



Das Gastgeber-Netzwerk.

Stellungnahme der Denkfabrik Zukunft der Gastwelt (DZG) zur Anhörung des Ausschusses für Tourismus des Deutschen Bundestages am 26. Juni 2024 zum Thema

Resilienter Tourismus: Krisenprävention und Krisenmanagement

Inhaltlicher Fokus: Fach- und Arbeitskräftemangel

Gastwelt-Konzept

Die 360° Gastwelt ist ein vom Fraunhofer-Institut für Arbeitswirtschaft (IAO) und der Denkfabrik DZG (neu) konzipierter Dienstleistungssektor, der Gastlichkeit inhaltlich größer als bisher denkt und als ganzheitliches Serviceprodukt in den Mittelpunkt der Betrachtung stellt.¹ **Aus diesem Blickwinkel werden die einzelnen Gastwelt-Sektoren Tourismus, Travel, Hospitality, Catering und Foodservice zu einem modernen und vernetzten Business-Ökosystem.** Das Gastwelt-Konzept stellt eine Weiterentwicklung des politisch oft verwendeten Sammelbegriffes „Tourismuswirtschaft“ dar.

Ausgangslage & Herausforderungen

Ein People-Business ohne People funktioniert nicht: Wie kaum ein anderer Dienstleistungsbereich ist die Gastwelt auf ihre Mitarbeitenden angewiesen, damit die besten Gastgeber der Welt auch weiterhin in Deutschland zuhause sind. Wie resilient das Ökosystem bei dieser zentralen Frage ist – also wie gut es gelingt, dauerhaft ausreichend Mitarbeitende zu halten und neu zu gewinnen –, ist daher die zentrale Herausforderung für die kommenden Jahre.

Der Fach- und Arbeitskräftemangel hat sich nach der Corona-Pandemie nicht nur in der betrieblichen Praxis deutlich verschärft, sondern spiegelt sich auch immer stärker im Alltag der Gäste wider: Mehr Ruhetage, reduzierte Öffnungszeiten, weniger Angebot an den frequenz-starken Tagen, Betriebs-schließungen wegen fehlender Nachfolge reduzieren Angebot und Vielfalt. Laut einer aktuellen Studie des Fraunhofer IAO aus dem Januar 2024 können aktuell rund 40 Prozent aller offenen Stellen in der Hospitality nicht zeitnah besetzt werden.² Und das, obwohl es in Deutschland im Jahr 2023 mit fast 46 Millionen Menschen einen Beschäftigungs-Höchststand gab.³ **Dieser Umstand lässt darauf schließen, dass derzeit vor allem eine mangelnde Arbeitgeberattraktivität als Hauptproblem anzusehen ist.** Zwar sind in der Gastwelt auch bereits die allgemeinen demografischen Auswirkungen spürbar, sie spielen aber noch keine dominante Rolle. Dies wird sich indes in Zukunft ändern, wenn bis 2035 die geburtenstarken Jahrgänge in Deutschland das gesetzliche Rentenalter erreichen.⁴

Mehr als 40% der Stellen in Hotellerie & Gastronomie sind derzeit unbesetzt.

6 / 10 der Mitarbeitenden

in der Gastwelt sind flexible Arbeitsorte (also Homeoffice, Co-Working, Workation) wichtig.

75% der Mitarbeitenden

in der Gastwelt ist zeitliche Flexibilität wichtig. Aber **nur 40%** sind mit dem Angebot an zeitlich flexibler Arbeit in ihrem Job zufrieden.



Das Gastgeber-Netzwerk.

Weitere Trends und Entwicklungen, die die Arbeitgeberattraktivität stark beeinflussen:

