber schon viel früher zu erwarten. Der gesamtwirtschaftliche Engpass tritt erst nach dem Jahr 2030 ein. Eine höhere Zuwanderung allein kann den Rückgang beim Arbeitskräfteangebot nicht stoppen, sondern allenfalls würde die Bevölkerung bis zum Jahr 2030 um rund 2,5 Mio. schrumpfen.

Abb. 13: Entwicklung des Arbeitskräfteüberhangs und -engpasses in den BIBB-Berufshauptfeldern bis 2030



Quelle: Mikrozensus des Statistischen Bundesamtes, Berechnungen und Darstellungen Quebe_projekt

Bis 2030 werden – wie auch schon teilweise heute – bestimmte Berufsbereiche stärker vom Fachkräftemangel betroffen sein:

- Be-, verarbeitende und instandsetzende Berufe,
- Berufe im Warenhandel und Vertrieb,
- Gastronomie- und Reinigungsberufe,
- Medienberufe, geistes-, sozialwissenschaftliche und künstlerische Berufe,
- Gesundheits- und Sozialberufe, Körperpflege.

Hierbei handelt es sich um hochaggregierte Berufshauptfelder. Die hierunter zusammengefassten Berufe können abweichende Entwicklungen haben. Durch die Zusammenfassung von Berufen zu Berufsfeldern können die zwischen einzelnen Berufen bestehenden Unterschiede ausgeglichen werden. So kann es durchaus Einzelberufe mit abweichender Prognose gegenüber der Berufshauptfeldprojektion geben. Es können hoch spezialisierte Berufe darunter sein, bei denen ein deutlicher Mangel zu erwarten ist, obwohl dies für die Hauptgruppe nicht gilt. Bei den Gastronomie- und Reinigungsberufen wird ein konstanter Anstieg erwartet. Ein wesentlicher Aspekt ist die Flexibilität der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Diese Flexibilität ist gerade in hoch spezialisierten Berufen gering, dagegen besteht im Gastronomie- und Reinigungsbereich, in dem viele gering Qualifizierte tätig sind, eine größere Flexibilität, Engpässe durch den Wechsel in ein anderes Tätigkeitsfeld auszugleichen.

6.1 Entwicklung der Berufe im Gastronomiebereich bis 2030

Bei Köchen/Köchinnen (BF 16) und bei Hotel- und Gaststättenberufen sowie in der Hauswirtschaft (BF 53) wird der Bedarf durch entsprechend qualifizierte Fachkräfte schon jetzt nur zu rund 50 Prozent und weniger (BF 53) gedeckt (vergleiche hierzu „Angebot vor Flex“ in den Abb. 14 und 15). Berücksichtigt man die berufliche Flexibilität und damit die Abwanderung von gelernten Köchen/Köchinnen in andere Berufe und die Rekrutierung von Fachfremden und Ungelernten, so kann im Bereich Köche/Köchinnen vorerst noch der Bedarf bis ca. 2018 gedeckt werden (vergleiche hierzu „Angebot nach Flex“ in den Abb. 14 und 15). Bei Hotel- und Gaststättenberufen sowie in der Hauswirtschaft (BF 53) müssten bereits jetzt die Engpässe so groß sein, dass von einem Mangel an (mehr oder weniger) geeignetem Personal auszugehen ist.

