

Fachkräftesicherung

Unsere Forderungen:

- Ausbildungsqualität sichern und verbessern! Perspektive geben!
- Zuwanderung am Arbeitsmarkt orientieren!
- Mitarbeiterbindung durch Motivation und leistungsgerechte Entlohnung!

Worum geht es?

Die Sicherung des Fach- und Arbeitskräftebedarfs ist die größte Aufgabe für den Arbeitsmarkt der Zukunft in allen Branchen. Das extrem personalintensive Gastgewerbe mit seinem hohen Anteil dual ausgebildeter Fachkräfte, den besonderen Anforderungen an die Mitarbeiter, seinen vielen Kleinbetrieben und der angespannten Ertragslage steht hier vor besonderen Herausforderungen. Ausreichende und richtig qualifizierte Fach- und Arbeitskräfte entscheiden daher über Leistungsfähigkeit und Dienstleistungsqualität der Branche sowie über Wachstum in Deutschland und die Stabilität der sozialen Sicherungssysteme.

Einige Zahlen, die das Spannungsfeld zwischen strukturellen Defiziten und demografischem Wandel veranschaulichen:

- Bis 2020 werden wir nach Berechnungen der Kultusministerkonferenz 18,6 % weniger Schulabgänger haben als 2005. In den neuen Ländern liegt der Rückgang bei 40%. Bei den für das Gastgewerbe so wichtigen Realschülern wird ein bundesweiter Rückgang um 25,1 % erwartet.
- Heute verlassen 7 % der Jugendlichen die Schule ohne Abschluss; bei sog. Migrantenkinder liegt der Anteil bei 13,3 %. Der PISA-Test von 2006 hat festgestellt, dass 20 % aller 15-Jährigen in Lesen und Mathematik nicht das notwendige Mindestniveau erreichen. Nach der DIHK-Ausbildungsumfrage 2010 beklagen drei Viertel der Unternehmen fehlende Ausbildungsreife; zunehmend besteht Unzufriedenheit mit „soft skills“ wie Leistungsbereitschaft, Belastbarkeit und Disziplin. Deutlich mehr als die Hälfte der Ausbildungsbetriebe organisiert daher in irgendeiner Form „Nachhilfe“ im Unternehmen.
- Nach einer DIHK-Umfrage zur Fachkräftesicherung haben 70 % der Betriebe derzeit Schwierigkeiten, zumindest einen Teil der offenen Stellen zu besetzen. Die Probleme bestehen über alle Qualifikationsniveaus hinweg und sind am gravierendsten bei Fachkräften mit Weiterbildungsabschlüssen wie Meister oder Fachwirt.

- Das Erwerbspersonenpotenzial wird von heute 55 Mio auf 44 Mio im Jahr 2050 sinken. Bereits ab 2013 werden jedes Jahr mehr Menschen aus dem Arbeitsleben ausscheiden als einsteigen. Im Jahr 2015 fehlen nach Studien von Prognos bereits fast 3 Mio Arbeitskräfte, 2030 werden es mehr als 5 Mio sein, rund 4 Mio davon im Dienstleistungsbereich.

In Hotellerie und Gastronomie ist derzeit noch kein akuter Fachkräftemangel zu verzeichnen. Wohl aber existieren in einigen Regionen, für bestimmte Qualifikationen und zu bestimmten Zeiten (Saison) zunehmend Schwierigkeiten, auf dem Arbeitsmarkt geeignete und motivierte Bewerber zu finden. Der Entwicklungstrend ist dabei signifikant:

Hotellerie und Gastronomie haben in den letzten Jahren kontinuierlich Beschäftigung aufgebaut. In den letzten fünf Jahren hat sich die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in der Branche nach Zahlen der Bundesagentur für Arbeit um 10,2 % erhöht. Die Zahl der bei den Arbeitsagenturen gemeldeten Stellen nahm um 32,3 % zu.

Parallel dazu sank die Zahl der gemeldeten Arbeitssuchenden deutlich, z.B. bei Köchen um 39,3 %, bei Hotelfachleuten um 50,9 %. Die Ausbildungsverhältnisse in den sechs gastgewerblichen Berufen wurden zwischen 1995 und 2007 um insgesamt rund 70 % gesteigert. Seit zwei Jahren verzeichnet die Branche dort ein Minus von 3,2 % (2008) bzw. 7,3 % (2009).

Unsere Position:

Gesamtstrategie erarbeiten!

Für die Sicherung des Fach- und Arbeitskräftebedarfs ist eine Gesamtstrategie von Politik und Wirtschaft erforderlich, die sowohl Qualifizierung und Aktivierung des inländischen Erwerbspersonenpotenzials in den Blick nimmt als auch – zeitgleich – Zuwanderungsfragen arbeitsmarktorientiert angeht. Mit Sorge sieht der DEHOGA, dass verschiedene Handlungsfelder gegeneinander ausgespielt werden. Dies wird der Herausforderung nicht gerecht. Jeder der beteiligten Akteure ist aufgerufen, an seiner Stelle die notwendigen Schritte konsequent umzusetzen - ohne ideologische Scheuklappen. Die Branchenverantwortung reicht dabei vom Nachwuchsmarketing und Mitarbeiterbindung über Engagement in der Weiterbildung bis hin zur Tarifpolitik.

