

Das Gastgewerbe in Bremen – eine dynamische Branche mit schwierigen Arbeitsbedingungen



Einleitung

➔ Kaum eine andere Branche hat sich in den vergangenen Jahren im Land Bremen so dynamisch entwickelt wie das Gastgewerbe. Alleine seit 2007 ist die Beschäftigung hier um fast 50 Prozent angestiegen. Sowohl in Bremen als auch in Bremerhaven hat sich das Hotelangebot deutlich ausgeweitet und auch die Gastronomie ist stark gewachsen. In dieser Entwicklung spiegelt sich wider, dass Bremen und Bremerhaven immer beliebtere Reiseziele werden. Sie hängt aber auch mit der insgesamt verbesserten Lage auf dem Arbeitsmarkt zusammen, denn eine gute Einkommenssituation wirkt sich grundsätzlich positiv auf den inländischen Konsum und damit auch auf die Umsätze in der Gastronomie aus.

Trotz dieser Entwicklung stehen die Arbeitsbedingungen in dieser Branche stark in der Kritik. In vielen Negativ-Rankings landet das Gastgewerbe auf den hinteren Plätzen, meistens sogar auf dem letzten. Dies bezieht sich sowohl auf das niedrigste Durchschnittseinkommen als auch auf den Anteil

der Minijobs oder der Niedriglohnempfänger. Auch die hohen Auflösungsquoten bei den Ausbildungsstellen sind ein Indiz für die problematischen Arbeitsbedingungen und die vielfach mangelnde Ausbildungsqualität. Bereits seit längerer Zeit wird angesichts dieser Rahmenbedingungen im Gastgewerbe beklagt, dass es immer schwieriger wird, offene Stellen zu besetzen.

Im Rahmen dieser Branchenanalyse soll untersucht werden, welchen Stellenwert das Gastgewerbe für den Strukturwandel im Land Bremen einnimmt, in welchen Bereichen neue Beschäftigungsverhältnisse entstanden sind und welche Arbeitsbedingungen vorgefunden werden. Ziel der Politikberatung der Arbeitnehmerkammer und dieser Studie ist es, Maßnahmen zu identifizieren, die dazu beitragen, die Qualität der Arbeitsplätze zu verbessern und so dafür zu sorgen, dass hier in Zukunft nicht nur viele, sondern auch gute Arbeitsplätze geschaffen werden.

1 Das Gastgewerbe: Struktur und Entwicklungstrends

Das Gastgewerbe umfasst die Bereiche „Beherbergung“ und „Gastronomie“. Zum Beherbergungsgewerbe zählen dabei nicht nur Hotels, Ferienhäuser, Gasthöfe und Pensionen, sondern auch Jugendherbergen und Campingplätze. In den Bereich der Gastronomie fallen Restaurants und Gaststätten einschließlich Cafés und Imbissstuben, aber auch die Kneipen und der gesamte Catering-Bereich. Insgesamt arbeiten im deutschen Gastgewerbe gut eine Million sozialversicherungspflichtig Beschäftigte. Das sind 3,3 Prozent aller Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

1.1 Entwicklungstrends in der Gastronomie

Innerhalb der „Gastronomie“ ist die speisengeprägte Gastronomie, in der Restaurants, Gaststätten, Imbisse und Cafés zusammengefasst werden, das mit Abstand größte Segment. Hier sind in Deutschland 2016 527.000 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte tätig gewesen. Das ist mehr als die Hälfte aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im Gastgewerbe. Seit 2009 ist der Umsatz in der Gastronomie deutschlandweit von 40,1 Milliarden auf 50,1 Milliarden Euro und damit um 25 Prozent angestiegen.¹ Auch die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung in der Gastronomie ist deutschlandweit gewachsen: Zwischen 2011 und 2016 sind hier 116.000 zusätzliche Arbeitsplätze entstanden. Das entspricht einem Anstieg von fast 19 Prozent.²

Die Gastronomie hat in den vergangenen Jahren von einem veränderten Konsumverhalten profitiert, hinter dem auch gesellschaftliche Entwicklungen stehen. Die zunehmende Mobilität und die steigenden Anforderungen an die Flexibilität der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer hinsichtlich ihrer Arbeitszeiten führen dazu, dass das Essen außer Haus an Bedeutung gewinnt. Die Quickservice-Gastronomie mit ihren to-go-Angeboten profitiert von diesem Trend des beschleunigten Lebenswandels, in dem es immer seltener feste Mahlzeiten gibt und immer häufiger unterwegs und fast „nebenbei“ und zwischendurch gegessen wird. Aber auch die anderen Segmente der Gastronomie haben von dem

Trend, außer Haus zu essen, profitiert. In allen gastronomischen Bereichen sind die Ausgaben angestiegen (siehe *Abbildung 1*). Insgesamt haben die Verbraucher 2016 75,8 Milliarden Euro im Außer-Haus-Markt ausgegeben. Das waren 13,6 Prozent mehr als 2011.

Die Gastronomie ist ausgesprochen kleinteilig strukturiert: Fast 91 Prozent der Unternehmen erwirtschaften einen Jahresumsatz von weniger als 500.000 Euro. Umgekehrt werden nur sieben Prozent des Gesamtumsatzes in der Gastronomie von Betrieben erzielt, die einen Jahresumsatz von mehr als 100 Millionen Euro erwirtschaften. Zum Vergleich: Über alle Branchen hinweg werden 56 Prozent des Gesamtumsatzes von Betrieben in dieser Größenordnung erzielt.

Die Entwicklungen der vergangenen Jahre deuten allerdings darauf hin, dass sich in der Gastronomie vermehrt größere Betriebsstrukturen etablieren, denn trotz des Beschäftigungszuwachses ist die Zahl der Gastronomiebetriebe in Deutschland zurückgegangen: seit 2009 von 186.700 auf 176.239 – und damit um 5,6 Prozent.

Wachstumsmarkt Systemgastronomie

Vor allem in der speisengeprägten Gastronomie gewinnt die Systemgastronomie zunehmend an Bedeutung. Hier wird inzwischen fast ein Drittel des gesamten Umsatzes in der Gastronomie erwirtschaftet. Sie ist dadurch gekennzeichnet, dass sie ein standardisiertes Bewirtungskonzept aufweist, das multiplizierbar ist und zentral gesteuert wird. Von hier aus werden die einzuhaltenden Vorgaben erstellt und in einem Handbuch festgehalten, die dann in den einzelnen Filialen umzusetzen sind. Dies bezieht sich auf die Arbeitsabläufe, das Kassensystem, die Preise, Bestellungen oder Personal- und Einsatzplanungen. Aber auch die Rezepte sind standardisiert. Klar vorgegeben sind auch die Anforderungen an den Standort und die mögliche Zielgruppe. Vorreiter der Systemgastronomie waren Wienerwald und Mövenpick, die bereits in den 1950er- und 1960er- Jahren ihre ersten Restaurants eröffnet haben. Auch die Unternehmen Nordsee und Kochlöffel gehören zu den Pionieren dieser Branche, die inzwischen ausgesprochen breit aufgestellt ist und immer weiter wächst.

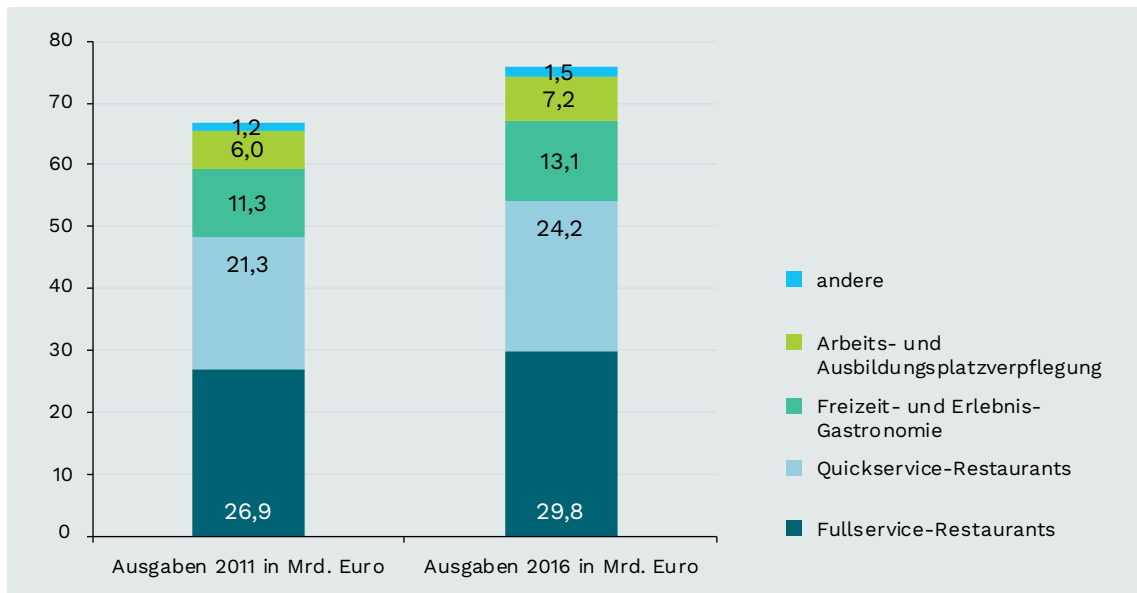
¹ Vgl. Statista (2016a); Statistisches Bundesamt.

² Bezogen auf den Zeitraum von September 2011 bis Juni 2016. Vgl. Statista (2016a); Statistik der Bundesagentur für Arbeit.

Abbildung 1:

Entwicklungen im Außer-Haus-Markt

Ausgaben in Deutschland (2011 und 2016)



Quelle: DEHOGA Bundesverband

Zwischen 2009 und 2016 ist der Umsatz der TOP-100-Unternehmen aus der Systemgastronomie von 10,4 Milliarden Euro auf knapp 13 Milliarden Euro (und damit um 25 Prozent) gestiegen. Der Umsatzzuwachs in der Gastronomie insgesamt lag im selben Zeitraum bei „nur“ zehn Prozent. 2016 waren in der gesamten Systemgastronomie fast 200.000 Beschäftigte tätig.³ Der Quickservice-Bereich stellt das größte Segment in diesem Bereich dar. Hier werden 55 Prozent des Umsatzes erzielt. Das mit Abstand größte Unternehmen in Deutschland ist die McDonald's Deutschland Inc. Das Unternehmen hat 2016 einen Jahresumsatz von 3,135 Milliarden Euro erzielt. Mit deutlichem Abstand auf Platz zwei liegt die Burger King Deutschland GmbH, die im selben Jahr einen Umsatz von 900 Millionen Euro erwirtschaften konnte (siehe Abbildung 2).

Nach dem Quickservice-Bereich bilden die Verkehrsbetriebe das zweitgrößte Segment in der Systemgastronomie. In diesem Bereich werden gut 23 Prozent des Branchenumsatzes erwirtschaftet. Hierzu zählt beispielsweise Tank & Rast. Auch Fullservice-Betriebe wie L'Osteria oder Schweinske sind

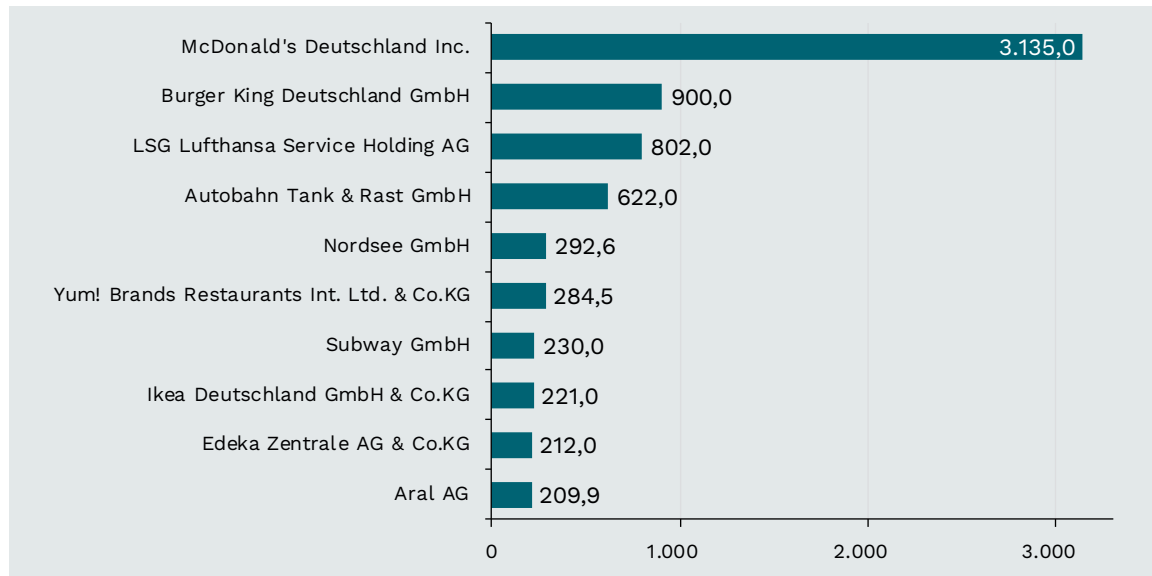
in der Systemgastronomie präsent. Dieser Bereich ist zwischen 2015 und 2016 am stärksten gewachsen. Freizeitbetriebe (Cinimaxx oder Europa Park) oder der Handel (Ikea und Le Buffet) arbeiten ebenfalls nach diesem Konzept, haben aber einen deutlich geringeren Umsatzanteil.

Weit verbreitet ist in der Systemgastronomie auch das Franchisesystem. Hier werden die Filialen von rechtlich und finanziell selbstständigen Unternehmen geleitet, die aber vertraglich an die Vorgaben der Zentralen gebunden sind. Für die Nutzung des Geschäftskonzepts müssen hohe Gebühren an den Franchisegeber gezahlt werden, die mehr als zehn Prozent des Jahresumsatzes betragen können (siehe Kasten). Durch das Franchiseprinzip wird die Produktionskette quasi um ein Glied erweitert, das zusätzlich Kosten verursacht. Dies wirkt sich nicht selten auf die Bezahlung und die Arbeitsbedingungen aus (siehe Kasten in Abschnitt 1.2). Vor allem Subway ist diesbezüglich in den Medien schon scharf kritisiert worden, aber auch Burger King und Bremer McDonald's-Filialen haben wegen problematischer Arbeitsbedingungen Aufsehen erregt.

3 Vgl. DEHOGA Bundesverband (2017a).

Abbildung 2:**Die zehn größten Unternehmen der Systemgastronomie in Deutschland**

Umsatz 2016 in Millionen Euro



Quelle: DEHOGA: Systemgastronomie in Deutschland 2017

Was ist Franchising?

Nicht nur in der Systemgastronomie, sondern auch in der Hotellerie sind Franchise-Geschäftsmodelle weitverbreitet. Der Definition des Deutschen Franchiseverbands zufolge handelt es sich hierbei um ein auf Partnerschaft basierendes Vertriebssystem mit dem Ziel der Verkaufsförderung. Dabei räumt ein Unternehmen, das als sogenannter Franchisegeber auftritt, seinen Partnern (den Franchisenehmern) das Recht ein, mit seinen Produkten oder Dienstleistungen unter seinem Namen ein Geschäft zu betreiben.⁴ Der Franchisegeber stellt also die Nutzung eines Geschäftskonzeptes gegen Entgelt zur Verfügung. Das Gesamtkonzept wird dabei vom Franchisegeber erstellt und weitergegeben, der Franchisenehmer agiert aber rechtlich selbstständig und finanziell eigenverantwortlich. Durch dieses Modell hat der Franchisegeber die Möglichkeit, eine erfolgreiche Geschäftsidee mehreren Partnern zur Verfügung zu stellen und so den Geschäftstyp zu multiplizieren und damit auch bekannter zu machen.

Er kann seine eigenen Fixkosten reduzieren und ohne eigenes finanzielles Risiko schnell expandieren. Der Franchisenehmer hat den Vorteil, eine Geschäftsidee umsetzen zu können, die bereits detailliert ausgearbeitet ist und getestet wurde. Bei Werbeaktionen oder Einkäufen profitiert er von Größenvorteilen und kann von effizienten und bereits erprobten Arbeitsabläufen Gebrauch machen. Bevor er dies tun kann, wird er in der Regel ausführlich geschult, damit er den Ansprüchen des Franchisegebers gerecht werden kann. Dieser prüft die Umsetzung seiner Geschäftsidee und kann dem Franchisenehmer auch Anweisungen erteilen. Auf den ersten Blick scheint dieses Modell also eine Win-win-Situation für beide Partner zu sein. Für den Franchisenehmer ist es aber durchaus mit Risiken verbunden.

So verursachen die detaillierten Vorgaben des Franchisegebers für das Marketing oder das Inventar häufig hohe Kosten, die von dem Franchisenehmer getragen werden müssen und dazu führen können, dass sich dieser bei Geschäftsübernahme hoch verschuldet. Die Eröffnung eines

4 Vgl. Deutscher Franchiseverband (o.D.).

KfC-Restaurants erfordert beispielsweise Investitionen in Höhe von 850.000 Euro. Zusätzlich sind Einstiegsgebühren zu leisten, die bei Vapiano oder McDonald's beispielsweise im mittleren fünfstelligen Bereich liegen. Der Franchisenehmer hat kaum Einfluss auf seine eigene Geschäftsplanung und übernimmt die Haftung für fremde Produkte und Dienstleistungen. Stimmen die vom Franchisegeber angefertigten Prognosen zur Geschäftsentwicklung des vom Franchisenehmer übernommenen Standortes nicht mit der tatsächlichen Entwicklung überein, geraten diese schnell finanziell unter Druck. Da dennoch neben den Fixkosten für Miete, Personal und Ähnlichem zusätzlich laufende Franchise- und Werbegebühren gezahlt werden müssen, die beispielsweise bei Subway zusammengenommen mehr als zwölf Prozent des Nettoumsatzes betragen, droht hier schnell die Insolvenz.

Dieser hohe Kostendruck wird oft an die Beschäftigten weitergegeben: Niedrige Löhne, befristete Verträge und hohe Arbeitsbelastungen sind die Folge. Vor allem dann, wenn Markengeber oder Ketten auf Franchise umstellen und ihre Betriebe nicht mehr selber führen, geht dies oft mit einer Verschlechterung der Arbeitsbedingungen einher (vgl. hierzu auch *Kasten in Abschnitt 1.2*). Denn auch, wenn der Franchisegeber in vielen Bereichen strenge Vorgaben macht: In der Personalpolitik hat der Franchisenehmer noch seine „unternehmerische Freiheit“. Nach Schätzungen der Gewerkschaft Nahrung, Genuss und Gaststätten werden durch die Einführung des Franchisesystems fünf bis zehn Prozent der Lohnkosten eingespart. Auch wenn einige Franchisegeber empfehlen, den Tarifvertrag anzuwenden, wie es beispielsweise Nordsee tut, halten sich in der Realität später nur wenige daran.

„Alle McDonald's-Betriebe sind zum Beispiel an den Tarifvertrag des Bundesverbands für Systemgastronomie gebunden. Das ist bei McDonald's auch Voraussetzung, wenn man einen Franchisebetrieb übernimmt, das ist in dem Übernahmevertrag mit verankert. Dennoch wird das in der Realität nicht immer umgesetzt. Bei Burger King, Subway und bei Dominos Pizza ist dies nicht im Übernahmevertrag festgehalten. Da haben wir per se schlechtere Rahmenbedingungen.“

Gewerkschaftssekretärin NGG

Problematisch sind auch die Auswirkungen auf die Mitbestimmung. Für die ausgegliederten Unternehmensteile ist der Gesamtbetriebsrat nicht zuständig. Die betrieblichen Vereinbarungen sind für die hier tätigen Beschäftigten nicht mehr gültig.⁵

Das Franchiseprinzip findet aber nicht nur in der Gastronomie Anwendung. Auch die französische Hotelgruppe Accor, die Autovermietung Hertz, Apollo-Optik oder der Body Shop arbeiten nach diesem System. Nach Angaben des Deutschen Franchiseverbands wurden 2016 104 Milliarden Euro in der Franchisewirtschaft umgesetzt. Das waren 4,8 Prozent mehr als 2015. 39 Prozent dieses Umsatzes wurden in der Dienstleistungsbranche erwirtschaftet, 30 Prozent im Handel und 22 Prozent in den Bereichen Gastronomie, Touristik und Freizeit. Insgesamt gibt es 950 Franchisesysteme in Deutschland und knapp 120.000 Franchisenehmer, die 160.000 Betriebe bewirtschaften. 410.000 sozialversicherungspflichtige Voll- und Teilzeitbeschäftigte sind hier tätig, außerdem fast 290.000 Minijobberinnen und Minijobber. Franchiseunternehmen sind in der Regel Kleinbetriebe: Im Durchschnitt arbeiten 2,6 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte und 1,8 geringfügig Beschäftigte in jedem Franchisebetrieb.

„Eine Gastronomie aufmachen heißt, sich Arbeit kaufen. Die Lehrer in der Schule sagen immer: Macht nie ein Restaurant auf, mit ner Pommes-Bude könnt ihr mehr Geld verdienen.“
Chef de Rang in einem Bremer Restaurant

Obwohl die Gastronomie in den vergangenen Jahren Beschäftigungs- und Umsatzzuwächse für sich verbuchen konnte, ist der Konkurrenzdruck in dieser Branche ausgesprochen hoch. An einigen Stellen sprießen neue Restaurants und Gaststätten wie Pilze aus dem Boden, an anderen schließen solche, die augenscheinlich gut ausgelastet waren, quasi „über Nacht“. In kaum einer anderen Branche lässt sich eine so starke Fluktuation und Dynamik beobachten wie hier. Dies hat unterschiedliche Ursachen.

⁵ Vgl. DGB einblick (2015).

Ein wichtiger Aspekt ist der immense Kostendruck. In der Gastronomie ist der Personalkostenanteil vergleichsweise hoch, weil die Branche sehr arbeitsintensiv ist. Der Anteil der Arbeitnehmerentgelte am Umsatz beträgt 33,7 Prozent und liegt deutlich über dem Durchschnitt der Gesamtwirtschaft von 28,6 Prozent. 69,1 Prozent der Bruttowertschöpfung im Gastgewerbe sind Löhne und Gehälter (Gesamtwirtschaft 56,4 Prozent).⁶ Die Arbeitskosten spielen für den Unternehmenserfolg daher eine zentrale Rolle. Diese Konstellation führt dazu, dass der Druck in der Branche insgesamt hoch ist – insbesondere dann, wenn immer mehr Mitbewerber auf den Markt drängen.