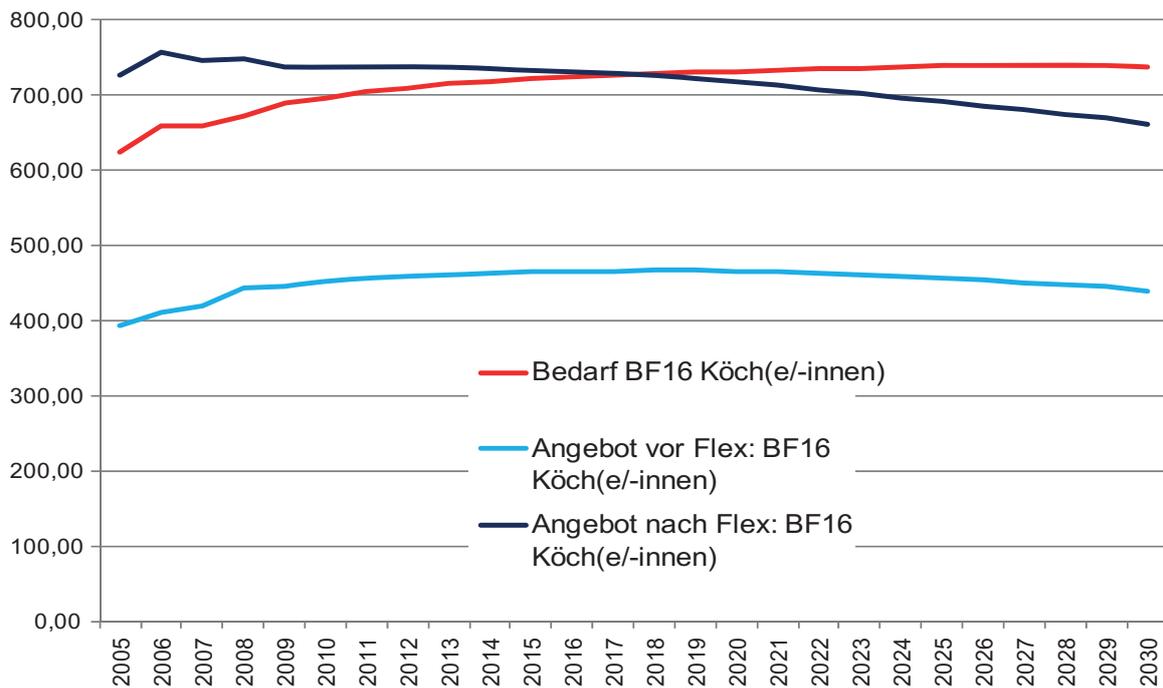
Betrachtet man aber nicht nur die Köpfe in der Projektion sondern auch das tatsächliche und maximal gewünschte Arbeitsvolumen in Stunden, so wäre bei den Gastronomie- und Reinigungsberufen bis 2030 nur ein geringer Nachfrageüberschuss zu konstatieren. Hier arbeiten in großer Zahl Personen in Teilzeit, die sich eine Verlängerung ihrer regelmäßigen Arbeitszeit vorstellen können (Zika et al. 2012). Über das Jahr 2030 hinweg würde aber auch hier langfristig das Potenzial nicht ausreichen um den Bedarf zu decken.

Tab. 29: Benötigtes Arbeitsvolumen nach Berufshauptfeldern 2000–2030 in Mrd. Stunden

Berufshauptfelder	2000	2010	2020	2030
Berufe im Warenhandel und Vertrieb	6,1	5,9	5,9	5,8
Be-, verarbeitende und instandsetzende Berufe	9,6	8,1	7,8	7,5
Verkehrs-, Lager-, Transport-, Sicherheits-, Wachberufe	5,7	5,3	5,1	4,8
Gesundheits- und Sozialberufe/Körperpflege	5,6	6,8	7,4	7,8
Medien-, geistes-, sozialwissenschaftliche Berufe, Künstler	1,5	2	2,2	2,4
Gastronomie-, Reinigungsberufe	4,3	4,7	4,9	5,1
Insgesamt	57,7	57,1	57,3	56,1

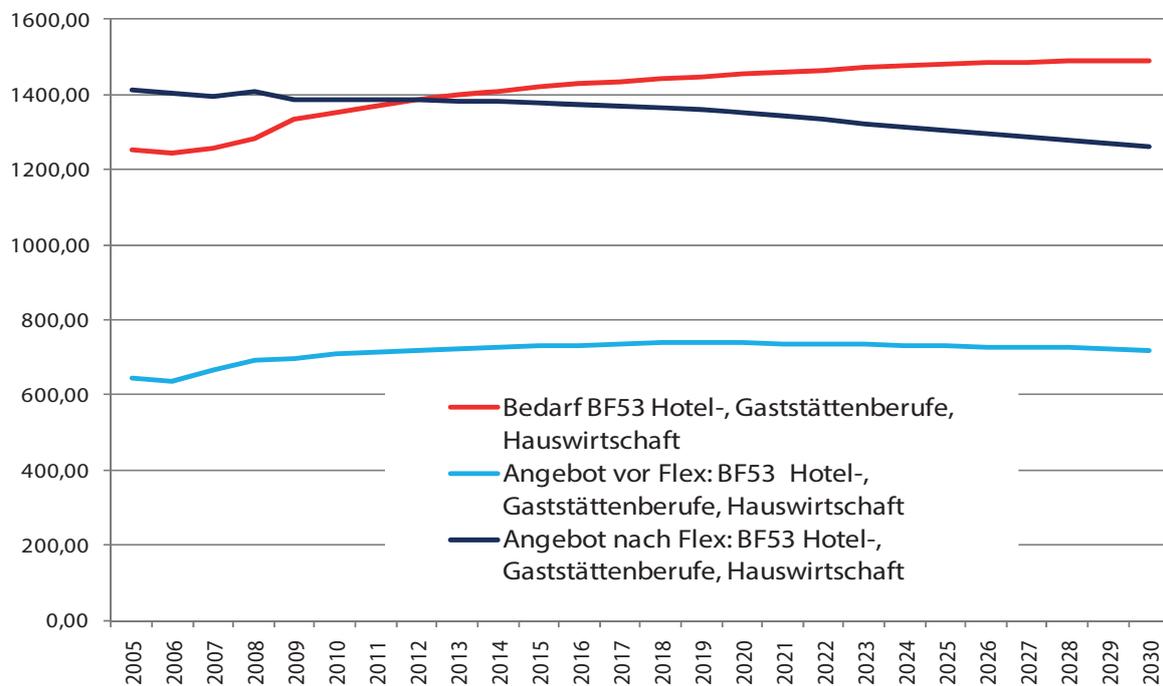
Quelle: Auszug IAB Kurzbericht 18/2012, S. 4