Gute Ausbildung sicherstellen!

Die Azubis von heute sind die Fachkräfte von morgen. Daher ist die Branche gefordert, junge Menschen für eine Ausbildung im Gastgewerbe zu begeistern, sie so zu qualifizieren, dass sie für die Arbeit in Hotellerie und Gastronomie gut gerüstet sind und ihnen eine attraktive berufliche Perspektive zu bieten.

Im Mai 2010 hat der DEHOGA seine „Initiative Ausbildungsqualität“ gestartet, um mit Hilfe verschiedener Bausteine und im Netzwerk mit IHK's und Berufsschulen den betrieblichen Ausbildern Hilfen für den Ausbildungsalltag an die Hand zu geben. Eine flächendeckend gute Ausbildung, die im Respekt vor den Azubis das erforderliche Können und Wissen vermittelt, ist unser Ziel. Abbruch- und Abwanderquoten sollen verringert werden.

Immer wichtiger wird weiter das Nachwuchsmarketing. Gefordert sind alle Akteure. Angefangen bei Schulen und Elternhäusern, die die nötigen Basiskenntnisse und Schlüsselqualifikationen vermitteln und Jugendliche zu Schulabschluss und Ausbildungsreife bringen müssen. Berufsorientierung ist hier Kernaufgabe. Bund und Länder sind gefordert, das erfolgreiche duale System zu sichern, z.B. durch einen praxisnäheren Berufsschulunterricht und effektive Unterstützung von Betrieben. Im Gastgewerbe wird auch in Zukunft das Gros der Fachkräfte aus der beruflichen Bildung kommen. Daneben gewinnen (duale) Studiengänge sowie die Durchlässigkeit von beruflicher und akademischer Bildung an Bedeutung.

Zielgenaue Zuwanderung!

Es ist illusorisch zu glauben, Deutschlands Arbeitsmarkt käme ohne Einwanderung aus. Hotellerie und Gastronomie benötigen sowohl bestimmte Qualifikationen aus dem Ausland, wie beim Company Transfer und bei Spezialitätenköchen, als auch Saisonarbeitskräfte. Außerdem „exportiert“ diese internationale Branche die begehrten dualen Fachkräfte in die ganze Welt; an der Spitze internationaler Hotels stehen oftmals deutsche Führungskräfte. weiter.

Viele andere Länder stehen vor einer ähnlichen demografischen Situation wie Deutschland. Daher müssen wir jetzt anfangen, Zuwanderung am Arbeitsmarkt auszurichten.

Die Einkommensgrenze für Hochqualifizierte muss auf 40.000 Euro gesenkt werden. Nach Eintritt der Arbeitnehmerfreizügigkeit für die osteuropäischen EU-Beitrittsstaaten des Jahres 2004 sind neue bilaterale Saison- und Gastarbeitnehmerabkommen mit Drittstaaten abzuschließen. Die bestehenden Regelungen der Beschäftigungsverordnung sind zu sichern.

Mehr Köpfe und mehr Zeit in Arbeit!

Wir können es uns nicht erlauben, Erwerbstätigenpotenzial brach liegen zu lassen. Bisher vernachlässigte Gruppen wie Migranten, Langzeitarbeitslose oder Ältere müssen stärker aktiviert bzw. länger in Arbeit gehalten werden. Wichtig sind frühzeitige Qualifizierung und lebenslanges Lernen, Arbeitsanreize, Integration und bessere Anerkennungsverfahren für ausländische Abschlüsse. Das Gastgewerbe hat einen hohen Frauenanteil; ihnen ist durch bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf, insbesondere durch flexible Kinderbetreuungsangebote, die Entscheidung für eine Vollzeittätigkeit zu erleichtern.

Mehr Informationen:

- Prognos-Studie „Arbeitslandschaft 2030“ unter <http://www.prognos.com/Publikationsdatenbank>
- Broschüre „Vereinbarkeit von Familie und Beruf in Hotellerie und Gastronomie“
- Branchenleitfaden für gute Arbeitsgestaltung von DEHOGA und Berufsgenossenschaft BGN

Ihr Ansprechpartner:

Hotel- und Gaststättenverband
DEHOGA Baden-Württemberg e.V.
Herr Jürgen Kirchherr
Hauptgeschäftsführer
Augustenstraße 6, 70178 Stuttgart
Tel. 0711 / 61988-13
Fax. 0711 / 61988-46
E-Mail: hgf@dehogabw.de
Internet: www.dehogabw.de

Redaktionelle Anmerkung: Diese Position gibt den bundesweit abgestimmten Standpunkt des DEHOGA Bundesverbandes vom Oktober 2010 wieder.