Ein weiterer Grund für die hohe Fluktuation und den starken Konkurrenzdruck der hier herrscht, ist aber auch die Tatsache, dass die bürokratischen Hürden bei der Eröffnung eines Gastronomiebetriebs relativ niedrig sind. Hierzu muss man weder eine entsprechende Ausbildung aufweisen noch eine vergleichbare spezifische Qualifikation. Dies trägt dazu bei, dass der Schritt, einen Gastronomiebetrieb zu eröffnen, auch tendenziell öfter gewagt wird, ohne sich über die Kostenstrukturen, die in der Branche herrschen, Gedanken zu machen. Auch dies wirkt sich auf den stetigen Wandel aus, der in der Gastronomie zu beobachten ist. In einigen Interviews wurde berichtet, dass in den Restaurants auch auf Produkte mit geringer Qualität zurückgegriffen wurde, um Kosten zu sparen.

Ich habe mir ein deutsches Restaurant immer anders vorgestellt. Top-Qualität und so. Ich komme aus Thailand und wollte etwas lernen. Aber die Qualität der Speisen war sehr, sehr schlecht. Alles so billig gekauft, ein bisschen aufgefrischt und dann teuer verkauft. Das ist nur ein etwas besserer Imbiss. Ich würde da nicht essen.

Küchenhilfe in einer Tapas-Bar⁷

Auch in der gehobenen Küche wird dem Kostendruck begegnet, in dem verstärkt auf Convenience-Produkte übergegangen wird. Mittlerweile hat sich ein ganzer Industriezweig entwickelt, der quasi „Fast Food“ für Restaurants produziert.

„Was ist das am meisten benutzte Arbeitsmittel in unserem Restaurant? Kochlöffel, Kelle und Schere. Wenn sie da ne Suppe essen, dann kommt die heiß aus einem Plastikbeutel. Das ist die einzige Möglichkeit, einigermaßen zu überleben.“

Kellner in einem Bremer Restaurant

Der hohe Kostendruck in der Gastronomie hat aber noch andere strukturelle Gründe: Das Essen und das Essengehen haben in Deutschland nicht den gleichen hohen Stellenwert wie in anderen Ländern, beispielsweise in Italien oder Frankreich. Die Bereitschaft, hierfür viel Geld auszugeben, ist dementsprechend geringer.

„In Frankreich kriegen sie keinen Hauptgang unter 20 Euro. Wir in Deutschland geben europaweit im Verhältnis zu unserem Einkommen das wenigste für Ernährung aus. Dann hat man Gastronomen, die stehen finanziell wahnsinnig unter Druck. Sparen, sparen, sparen ...“

Kellner in einem Bremer Restaurant

In der Gastronomie begegnen sich gegenwärtig also zwei gegenläufige Trends: Die Nachfrage nach Außer-Haus-Angeboten steigt zwar, der Markt wird aber enger und wird verstärkt von größeren Anbietern, insbesondere aus der Systemgastronomie geprägt. Für individuelle, kleinere Restaurants ist es daher schwer, sich auf dem Markt zu halten: Sie profitieren weder von den Skalenerträgen größerer Betriebsstrukturen, müssen aber qualitativ mithalten und sind dennoch preislich an bestimmte Grenzen gebunden. Das erfolgreiche Betreiben einer Gastronomie kann so durchaus zum Drahtseilakt werden.

⁶ Vgl. Institut der deutschen Wirtschaft Köln Consult GmbH (2017), S. 3.

⁷ Mit unseren Zitaten geben wir keine Einzelmeinungen wieder, sondern Beispiele, die uns im Rahmen der Interviews mit den Beschäftigten so oder ähnlich öfter begegnet sind.

1.2 Entwicklungstrends im Beherbergungsgewerbe

Das Beherbergungsgewerbe umfasst Hotels, Gasthöfe und Pensionen, Ferienunterkünfte, Campingplätze und sonstige Beherbergungsstätten. Der Bereich „Hotels, Gasthöfe und Pensionen“ ist aber der mit Abstand personalintensivste. Hier sind 268.000 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte tätig. Das sind 90 Prozent der Beschäftigten im gesamten Beherbergungsgewerbe und mehr als ein Viertel aller Beschäftigten im Gastgewerbe. Wie auch in der Gastronomie ist der Umsatz im deutschen Beherbergungsgewerbe seit 2009 kontinuierlich angestiegen – und zwar von 22,7 Milliarden Euro auf 29 Milliarden Euro im Jahr 2016. Das entspricht einem Zuwachs von fast 28 Prozent.⁸ Auch die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung hat im Zuge dieser Entwicklung zugelegt. Sie ist in Deutschland von 249.209 im Juli 2008 auf 298.468 im Juni 2016 und damit um knapp 20 Prozent angestiegen.

Trotz des deutlichen Umsatzzuwachses ist die Zahl der steuerpflichtigen Unternehmen in den vergangenen Jahren rückläufig gewesen. Dies betraf vor allem Gasthöfe und Pensionen, aber auch Hotels und Hotel garni⁹. Im Jahr 2007 wurden noch 52.168 geöffnete Betriebe gezählt, 2016 waren es mit 50.728 fast 1.440 (oder 2,8 Prozent) weniger. Wie in der Gastronomie macht sich auch hier der Trend zu größeren Betriebsstrukturen bemerkbar. Dennoch ist dieser Wirtschaftsbereich weiterhin kleinteilig strukturiert: Die Hälfte der Betriebe hat weniger als sechs Beschäftigte.

Die steigenden Umsätze im Hotelgewerbe sind darauf zurückzuführen, dass Deutschland als Reise-land immer beliebter wird. Sie sind aber auch eine Folge des boomenden Städtetourismus. Auch die Zuwächse im Geschäftsreiseverkehr haben ihren Anteil an diesem Trend. Dem DEHOGA zufolge spielt zudem das im internationalen Vergleich gute

Preis-Leistungs-Verhältnis in der deutschen Hotellerie hier eine wichtige Rolle. Seit 2007 sind die Übernachtungszahlen in Deutschland um fast 25 Prozent gewachsen. Während im Jahr 2007 noch 361,8 Millionen Gästeübernachtungen in Deutschland gezählt wurden, waren es 2016 447,3 Millionen und damit 85,5 Millionen mehr. Gleichzeitig hat auch die Zahl der Betten zugenommen. Sie ist zwischen 2007 und 2016 von 1,644 Millionen auf 1.747 Millionen gewachsen (+ 6 Prozent).¹⁰ Die meisten Übernachtungsmöglichkeiten gibt es in Bayern, gefolgt von Baden-Württemberg und Berlin. Die Auslastung der Hotelbetten schwankt zwischen den einzelnen Bundesländern allerdings erheblich. Besonders hoch ist sie in Berlin und Hamburg mit rund 60 Prozent. Bremen erreicht mit 44,6 Prozent Platz drei im Bundesländervergleich. Das Flächenland mit der höchsten Bettenauslastung ist Baden-Württemberg. Hier waren 2016 im Durchschnitt 39,2 Prozent der angebotenen Hotelbetten belegt. Schlusslichter sind Sachsen-Anhalt (31,7 Prozent) und Rheinland-Pfalz (29,4 Prozent).

Trotz der insgesamt positiven Entwicklung des Hotelgewerbes weist der Branchenverband DEHOGA auf die angespannte Ertragsituation hin. Aus seiner Sicht ist der Hotelmarkt in Deutschland von hohem Kostendruck und einem starken Verdrängungswettbewerb geprägt.¹¹ Dieser hängt unter anderem damit zusammen, dass immer größere Hotelketten auf den Markt drängen und die Kundenansprüche gestiegen sind. Auch die Digitalisierung erhöht den Druck in der Branche und trägt dazu bei, dass sich die Hotelbetriebe neu aufstellen.

Dabei haben vor allem die Buchungsportale im Internet die Branche aufgemischt. Aktuelle Untersuchungen zufolge werden in Deutschland mittlerweile mehr als 25 Prozent aller Hotelbuchungen über Onlineportale vorgenommen.¹² Manche Stadthotels erhalten inzwischen bis zu 70 Prozent der Buchungen über Internetportale. Teilweise müssen dafür Provisionen gezahlt werden, die 20 Prozent des Übernachtungspreises betragen.¹³ Diese Ausgaben treiben die Betriebskosten erheblich in die Höhe. Dennoch kann es sich ein Hotel praktisch

⁸ Vgl. Statista-Dossier Beherbergungsgewerbe; Statistisches Bundesamt; DEHOGA.

⁹ Hotel garni sind Hotelbetriebe, die über keinen klassischen Restaurantbetrieb verfügen, sondern nur Frühstück, Getränke und höchstens kleine Speisen anbieten.

¹⁰ Vgl. Statista (2017).

¹¹ Vgl. DEHOGA Bundesverband (2017b).

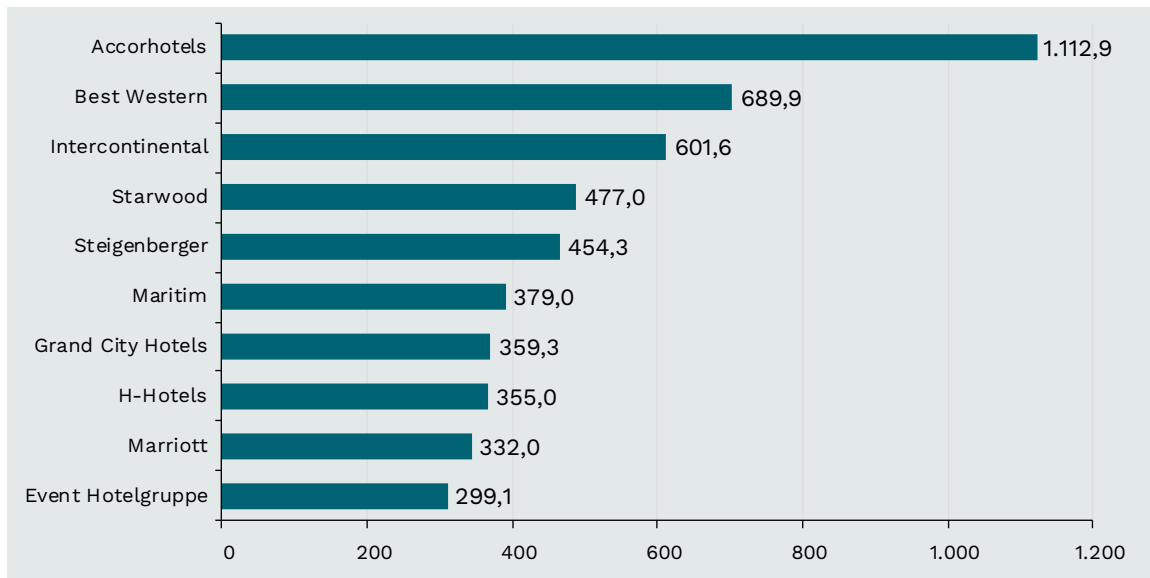
¹² Vgl. Destinet.de (2017).

¹³ Vgl. Goebel/Kiani-Kreß/Tödtmann (2016).

kaum mehr leisten, nicht auf den Buchungsportalen präsent zu sein. Während großen Hotelketten hier oft bessere Konditionen geboten werden, sind die hiermit verbundenen Kosten für kleinere Hotels nur schwer zu kompensieren. Diese Entwicklungen forcieren dementsprechend den ohnehin schon zu beobachtenden Verdrängungswettbewerb. Auch Plattformen wie Airbnb wirken sich auf die Hotelbranche aus und verschärfen den Wettbewerb. Die Bedeutung dieses Angebots überschneidet sich zwischen den verschiedenen Städten aber erheblich. Schätzungen zufolge soll die Branche hierdurch etwa zehn Prozent der Übernachtungsgäste verlieren.¹⁴ In Städten wie Berlin liegt der Airbnb-Anteil an der Zahl der Gästebetten bei fast 25 Prozent, in München bei 20 Prozent, in Köln und Hamburg bei 16 beziehungsweise 15 Prozent.¹⁵ In Bremen spielt das Airbnb-Angebot eine deutlich kleinere Rolle. Die Bremer Touristik-Zentrale schätzt, dass über die Internet-Plattform in Bremen-Stadt knapp 50.000 von insgesamt zwei Millionen Übernachtungen generiert wurden. Das sind etwa 2,5 Prozent.¹⁶

Vor allem große Hotelketten investieren Milliarden, um weiter zu wachsen, ihre Gewinnmargen zu erhöhen und Marktanteile zurückzugewinnen, die sie durch die steigende Bedeutung von Airbnb und Booking.com verloren haben. Auch Geschäftsübernahmen und Zusammenschlüsse stehen dabei auf der Tagesordnung. Die Größe der Hotels soll dazu beitragen, Kosten zu sparen. Ketten können ihren Vertrieb und ihre Werbung unter dem Konzerndach bündeln und verfügen über eine deutlich größere Marktmacht. So hat beispielsweise die US-Kette Marriott durch die im Herbst 2016 erfolgte Übernahme des Konkurrenten Starwood seine Zimmerkapazität von fast 750.000 auf mehr als 1,1 Millionen erhöht. Durch diesen Schritt wurde die bislang größte Hotelgruppe Hilton Worldwide auf Platz zwei verdrängt. Sie verfügt über knapp 800.000 Hotelzimmer. In Deutschland dominieren die Accorhotels den Markt. Sie haben 2015 einen Nettoumsatz von 1,11 Milliarden Euro erzielt. Platz zwei erreichen die Best Western Hotels (siehe Abbildung 3).

Abbildung 3:
Die umsatzstärksten Hotelgruppen in Deutschland 2015
Nettoumsatz in Millionen Euro



Quelle: Statista-Dossier: Beherbergungsgewerbe in Deutschland 2016

¹⁴ Vgl. Hegenauer (2015).

¹⁵ Vgl. Statista (2016b).

¹⁶ Vgl. Thalmann (2017).

Wie in der Gastronomie greifen auch im Hotelgewerbe Franchisemodelle immer weiter um sich. Diese werden vor allem für einfache, standardisierte Konzepte genutzt, sind aber auch im höherpreisigen Segment anzutreffen. So operieren nicht nur die Accor- und Best-Western-Hotels nach diesem Konzept, sondern beispielsweise auch die Häuser der Radisson-Blu-Gruppe. Die Umstellung auf das Franchisekonzept kann für die Beschäftigten zu einer Verschlechterung der Arbeitsbedingungen führen (siehe Kasten).

Aber auch die Budget- und Economy-Hotellerie wächst. Hier wird mit Flexibilität, Funktionalität und einem günstigen Preis-Leistungs-Verhältnis geworben. Viele dieser Hotels zeichnen sich durch

ihre zentrale Lage aus und versuchen mit modernem Design zu punkten. Sie bieten in der Regel aber auch nur einen begrenzten Service und verfügen über weniger Personal. Weil hier nicht nur geringere Kosten für die Löhne anfallen, sondern auch für die Unterhaltung, Wartung und Modernisierung der Häuser, sind diese Hotelkonzepte für Investoren äußerst attraktiv. Marktführer in diesem Segment sind die Ketten Accor-Ibis, Motel One und B&B-Hotels. Da die Budget-Hotellerie in Deutschland im internationalen Vergleich noch unterrepräsentiert ist, werden hier noch Wachstumspotenziale gesehen. Dieser Prozess wird vor allem in den Großstädten zulasten kleinerer privat geführter Häuser und Mittelklassehotels gehen.

Franchising im Hotelgewerbe und die Folgen für Beschäftigte: Ein Hotelfachmann berichtet

Seit unser Hotel zu einer Franchisegruppe gehört, hat sich die Situation bei uns sehr verschärft. Das war ein Bruch. Und da hat auch die Stimmung unter den Mitarbeitern sehr gelitten. Früher hatten wir viele Trainings, aber mittlerweile gibt es überhaupt keine mehr. Wir haben jetzt weniger Mitarbeiter, ich bin mit meinen 43 Jahren inzwischen ein Opa. Ich bin einer der Ältesten. Sie haben seit dem Wechsel auch viele entlassen. Jetzt sind schon neun Leute gegangen oder gegangen worden. Mich haben sie auch versucht rauszubekommen und setzen mich unter Druck. Zum Beispiel, indem ich neun Tage durcharbeiten muss, in Nachtschicht. Manchmal mehr. Langfristig werde ich da auch nicht bleiben. Ich habe keine Lust mehr, im Hotel zu arbeiten. Vielen geht das genauso. Früher war das ganz anders. Da hatten wir immer sechs Personen an der Rezeption. Wenn plötzlich Reisegruppen kommen mit 50 Leuten, dann brauchst du die auch. Inzwischen passiert es auch total oft, dass viele Gäste kommen, obwohl sie nichts reserviert haben. Und wir sind jetzt nur noch zwei Personen an der Rezeption und eine im Office und wissen gar nicht, wie wir den Ansturm bewältigen sollen. Wir müssen ja auch die Zimmer machen, weil die Zimmermädchen nicht mehr da sind. Wenn wir viele Reservierungen haben, sind auch viele Mitarbeiter da, aber wenn nicht, dann eben nicht. Und das ist ganz oft passiert. Seit Beginn dieses Jahres wurde der Druck auf vielerlei Ebenen erhöht. Es gab plötzlich viele Schichten hintereinander.

Da gab es verschiedene Dinge, an denen ich gemerkt habe, dass ich unglaublich unter Druck bin. Die haben mich spüren lassen, dass sie mit meiner Arbeitsleistung nicht mehr zufrieden sind. Ich war im Gastkontakt immer super und hatte auch immer gute Zeugnisse bekommen, aber ich glaube, das hat Methode gehabt, auch bei anderen Mitarbeitern, und zwar bei denen, die relativ teuer sind, weil ich ja nach Tarif bezahlt wurde und einen alten Vertrag hatte und dazu noch eine Ausbildung. Vorher war ich Türsteher in der Halle und Portier und auch im Bankettbereich, das waren meine Stärken. Und plötzlich werde ich immer in der Rezeption eingesetzt, obwohl ich das gar nicht will und für die Nachtschicht. Ich konnte nicht Nein sagen und da haben sie dann versucht, bei mir nach Fehlern zu suchen, zum Beispiel wegen meiner Sprache. Ich wollte aber wieder zurück in den Bankett-Bereich, weil das ja meine Stärke ist. Das Ausrichten von Partys, Hochzeiten, Geburtstagen und so weiter. 2015 bin ich Mitarbeiter des Jahres geworden! Sie haben mich extra da eingesetzt, wo sie wussten, dass es für mich schwieriger ist. Inzwischen haben wir fast nur noch Leute mit neuen Verträgen, weil alle anderen weg sind. Auf Abteilungsleitererebene sind noch einige geblieben. Anfang April ist mein Chef zu mir gekommen, einfach so, und hat gesagt, wir wollen dich nicht mehr. Weil es an der Rezeption wegen der Sprache nicht so gut läuft und solche Sachen. Ich habe dann gesagt, ich will das nicht! Ich will wieder dort arbeiten, wo ich vorher war. Und dann hat mein Chef gesagt: Da haben wir keinen Platz mehr. Natürlich ist der Platz noch frei, aber die wollen mich nicht.

2 Das Gastgewerbe im Land Bremen

Auf den ersten Blick scheint das Gastgewerbe im Land Bremen eine relativ kleine Branche zu sein: Hier sind 9.744 Menschen sozialversicherungspflichtig beschäftigt, davon 8.075 in Bremen-Stadt und 1.669 in Bremerhaven. Das sind drei beziehungsweise 3,2 Prozent aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten.

Da aber gerade im Gastgewerbe atypische Beschäftigungsformen wie Minijobs weitverbreitet sind und auch der Anteil der Selbstständigen hoch ist, liegt die Zahl der insgesamt in dieser Branche beschäftigten Menschen deutlich darüber. So sind neben diesen fast 9.800 sozialversicherungspflichtig Beschäftigten noch fast 10.300 geringfügig Beschäftigte im Gastgewerbe tätig, davon 8.515 in Bremen-Stadt und 1.776 in Bremerhaven. Außerdem müssen zusätzlich die Selbstständigen und mithelfenden Familienangehörigen berücksichtigt werden. Entsprechenden Auswertungen des Statistischen Bundesamtes zufolge, schlagen diese im Bundesdurchschnitt jeweils mit elf beziehungsweise drei Prozent der Erwerbstätigen im Gastgewerbe zu Buche. Dementsprechend wären im Land Bremen 2.562 Selbstständige und 699 mithelfende Familienangehörige ebenfalls dem Gastgewerbe im Land Bremen zuzuordnen (*siehe Abbildung 4*).¹⁹

Neben diesen großen Entwicklungstendenzen eröffnen sich aber auch in anderen Bereichen neue Märkte. So gründen beispielsweise große Ketten wie Accor, Best Western oder Steigenberger Ableger, die sich die Generation der 20- bis 30-jährigen als Zielgruppe vorgenommen haben. Hotels mit Namen wie Jaz (Steigenberger), Jo & Joe (Accor) oder Moxy (Marriott) wollen weniger mit großen Zimmern, sondern vielmehr mit nützlichen und originellen Details punkten. So verfügen sie beispielsweise über viele Aufladestationen für Smartphones oder Tablets, große Stereoanlagen oder bunte Badewannen und bieten durch große Bars oder speziell designte Aufenthaltsräume besondere Orte der Kommunikation und des Austausches an. Die Zimmerpreise dieser Häuser sind höher als andere vergleichbare Angebote, der Personalbedarf aber geringer, weil viele Aufgaben, wie beispielsweise das Einchecken mit einem hohen Maß an digitaler Unterstützung erfolgt. Dieses Geschäftsmodell, dem auch besonders große Wachstumspotenziale nachgesagt werden, ist deshalb auch für Investoren besonders interessant.¹⁷

Für das Hotelgewerbe eröffnen sich aber auch andere kleinere Nischenbereiche. So ist zunehmend der Trend zu beobachten, dass die Nachfrage nach individualisierten Angeboten steigt. In diesem Zusammenhang spielen die Themen Barrierefreiheit, Gesundheit, Nachhaltigkeit und Wellness eine immer größere Rolle. Viele Hotels reagieren auf diesen Trend mit neuen Konzepten. In diesen Feldern sind die Kunden in der Regel eher bereit, mehr zu zahlen. Hier eröffnen sich dementsprechend ebenfalls Zukunftsperspektiven.¹⁸

¹⁹ Eigene Berechnung auf der Basis der Daten der Bundesagentur für Arbeit und des Statistischen Bundesamtes.