Abb. 14: Entwicklung des Arbeitskräftebedarfs und -angebots im Berufsfeld 16 Köche/ Köchinnen bis 2030



Quelle: QuBe-Projekt, 2. Welle

Abb. 15: Entwicklung des Arbeitskräftebedarfs und -angebots im Berufsfeld 53 Hotel-, Gaststättenberufe sowie Hauswirtschaft bis 2030



Quelle: QuBe-Projekt, 2. Welle

6.2 Berufliche Flexibilität (2005)

Der Anteil der Stayer (Personen, die in ihrem erlernten Beruf blieben) beträgt im BF 16 Köche/Köchinnen 47 Prozent. Rund 10,9 Prozent der Erwerbstätigen mit dieser Ausbildung gehen in Hotel- und Gaststättenberufe und in die Hauswirtschaft (BF 53) und sieben Prozent in Reinigungs- und Entsorgungsberufe. Ansonsten sind Köche und Köchinnen in vielen anderen Berufsfeldern anzutreffen, jedoch nicht in nennenswerter Häufigkeit. 32 Prozent der Erwerbstätigen, die als Köche/Köchinnen arbeiten, haben diesen Beruf auch gelernt. Weitere rund 33 Prozent haben keine Ausbildung.

Der Anteil der Stayer im BF 53 Hotel-, Gaststättenberufe sowie Hauswirtschaft beträgt 42,6 Prozent. Rund sechs Prozent bzw. sieben Prozent von Erwerbstätigen mit dieser Ausbildung gehen in kaufmännische Büroberufe oder Verkaufsberufe. 26,2 Prozent der Erwerbstätigen, die in Hotel-, Gaststättenberufen sowie Hauswirtschaft arbeiten, haben diesen Beruf auch gelernt. Weitere rund 25,7 Prozent haben keine Ausbildung.

7 Fazit

Die Hotel- und Gaststättenbranche hat den stärksten Umsatzzuwachs seit zehn Jahren zu verzeichnen. Auch die Beschäftigtenzahlen sind überdurchschnittlich gestiegen. Jedoch ist der Anteil an Geringqualifizierten erheblich höher als in anderen Branchen und auch der Lohn liegt deutlich unter dem Durchschnittslohn aller Berufe. Zudem ist die Branche von erheblichen Rekrutierungsproblemen gekennzeichnet; das gilt insbesondere auch bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen. Daher sind flankierenden Maßnahmen notwendig, um die positive Entwicklung bei Umsatz und Beschäftigung langfristig zu sichern.

Die *Berufsausbildung* in der Hotel- und Gaststättenbranche wird attraktiver werden müssen. Die Berufsorientierung kann verbessert werden, indem Hotel- und Gaststättenbetriebe in Schulen gezielt junge Menschen ansprechen, z. B. durch Tage der offenen Tür, Schnupperpraktika, Darstellungen über virtuelle Netzwerke, über Kontakte und Regionalmessen sowie über Imagekampagnen. Damit sich mehr junge Menschen für eine Ausbildung in dieser Branche entscheiden, werden etwa die Verbesserung der praktischen Ausbildung durch Ausbildungspersonal, die Durchlässigkeit im Bildungssystem, der Ausbau der Karrierewege durch Weiterbildung sowie verbesserter Lohn- und Freizeitausgleich immer wichtiger. Die Qualität der Ausbildung sollte im Mittelpunkt stehen, um dem hohen Anteil an unbesetzten Ausbildungsplätzen entgegenzuwirken. Zudem weisen Gastronomieberufe die höchsten Vertragslösungsquoten aller Ausbildungsberufe auf. Die abgeschlossenen Ausbildungsverträge wurden überdurchschnittlich oft von den Auszubildenden selbst gelöst, und zwar überwiegend aus betrieblichen Gründen – vor allem wegen Konflikten mit den Ausbildern. Damit sich die Ausbildungsbeteiligung nicht reduziert, sollten Betriebe einen höheren Aufwand bei der Rekrutierung betreiben.