- Der Sektor gilt seit Corona im Allgemeinen als ein eher „unsicherer“ Arbeitgeber.
- Die gezahlten Durchschnitts-Gehälter sind (besonders seit Corona) signifikant gestiegen, liegen aber noch unter dem Durchschnitt aller Dienstleistungsbranchen.
- Immer mehr Arbeitnehmern sind flexible Arbeitsorte wie Homeoffice, Co-Working und Workation wichtig. 60 Prozent der Mitarbeitenden wünschen sich diese. In der Praxis kann die Gastwelt durch ihre „Arbeit am Gast“ hier naturgemäß weniger punkten als z.B. Wissensberufe. In der Hospitality (als größtem Gastwelt-Sektor) beträgt die Homeoffice-Quote z.B. „nur“ 2,4 Prozent.
- Für „Generation Z“ sind – neben dem Gehalt – flexibles Arbeiten und Abwechslung im Beruf (also keine dauerhaften Monotätigkeiten) die Top-3-Entscheidungskriterien bei der Jobwahl.
- Eine sehr hohe Teilzeitquote, die aufgrund des breiten Saisongeschäftes kaum zu vermeiden ist, wirkt sich grundsätzlich eher negativ auf die Mitarbeiterbindung aus.
- Die Personalaufstockung nach Corona speist sich vor allem aus Minijobs (64 Prozent) und einem hohen Anteil an ungelerten Beschäftigten (35 Prozent). Dieser Umstand reduziert ebenfalls die Mitarbeiterbindung und in Teilen auch die Servicequalität.
- Im Gastwelt-Sektor Hospitality liegt die Fluktuationsrate bei hohen 68,1 Prozent.
- Durch fehlendes Personal steigt die Belastung der Mitarbeitenden zwangsläufig an, was u.a. zu einem höheren Krankenstand, Überstunden sowie Demotivation und Burn-out führt.
- Laut einer Post-Corona-Befragung der Gewerkschaft NGG unter 4047 Beschäftigten in der Hospitality, antworten „nur“ 37 Prozent mit Ja auf die Frage, ob sie vorstellen könnten, noch lange im Gastgewerbe zu arbeiten. 34 Prozent sagten Nein, 29 Prozent wussten es nicht.⁵
- Die durchschnittliche Wochenarbeitszeit in Deutschland sinkt seit Jahren und damit gehen auch der Gastwelt bei gleichbleibenden Personalzahlen letztlich Arbeitsstunden verloren.⁶ Die Wunsch-arbeitszeit in Vollzeitbeschäftigung beträgt aktuell 32,8 Wochenstunden – man könnte auch sagen, dass die 4-Tage-Woche bereits in den Köpfen sehr vieler Arbeitnehmer angekommen ist.

„Demografie-Schock“ steht noch bevor

Das Fraunhofer IAO beziffert den demografie-bedingten Verlust an Mitarbeitenden für die Gastwelt bis zum Ende des Jahrzehnts auf 200 000 bis 610 000 Personen (je nach Zuwanderungsszenario). **Die gezielte Einwanderung von Fach- und Arbeitskräften, kann diese Lücke also lindern, ein Allheilmittel ist sie aber nicht.** Basierend auf dieser Prognose müssen flankierende Maßnahmen – politisch als auch branchenseitig – ergriffen werden, um bisher nicht genutztes Arbeitskräftepotential im Inland, z.B. die quantitativ große Gruppe der Teilzeitbeschäftigten, vor allem Frauen, oder die Gruppe der über 2,8 Millionen jungen Menschen ohne Berufsausbildung, stärker zu aktivieren.⁷

Fach- & Arbeitskräftemangel

Bis zum Jahr 2030 fehlen demografiebedingt zusätzlich bei hoher Zuwanderung:

200.000 Mitarbeitende

bei geringer Zuwanderung:

610.000 Mitarbeitende



33,5 % der Frauen & 22,8% aller Arbeitnehmenden arbeiten aus familiären Gründen in Teilzeit



Das Gastgeber-Netzwerk.

Lösungsmöglichkeiten: Mehr Resilienz durch flexible Arbeit (Next Work), höhere Automatisierung und konsequente Digitalisierung von Prozessen.

Drei Thesen zur Diskussion im Ausschuss

- 1) **Flexible Arbeit wird für die Gastwelt künftig der wichtigste Hebel**, um neue Mitarbeitende zu gewinnen und zu dauerhaft im Unternehmen zu halten. Dazu braucht es tiefgreifende Veränderungen in der betrieblichen Praxis und beim rechtlichen Rahmen.
- 2) **Die 4-Tage-Woche und Zweitjobs sind im Trend und könnten zu einem zentralen Hebel werden**, um neue Mitarbeitende zu gewinnen und dauerhaft im Unternehmen zu halten. Eine zweite Beschäftigung kann helfen, das Vollzeitpotenzial besser zu heben.
- 3) **Konsequente Digitalisierung und Automatisierung, Roboter und KI sind die zentralen Erfolgsfaktoren** im Kampf gegen den wachsenden Mitarbeitermangel. Die notwendigen Investitionen hierfür können (gerade kleine und mittlere) Betriebe derzeit nur sehr schwer aufbringen, da die Kapitaldecke durch Pandemie und Inflation erheblich geschmolzen ist.