¹⁷ Vgl. Kiani-Kreß (2017).

¹⁸ Vgl. Maack, Klaus et al. (2013), S. 30.

Was sind Erwerbstätige?

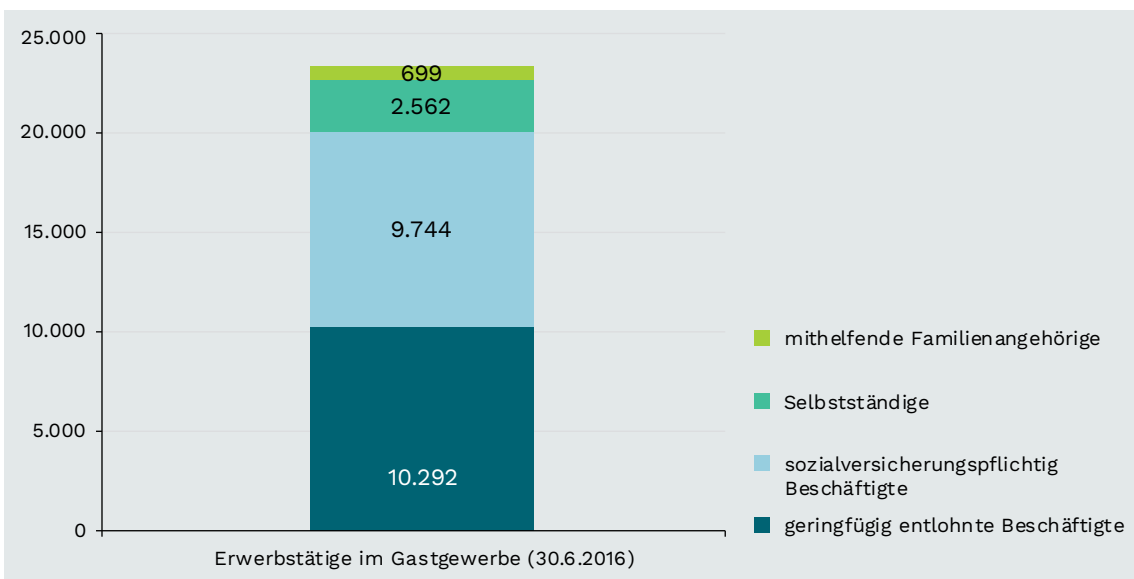
Erwerbstätige sind Personen im Alter von 15 Jahren oder älter, die einer oder mehreren, auf wirtschaftlichen Erwerb gerichteten Tätigkeiten nachgehen, unabhängig von der Dauer der tatsächlich geleisteten oder vertragsmäßig zu leistenden wöchentlichen Arbeitszeit (mindestens eine Stunde). Für die Zuordnung ist es unerheblich, ob aus dieser Tätigkeit der überwiegende Lebensunterhalt bestritten wird oder nicht. Personen,

die mehreren Erwerbstätigkeiten gleichzeitig nachgehen, werden nur einmal mit ihrer Haupterwerbstätigkeit erfasst (Personenkonzept). Zu den Erwerbstätigen zählen neben den sozialversicherungspflichtig und geringfügig entlohnten Beschäftigten Beamte, Selbstständige (einschließlich Mithelfende) sowie Beschäftigte in Arbeitsgelegenheiten. Nicht zu den Erwerbstätigen zählen Personen, die ehrenamtliche Tätigkeiten ausüben.

Abbildung 4:

Erwerbstätige im Gastgewerbe

Land Bremen, 30.6.2016



Quelle: Eigene Berechnung auf Basis der Daten des Statistischen Bundesamtes und der Bundesagentur für Arbeit

Welche Bedeutung diese Branche für den Bremer Arbeitsmarkt im Vergleich zu anderen Bundesländern einnimmt, verdeutlicht ein Blick auf die Daten der Volkswirtschaftlichen Gesamtrechnungen der Länder. Dieser Statistik zufolge waren 2014 17.600 Erwerbstätige im Gastgewerbe angesiedelt. Das sind 4,2 Prozent der Erwerbstätigen im Land Bremen. Dieser Anteil entspricht dem Bundesdurchschnitt. Mit Abstand am höchsten ist der Anteil in Mecklenburg-Vorpommern. Hier sind 7,2 Prozent der Erwerbstätigen dieser Branche zuzuordnen. Am niedrigsten ist der Anteil in Thüringen und Nordrhein-Westfalen (jeweils 3,7 Prozent) und im Saarland (3,8 Prozent).²⁰

Wie auf Bundesebene ist auch im Land Bremen die Gastronomie deutlich beschäftigungsintensiver als das Beherbergungsgewerbe. Von den fast 10.000 sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im Gastgewerbe arbeiten 20 Prozent in Hotels, Gasthöfen, Pensionen und Ferienunterkünften und 80 Prozent in der speisen- und getränkegeprägten Gastronomie, einschließlich der Catering-Branche (siehe *Abbildung 5*).

2.1 Umsatz- und Beschäftigungsentwicklung in der Gastronomie

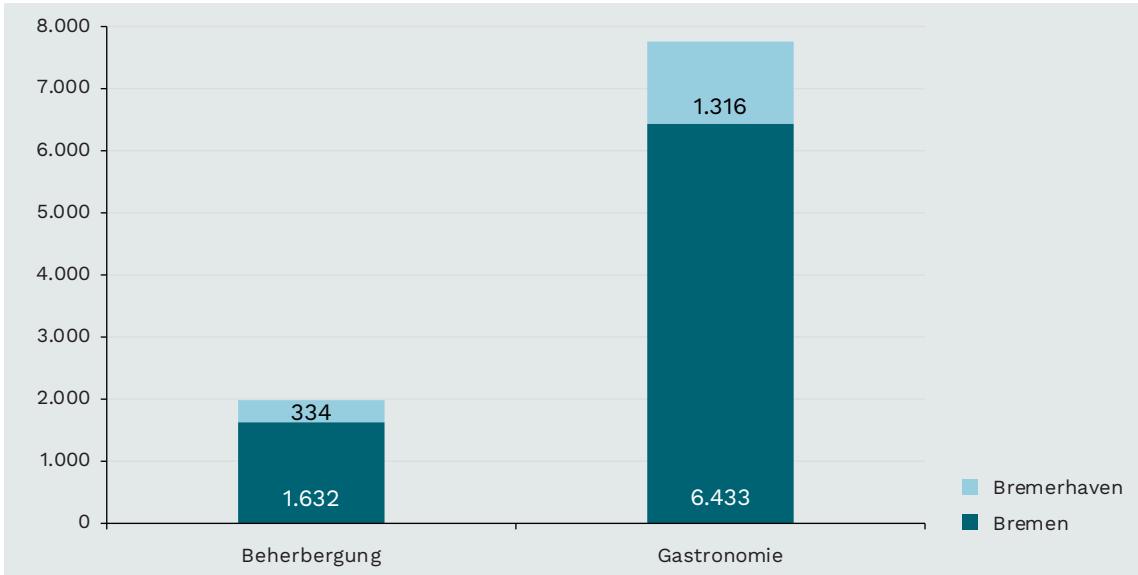
Die Gastronomie im Land Bremen umfasst 766 Restaurants, Gaststätten, Imbisse und Cafés. Hinzu kommen 152 Gastronomiebetriebe, die sich auf den Ausschank von Getränken beschränken und 117 Catering-Dienstleister. Wie auch auf Bundesebene ist das Gastgewerbe im Land Bremen ebenfalls kleinteilig strukturiert. 68 Prozent der Restaurants und Gaststätten haben weniger als fünf Beschäftigte und insgesamt 80 Prozent weniger als zehn. In der Kneipenwirtschaft sind die Einheiten noch kleiner: Hier haben 90 Prozent der Betriebe weniger als fünf Beschäftigte. Insgesamt arbeiten 7.749 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in der Gastronomie im Land Bremen. Davon sind 5.337 in Restaurants und Gaststätten tätig (4.335 in Bremen-Stadt und 1.002 in Bremerhaven). Dieser Bereich stellt damit 55 Prozent der knapp 10.000 sozialversicherungspflichtigen Arbeitsverhältnisse im Gastgewerbe. Gut 4.000 der 7.750 sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in der Gastronomie im Land Bremen sind weiblich (siehe *Abbildung 6*).

Der Frauenanteil in der Gastronomie unterscheidet sich allerdings zwischen Bremen und Bremerhaven erheblich. In den Restaurants und Gaststätten liegt er in Bremerhaven bei mehr als 55 Prozent, in Bremen-Stadt aber „nur“ bei 44,5 Prozent. Auch in der getränkegeprägten Gastronomie ist der Frauenanteil in Bremerhaven höher (61 Prozent gegenüber 46 Prozent in Bremen-Stadt). Im Catering-Bereich beträgt er in beiden Städten etwa 69 Prozent.

Zusätzlich zu den 7.749 sozialversicherungspflichtigen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern sind im Land Bremen 9.446 geringfügig Beschäftigte in der Gastronomie tätig. Die Zahl der Minijobberinnen und Minijobber übersteigt die der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten damit deutlich.

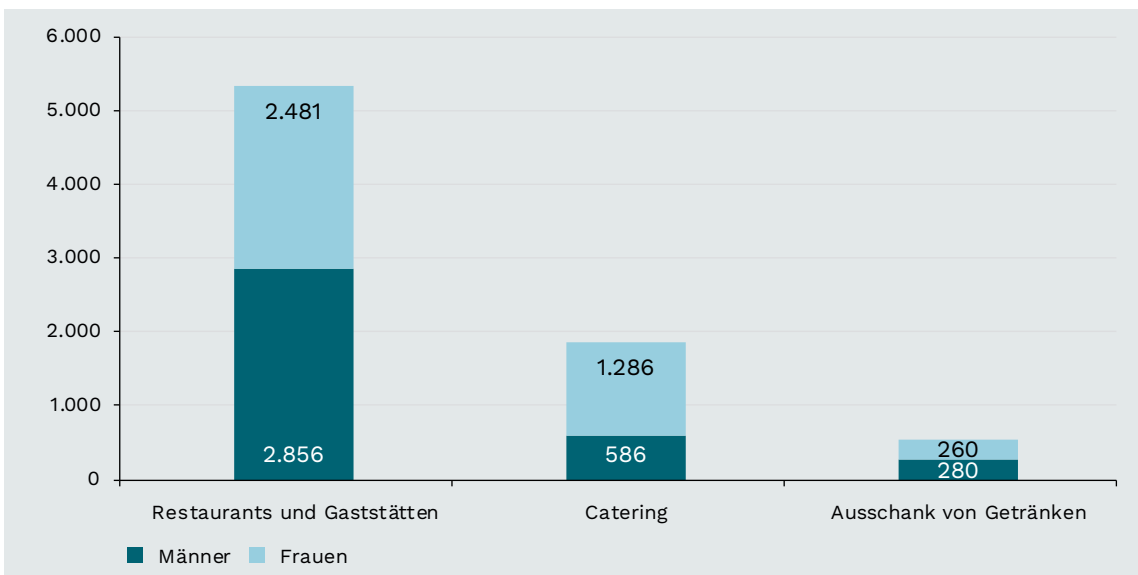
²⁰ Vgl. VGRdL (2017).

Abbildung 5:
Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte im Gastgewerbe
 zum 30.6.2016 in Bremen und Bremerhaven



Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit

Abbildung 6:
Beschäftigungsstruktur in der Gastronomie nach Geschlecht
 Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte im Land Bremen 30.6.2016



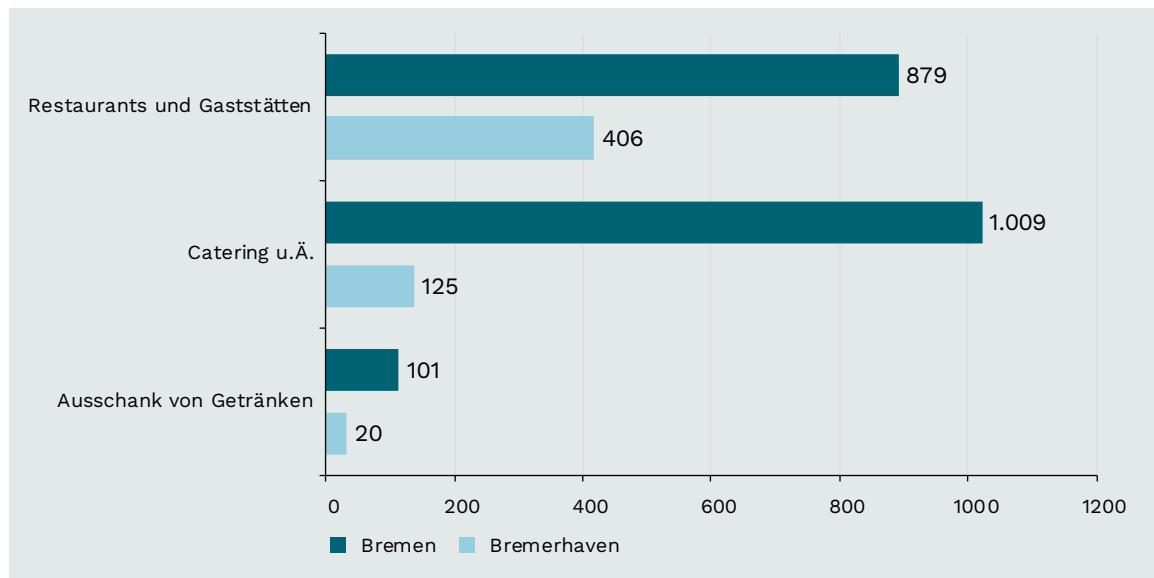
Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit

Zwischen 2007 und 2016 konnten die Gastronomiebetriebe im Land Bremen erhebliche Beschäftigungszuwächse für sich verbuchen. Insgesamt ist die Zahl der Arbeitsplätze hier von 5.102 auf 7.749, also um 2.647 Stellen angestiegen. In Bremen-Stadt sind knapp 2.000 Jobs entstanden. Das entspricht einem Zuwachs von 44 Prozent. 671 zusätzliche Stellen sind in Bremerhaven geschaffen worden. Die Zahl der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung hat sich hier damit mehr als verdoppelt.

Bezogen auf die verschiedenen Bereiche der Gastronomie sind die Restaurants und Gaststätten am stärksten gewachsen. Hier sind in Bremen 879 Stellen (+ 25 Prozent) geschaffen worden und in Bremerhaven 406 (+ 68 Prozent). Deutliche Arbeitsplatzgewinne waren aber auch im Catering-Segment zu verzeichnen, vor allem in Bremen. Hier ist die Zahl der sozialversicherungspflichtigen Stellen um 1.009 angestiegen und damit um 163 Prozent. In Bremerhaven sind geschätzt etwa 125 zusätzliche Arbeitsplätze in diesem Bereich entstanden (siehe Abbildung 7).²¹

Der deutliche Beschäftigungszuwachs in der bremischen Gastronomie spiegelt sich allerdings nur bedingt in der Umsatzentwicklung wider. Zumindest seit 2011 gestaltet sich diese im Land Bremen eher durchwachsen. 2014 war im Vergleich zum Vorjahr sogar ein deutlicher Rückgang von mehr als acht Prozent zu beobachten. Auch 2015 war der Umsatz rückläufig (siehe Abbildung 8). Dies deutet darauf hin, dass die Rahmenbedingungen in der Gastronomie im Land Bremen trotz der Beschäftigungszuwächse eher schwierig sind.

Abbildung 7:
Beschäftigungsentwicklung in der Gastronomie
2007 bis 2016

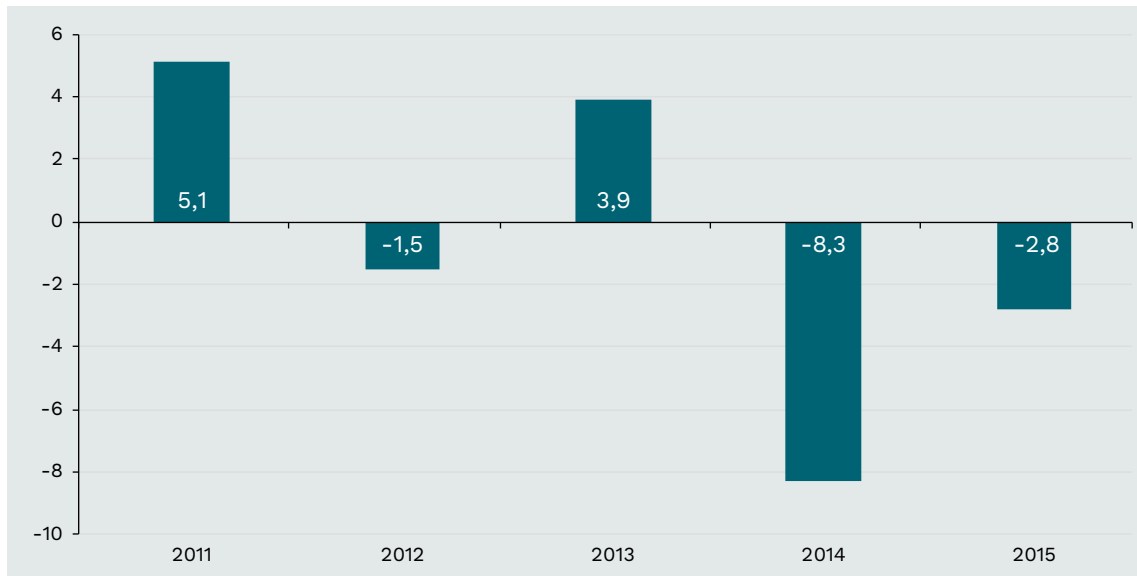


Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit

²¹ Dieser Wert ist geschätzt, da für den Catering-Bereich in Bremerhaven für das Jahr 2007 keine Daten ausgewiesen werden.

Abbildung 8:**Umsatzentwicklung bei Restaurants und Gaststätten im Land Bremen**

Veränderungen gegenüber dem Vorjahr in Prozent



Quelle: Statistisches Landesamt Bremen

2.2 Umsatz- und Beschäftigungsentwicklung im Beherbergungsgewerbe

Das Beherbergungsgewerbe im Land Bremen umfasst 90 Hotels, Gasthöfe und Pensionen und 14 weitere Unterkunftsbetriebe. Insgesamt sind hier 1.955 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte tätig. Hinzu kommen 841 geringfügig Beschäftigte. Der Anteil der geringfügig entlohnten Beschäftigtenverhältnisse ist also im Beherbergungsgewerbe deutlich niedriger als in der Gastronomie. Der überwiegende Teil der Beschäftigten ist in Bremen-Stadt tätig. In Bremerhaven ist diese Branche dagegen erheblich kleiner (siehe Abbildung 9).

65 Prozent der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten und der geringfügig Beschäftigten im Hotelgewerbe in Bremen-Stadt sind Frauen. In Bremerhaven liegt der Frauenanteil mit 75 Prozent an den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten und 71 Prozent an den geringfügig Beschäftigten allerdings deutlich höher als in Bremen-Stadt. Die Beschäftigungsentwicklung im Hotelgewerbe verlief in den vergangenen Jahren im Land Bremen ausgesprochen dynamisch. Zwischen 2007 und 2016 sind hier 516 zusätzliche

sozialversicherungspflichtige Arbeitsplätze entstanden, davon 280 in Bremen-Stadt, aber mit 236 Stellen fast ebenso viele in Bremerhaven. Während die Zahl der Stellen in Bremen um 21 Prozent angestiegen ist, hat sie sich in der Seestadt sogar mehr als verdreifacht (siehe Abbildung 10).