Unabhängig von der Betriebsgröße und Branche machen die Ausbildungsangebote für Hotelfachleute ein Drittel aller Ausbildungsplatzangebote im Hotel- und Gaststättengewerbe aus. Auch die dualen Ausbildungen für Restaurantfachleute (27 %) und Köche/Köchinnen (20 %) haben einen hohen Stellenwert. Die Angebote zur Ausbildung für Hotelkaufleute haben nur einen Anteil von 1,5 Prozent und duale Studiengänge werden kaum angeboten. Im Hotel- und Gaststättengewerbe selbst dominieren die Ausbildungsplatzangebote der Hotellerie, die auch das höhere Qualifikationsniveau aufweisen. Rund acht Prozent des gesamten Ausbildungsplatzangebots für Ausbildungsberufe des Hotel- und Gaststättenbereichs kommen aus Ausbildungsbetrieben anderer Branchen.

Die Hotel- und Gaststättenbranche ist eine *junge und aktive Branche* und geprägt von *hoher Arbeitszufriedenheit und einem überwiegend gutem Betriebsklima*. Der Anteil der unter 25-Jährigen ist doppelt so hoch wie im Durchschnitt. Frauen stellen mit 58 Prozent die Mehrheit.

Mehr als jede/-r dritte Erwerbstätige hat einen Migrationshintergrund. Allein 42 Prozent der Tätigen in der Gastronomie haben einen anderen Beruf gelernt und 27,6 Prozent haben keine abgeschlossene Ausbildung. Erwerbstätige, die einen Hotel-Gastronomieberuf erlernt haben, arbeiten oftmals in anderen Wirtschaftszweigen. Gerade wegen dieser Struktur sollte die Branche zukünftig stärker auf den jugendlichen Nachwuchs zugehen, die hohe Flexibilität und Frauendomäne hervorheben, ohne dabei die Potenziale der älteren Beschäftigten zu vernachlässigen. *Fehlende Aufstiegs- und Karrierechancen, geringes Lohnniveau und schwache Einkommensentwicklungen* sind die erkennbaren Problembereiche der Branche. Das Angebot an Aufstiegsqualifizierung im Hotel- und Gaststättenbereich (vor allem in der Gastronomieküche) ist in den hier untersuchten Weiterbildungsangeboten eher unzureichend. Es fehlen Karrierewege mit einem allgemeinen Fortbildungs- und Prüfungsstandard sowie die Anschlussmöglichkeit von Abschlüssen und die Durchlässigkeit zur akademischen Ausbildung, wie sie im engeren Tourismussektor (Fachhochschulen) schon besser organisiert ist. Obwohl sich der Fachkräftemangel in der Branche bereits bemerkbar macht, gibt es zu wenig Konzepte, die auch betriebsspezifische Karrierewege öffnen, Schlüsselkompetenzen vermitteln (interkulturelle Kompetenzen, internationale Fachkompetenzen) und so zur Personalbindung beitragen.

Bei den *Weiterbildungsangeboten* überwiegen Basisqualifikationen und Nachqualifizierungen für Helfer/Helferinnen. Die Anzahl der Bewerbungen zum WIP zur Qualifizierung in Hauswirtschaften in sozialen Dienstleistungseinrichtungen gibt einen Hinweis auf den Qualifizierungsbedarf in diesem Segment. Es kann davon ausgegangen werden, dass die Nähe zum Pflegebereich mit hohen Ansprüchen an Qualitätsstandards, rechtlichen Vorgaben, Professionalisierung und Spezialisierung das Weiterbildungsverhalten der Berufsgruppen nachhaltig beeinflussen wird.