Input für die politische Debatte

Vollzeitarbeit neu definieren & Mehrarbeit belohnen

- Bereits heute beträgt die durchschnittliche Wunsch-Wochenarbeitszeit in Deutschland 32,8 Stunden. Ein neues gesellschaftliches Verständnis von Vollzeitarbeit könnte daher notwendig sein. Unser Vorschlag: 36 Stunden.
- Mehr Flexibilität durch Vertrauensarbeitszeit und Halb-Jahresarbeitszeitkonten ermöglichen. Und: Das deutsche Arbeitszeitgesetz an die entsprechende EU-Richtlinie anpassen, das heißt 48 Stunden maximale Wochenarbeitszeit bei flexibler Stundenaufteilung.
- Extra-Arbeitsmeile honorieren: Keine Steuern auf Überstunden (bei Vollzeitbeschäftigung).

Hemmnisse für flexibles Arbeiten beseitigen, Vollzeitpotenziale heben

- Offensive für flächendeckenden Ausbau von Kinderbetreuungsmöglichkeiten und Verbesserungen bei der Pflege von Angehörigen, um die „Teilzeitfalle“, die vor allem viele Frauen betrifft, zu entschärfen.
- Private Kinderbetreuung steuerlich fördern und für Unternehmen als Corporate Benefit attraktiver machen, z.B. durch Verdreifachung des geldwerten Vorteils.
- Das Steuerklassensystem überarbeiten, um Beschäftigungsanreize vor allem für Frauen zu erhöhen (Steuerklasse III und V). Arbeitnehmende mit mehr als einem Job nicht länger steuerlich „benachteiligen“: Daher Steuerklasse VI abschaffen.

Ausbildung von bildungsfernen jungen Erwachsenen erleichtern

- Ausbau der Projekte zur Eingliederung von Jugendlichen und jungen Erwachsenen in den regulären Ausbildungsmarkt.
- Finanzielle Unterstützung für Betriebe, die gesellschaftlich wertvolle Eingliederungsarbeit leisten.



Das Gastgeber-Netzwerk.

Investitionen in Digitalisierung & Automatisierung fördern

- Einrichtung einer nationale Förderbank (analog zur österreichischen Hotel- und Tourismusbank) zur Unterstützung von dringend notwendigen Investitionen in Digitalisierung und Nachhaltigkeit. Fokus der Bundesförderung soll auf KMUs liegen und Länderprogramme ggf. direkt mit abgerufen werden können (One-Stop-Shop-Prinzip).

Quellen:

¹ <https://www.iao.fraunhofer.de/de/presse-und-medien/aktuelles/wirtschaftsfaktor-360-gastwelt.html>. Abgerufen am 01.06.2024.

² <https://www.iao.fraunhofer.de/de/presse-und-medien/aktuelles/von-new-work-zu-next-work.html>. Abgerufen am 02.06.2024. Die DZG beziffert den Mitarbeitermangel des gesamten Dienstleistungssektors aktuell auf 120 000 bis 150 000 Personen. Da in der Praxis offene Stellen traditionell seltener als in anderen Branchen gemeldet werden, sind die aufgeführten Zahlen deutlich höher als offizielle Daten, etwa der Bundesagentur für Arbeit (BA).

³ https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2024/01/PD24_001_13321.html. Abgerufen am 01.06.2024.

⁴ https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2022/08/PD22_330_13.html. Abgerufen am 02.06.2024.

⁵ https://www.ngg.net/fileadmin/Hauptverwaltung/Materialien/PDF/20221018_Auswertung-Beschaefigten-Umfrage-Gastgewerbe.pdf. Abgerufen am 02.06.2024.

⁶ <https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Arbeitsmarkt/Qualitaet-Arbeit/Dimension-3/woechentliche-arbeitszeitl.html#:~:text=34%2C7%20Stunden%20betrug%20die,aller%20Erwerbstaetigen%20in%20Deutschland%202022>. Abgerufen am 02.06.2024.

⁷ <https://www.handelsblatt.com/politik/deutschland/arbeitsmarkt-fast-29-millionen-junge-erwachsene-ohne-berufsabschluss/100029468.html.03.06.2024>.

Stand: 13.06.2024