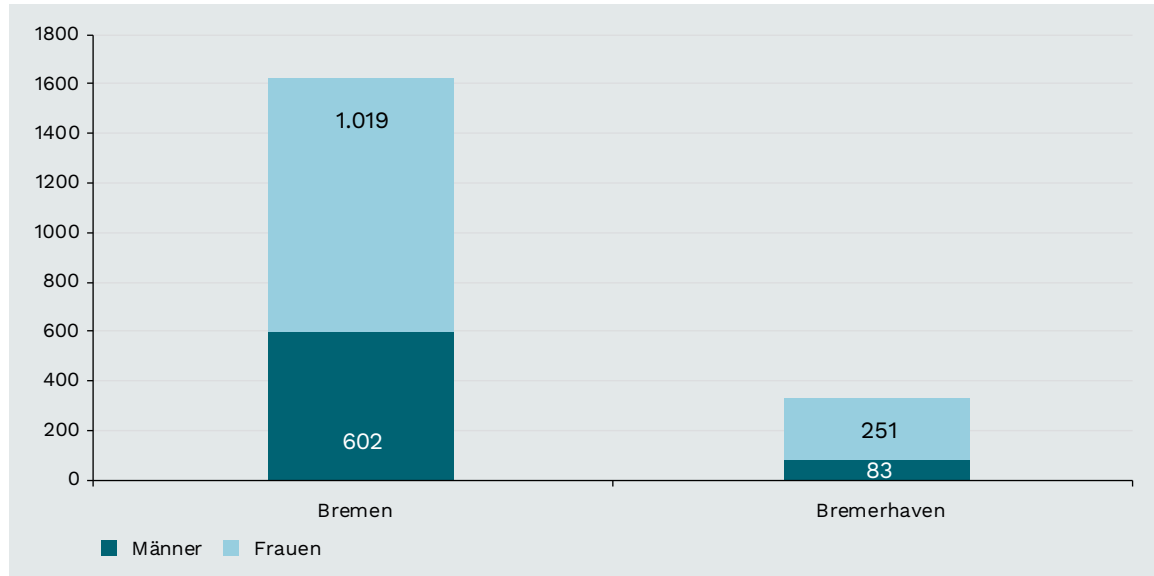
Der deutliche Beschäftigungszuwachs im Hotelgewerbe war möglich, weil das Angebot in den vergangenen Jahren stark ausgeweitet wurde, vor allem in Bremerhaven: Zwischen 2007 und 2009 hat beispielsweise das Hotel Amaris mit 91 Betten, das Atlantic Hotel Sail City mit 205 Betten und das Havenhostel mit 216 Betten eröffnet. 2013 kamen durch das Best Western Hotel Bremerhaven 190 Betten hinzu, 204 weitere durch die Eröffnung des Nordsee-Hotels Bremerhaven im Gebäude des ehemaligen Hotels Naber. Während es 2007 noch 16 Häuser mit insgesamt 1.274 Betten gab, waren es im Dezember 2016 bereits 21, die über ein Angebot von 2.263 Betten verfügten. Die Bettenkapazität hat sich damit zwischen 2007 und 2016 fast verdoppelt.²²

22 Vgl. Statistisches Landesamt Bremen (2017).

Abbildung 9:

Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte im Hotelgewerbe

30.6.2016

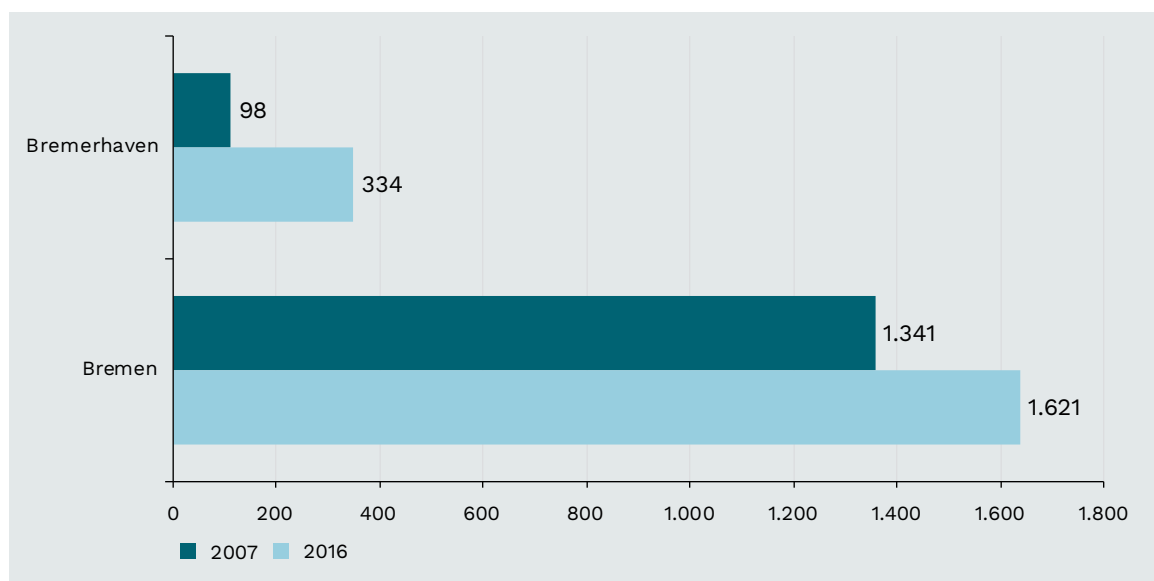


Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit

Abbildung 10:

Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte im Hotelgewerbe

Bremen und Bremerhaven (2007 und 2016)



Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit

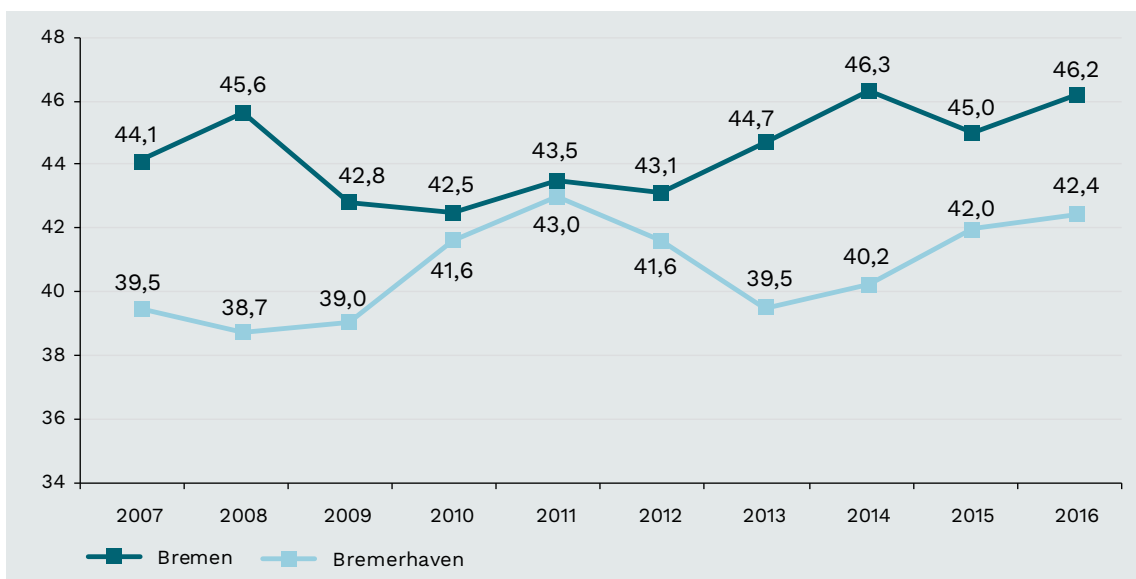
Auch in Bremen hat der Hotelsektor expandiert: Die Zahl der Häuser ist zwischen 2007 und 2016 von 73 auf 83 angestiegen, die der Betten von 7.652 auf 10.515. Wie in Bremerhaven sind auch hier in erster Linie größere Hotels hinzugekommen. Während es hier 2007 noch 25 Übernachtungsbetriebe gab, die über mehr als 100 Betten verfügten, waren es 2014 bereits 35. Durch diese zusätzlichen zehn Betriebe hat sich das Angebot um 2.200 Betten erhöht. So hat sich beispielsweise in der Überseestadt mit der Eröffnung des Steigenberger Hotels die größte deutsche Hotelgesellschaft in Bremen niedergelassen. Der Vier-Sterne-Betrieb verfügt über 139 Zimmer und Suiten und soll für 40.000 Übernachtungen jährlich sorgen. Die meisten Neueröffnungen in den vergangenen Jahren konzentrieren sich aber auf das Zwei-Sterne-Segment. So hat sich unter anderem die Kette Motel One am Brill niedergelassen, das B&B in Findorff oder das Ibis am Hauptbahnhof. Einschließlich des Steigenbergers hat sich alleine durch diese Häuser die Kapazität um fast 1.000 Betten erhöht. Trotz dieser Zuwächse ist die Auslastung der Hotels in beiden Städten über den Zeitverlauf mit einigen Schwankungen relativ konstant geblieben (siehe Abbildung 11). In Bremerhaven lag sie 2016 bei 42,4 Prozent und in Bremen-Stadt bei 46,2 Prozent.

Nach Aussage der DEHOGA sind allerdings hohe Auslastungszahlen kein Garant für eine gute Ertragslage. Da die Hotels ihre Zimmer lieber günstiger vermieten als leer stehen lassen, herrscht gerade im höherpreisigen Segment ein enormer Preiskampf (Juni 2015).

Nichtsdestotrotz hat sich der Umsatz mit Ausnahme eines kurzen Einbruchs im Jahr 2013 positiv entwickelt (siehe Abbildung 12):

Insgesamt gilt der Hotelmarkt im Land Bremen aktuell weitestgehend als gesättigt. Der Bremer Touristik-Zentrale zufolge fehlen in Bremen-Stadt nur noch in Nischen-Bereichen Angebote, beispielsweise Hotels für Jugendliche oder im Fünf-Sterne-Segment. In Bremerhaven gehen einige Hotels bereits in den Saisonbetrieb über, weil sie insbesondere in den Wintermonaten schlechter ausgelastet sind. Auch hier sind mittlerweile die Wachstumsgrenzen erreicht.

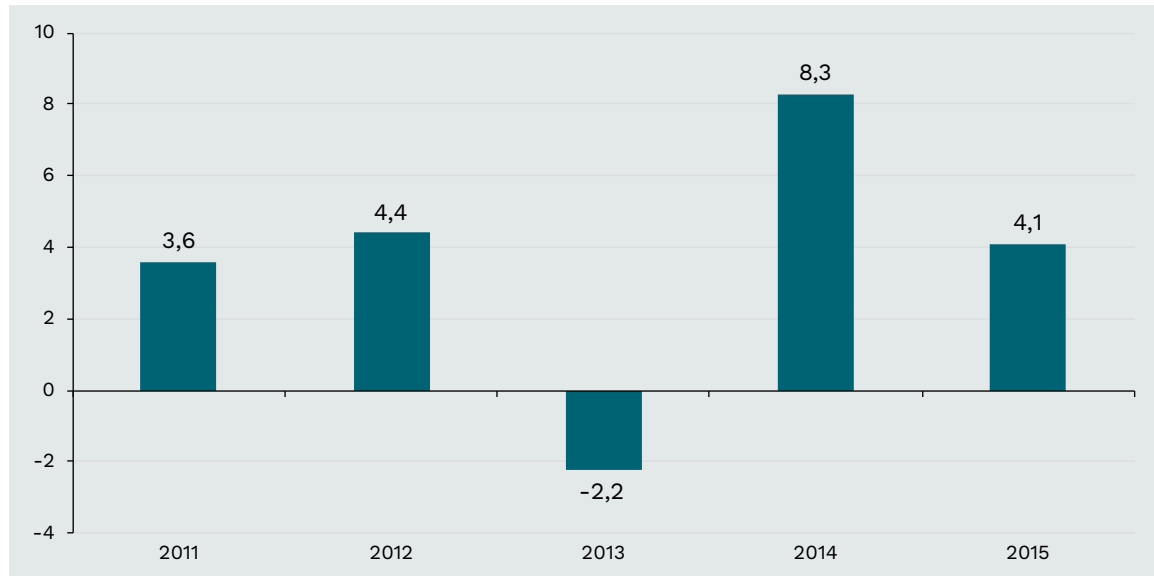
Abbildung 11:
Durchschnittliche Bettenauslastung in Bremen und Bremerhaven
 2007 bis 2016 in Prozent



Quelle: Statistisches Landesamt Bremen (2017)

Abbildung 12:**Umsatzentwicklung im Beherbergungsgewerbe im Land Bremen**

Veränderungen gegenüber dem Vorjahr in Prozent



Quelle: Statistisches Landesamt Bremen

Exkurs: Tourismus im Land Bremen

Die Expansion im Hotelgewerbe steht in engem Zusammenhang mit den verstärkten Bemühungen, das Land Bremen als Tourismusstandort zu profilieren. Die Eröffnung der Havenwelten mit dem Auswandererhaus und dem Mediterraneo wurde von einer deutlichen Ausweitung des Hotelangebots begleitet. Aber auch in Bremen wurden Anstrengungen unternommen, um den Tourismus zu stärken. Die Eröffnung des Universums und die Erneuerung und Sanierung der Schlachte sind hierbei nur zwei Beispiele von vielen. Positiv ausgewirkt hat sich aber auch die Niederlassung von Ryanair am Bremer Flughafen im Jahr 2007. 2016 wurden circa 850.000 Passagiere mit der irischen Fluggesellschaft vom Flughafen Bremen aus befördert. Bei der Ansiedlung des Terminals wurde davon ausgegangen, dass 40 Prozent der Ryanair-Reisenden echte

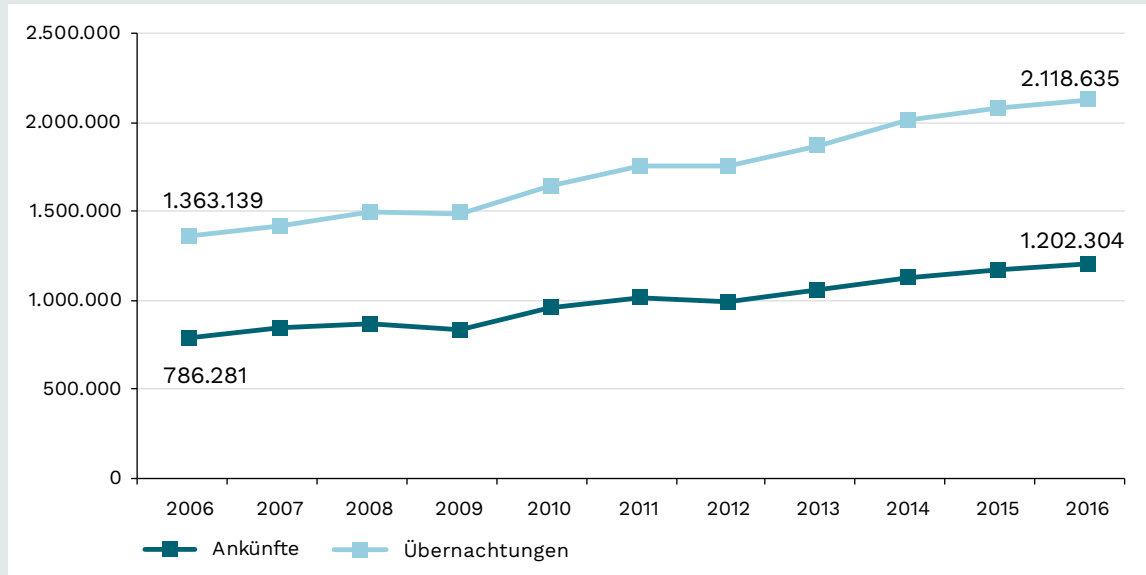
Städtetouristen sind. Der Tourismus profitiert hier aber auch von zahlreichen großen Veranstaltungen wie dem Freimarkt, dem Weihnachtsmarkt und in Bremerhaven natürlich von der Sail, die alle fünf Jahre stattfindet.

Im Land Bremen sind in den vergangenen zehn Jahren die Ankunfts- und Übernachtungszahlen der Touristen kontinuierlich angestiegen (*siehe Abbildung 13*) und haben sich fast verdoppelt. 2016 waren in Bremerhaven 186.364 Ankünfte zu verzeichnen, in Bremen hingegen 1.015.940. Von den insgesamt gut 2,1 Millionen Übernachtungen im Land Bremen, fielen 347.599 auf Bremerhaven. In Bremen-Stadt wurde das erste Mal die magische zwei Millionen-Schwelle überschritten. Die Zuwächse bei den Ankunfts- und Übernachtungszahlen gehen aber nicht alleine auf das Konto der Touristen. Nach wie vor sind Geschäftsreisende die wichtigsten Kunden des Bremer Hotelgewerbes.

Abbildung 13:

Ankünfte und Übernachtungen der Hotellerie im Land Bremen

2006 bis 2016 in absoluten Zahlen



Quelle: Statistisches Landesamt Bremen

Welche Bedeutung der Tourismus für eine Region hat, verdeutlicht ein Vergleich der Zahl der Einwohner mit der Zahl der auswärtigen Übernachtungen. Diese sogenannte Tourismusintensität hat im Land Bremen seit 2007 deutlich zugenommen. Während im Jahr 2007 noch 2.306 Übernachtungen auf 1.000 Einwohnerinnen und Einwohner entfielen, ist diese Zahl im Jahr 2015 auf 3.588 (und damit um 56 Prozent) angestiegen. Vergleicht man diesen Anstieg mit der Entwicklung in anderen Bundesländern, dann erreicht Bremen hinter Berlin und Hamburg Platz drei. In diesen beiden Bundesländern hat die Tourismusintensität um 72 Prozent bzw. 70 Prozent zugenommen.

Wird die Anzahl der Übernachtungen je 1.000 Einwohner aber insgesamt mit anderen Bundesländern verglichen, fällt auf, dass Bremen hier immer noch weit hinten liegt. Die mit Abstand größte Bedeutung hat der Tourismus für Mecklenburg-Vorpommern. Hier entfallen weit mehr als 18.000 Übernachtungen auf 1.000 Einwohnerinnen und

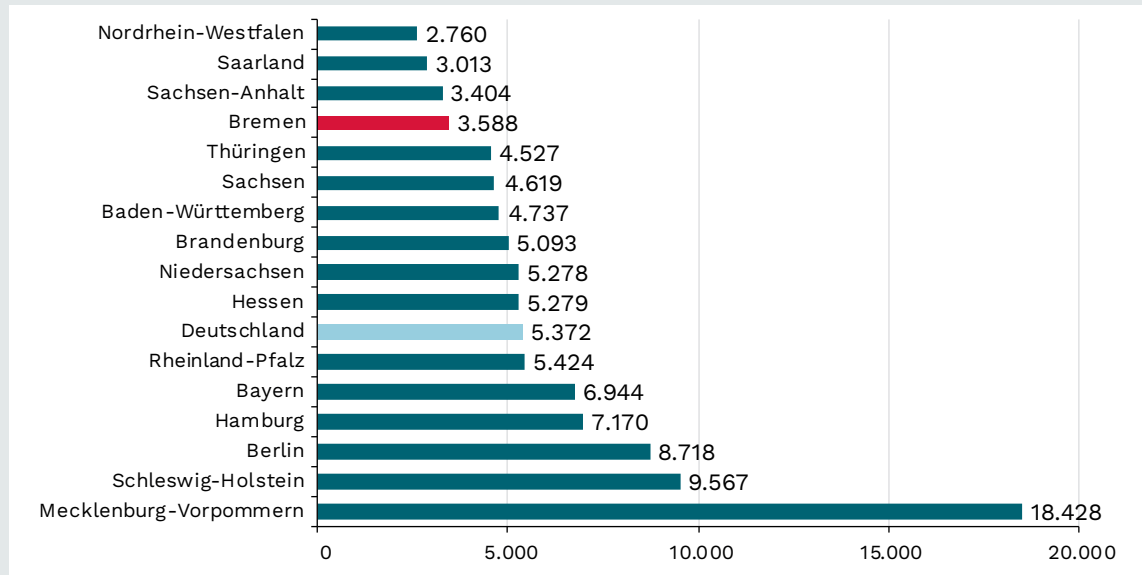
Einwohner. Platz zwei erreicht Schleswig-Holstein, dicht gefolgt von Berlin und Hamburg. Bremen landet hier auf dem viertletzten Platz (siehe Abbildung 14).

Nichtsdestotrotz wird diesem Wirtschaftsbereich in Bremen nach wie vor eine große Bedeutung beigemessen. Der Bremer Touristik-Zentrale zufolge beläuft sich der Bruttoumsatz im Tagestourismus alleine in der Stadt Bremen auf 1,77 Milliarden Euro. Von den Ausgaben der Touristen profitiert allerdings bei Weitem nicht nur das Hotelgewerbe: Fast 50 Prozent dieser Ausgaben kommen dem Einzelhandel zugute und 40 Prozent dem gesamten Gastgewerbe, einschließlich der hier ansässigen Gastronomiebetriebe. Weitere 13 Prozent werden für sonstige Dienstleistungen ausgegeben²³

²³ Vgl. BTZ (2017).

Abbildung 14:**Tourismusintensität nach Bundesländern**

Anzahl der Übernachtungen je 1.000 Einwohner 2015



Quelle: Statistisches Bundesamt

3 Arbeitsbedingungen im Bremer Gastgewerbe: die Schattenseiten des Beschäftigungsbooms

Im Fernsehen sieht man immer nur dieses Traumhotel. Aber der Schein verbirgt, was dahintersteckt: Die Anstrengungen, wie die Lebensumstände der Menschen sind, die dahinterstehen. Die könnten sich solche Urlaube nie selber leisten, sondern sind immer nur dazu da, andere zu bedienen.

Ehefrau eines Hotelfachmanns

3.1 Beschäftigtenstruktur im Gastgewerbe

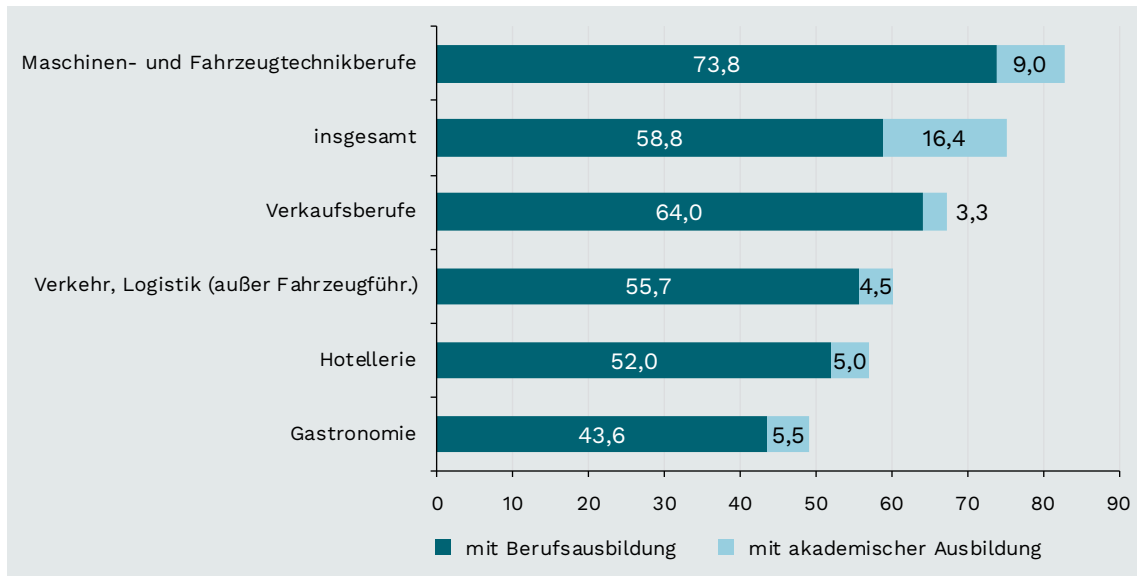
Bevor ein genauer Blick auf die Arbeitsbedingungen im Gastgewerbe geworfen wird, soll kurz die Struktur der Beschäftigten in den Fokus genommen werden. Diese weicht hinsichtlich einiger Merkmale deutlich von anderen Branchen ab. So ist hier der Anteil der Beschäftigten ohne Ausbildung überdurchschnittlich hoch: Er liegt im Hotelgewerbe bei 20 Prozent und in der Gastronomie bei 26 Prozent.²⁴ Bei den Verkaufsberufen haben hingegen nur 18 Prozent keine Berufsausbildung, im Branchendurchschnitt sind es mit 12,6 Prozent noch weniger. Dementsprechend ist es nicht überraschend, dass umgekehrt auch der Anteil der Beschäftigten, die eine Berufsausbildung oder eine akademische Ausbildung aufweisen, im Gastgewerbe niedriger ist als im Branchendurchschnitt (siehe Abbildung 15). In

²⁴ Bezogen auf die Daten der Agentur für Arbeit zu sozialversicherungspflichtig Beschäftigten nach der ausgeübten Tätigkeit der Klassifikation der Berufe (KldB 2010) und ausgewählter Merkmale, Stichtag 31.3.2017.