Nach den Ergebnissen der Qualifikations- und Berufsfeldprojektionen von BIBB und IAB zeichnet sich ab, dass der globale Arbeitskräftebedarf das Arbeitskräfteangebot übersteigen wird, signifikant im Berufsfeld Gastronomie. Ein wesentlicher Aspekt ist die berufliche Flexibilität der Erwerbstätigen. Diese Flexibilität ist gerade in hoch spezialisierten Berufen gering; dagegen besteht im Gastronomiebereich, in dem viele gering Qualifizierte tätig sind, eine größere Flexibilität, Engpässe durch den Wechsel in ein anderes Tätigkeitsfeld, das mit höheren Löhnen lockt, auszugleichen. Betrachtet man nicht nur den Bedarf in „Köpfen“, sondern auch das tatsächliche und maximal gewünschte Arbeitsvolumen in Stunden, so wäre bei den Gastronomieberufen nur noch ein geringer Nachfrageüberschuss bis 2030 zu konstatieren. Denn gerade hier arbeiten viele Personen in Teilzeit, die sich eine Verlängerung ihrer regelmäßigen Arbeitszeit vorstellen können. Damit könnte die Hotel- und Gastronomiebranche ihrem Arbeitskräfteengpass in den kommenden Jahren begegnen.

Die Hotel- und Gastronomiebranche benötigt dringend neue Konzepte, um langfristig die erfolgversprechenden Umsatz- und Beschäftigungszahlen nutzen zu können. Die Vorschläge der DEHOGA sind da sicherlich ein Schritt in die richtige Richtung. Aber noch sind zu viele Haare in der Suppe.

Literaturverzeichnis

ABICHT, Lothar; BOTT, Peter; DWORSCHAK, Bernd; GALILÄER, Lutz; (HRSG.): Auf der Suche nach neuen Qualifikationen – Methoden der Früherkennung von Qualifikationsentwicklungen. Bielefeld 2007

ANBUHL, Matthias; GIESSLER, Thomas: Hohe Abbrecherquoten, geringe Vergütung, schlechte Prüfungsergebnisse – Viele Betriebe sind nicht ausbildungsreif: DGB-Expertise zu den Schwierigkeiten der Betriebe bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen Berlin, 2012, www.dgb.de/themen/++co++efac9a98-9837-11e1-589f-00188b4dc422 (Zugriff: 10.01.13)

BEHRINGER, Friederike; SCHÖNFELD, Gudrun: Betriebliche Weiterbildung in Deutschland im europäischen Vergleich- Vergleichende Analysen auf der Grundlage der CVTS-Daten. Abschlussbericht des BIBB-Forschungsprojekts 2.3.302, Bonn 2012, http://www.kibb.de/cps/uploads/CVTS_Hotel.1342536244161.pdf (Zugriff 21.12.12)

BELLMANN, Lutz; STEGMAIER, Jens: Perspektiven der Erwerbsarbeit, Facharbeit in Deutschland, Wiso Diskurs. Friedrich-Ebert-Stiftung, Bonn 2010

BOROWIEC, Thomas; JANSSEN, Bettina; VOCK, Rainer: Berufliches Handeln bei Wellnessdienstleistungen – Eine empirische Qualifikationsbedarfsanalyse. Wissenschaftliche Diskussionspapiere, Heft 120. BIBB, Bonn 2010

BOTT, Peter; BUCK, Susanne Liane; GALILÄER, Lutz; GENSICKE, Miriam: Methoden und Vorgehensweisen der Qualifikationsfrüherkennung im Forschungsnetzwerk FreQueNz, in: Gonon, Philipp; Klauser, Fritz; Nickolaus, Reinhold (Hrsg.), Kompetenz, Qualifikation und Weiterbildung im Berufsleben, Opladen 2006, S. 107–129

BOTT, Peter; HELMRICH, Robert; ZIKA, Gerd: Arbeitskräftemangel bei Fachkräften? Eine Klärung arbeitsmarktrelevanter Begrifflichkeiten. In: BWP 3/2011, S. 13

BRAUN, Uta; BREMSER, Felix; SCHÖNGEN, Klaus; WELLER, Sabrina: Erwerbstätigkeit ohne Berufsabschluss – Welche Wege stehen offen? BIBB-Report. Bonn 2012

BRÜGGEMANN, Wilfried; HALL, Anja; SCHADE, Hans-Joachim: Weiterbildungs-Innovations-Preis (WIP) – Innovative Qualifizierungsangebote in der beruflichen Weiterbildung. Bonn 2002

BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT: BERUFENET. Berufsinformationen Gastgewerbe. Datenstand 19.03.2013

BUNDESINSTITUT FÜR BERUFSBILDUNG: Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2011. Bonn 2011

BUNDESINSTITUT FÜR BERUFSBILDUNG: Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2012. Bonn 2012