Abbildung 15:

Qualifikationsstruktur nach Branchen

31.3.2017 (in Prozent der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten)



Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit

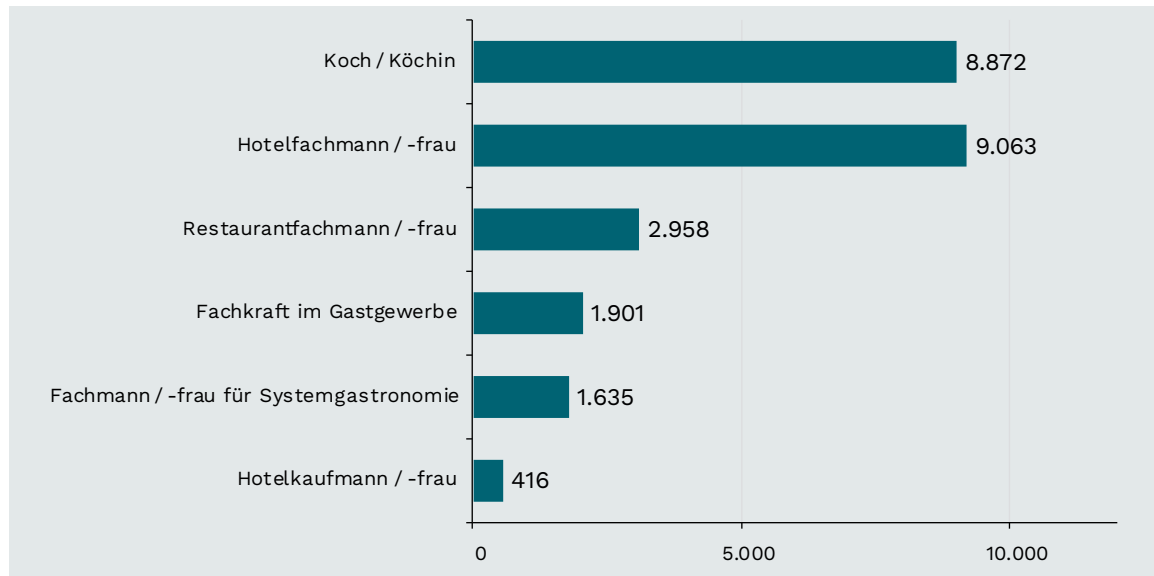
der Hotellerie sind das 57 Prozent und in der Gastronomie 49 Prozent. Über alle Branchen hinweg liegt dieser Anteil bei über 75 Prozent, bei Maschinen- und Fahrzeugbauberufen sogar bei knapp 83 Prozent.

Bei den geringfügig Beschäftigten in der Gastronomie ist der Anteil der qualifizierten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer noch niedriger: Im Hotelgewerbe haben 39 Prozent eine Berufsausbildung und 8,6 Prozent eine akademische Ausbildung, in der Gastronomie sind es knapp 31 Prozent beziehungsweise 9,3 Prozent. Zum Vergleich: Über alle Branchen hinweg haben 41,4 Prozent der geringfügig Beschäftigten eine Berufsausbildung und 8,3 Prozent eine akademische Ausbildung. Vor allem in der Gastronomie liegt der Anteil der qualifizierten geringfügig Beschäftigten also deutlich unter dem Durchschnitt.

Am weitesten verbreitet sind im Gastgewerbe die Ausbildungsberufe „Koch/Köchin“ und „Hotelfachmann/Hotelfachfrau“ (siehe Abbildung 16). Hotelfachleute sind quasi „Allrounder“. Sie arbeiten sowohl an der Rezeption, sind aber auch bei der Bewirtung im Restaurant anzutreffen, übernehmen bei Events die Verantwortung für einen reibungslosen Ablauf oder richten bei Bedarf auch die Hotelzimmer her. Mit deutlichem Abstand auf Platz drei landen die Restaurantfachleute, auf Platz vier die Fachkräfte im Gastgewerbe.

Abbildung 16:

Anzahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge im Gastgewerbe in Deutschland 2015 nach Berufen



Quelle: Statista Dossier

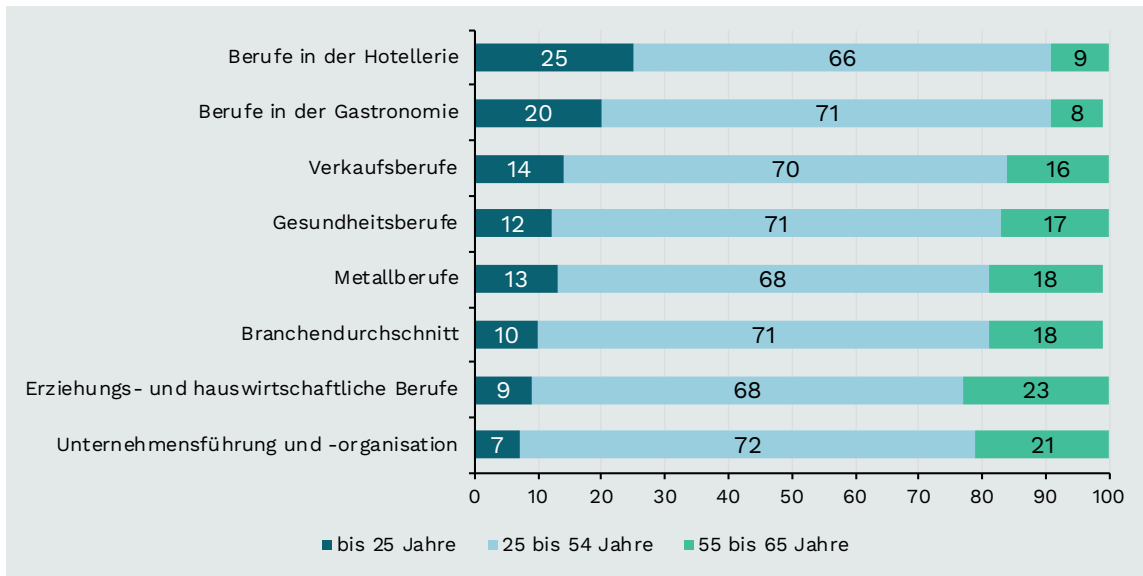
Die Fachkraft im Gastgewerbe kann für den Ausschank von Getränken, das Anrichten von Buffets oder das Aufräumen der Zimmer, im Restaurant oder in der Küche eingesetzt werden. Nach dieser zweijährigen Ausbildung besteht die Möglichkeit, sich weiter zum Restaurantfachmann oder zur Restaurantfachfrau beziehungsweise in der Systemgastronomie weiterzuqualifizieren. Restaurantfachleute bedienen die Gäste in einem Gastronomiebetrieb, beraten in Bezug auf die Speisen und die passende Getränkeauswahl, kassieren, richten aber auch größere Feiern aus.

Die Ausbildung zum Systemgastronomen oder zur Systemgastronomin ist dabei die umfangreichste, weil die Ausbildungsinhalte hier auch die Personalplanung, das Marketing, die Organisation von Arbeitsabläufen und das Auswerten betriebswirtschaftlicher Kennzahlen umfasst.

Im Gastgewerbe ist aber nicht nur der Anteil der Beschäftigten ohne Berufsausbildung höher als im Branchendurchschnitt, sondern hier ist auch das Durchschnittsalter der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer besonders niedrig. Laut NGG liegt es ungefähr bei 35 Jahren. Auch die Ergebnisse der Beschäftigtenbefragung der Arbeitnehmerkammer²⁵ unterstützen dies. Hier lag das Durchschnittsalter der Befragten in dieser Branche bei 36,1 Jahren und war mit Abstand am niedrigsten. Nur 5,1 Prozent der Befragten waren älter als 55 Jahre. Zum Vergleich: Über alle Branchen hinweg sind die Beschäftigten im Durchschnitt 42 Jahre alt und der Anteil derjenigen, die älter als 55 sind, beträgt immerhin 18,1 Prozent.

²⁵ Im Rahmen der Beschäftigtenbefragung „Koordinaten der Arbeit“ hat die Arbeitnehmerkammer erstmals eine repräsentative Befragung von über 2.000 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in Bremen und Bremerhaven zu ihrem Arbeitsplatz und ihrer Arbeitszufriedenheit durchgeführt. Diese wurde auch auf bestimmte Branchen heruntergebrochen. Deshalb lassen sich hierdurch entsprechend repräsentative Aussagen zu den Arbeitsbedingungen im Gastgewerbe ableiten. Diese wurden in die Branchenanalyse einbezogen.

Abbildung 17:
Altersstruktur nach Berufen in Prozent
 Land Bremen 2016



Quelle: Bundesagentur für Arbeit

Auch die Daten der Bundesagentur für Arbeit belegen diesen Befund. Ein Vergleich mit anderen Branchen verdeutlicht, dass im Gastgewerbe deutlich mehr junge Menschen arbeiten als in anderen Bereichen und die Altersstruktur erheblich vom Durchschnitt abweicht (siehe Abbildung 17).

Das niedrige Durchschnittsalter hängt unter anderem damit zusammen, dass hier Tätigkeiten ausgeübt werden, die sich zum Teil recht schnell aneignen lassen und deshalb auch Studierende oder sogar Schülerinnen und Schüler hier nebenbei arbeiten. Der Anteil der Zuverdienerinnen und Zuverdiener dürfte hier also besonders hoch sein. Die körperlichen Anforderungen werden aber auch eine Rolle spielen (siehe auch Abschnitt 3.5).

Besonders frappierend ist der geringe Anteil an Beschäftigten, die älter als 55 Jahre sind. Hierzu hatte ein Interviewpartner eine Theorie:

„In der Gastronomie werden Ältere diskriminiert. Im Service sollen alle immer hübsch und jung sein. Ab 50 wird es schwer. Da passt man dann in das Bild nicht mehr rein. In den Hotels arbeiten fast nur noch junge Leute. Nach 15 Jahren im Hotel habe ich natürlich nicht mehr so viel Energie. Und dann versuchen sie andere Leute ranzuholen und den Älteren zu kündigen. Und das läuft in vielen Hotels so. Es gibt auch nur ganz selten Kellner, die älter sind als 40.“
Hotelfachmann in einem Vier-Sterne-Haus

Eine weitere Besonderheit in der Beschäftigtenstruktur ist aber auch der vergleichsweise hohe Anteil an Ausländerinnen und Ausländern, die hier tätig sind. Hier spielt die Tatsache eine Rolle, dass die Branche relativ leicht zugänglich für Quereinsteigerinnen und Quereinsteiger ist. Daten der Bundesagentur für Arbeit zufolge, haben 16,5 Prozent der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in der Hotellerie eine ausländische Staatsbürgerschaft. In der Gastronomie sind es sogar mehr als 28 Prozent. Zum Vergleich: Der Anteil ausländischer Beschäftigter insgesamt liegt bei nur 9,2 Prozent.

Aber auch unter den Selbstständigen wird der Anteil der Migrantinnen und Migranten überdurchschnittlich hoch sein. Da die Eröffnung einer Gaststätte keine formale Qualifikation voraussetzt, versprechen sich viele, deren Ausbildung hier nicht ohne Weiteres anerkannt wird, hier eine berufliche Perspektive.

3.2 Arbeitsverhältnisse im Gastgewerbe: Vollzeitstellen sind Mangelware

Trotz der enormen Wachstumsdynamik, die das Gastgewerbe in den vergangenen Jahren aufweisen konnte, hat die Bedeutung von Vollzeitstellen in dieser Branche in Bremen weiter abgenommen. Nach wie vor dominieren vor allem in der Gastronomie prekäre Arbeitsverhältnisse. Dies wird besonders deutlich, wenn ein Blick auf die neu entstandenen Stellen geworfen wird. In Bremen-Stadt gab es insgesamt den stärksten Zuwachs bei Restaurants und Gaststätten. Allerdings beschränkte sich dieser auf Minijobs und Teilzeitstellen. Gleichzeitig ist die Zahl der Vollzeitarbeitsplätze rückläufig gewesen. Ähnliche Tendenzen sind auch in der Kneipenwirtschaft zu beobachten. Deutliche Zuwächse konnte auch der Catering-Bereich für sich verbuchen. Aber auch hier sind nur in geringem Umfang Vollzeitstellen entstanden.

Erhebliche Unterschiede in der Beschäftigungsentwicklung lassen sich allerdings zwischen Bremen-Stadt und Bremerhaven feststellen (*siehe Abbildungen 18 und 19*).²⁶ So hat beispielsweise in der Seestadt auch im Bereich der Restaurants und Gaststätten die Zahl der Vollzeitstellen zugenommen. Den stärksten Zuwachs gab es aber auch hier im Teilzeitbereich. Im Bremerhavener Beherbergungsgewerbe sind sogar mehr Vollzeit- als Teilzeitstellen entstanden. Hier gibt es allerdings nach Auskunft der NGG stärkere saisonale Schwankungen in der Beschäftigung.

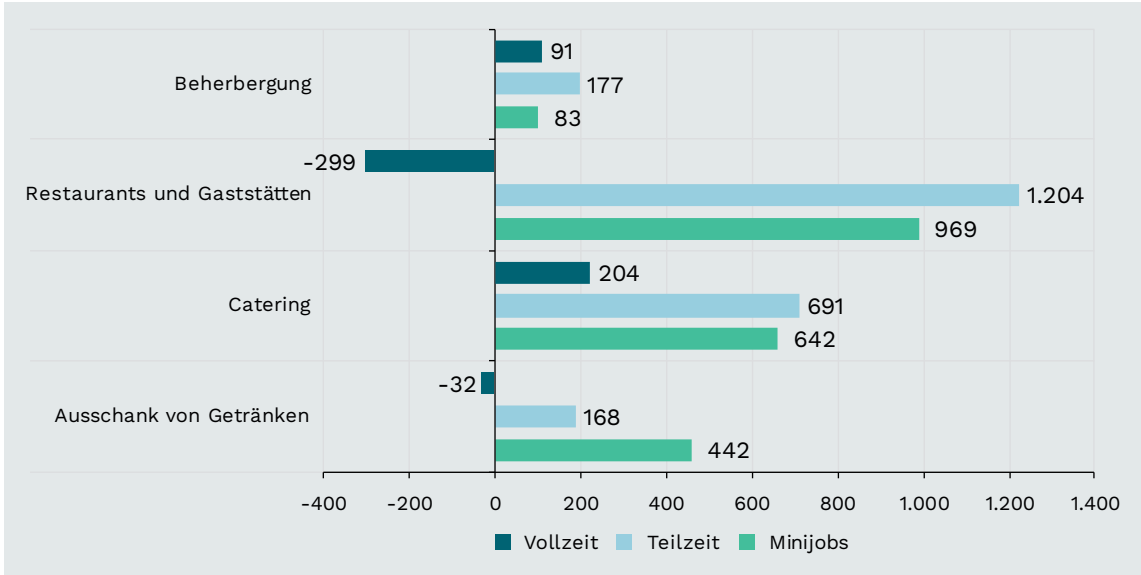
Der zunehmende Anteil an Teilzeitbeschäftigung ist nicht nur im Gastgewerbe, sondern auch in anderen Branchen wie dem Einzelhandel zu beobachten. Hierdurch versorgen sich die Arbeitgeber mit der aus ihrer Sicht notwendigen Flexibilität. Fallen Beschäftigte aus Krankheitsgründen aus, ist das Loch, das hierdurch in die Personaldecke gerissen wird, nicht ganz so schwer zu stopfen. Die steigende Bedeutung der Teilzeitbeschäftigung ist dabei durchaus differenziert zu bewerten. Auf der einen Seite kann eine Teilzeitbeschäftigung dazu beitragen, Beruf und Familie besser unter einen Hut zu bekommen. Für viele junge Eltern kann daher die Möglichkeit, in Teilzeit zu arbeiten, durchaus positiv sein. Auf der anderen Seite ist dies aber nur dann der Fall, wenn die Arbeitszeiten mit den Betreuungszeiten der Kinder übereinstimmen. Da in vielen Bereichen des Gastgewerbes aber gerade dann gearbeitet wird, wenn andere frei und die Kitas geschlossen haben, führt hier eine Beschäftigung in Teilzeit eben nicht automatisch zu einer verbesserten Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

„Die Teilzeitkräfte in der Gastronomie arbeiten oft nicht deshalb in Teilzeit, weil sie mehr Zeit für ihre Kinder haben wollen. Sie arbeiten in Teilzeit, weil der Arbeitgeber das so will.“

Gewerkschaftssekretärin NGG

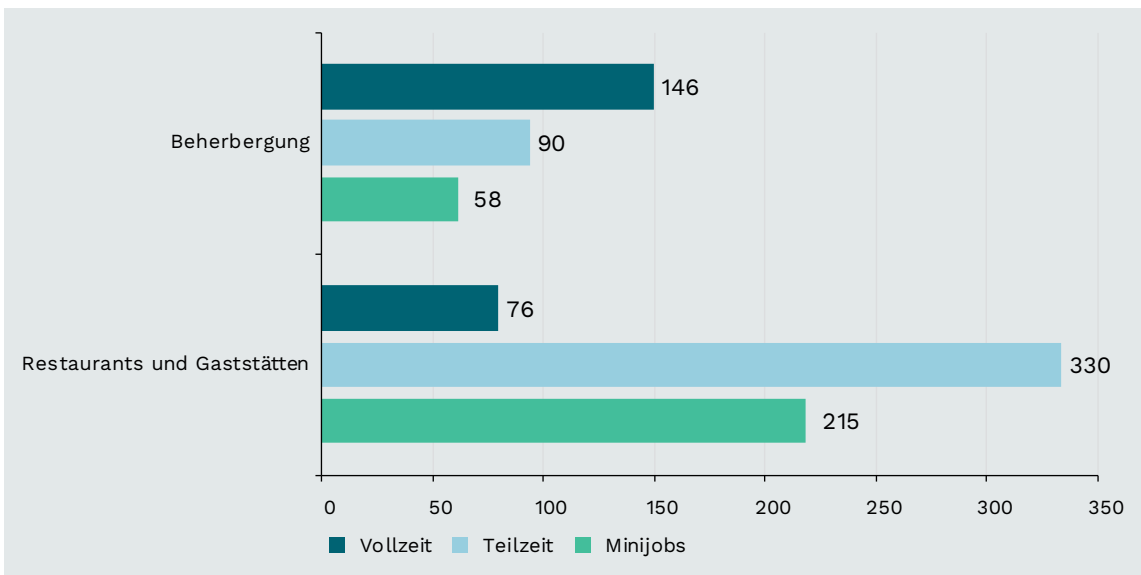
²⁶ Aus statistischen Gründen lassen sich für Bremerhaven nur für die Bereiche „Beherbergung“ und „Restaurants und Gaststätten“ belastbare Zahlen zur Entwicklung der Vollzeit-, Teilzeit- und Minijobs ermitteln.

Abbildung 18:
Beschäftigungsentwicklung im Gastgewerbe in Bremen-Stadt
 2007 bis 2016



Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit

Abbildung 19:
Beschäftigungsentwicklung im Gastgewerbe in Bremerhaven
 2007 bis 2016



Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit

Daten des Mikrozensus und der Beschäftigtenbefragung der Arbeitnehmerkammer stützen den Befund, dass ein großer Teil der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Gastgewerbe unfreiwillig in Teilzeit arbeitet: Laut Mikrozensus befinden sich 20 Prozent der Beschäftigten im Beherbergungsgewerbe und 25 Prozent der Beschäftigten in der Gastronomie in Teilzeitbeschäftigung, weil ihnen keine Vollzeitstelle angeboten wird. Außerdem gaben 39 Prozent der Teilzeitbeschäftigten in der Beherbergung und 25 Prozent der Teilzeitbeschäftigten in der Gastronomie an, dass sie nur deshalb in Teilzeit arbeiten, weil ihre Arbeitszeiten nicht mit dem Betreuungsangebot für ihre Kinder kompatibel sind. Auch dies deutet darauf hin, dass die Teilzeitbeschäftigung als unfreiwillig einzustufen ist. Untermuert wird dies auch durch die Beschäftigtenbefragung der Arbeitnehmerkammer: Diesen Umfrageergebnissen zufolge gibt es in keiner Branche mehr Beschäftigte, die sich ein höheres Stundenkontingent wünschen: 26,6 Prozent gaben an, dass sie gerne mehr arbeiten würden. Über alle Branchen hinweg liegt dieser Anteil „nur“ bei 18 Prozent. Umgekehrt ist im Gastgewerbe nur jede/jeder dritte Befragte mit dem derzeitigen Stundenvolumen einverstanden. Insgesamt liegt dieser Anteil bei mehr als 47 Prozent. Dass sich so viele Beschäftigte im Gastgewerbe eine Erhöhung ihres Stundenkontingents wünschen, hängt dabei unmittelbar mit den niedrigen Löhnen zusammen, die in dieser Branche gezahlt werden.

Ein wichtiger Aspekt ist in diesem Zusammenhang aber die Tatsache, dass viele Teilzeitbeschäftigte tatsächlich deutlich länger arbeiten, als es ihr Arbeitsvertrag vorsieht. Der Beschäftigtenbefragung der Arbeitnehmerkammer zufolge gaben 28,5 Prozent der im Gastgewerbe beschäftigten Befragten an, regelmäßig mehr als drei Überstunden pro Woche ableisten zu müssen. Für den Arbeitgeber hat dies aber den Vorteil, dass er dennoch bei Krankheit oder Urlaub nur das Gehalt für die Stelle mit geringerem Stundenumfang weiterzahlen muss.

Weiterhin überdurchschnittlich hoher Anteil an Minijobs

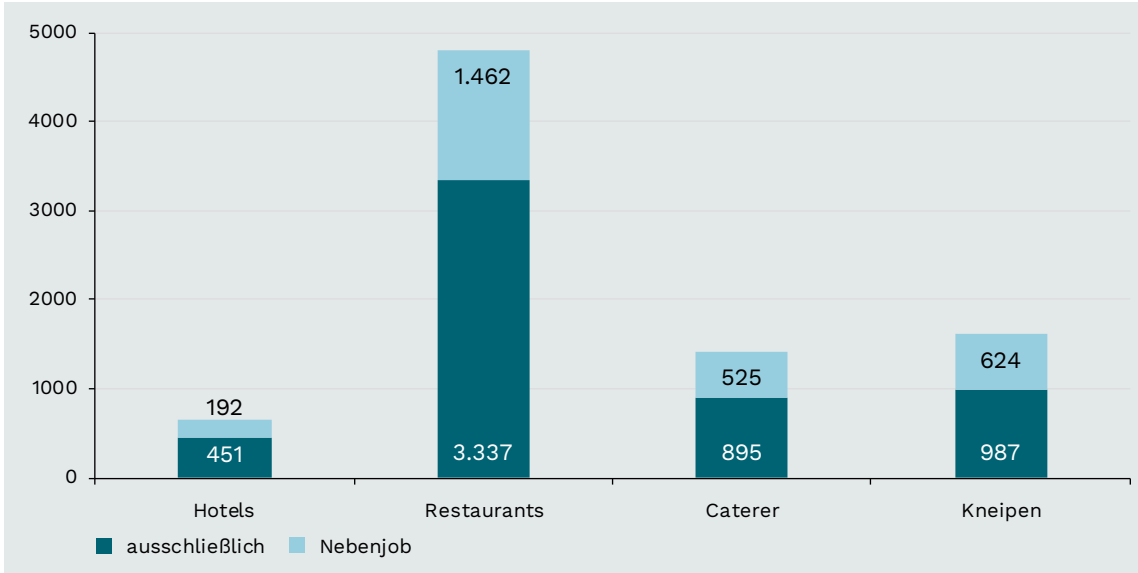
Im Gastgewerbe ist aber nicht nur die Teilzeitbeschäftigung weitverbreitet. Charakteristisch für diese Branche ist der hohe Anteil an Minijobs. Insgesamt gibt es im Land Bremen hier 10.086 geringfügig entlohnte Beschäftigungsverhältnisse, davon 8.296 in Bremen und 1.790 in Bremerhaven. In beiden Städten übersteigt damit die Zahl der Minijobs die der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisse. Diese Struktur ist in dieser Form in keiner anderen Branche zu beobachten. Trotz des deutlichen Beschäftigungszuwachses im Teilzeitbereich dominiert diese Beschäftigungsform – abgesehen vom Hotelgewerbe – also weiterhin diesen Wirtschaftsbereich. Dabei ist jeder dritte Minijobber im Nebenjob geringfügig beschäftigt. 2007 war es noch jeder Vierte. Die Zahl der geringfügig Beschäftigten im Nebenjob hat hier also – wie in vielen anderen Branchen – überproportional zugenommen. In Bremen-Stadt sind die meisten geringfügig Beschäftigten im Nebenjob in Restaurants und Gaststätten tätig (*siehe Abbildung 20*).²⁷

Insgesamt sind mehr Frauen als Männer geringfügig beschäftigt (*siehe Abbildung 21*). Aber auch hier unterscheidet sich die Struktur in den verschiedenen gastronomischen Bereichen. Im Catering haben sogar mehr Männer als Frauen einen Minijob. In Bremerhaven liegt der Frauenanteil unter den geringfügig Beschäftigten deutlich höher als in Bremen: Hier sind 65 Prozent aller Minijobberinnen und Minijobber weiblich, in Bremen-Stadt hingegen nur knapp 56 Prozent. Dies unterstreicht erneut den Befund, dass der Frauenanteil im Bremerhavener Gastgewerbe höher ist als in Bremen.

Der hohe Anteil an Minijobs im Gastgewerbe kommt zustande, weil hier häufig im Schichtdienst gearbeitet wird und Randzeiten abgedeckt werden müssen. Da hier aber auch in einigen Bereichen Tätigkeiten ausgeübt werden, die nur eine geringe Qualifikation erfordern, sind gerade in dieser Branche viele Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer tätig, die sich hierdurch beispielsweise ihr Studium finanzieren oder hier einen Zweitjob ausüben. Dennoch ist diese Struktur für die hier tätigen Beschäftigten ausgesprochen problematisch – insbesondere

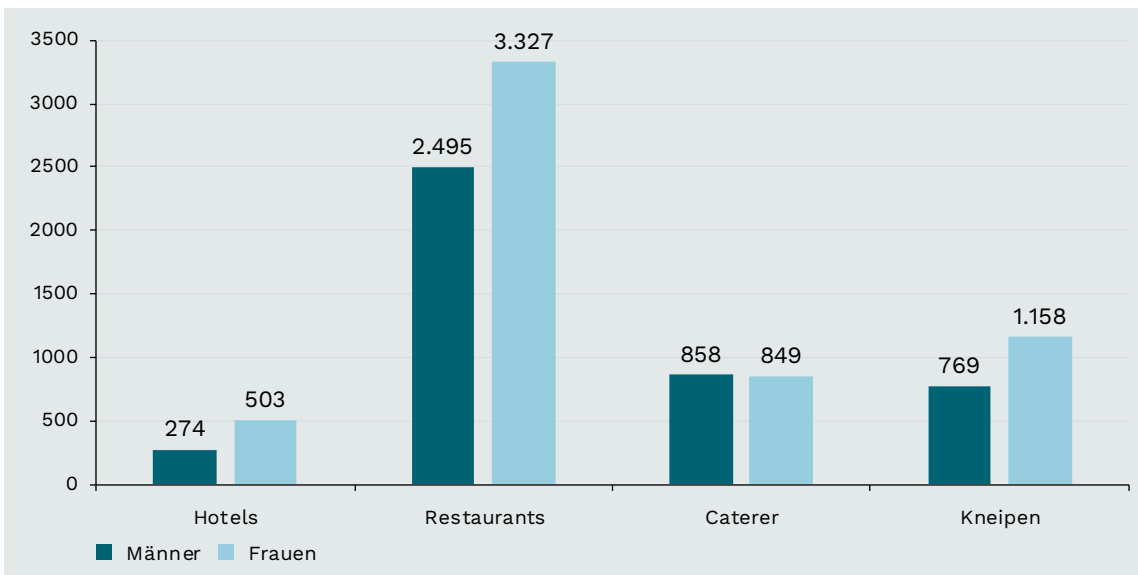
²⁷ Für Bremerhaven liegen diesbezüglich keine Daten vor.

Abbildung 20:
Geringfügig Beschäftigte nach Beschäftigungsform
 Bremen-Stadt, 30.6.2017



Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit

Abbildung 21:
Minijobs im Gastgewerbe nach Geschlecht
 Land Bremen 30.6.2017



Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit

deshalb, weil Minijobberinnen und Minijobber sich häufig nicht im Klaren darüber sind, welche Rechte ihnen zustehen. Unseren Interviews zufolge kommt es durchaus vor, dass Arbeitgeber dies ausnutzen oder zumindest billigend in Kauf nehmen. Dies bezieht sich beispielsweise auf die Gehaltsfortzahlung im Krankheitsfall. Aber auch der bezahlte Urlaub ist keinesfalls selbstverständlich.

„Am Sonntag hatten wir bei uns eine Aushilfe, die sollte für mich als Läuferin für das Essen arbeiten. Dann kommt eine Kollegin zu mir und sagt: Herr Krämer (Name geändert), die Frau hat einen Bänderriss. Dann hab ich sie gefragt, warum sie mit Bänderriss zur Arbeit kommt. Und dann hat sie zu mir gesagt: Ich muss doch Geld verdienen. Sie wusste nicht, dass ihr auch als Aushilfe Krankengeld zusteht und sie die gleichen Rechte hat wie alle Festangestellten.“
Chef de Rang in einem gehobenen Restaurant in Bremen

Auch wenn in nahezu allen Bereichen des Gastgewerbes mehr Teilzeit- und Minijobs als Vollzeitstellen hinzugekommen sind, unterscheiden sich die Beschäftigungsstrukturen in den einzelnen Bereichen des Gastgewerbes erheblich: Während im Beherbergungsgewerbe anteilig noch verhältnismäßig viele Vollzeitstellen angesiedelt sind, spielt diese Beschäftigungsform in der Kneipenwirtschaft fast keine Rolle. Auch die Bedeutung der Teilzeit- und Minijobs variiert stark.

Zwischen Bremen und Bremerhaven lassen sich ebenfalls Unterschiede in der Beschäftigungsstruktur erkennen. Trotz des in den vergangenen Jahren zu verzeichnenden Zuwachses an Vollzeitstellen ist dieser Anteil im Beherbergungsgewerbe in Bremerhaven niedriger als in Bremen (50 statt 58 Prozent), bei Restaurants und Gaststätten allerdings höher (27 statt 22 Prozent) und im Catering-Segment etwa gleich hoch (19 statt 17 Prozent), *siehe Abbildungen 22 und 23*.

Leiharbeit und Werkverträge im Gastgewerbe

Neben den Minijobs greifen auch andere prekäre Beschäftigungsformen immer weiter um sich. So werden im Service bei größeren Veranstaltungen oft auch Beschäftigte aus der Leiharbeit eingesetzt.

„Beim Sechstagerennen oder bei der Eiswette kannst du dir sicher sein, dass jede zweite Person über eine Leiharbeitsfirma beschäftigt ist. Es geht immer darum, Kosten zu sparen.“
Gewerkschaftssekretärin NGG

Diese kommen aber auch zum Einsatz, wenn es eine große Krankenwelle gibt. Nach Aussagen der NGG werden Leiharbeiter aber auch langfristig eingesetzt, damit die Arbeitgeber keine Lohnfortzahlung im Krankheitsfall leisten müssen. Auch im Hotelgewerbe spielt das Thema „Arbeitnehmerüberlassung“ eine Rolle.

„Bei uns im Hotel gibt es vor allem Leiharbeit. Im Housekeeping sind das fast alle. Da kommt die andere Firma. Das sind viele, die das ganze System hier noch nicht so gut kennen. Wie man richtig sauber macht und so. Aber die haben halt einen billigeren Tarif.“

Hotelfachmann in einem Vier-Sterne-Hotel

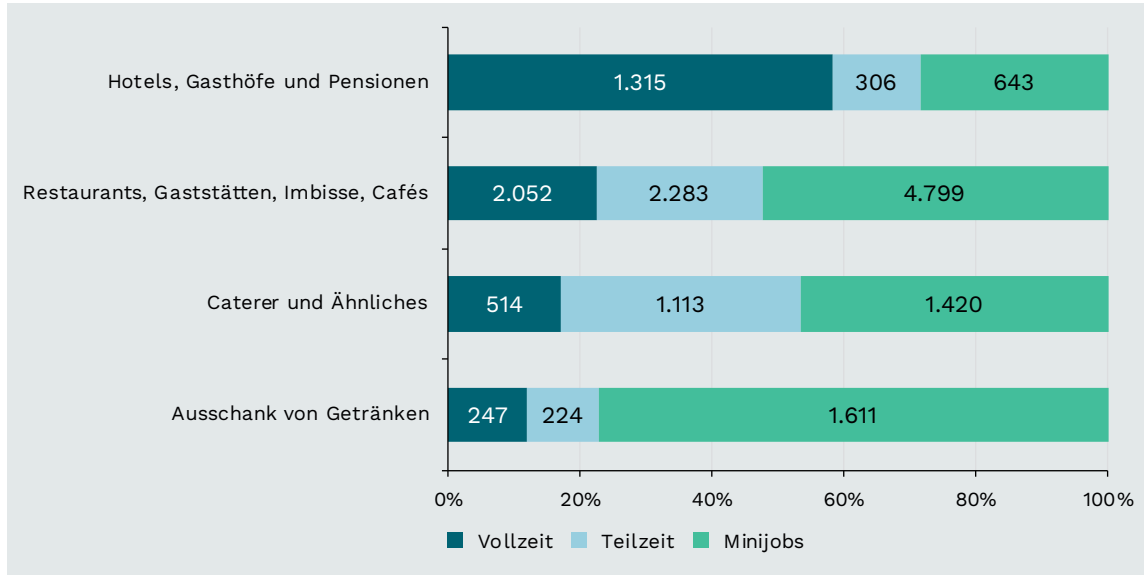
Bei der Zimmerreinigung in Hotels stößt man aber auch häufig auf Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die über Werkverträge beschäftigt sind. Wie hoch dieser Anteil ist, lässt sich statistisch kaum ermitteln. Aber gerade in diesen Bereichen wird oft von Missständen berichtet. So wird die Reinigung der Zimmer bei Übergabe an eine Fremdfirma nach Leistung und nicht nach Arbeitszeit bezahlt. Der vorgegebene Akkord ist oft unrealistisch, durch enge – kaum einzuhaltende – Zeitvorgaben werden die Beschäftigten um ihren Mindestlohn gebracht: Im Durchschnitt wird davon ausgegangen, dass man etwa 20 bis 30 Minuten braucht, um ein Hotelzimmer zu reinigen. In der Regel werden hierfür aber nur etwa 12 bis 15 Minuten veranschlagt. Häufig werden diese Stellen mit mobilen Beschäftigten besetzt. Dies sind Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die sich nur vorübergehend in Deutschland aufhalten, um einer Beschäftigung nachzugehen. Viele kommen aus dem osteuropäischen Ausland, insbesondere aus Bulgarien oder Rumänien. Sie gehen hier einer Arbeit nach, weil ihre Perspektiven in ihrem Heimatland ausgesprochen schlecht und die Löhne noch weit niedriger sind. Treten neben dem meist nicht vorhandenen Wissen der hiesigen Rechte noch Sprachbarrieren auf, ist es für die Arbeitgeber umso einfacher, mit dieser Praxis fortzufahren (*siehe Kasten*).

Die Hotels, die diese Arbeiten ausgliedern, zahlen den Reinigungsfirmen in der Regel einen Festpreis pro gereinigtes Zimmer und lagern das betriebswirtschaftliche Risiko so aus. Für eine Umgehung des Mindestlohns können die Hotels dann in diesen Fällen nicht belangt werden. Das Outsourcen der Reinigungsarbeiten ist dabei keine Praxis, die nur in wenigen, preisgünstigen Hotels verfolgt wird, sondern sich durch die gesamte – auch hochpreisige – Hotellandschaft zieht.

Abbildung 22:

Beschäftigungsstruktur im Gastgewerbe in Bremen-Stadt

30.6.2016

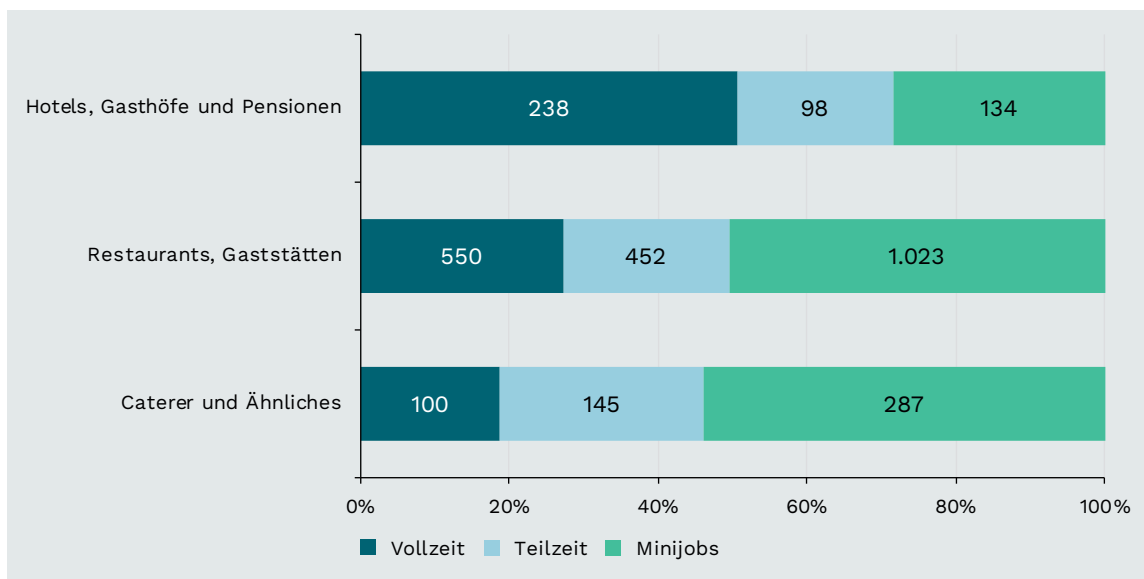


Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit

Abbildung 23:

Beschäftigungsstruktur im Gastgewerbe in Bremerhaven

30.6.2016



Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit

Eine Mitarbeiterin des Projekts „Faire Mobilität“ aus München, das mobile Beschäftigte bei Verstößen gegen das Arbeitsrecht berät, berichtet

„Sie mussten dort bis zu 500, einmal sogar 700 Zimmer im Monat reinigen und haben dafür nicht mehr als 1.000 Euro netto verdient. Jede von ihnen hatte einen befristeten Teilzeitarbeitsvertrag mit 30 Wochenstunden, gearbeitet haben sie aber alle in Vollzeit. Als sie gefragt wurden, ob sie oder die Firma die Arbeitszeiten aufgezeichnet haben, erwiderten sie mit Verwunderung, dass sie nicht nach Stunden, sondern nach Zimmern vergütet wurden. Für jedes Hotel gäbe es eine

Preisliste, beispielsweise bekommen sie pro Zimmer zwischen 2,88 und 3,50 Euro (Akkordarbeit). Ihre tägliche Arbeitszeit dauerte so lange, bis alle Zimmer fertig waren. Da das Geld als Zimmermädchen nicht ausreicht, hatten alle noch einen Nebenjob. Für die Familie und den Deutschkurs blieb keine Zeit. Als es weniger Zimmer zu reinigen gab, erhielten sie nur noch zwischen 500 und 700 Euro netto im Monat. Ihre monatliche Miete verschlang 450 Euro. Da sie im Hotel wohnten, durften sie Mietschulden machen, die sie aber in den kommenden Monaten nicht begleichen konnten. Inzwischen wurden die Zimmer vom Hotel gekündigt. Sie müssen nun in zwei Wochen ausziehen und wissen nicht wohin.“²⁸

3.3 Einkommen

Der geringe Anteil an sozialversicherungspflichtigen Vollzeitstellen im Gastgewerbe führt dazu, dass es hier kaum existenzsichernde Arbeitsplätze gibt, denn die Bezahlung liegt im Branchenvergleich mit deutlichem Abstand auf dem letzten Platz (siehe *Abbildung 24*). Der Verdienst einer Teilzeitstelle reicht also bei Weitem nicht aus, um über die Runden zu kommen und selbst bei einem Vollzeitjob sind hier keine großen Sprünge zu machen: Von dem Bruttomonatsverdienst von knapp 2.100 Euro bleiben einem Single ohne Kinder nach Abzug von Steuern und Sozialabgaben etwa 1.400 Euro netto bei einer Vollzeitstelle.

Zwischen den einzelnen Subbranchen in der Gastronomie gibt es hinsichtlich der Bezahlung allerdings Unterschiede. Am höchsten sind die Verdienste im Catering-Bereich (siehe *Abbildung 25*). Hier werden aber beispielsweise auch Kantinen von Krankenhäusern und Universitäten erfasst, die häufiger tarifgebunden sind. Dementsprechend sind die Verdienste hier besser. Eine Interviewpartnerin, die bereits seit fast 15 Jahren als Köchin arbeitet und sowohl als Küchenchefin als auch in der Sterneküche tätig war berichtet, dass sie in ihrem derzeitigen Job als Köchin in einem Kindergarten bisher am meisten verdient, weil dieser nach Tarif bezahlt und sie hier auch das erste Mal Weihnachts- und Urlaubsgeld erhalten hat.

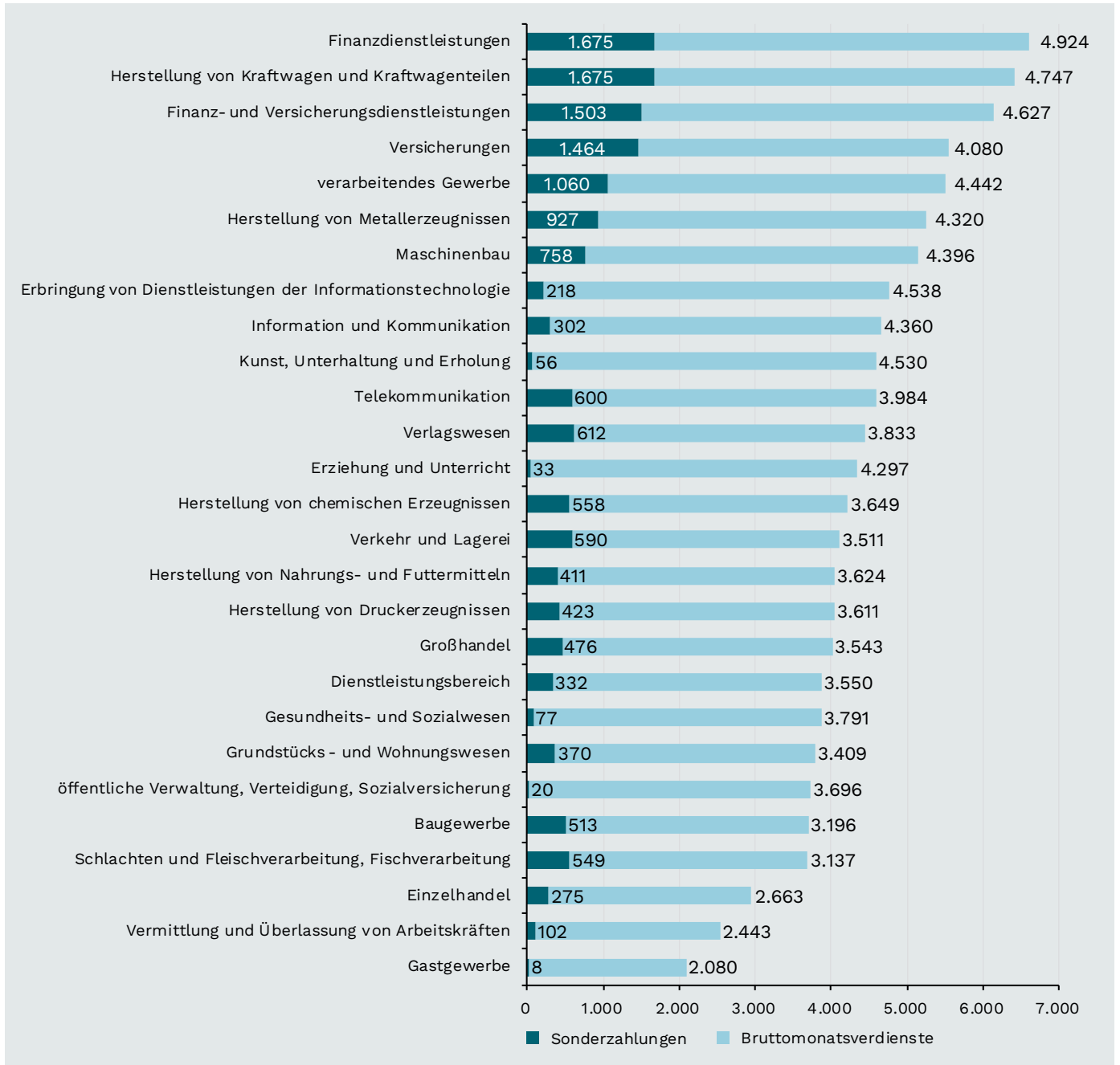
Laut Statistik wird am wenigsten in Restaurants und Gaststätten verdient. Dieser Bereich des Gastgewerbes ist besonders kleinteilig strukturiert. Obwohl gerade hier die meisten Beschäftigten angesiedelt sind, ist eine umfängliche Tarifbindung nur schwer umzusetzen.