BUNDESINSTITUT FÜR BERUFSBILDUNG: Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2013. Bonn 2013

BUNDESINSTITUT FÜR BERUFSBILDUNG: Datensystem Auszubildende (DAZUBI) auf Basis der Berufsbildungsstatistik der statistischen Ämter des Bundes und der Länder (Erhebung zum 31.12). Bonn 2012, www.bibb.de/de/wlk8250.htm (Zugriff 10.10.2012)

BUNDESMINISTERIUM FÜR WIRTSCHAFT UND TECHNOLOGIE: Wirtschaftsfaktor Tourismus. Kennzahlen einer umsatzstarken Querschnittsbranche. Berlin 2012

DEUTSCHER BUNDESTAG: Antwort der Bundesregierung auf die Kleine Anfrage. Ausbildung im Hotel- und Gaststättengewerbe. Drucksache 17/2753 vom 17.08.2010

DEUTSCHER BUNDESTAG: Antwort der Bundesregierung auf die Kleine Anfrage. Arbeits- und Ausbildungsbedingungen in der Tourismuswirtschaft. Drucksache 17/6412 vom 04.07.2011

DEUTSCHER BUNDESTAG: Antwort der Bundesregierung. Arbeits- und Ausbildungsbedingungen im Hotel- und Gaststättengewerbe. Drucksache 17/9320 vom 16.04.2012

DEUTSCHER BUNDESTAG: Große Anfrage: Zukunft des Reiselandes Deutschland. Drucksache 17/10236 vom 3.7.2012

DEUTSCHER HOTEL- UND GASTSTÄTTENVERBAND (DEHOGA- BUNDESVERBAND): Pressemitteilung vom 17.2.12

DEUTSCHER HOTEL- UND GASTSTÄTTENVERBAND (DEHOGA- BUNDESVERBAND): Pressemitteilung vom 15.2.13

DEUTSCHER TOURISMUSVERBAND: Pressemitteilung vom 10.11.2011

DGB-BUNDESVORSTAND (HRSG.): Ausbildungsreport 2011. Berlin 2012

DGB-BUNDESVORSTAND (HRSG.): Ausbildungsreport 2012. Berlin September 2012

GEWERKSCHAFT NAHRUNG-GENUSS-GASTSTÄTTEN (NGG): Branchenreport Hotel- und Gaststätten-gewerbe in Deutschland. Hamburg 2008

FRENKEL, Michael; JOHN, Klaus-Dieter: Volkswirtschaftliche Gesamtrechnung. 5. Auflage. Vahlen Verlag: München 2003, S. 5

HEIGERT, Helmut: Wissen online auffrischen. In: Allgemeine Hotel- und Gastronomie-Zeitung vom 12.1.2013. H2/2013, S. 16

HEUMER, Moritz; LESCH, Hagen; SCHRÖDER, Christoph: Zur Armutsbekämpfung ungeeignet. In: iwd, Ausgabe 6, 39. Jahrgang vom 7.2.2013

IAB-FORSCHUNGSGRUPPE: Berufe im Spiegel der Statistik. Beschäftigten- und Arbeitslosenstatistik der BA. Nürnberg 2012, <http://bisds.infosys.iab.de> (Zugriff 10.1.2013)

LEMMER, Ruth: Wie aus einem Abbruch ein Umstieg wird, in: Personal quarterly, Heft 4/2013, S. 56 ff

LOCKE, Matthias: Immer weniger Firmen bilden Lehrlinge aus. In: Berliner Zeitung vom 13.12.12

MIKROZENSUS: scientific use file MZ 2010

RENGERS, Martina: Das international vereinbarte Labour-Force-Konzept. In: Wirtschaft und Statistik. Wiesbaden: 12/2004, S. 1369–1383

SCHÖNGEN, Klaus: Ausbildungsvertrag gelöst = Ausbildung abgebrochen? Ergebnisse einer Befragung. In: BWP 5/2003, S. 35–39

SMERAL, Egon; HUBER, Peter; MÜHLBERGER, Ulrike; SCHWARZ, Gerhard: Ausbildungserfordernisse und Arbeitskräftebedarf im österreichischen Beherbergungs- und Gaststättenwesen. Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung (WIFO). Wien, Jänner 2009

STATISTISCHES BUNDESAMT: Klassifikation der Wirtschaftszweige. Wiesbaden 2008

STATISTISCHES BUNDESAMT: Fachserie 11, Reihe 2. Berufliche Schulen 2009/2010 und 2010/2011. Wiesbaden 2011 und 2012