Der Beschäftigtenbefragung der Arbeitnehmerkammer zufolge arbeiten im Land Bremen 38,3 Prozent der im Gastgewerbe beschäftigten in tarifgebundenen Betrieben. Dieser Anteil liegt deutlich unter dem Branchendurchschnitt von 57,6 Prozent. Laut Tarifvertrag verdienen Hilfskräfte ohne fachliche Vorkenntnisse wie Küchenhilfen gut 1.500 Euro brutto, wenn sie in Vollzeit arbeiten. Fachkräfte mit abgeschlossener Berufsausbildung (beispielsweise Köche oder Hotelfachleute) verdienen im ersten Jahr nach ihrer Ausbildung gut 1.800 Euro brutto. In der höchsten Entgeltgruppe, in die Küchenchefs oder Oberkellner fallen, die Verantwortung für mehr als fünf gelernte Köchinnen/Köche oder Oberkellnerinnen und Oberkellner haben, liegt das Bruttoeinkommen bei knapp 2.700 Euro.

²⁸ Vgl. DGB (2016).

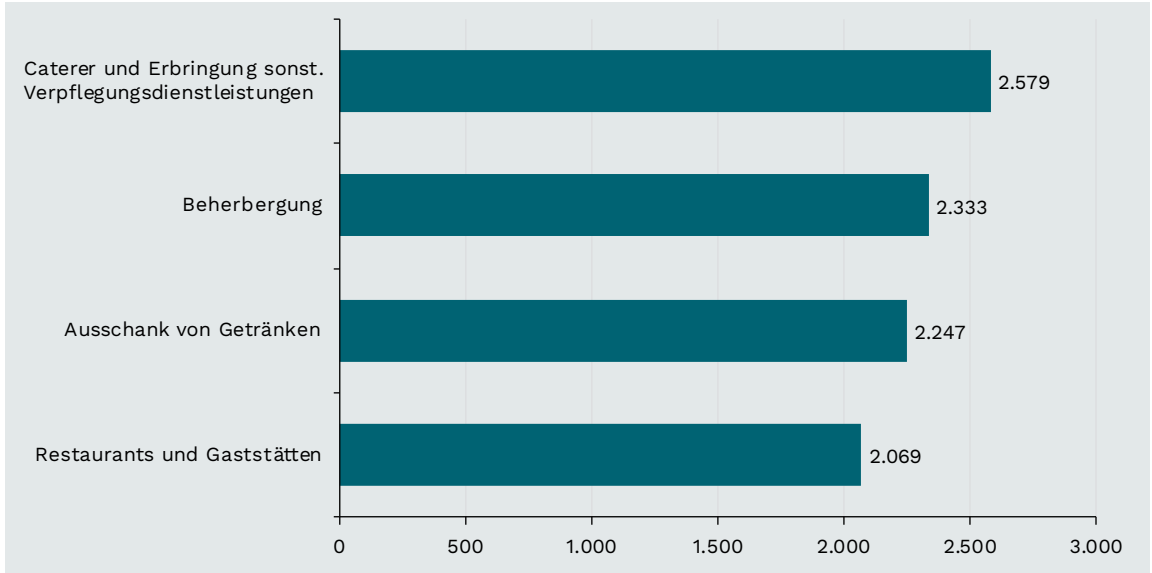
Abbildung 24:

Bruttomonatsverdienste vollzeitbeschäftigter Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Land Bremen
2. Quartal 2016, in Euro



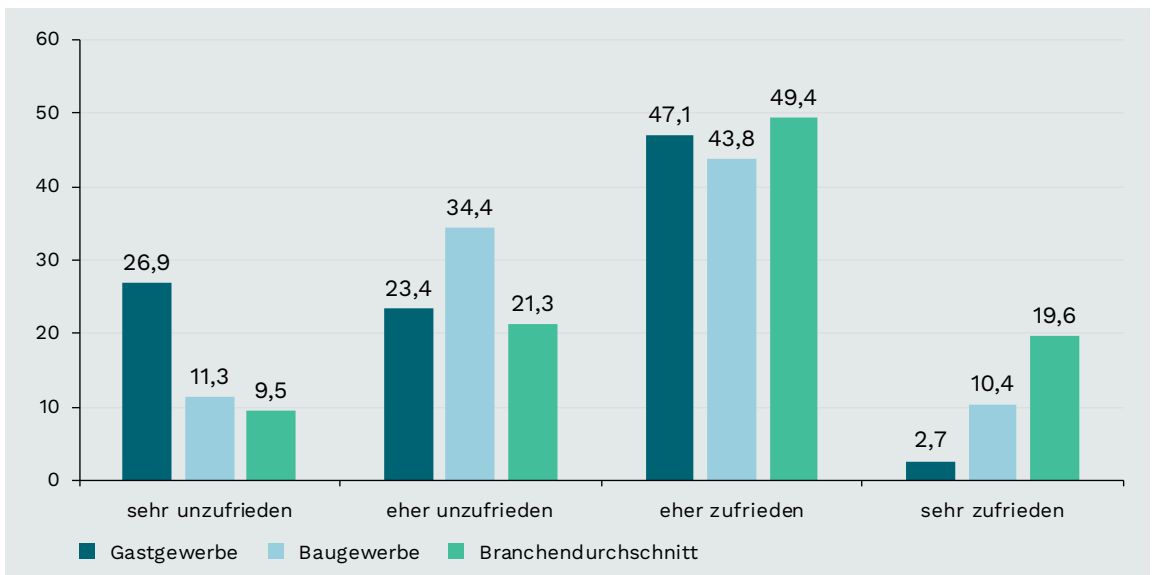
Quelle: Statistisches Landesamt Bremen

Abbildung 25:
Durchschnittlicher Bruttomonatsverdienst in Deutschland in Euro
 2015 nach Subbranchen der Gastronomie



Quelle: Statistisches Bundesamt

Abbildung 26:
Zufriedenheit mit dem Gehalt nach Branchen
 Angaben in Prozent



Quelle: Beschäftigtenbefragung der Arbeitnehmerkammer Bremen

Angesichts des insgesamt niedrigen Lohnniveaus und der unterdurchschnittlichen Tarifbindung überrascht es nicht, dass der Beschäftigtenbefragung der Arbeitnehmerkammer zufolge 26,9 Prozent der im Gastgewerbe beschäftigten sehr unzufrieden mit ihrem Gehalt sind. Dies ist über alle Branchen hinweg mit Abstand der höchste Wert. Der zweithöchste entfällt auf den Bereich „sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen“. Hier sind mit 19,3 Prozent der Befragten deutlich weniger Beschäftigte sehr unzufrieden mit ihrer Bezahlung. Im Branchendurchschnitt sind es hingegen nur 9,5 Prozent. Auch bei den Beschäftigten, die sehr zufrieden mit ihrem Gehalt sind, gibt es deutliche Abweichungen vom Branchendurchschnitt (vgl. *Abbildung 26*).

Vor dem Hintergrund der insgesamt hohen körperlichen Anforderungen und der geforderten Flexibilität, ist dieser Befund für das Gastgewerbe ein alarmierender Wert. Auch in den Interviews wurde immer wieder das geringe Gehalt kritisiert, sogar in der gehobenen Gastronomie. Eine Köchin, die für kurze Zeit bei einer Sterneköchin in Hamburg gearbeitet hat, erzählt:

„Die Chefin wollte immer den perfekt vorbereiteten Platz haben, die Saucen mussten an der richtigen Stelle stehen, ihr Risotto musste aufgefüllt sein, ihre Brühe musste da stehen, die Gewürze. Und dann kam sie um 17.00 Uhr, zieht ihre Schürze an, klatscht in die Hände und sagt: So, dann wollen wir heute Abend mal wieder Geld verdienen! Das ist haarsträubend! Ich hätte 1.300 Euro brutto für eine 40-Stunden-Woche bekommen, plus 50 Euro Trinkgeld in der Woche. Tatsächlich gearbeitet habe ich 65 Stunden. Das ist kein guter Stundenlohn.“
Ehemalige Köchin in einem Sternerrestaurant

Auch wenn dieses Beispiel ein Extremfall ist und seit der Einführung des Mindestlohns in dieser Form eigentlich gar nicht mehr auftreten dürfte: Die Rechnung, dass niedrige Löhne im Gastgewerbe durch hohe Trinkgelder wieder wettgemacht werden, geht schon lange nicht mehr auf.

„Es gibt nicht mehr so viel Trinkgeld wie früher und du bekommst das auch nicht überall. Es wird auch viel vom Arbeitgeber eingesackt. Fast überall muss das eingenommene Trinkgeld abgegeben werden. Dann verteilen die Arbeitgeber das, sie behalten aber auch einen Teil. Das ist die schwarze Kasse in den Hotels und Restaurants. Das ist ja Geld, das ohne Rechnung reinkommt.“

Gewerkschaftssekretärin NGG

Auch im Hotelbetrieb sind die Löhne in der Regel nicht viel höher als in der Gastronomie und auch hier kann das Gehalt nur selten mit Trinkgeld aufgestockt werden.

„Die niedrigen Einkommen werden ja immer damit begründet, dass es Trinkgeld gibt, aber das gibt es faktisch nicht mehr. Und im Hotelbereich an der Rezeption ja sowieso nicht. Das passiert nie. Der Kunde denkt: Ich hab ja schon 240 Euro für das Zimmer pro Nacht bezahlt, das ist dann da schon drin.“

Hotelfachmann in einem Vier-Sterne-Haus

Angesichts des niedrigen Lohnniveaus in dieser Branche, haben viele Beschäftigte von der Einführung des Mindestlohns profitiert.

Das belegen auch entsprechende Daten, die auf Bundesebene für das Beherbergungsgewerbe vorliegen. Vor der Gesetzesänderung hat fast jeder dritte Beschäftigte in diesem Bereich des Gastgewerbes weniger als 8,50 Euro verdient. Ein Jahr später waren es 6,2 Prozent. Der Mindestlohn hat sich auch insgesamt positiv auf das Gehaltsgefüge ausgewirkt. Am stärksten gewachsen ist die Einkommensgruppe, die zwischen 8,90 Euro und 10 Euro verdient (siehe Abbildung 27).²⁹

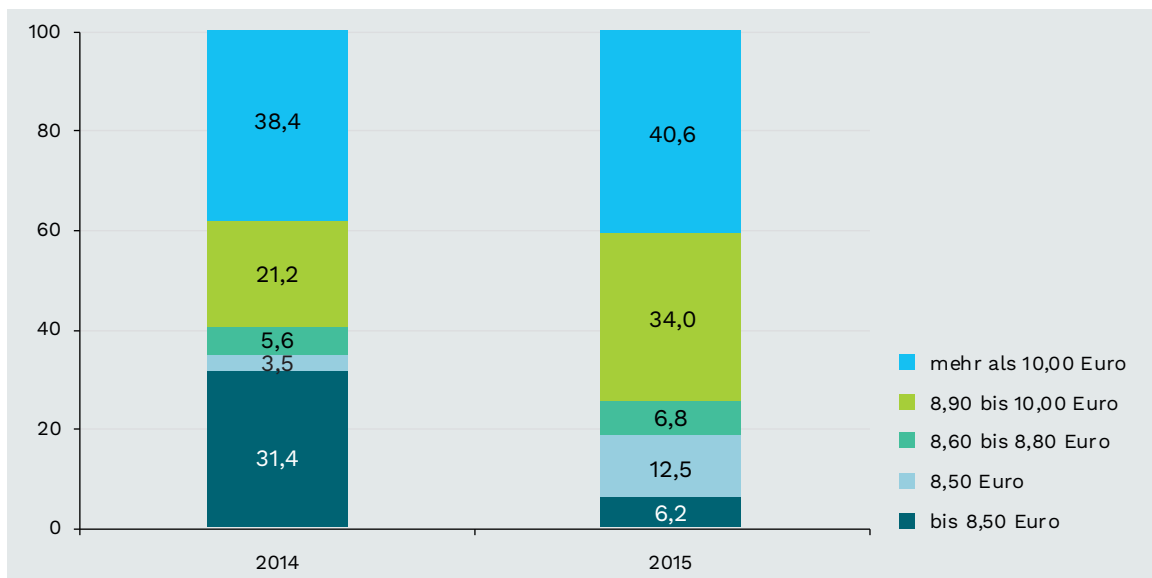
Da die Löhne in der Gastronomie noch deutlich unter denen im Beherbergungsgewerbe liegen, hat der Mindestlohn hier noch stärker durchgeschlagen:

„Der Mindestlohn hilft vor allem den Beschäftigten in den ganz kleinen Kneipen oder in Läden wie Subway. Die Leute, die dort arbeiten, haben vorher immer fünf Euro die Stunde verdient, die bekamen dann plötzlich 8,50 Euro. Das ist der Hammer. Für die Branche war das ein großer Gewinn.“

Gewerkschaftssekretärin NGG

Die Einführung des Mindestlohns wird aber nicht von jedem als positive Errungenschaft angesehen. Dem DEHOGA Bundesverband zufolge wird dies zu einer Dequalifizierung in der Branche führen: „Unsere größte Sorge stellt dabei der durch den Mindestlohn gesetzte Fehlanreiz für junge Erwachsene ohne jegliche Qualifikation dar, statt einer ordentlichen Ausbildung eine ungelernete Tätigkeit zum Mindestlohn anzustreben. Als in besonderem Maße auf dual ausgebildete Fachkräfte angewiesene Branche mit fast 70.000 Auszubildenden trifft diese Problematik wahrhaft den ‚Lebensnerv‘ des Gastgewerbes.“³⁰ Diese Argumentation führt erneut vor Augen, wie niedrig das Gehaltsniveau in dieser

Abbildung 27:
Beschäftigungsverhältnisse nach Stundenlohn im Wirtschaftszweig "Beherbergung" in Deutschland vor und nach Einführung des Mindestlohns (in Prozent)

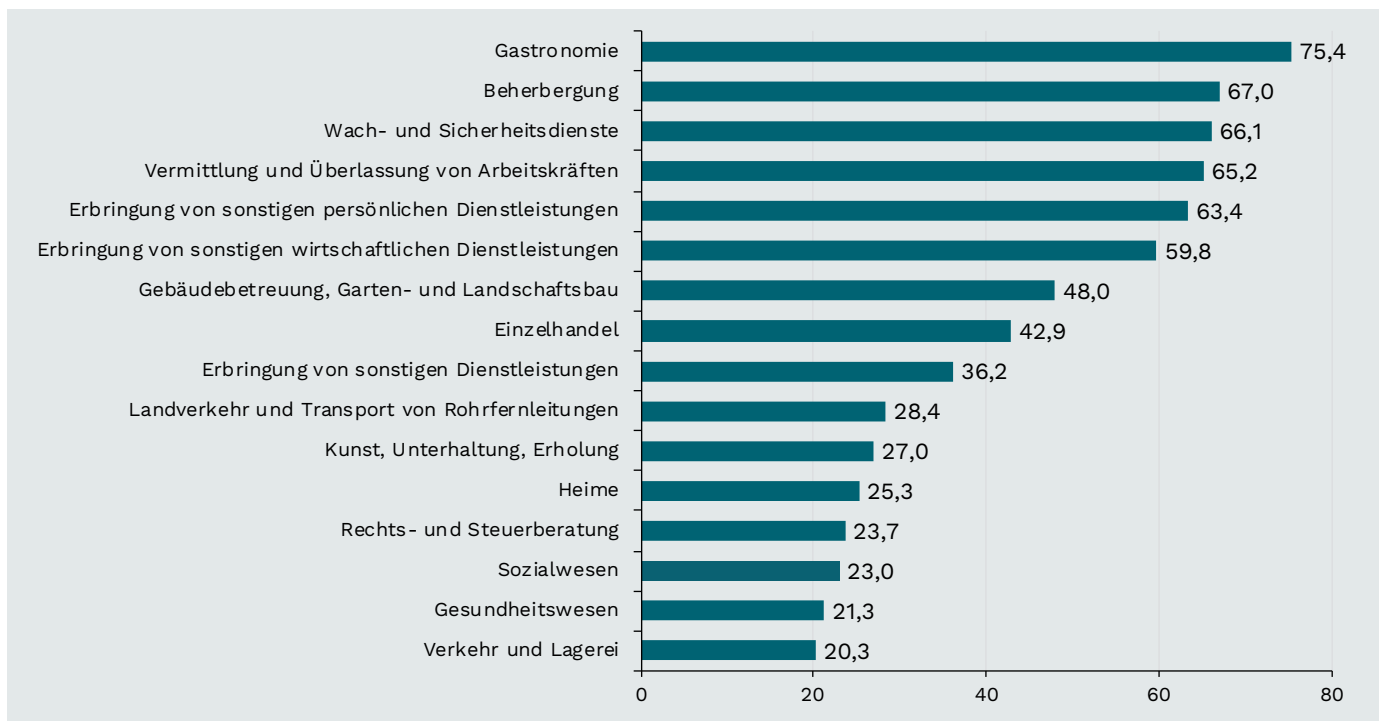


Quelle: Deutscher Bundestag (2017)

29 Vgl. Deutscher Bundestag (2017).

30 DEHOGA Bundesverband (2014), S. 2.

Abbildung 28:
Niedriglöhne 2015 in ausgewählten Branchen
 Anteil der Beschäftigten in Prozent



Auf der Basis des Monatseinkommens eines Vollzeitbeschäftigten.

Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Statistik-Service Nordost

Branche ist. Sie verweist aber auch auf die hier oft anzutreffende Diskrepanz aus hohen Anforderungen an die Beschäftigten und der geringen Bereitschaft, diese auch entsprechend zu bezahlen.

Auch nach der Einführung des Mindestlohns ist der Anteil der Niedriglohnempfänger im Gastgewerbe exorbitant hoch. Mehr als drei Viertel der Beschäftigten in der Gastronomie und 67 Prozent der Beschäftigten im Beherbergungsgewerbe verdienen weniger als zwei Drittel des Medianlohns (siehe *Abbildung 28*). Ihr Einkommen ist also noch niedriger als bei den Wach- und Sicherheitsdiensten und in der Leiharbeit.

Der hohe Anteil an Niedriglohnempfängern führt dazu, dass viele, die in dieser Branche arbeiten, ihr Gehalt aufstocken – vor allem dann, wenn sie eine Familie ernähren müssen.

„Als ich noch nicht gearbeitet habe, haben wir Hartz IV gekriegt, obwohl mein Mann 40 Stunden im Hotel gearbeitet hat. Und glauben Sie mal nicht, dass es da Trinkgeld gibt. Alles wird mit Karte bezahlt, auch im Restaurant. Früher in den 1980er-Jahren hat man noch mal das Doppelte mit nach Hause gebracht. Aber das ist heute nicht mehr so. Und selbst wenn man Trinkgeld bekommt, dann nützt einem das auch nichts, wenn man krank ist oder in Rente geht.“
Ehefrau eines Hotelfachmanns

Die Einführung des Mindestlohns hat allerdings nicht dazu beitragen können, dass die Zahl der Aufstocker im Gastgewerbe zurückgegangen ist: Während 2011 noch 11,1 Prozent der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in der Gastronomie Hartz IV bezogen haben, waren es 2016 bereits 13 Prozent. Zum Vergleich: Im Branchendurchschnitt

liegt dieser Anteil „nur“ bei 3,5 Prozent (*siehe Abbildung 29*). In absoluten Zahlen gemessen haben 2016 sogar fast doppelt so viele Menschen, die in der Gastronomie arbeiten, aufstockende Leistungen bezogen (901 statt 506 im Jahr 2007). Da die Zahl der in Vollzeit beschäftigten Aufstocker von 42 auf 22 gesunken ist, hängt dieser Zuwachs mit dem Anstieg der Teilzeitbeschäftigung zusammen. Dies ist ein weiteres Indiz dafür, dass sich viele Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer unfreiwillig in Teilzeitbeschäftigung befinden.

Auch unter den geringfügig Beschäftigten ist der Anteil der Menschen, die ergänzende Hartz-IV-Mittel beziehen hoch. Insgesamt stocken im Land Bremen 18,4 Prozent der Minijobberinnen und Minijobber ihr Einkommen auf. Im Bereich Beherbergung sind es mit 17,8 Prozent ähnlich viele, in der Gastronomie aber sogar 25,3 Prozent. Hier erhält damit sogar mehr als jeder Vierte geringfügig Beschäftigte in der Gastronomie ergänzende Hartz-IV-Mittel.