STATISTISCHES BUNDESAMT: Fachserie 11, Reihe 3. Fortbildungsprüfungen. Wiesbaden 2011a

TIEMANN, Michael; SCHADE, Hans-Joachim; HALL, Anja; BRAUN, Uta; BOTT, Peter: Berufsfeld-Definitionen des BIBB auf Basis der Klassifikation der Berufe 1992. Wissenschaftliche Diskussionspapiere, Heft 105. BIBB, Bonn 2008

WENZELMANN, Felix; LEMMERMANN, Heike: Betriebliche Vertragslösungen. In BWP 5/2012, S. 4–5

ZIKA, Gerd; HELMRICH, Robert; KALINOWSKI, MICHAEL; WOLTER, Marc, Ingo; HUMMEL, Markus; MAIER, Tobias; HÄNISCH, Carsten; DROSDOWSKI: In der Arbeitszeit steckt noch eine Menge Potenzial. Qualifikations- und Berufsprojektionen bis 2030. In: IAB Kurzbericht 2012, 18/2012

Abbildungsverzeichnis

Abb. 1:	Erwerbstätige in der Gastronomiebranche in den Jahren 1991–2010	9
Abb. 2:	Konsumausgaben der privaten Haushalte im Inland nach Verwendungszwecken	11
Abb. 3:	Ausbildungsplatzangebote für Hotel- und Gaststättenberufe	25
Abb. 4:	Entwicklung der Erwerbstätigkeit der Köche/Köchinnen sowie Hotel-, Gaststätten- und Hauswirtschaftsberufe	27
Abb. 5:	Gastronomie in der Gesamtwirtschaft	28
Abb. 6:	Erwerbsstatus von Köchinnen und Köchen	29
Abb. 7:	Qualifikationen der Köche/Köchinnen im Gastgewerbe	30
Abb. 8:	Qualifikation der Köche/Köchinnen in anderen Wirtschaftszweigen	30
Abb. 9:	Lohnentwicklung von Vollzeitbeschäftigten in ausgewählten Berufen	35
Abb. 10:	Anforderungsniveau der gesuchten Tätigkeiten	38
Abb. 11:	Belastungen durch Arbeitsbedingungen	46
Abb. 12:	Gesundheitliche Beschwerden	47
Abb. 13:	Entwicklung des Arbeitskräfteüberhangs und -engpasses in den BIBB-Berufshauptfeldern bis 2030	58
Abb. 14:	Entwicklung des Arbeitskräftebedarfs und -angebots im Berufsfeld 16 Köche/Köchinnen bis 2030	60
Abb. 15:	Entwicklung des Arbeitskräftebedarfs und -angebots im Berufsfeld 53 Hotel-, Gaststättenberufe sowie Hauswirtschaft bis 2030	60

Tabellenverzeichnis

Tab. 1:	Konsumausgaben der privaten Haushalte im Inland nach Verwendungszwecken	11
Tab. 2:	Hotel- und Gaststättenberufe (KIdB 92), 4 Steller/Berufsklassen	12
Tab. 2:	Hotel- und Gaststättenberufe (KIdB 92), 4 Steller/Berufsklassen	13
Tab. 3:	Berufe mit einem hohen Anteil an unbesetzten Ausbildungsplätzen 2011	15
Tab. 4:	Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge in Ausbildungsberufen nach BBiG (2010–2011)	16
Tab. 5:	Auszubildende mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag 2010 und Studienberechtigung	17
Tab. 6:	Tarifliche Ausbildungsvergütungen 2011 in Euro	17
Tab. 7:	Kosten von Vertragslösungen von Köchen/Köchinnen in Euro	20
Tab. 8:	Stellenanzeigen zu den Ausbildungsplatzangeboten	21
Tab. 9:	Betriebsgröße und Ausbildungsplatzangebote	23
Tab. 10:	Stellenanzeigen Ausbildungsplätze in der Hotel- und Gaststättenbranche	24
Tab. 11:	Stellenanzeigen von Ausbildungsplatzangeboten anderer Branchen	25

Tab. 12: Anteil der Erwerbstätigkeit in den Hotel- und Gaststättenberufen (Berufsordnungen)	27
Tab. 13: Erwerbstätigkeit von gelernten Gastronomen nach Wirtschaftszweigen	29
Tab. 14: Tätigkeitsschwerpunkte in der Gastronomie	31
Tab. 15: Gesuchte Hotel- und Gaststättentätigkeiten aus allen Branchen	36
Tab. 16: Stellenanzeigen und Betriebsgröße	37
Tab. 17: Worthäufigkeit im Stellenanzeigentext	39
Tab. 18: Gesuchte Hotel- und Gaststättentätigkeiten aus allen Branchen	40
Tab. 19: Stellenanzeigen für Gastronomieberufe aus anderen Branchen	41
Tab. 20: Arbeitszufriedenheit insgesamt	43
Tab. 21: Indikatoren der Arbeitszufriedenheit	45
Tab. 22: Gesundheitszustand	48
Tab. 23: Indikatoren der betrieblichen Weiterbildung	49
Tab. 24: Beteiligung an beruflicher Weiterbildung von Erwerbstätigen mit dualer Ausbildung nach Geschlecht, Alter und Tätigkeitsschwerpunkten (Angaben in %) ..	50
Tab. 25: DAA-Weiterbildungsangebote (ausgewählte Themenbereiche)	51
Tab. 26: Fortbildungsprüfungen	52
Tab. 27: Nicht formal Qualifizierte und Wirtschaftszweige (Angaben in %)	55
Tab. 28: Anteile der zehn am stärksten besetzten Berufsordnungen bei ungelerten Erwerbstätigen im Alter von 20 bis 34 Jahren	55
Tab. 29: Benötigtes Arbeitsvolumen nach Berufshauptfeldern 2000–2030 in Mrd. Stunden	59

Abstract

Das mittelständisch geprägte Gastgewerbe leistet einen wichtigen Beitrag zum Wachstum und zur Beschäftigung in Deutschland. In der aktuellen Studie werden die Berufe in der Gästebetreuung näher beleuchtet und die Problemlagen, Entwicklungen und Perspektiven beschrieben. Zunächst werden die Ausbildungssituation, insbesondere die Ausbildungsqualität, und die vorzeitigen Vertragslösungen dargestellt. Des Weiteren untersucht die Autorengruppe die Qualifikationen, die Einkommensentwicklung, die Arbeitsbedingungen und die Arbeitsbelastungen der Erwerbstätigen unter den branchenspezifischen Rahmenbedingungen und analysiert die Weiterbildungsangebote und Karrierewege. Abschließend wird mit den Berufsfeldprojektionen ein Ausblick gegeben, wie sich Arbeitskräfte-Bedarf und Arbeitskräfte-Angebot bis 2030 entwickeln könnten.

Schlagworte: Gastronomie, Hotel und Gaststättengewerbe, Qualifikation, Anforderungsniveau, Erwerbstätigkeit, Weiterbildungsbeteiligung, Bewirten, Beherbergen, Speisebereiten, DEHOGA, Koch/Köchin, Hotelier, Gastwirt, Hotelkaufmann/Hotelkauffrau, Restaurantfachleute, Kellner, Kellnerinnen, Schiffssteward, Kantinepächter/-in, Hauswirtschafter/-in, Systemgastronomie, Vertragslösungen, Ausbildungsplatzangebote, Stellenangebote, Tätigkeitsschwerpunkte, Arbeitszufriedenheit, Arbeitsbelastung, Arbeitsmarktprojektion, Fachkräftemangel

The small and medium-sized hospitality services sector makes an important contribution to growth and employment in Germany. The present study examines hospitality occupations in detail and describes the problem situations, developments and prospects within the branch. The group of authors begins by presenting the training situation, focusing particularly on quality of training and premature contract dissolutions. The authors go on to investigate qualifications, development of income and the working conditions and workloads of employees under the specific general conditions prevailing within the branch and analyse continuing training provision and career pathways. They conclude by providing a forecast of how labour demand and supply could develop by 2030 on the basis of the occupational field projections.

Keywords: Catering, hotel and restaurant trade, skills, requirements level, employment, participation in continuing training, entertaining, accommodation, preparing food, German Hotel and Restaurant Association (DEHOGA), cook, hotelier, publican, hotel clerk, restaurant specialist, waiter, waitress, ship's steward, canteen operator, housekeeper, professional catering, contractual solutions, training places supply, job vacancies, main focuses of activity, work satisfaction, workload, labour market projection, shortage of skilled workers



Bundesinstitut für Berufsbildung
Robert-Schuman-Platz 3
53175 Bonn

Telefon (0228) 107-0
Telefax (0228) 107 2976/77

Internet: www.bibb.de
E-Mail: zentrale@bibb.de

Bundesinstitut
für Berufsbildung **BiBB** ▶

- ▶ Forschen
- ▶ Beraten
- ▶ Zukunft gestalten