Trotz des insgesamt niedrigen Lohnniveaus wird nach Nischen gesucht, um die Personalkosten noch weiter zu senken:

„Bei mir im Hotel wurde die Pause immer abgezogen, obwohl wir die nie machen konnten, weil die Zeit nicht da war. Das finde ich absolut unkorrekt. Und die Nachtschicht. Ich habe drei Jahre lang Nachtschicht gearbeitet und keine Zuschläge bekommen.“

Hotelfachmann in einem Vier-Sterne-Haus

„Bis auf Herrn Kaufmann (Name geändert) und mir bekommt keiner von meinen Kollegen ein „Chef-de-Rang-Gehalt“, das sind 2.200 Euro. Die anderen bekommen nur „Demi-Chef-Gehalt“, stehen aber als Chef de Rang auf dem Dienstplan.³¹ Ich hätte das ja vor Gericht erstritten, aber die Leute wollen nicht.“

Chef de Rang in einem gehobenen Restaurantbetrieb

In den Interviews wurde deutlich, dass die niedrige Bezahlung im Gastgewerbe zum einen mit den engen Gewinnmargen und zum anderen aber auch mit der insgesamt geringen Wertschätzung für diesen Dienstleistungsberuf zusammenhängt. Da vielfach davon ausgegangen wird, dass im Gastgewerbe Arbeiten erledigt werden, die im Prinzip jeder beherrscht, ist die Bereitschaft, dafür auch zu zahlen, dementsprechend gering.

Angesichts des niedrigen Lohnniveaus im Gastgewerbe ist es fast schon überflüssig zu erwähnen, dass vielen hier beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern die Altersarmut droht, auch wenn sie es schaffen sollten, bis zum Rentenalter durchzuhalten.

„Ich habe nur mal einen Fall von einer Beschäftigten, die in einem nicht tarifgebundenen Betrieb gearbeitet hat. Diese Frau hat vor 34 Jahren als Servicekraft mit 8,50 DM angefangen und war die ganze Zeit im gleichen Betrieb. Sie hat dann später den Mindestlohn von 8,50 Euro bekommen, aber sie war 34 Jahre immer eine zuverlässige Kraft und bekommt jetzt die Grundsicherung im Alter. Und daran wird ja deutlich, wie wenig diese Arbeit, die ja körperlich und psychisch anstrengend ist, wertgeschätzt wird.“

Gewerkschaftssekretärin NGG

Die große Angst vor Altersarmut, die in dieser Branche vorherrscht, spiegelt sich auch in der Beschäftigtenbefragung der Arbeitnehmerkammer wider: 51 Prozent der Befragten aus dem Gastgewerbe haben hier ausgesagt, dass sie ihren Lebensstandard im Alter nicht werden halten können. 55 Prozent gaben an, dass sie später von der Unterstützung Dritter abhängig sein werden. Das ist über alle Branchen hinweg der höchste Wert. Im Branchendurchschnitt lag dieser Anteil bei 31,4 Prozent und damit weit darunter (*siehe Abbildung 30*).

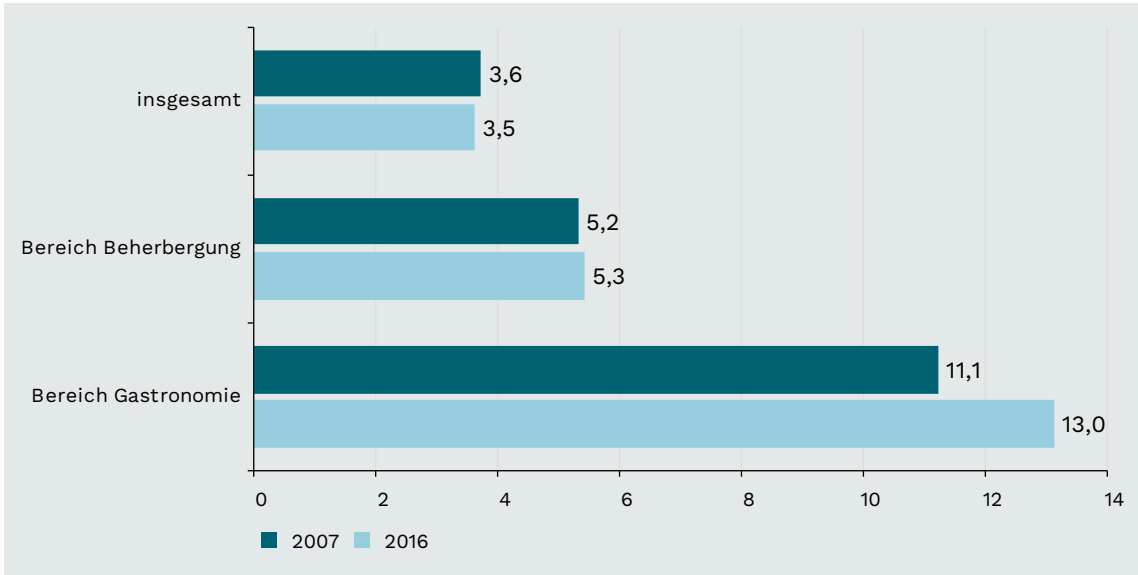
Verschärft wird dieser Befund noch dadurch, dass viele Befragte aus dem Gastgewerbe zudem davon ausgehen, dass sie aufgrund der hohen körperlichen Belastung aller Wahrscheinlichkeit nach nicht bis zum Rentenalter werden arbeiten können (vgl. hierzu auch Abschnitt 3.5).

³¹ Der Chef de Rang ist im Restaurantbetrieb dem Restaurantleiter unterstellt und ist für den reibungslosen Ablauf zuständig, wenn der Restaurantleiter nicht anwesend ist. Sie betreuen den Ablauf in einem großen Servicebereich. Der Demi Chef de Rang ist ein stellvertretender Stationskellner und dem Chef de Rang unterstellt. Jungkellner hingegen werden als Commis de Rang bezeichnet.

Abbildung 29:

Anteil erwerbstätiger Leistungsberechtigter

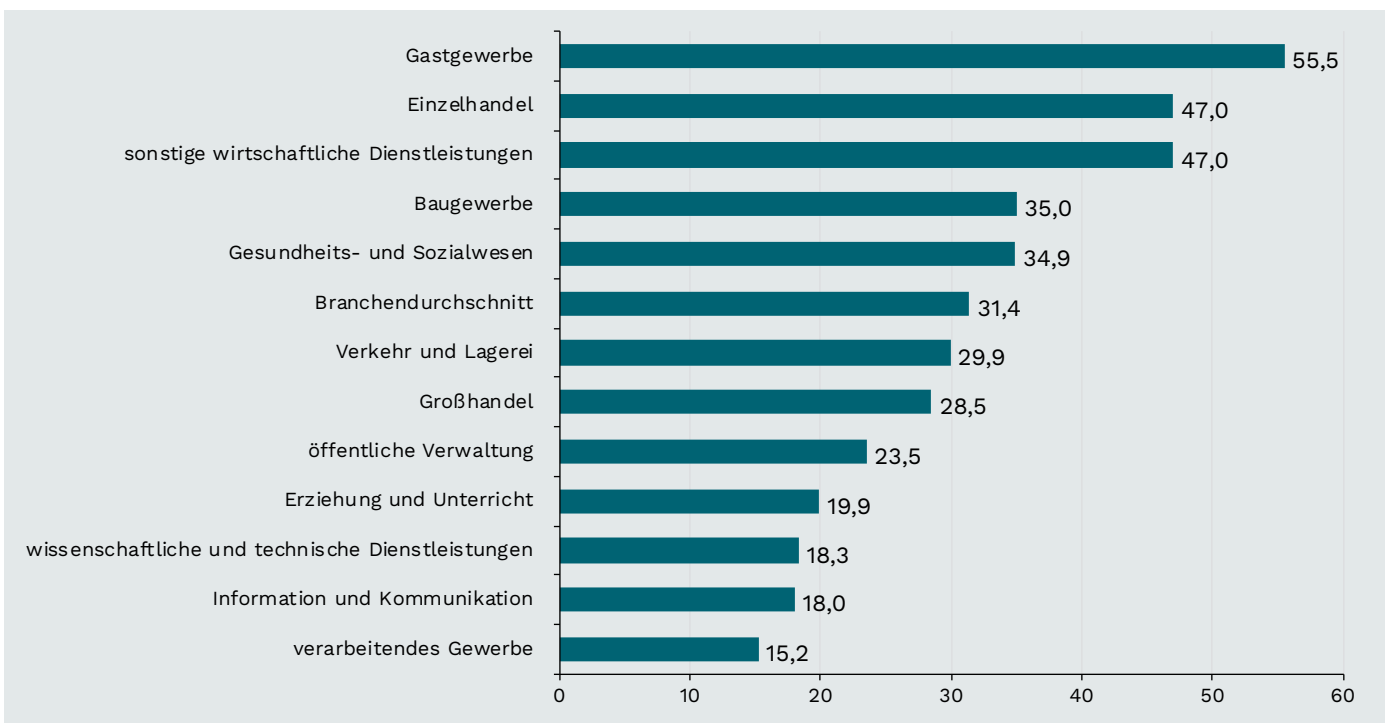
an allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (in Prozent)



Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit

Abbildung 30:

Anteil der Befragten, die nach eigenen Aussagen im Alter auf die Unterstützung Dritter angewiesen sein werden nach Branchen in Prozent



Quelle: Beschäftigtenbefragung, 2017.

3.4 Arbeitszeit

„Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, die sich die Politik immer so groß auf die Fahnen schreibt, die ist praktisch nicht möglich im Gastgewerbe.“

Ehefrau eines Hotelfachmanns

Grundsätzlich ist die Arbeitszeit in allen Bereichen des Gastgewerbes naturgemäß geprägt vom Schichtdienst, Nacht- und Wochenendarbeit, denn viele der Beschäftigten arbeiten gerade dann, wenn andere frei haben. Die wichtigsten Eckpfeiler zur Arbeitszeit sind im Manteltarifvertrag festgehalten, der im Land Bremen allgemein verbindlich ist. Hier wird vorgeschrieben, dass monatlich an fünf Tagen in der Woche gearbeitet wird und die wöchentliche Arbeitszeit 39 Stunden beträgt. Vorgegeben ist auch, dass bei Nichtabgeltung der Überstunden durch Freizeit Zuschläge von 25 Prozent zu zahlen sind. Außerdem werden Ober- und Untergrenzen für die Arbeitszeit gesetzt: Täglich sollen mindestens sechs Stunden und höchstens zehn Stunden gearbeitet werden. Vereinbart wurde auch, dass eine Stunde Pause und Ruhezeiten von mindestens 12 Stunden für Jugendliche und zehn Stunden für Erwachsene einzuhalten sind. Diese Regelungen liefern gerade im Gastgewerbe, in dem überlange Arbeitszeiten keine Seltenheit sind, einen wichtigen Rahmen für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. In einigen Interviews wurde aber deutlich, dass diese Vereinbarungen häufig mindestens geschrammt, wenn nicht sogar komplett ignoriert werden. So wird sowohl in der Gastronomie als auch im Hotelgewerbe beklagt, dass Pausen häufig nicht eingehalten werden.

„Der nächste Punkt ist die Arbeitszeit. 15.30 Uhr bis 24.00 Uhr. Dann müssen wir noch aufräumen, es wird hochgestuhlt und abgerechnet. Dann sind wir um eins draußen. Wo ist die Pause? Das Wort Pause gibt es gar nicht. Und wenn der Kellner dann mal kurz was essen geht, dann hat der seinen Orderman dabei. Das ist keine Pause. Und die dauert bei uns 10 oder 15 Minuten und nicht eine halbe Stunde. Die Arbeitszeiten, die im Dienstplan stehen, sind also Quatsch.“

Chef de Rang in einem gehobenen Restaurant

Im Manteltarifvertrag steht außerdem, dass von den Betriebsräten und dem Arbeitgeber in einer Betriebsvereinbarung festgehalten werden soll, wie die vereinbarte Arbeitszeit verteilt wird. Ist kein Betriebsrat vorhanden, sind die besonderen Wünsche des Arbeitnehmers zu berücksichtigen. Dies wird aber in vielen Fällen nicht gemacht:

„Im Arbeitsvertrag wird grundsätzlich nicht festgelegt, wann man arbeiten muss. Man wird eingestellt und dann wird einem zugesichert, du machst nur Frühschichten und arbeitest am Wochenende, damit du keine Probleme mit der Betreuung deiner Kinder hast. Das wird zugesichert und das wird aber nicht durchgezogen. Sobald Beschäftigte anfangen, ihre Rechte einzufordern, werden sie bewusst zu Zeiten eingesetzt, zu denen sie nie gearbeitet haben oder nicht arbeiten können.“

Gewerkschaftssekretärin NGG

Wie wenig bei der Schichtplanung auf familiäre Belange Rücksicht genommen wird, verdeutlichen auch die Ergebnisse der Beschäftigtenbefragung der Arbeitnehmerkammer. Hier hat fast jeder Vierte (23,7 Prozent) angegeben, dass auf private Interessen nie oder fast nie Rücksicht genommen wird. Das ist im Branchenvergleich mit Abstand der höchste Wert. Auf „Platz 2“ liegt das Baugewerbe. Hier sagen 12,6 Prozent, dass familiäre Interessen bei der Arbeitsplanung nie oder fast nie berücksichtigt werden, im Branchendurchschnitt sind es hingegen nur 7,3 Prozent. Da gerade im Gastgewerbe die Arbeitszeiten konträr zum klassischen Nine-to-five-Job liegen, wiegt dieser Wert besonders schwer, denn hierdurch reduzieren sich für die Beschäftigten die Möglichkeiten, soziale Kontakte mit Menschen aufrechtzuerhalten, die nicht im Gastgewerbe arbeiten, erheblich.

Besonders belastend ist es für Familien, wenn häufig Nachtschichten zu absolvieren sind oder die Arbeitszeiten stark schwanken:

„Die wechselnden Arbeitszeiten sind ganz schlimm. Wir hatten überhaupt keinen Rhythmus, die ganzen Monate Nachtschicht, morgens geht dann im Haus das Leben los und dann kann man auch nicht schlafen. Im Sommer schlafe ich dann immer auf der Parzelle. Vor allem am Wochenende. Wir haben zwei Kinder, die sind 15 und 11. Die Entwicklung von meinen beiden Kindern habe ich komplett verpasst. Ich habe überhaupt nicht mitbekommen, wie die aufgewachsen sind. Obwohl ich ja im Prinzip zu Hause war und ich in Bremen arbeite. Vormittags gehen sie in die Schule und wenn sie aus der Schule kommen, bin ich nicht da.“

Hotelfachmann in einem Vier-Sterne-Haus

Während im Hotelgewerbe die Nachtschichten ein Problem darstellen, ist in der Gastronomie der sogenannte Teildienst weitverbreitet. Hier werden die Arbeitszeiten der Beschäftigten durch eine extra-lange Pause den Bedarfen der Restaurants, die auch einen Mittagstisch anbieten, entsprechend angepasst:

„Heute habe ich Teildienst: 12.00 bis 15.00 Uhr und 18.00 Uhr bis 23.00 Uhr. Danach sind Sie fix und alle. Ich hab das diese Woche drei Mal. Es gibt Kollegen, die haben sogar fünf Mal in einer Woche Teildienst. Leider Gottes lässt der Manteltarifvertrag es zu, dass man drei Stunden Pause hat. Ich brauche eine Stunde für den Weg nach Hause und eine Stunde zurück, das kann man vergessen. Aber das ist natürlich mein persönliches Problem.“

Chef de Rang in einem gehobenen Restaurant

Die im Manteltarifvertrag festgeschriebene Pause von maximal drei Stunden wird dabei in der Realität sogar noch ausgeweitet. Die Teildienste sind auch in der gehobenen Küche üblich. Eine gelernte Köchin, die vorübergehend in einem Zwei-Sterne-Restaurant in Süddeutschland ein Praktikum absolviert hat, erzählt von ihrem Tagesablauf:

„Man hat da morgens um 9.00 Uhr angefangen, da gab es Mittagstisch. Dann hat man bis um 14.00 Uhr gearbeitet, dann hatte man Mittagspause, ist also in den Pausendienst gegangen und um 16.00 Uhr hat man wieder angefangen. Es gab um 17.15 Uhr für alle Essen. Dann hat der Laden um 18.00 Uhr wieder aufgemacht und um 22.00 Uhr war Feierabend. Wir waren dann auch schon recht früh raus, weil die Küche nur bis um 21.30 Uhr aufhatte. Trotzdem ist das natürlich ein langer Tag. Der Tagesablauf ist einfach konträr zu denen der Menschen, die nicht in der Gastronomie arbeiten. Denn diese lange Mittagspause kann man ja gar nicht richtig nutzen.“

Aufgrund des hohen Kostendrucks auf der einen Seite und des hohen Personalkostenanteils auf der anderen, liegt die besondere Herausforderung darin, das Personal dem Bedarf entsprechend einzusetzen. Aus dem Hotelgewerbe wurde berichtet, dass hierfür Statistiken herangezogen wurden, aus denen abgeleitet wird, wann wie viele Gäste erwartet werden. Auf dieser Basis wurden dann die Dienstpläne erstellt. Diese Rechnungen gehen aber bei Weitem nicht immer auf.

„Dieses System in der Gastronomie, dass überlegt wird, wann kommen viele und wann nicht, das funktioniert nicht. Manchmal sind wir zu viele und einige können früher nach Hause, das ist nicht gut. Das sind dann Minusstunden und die müssen dann später nachgeholt werden. Und oft muss ich auch auf Abruf arbeiten, obwohl ich eigentlich freihabe.“

Hotelfachmann in einem Vier-Sterne-Haus

Außerhalb der eigentlichen Arbeitszeit angerufen zu werden, kommt der Beschäftigtenbefragung zufolge im Gastgewerbe deutlich häufiger vor, als in anderen Branchen. Mehr als jeder Fünfte (21,6 Prozent) wird einige Male pro Woche in seiner/ihrer Freizeit kontaktiert. Das ist im Branchenvergleich der zweithöchste Wert nach dem Sozialwesen. Im Branchendurchschnitt gaben knapp zwölf Prozent der Befragten an, dass sie einige Male pro Woche außerhalb der Arbeitszeit angerufen werden.

„Als Küchenhilfe verdiene ich ein bisschen mehr als Mindestlohn. Wenn die Leute bei uns aus dem Service sich freinehmen, dann müssen sie selbst an ihrem freien Tag noch anrufen und fragen, ob sie auch wirklich freihaben. Die haben immer nur auf Abruf frei.“

Küchenhilfe in einem gehobenen Restaurant

Angesichts der ungewöhnlichen Arbeitszeiten, die in dieser Branche üblich sind, ist eine kurzfristige Einsatzplanung gerade für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit Kind im Prinzip ein K.o.-Kriterium für diesen Beruf. Aber auch andere soziale Kontakte sind unter diesen Bedingungen nur schwer zu pflegen.

Die Interviews haben aber verdeutlicht, dass es keinesfalls unmöglich ist, eine Schichtplanung vorzunehmen, die auch die Wünsche der Beschäftigten berücksichtigt. Dies steht und fällt mit der Personalausstattung. Stehen genügend Kolleginnen und Kollegen zur Verfügung, ist eine einvernehmliche Arbeitsplanung einfacher vorzunehmen.

„Wenn wir den Wochenplan gemacht haben, konnten wir die Wunschtermine eintragen. Wenn ich dann gesagt habe, ich hab am Dienstag was vor, dann hat es auch zu 90 Prozent geklappt, dass ich den Dienstag freihatte. Wir hatten auch mal ein Wochenende frei. Der Dienstplan wurde besprochen und das fand ich gut. Das ist eigentlich nicht üblich, aber ja ein erwachsenes Herangehen. Wir sind ja keine Sklaven. Aber man muss sehen, wie man in der Gastronomie, die natürlich andere Arbeitszeiten hat als andere Branchen, trotzdem noch ein soziales Leben haben kann neben der Arbeit. Aber das war da gut geregelt. Das ist einfach eine Frage der Organisation.“

Ehemalige Köchin in einem gehobenen Szene-Restaurant

3.5 Arbeitsbelastung

„Das ganze Lebensgefühl ist es, ständig unter Druck zu sein.“

Ehefrau eines Hotelfachmanns

Der Kostendruck im Gastgewerbe und der Versuch, den Betrieb mit einer möglichst günstigen Personalstruktur aufrechtzuerhalten, hat natürlich Folgen für die Arbeitsbelastung. Dies lässt sich sowohl in der Gastronomie als auch im Beherbergungsgewerbe beobachten. So ist der Gewerkschaft Nahrung, Genuss und Gaststätten zufolge trotz des Beschäftigungszuwachses, der in den Hotels in Bremen in den vergangenen Jahren zu beobachten war, die Personalquote in den Häusern deutlich zurückgegangen. Hierdurch nimmt die Arbeitsbelastung für die Beschäftigten zu.

Angesichts dieser Entwicklung kommt es vor, dass der unvorhersehbare Ausfall eines Kollegen – etwa durch Krankheit – in vielen Fällen sofort zu einer erhöhten Belastung der anderen Mitarbeiter führt. Von solchen Beispielen haben auch unsere Interviewpartner berichtet:

„Wenn ich Nachtschicht habe, dann arbeite ich von halb elf bis 7.00 Uhr morgens. Mit dem Housekeeping oder sauber machen muss um 5.00 Uhr angefangen werden. Wenn jemand krank ist oder Urlaub hat, dann muss ich ein oder zwei Stunden nach meiner Nachtschicht diese Dinge machen. Im Frühstücksbereich saugen zum Beispiel, weil keiner da ist. Das passiert ganz oft. Dann kommen noch zwei Stunden extra dazu. Danach bin ich total platt.“

Hotelfachmann in einem Vier-Sterne-Haus

Angesichts dieser Ausführungen kommt die gegenwärtig vom DEHOGA betriebene Kampagne für mehr „Zeitsouveränität“ ausgesprochen zynisch daher. Sie fordert, dass „dann gearbeitet werden muss, wenn die Arbeit anfällt“ und spricht sich für die Abkehr von der täglichen Höchstarbeitszeit hin zu einer wöchentlichen Höchstarbeitszeit von maximal 48 Stunden aus.³² Das in diesem Zusammenhang gerne angeführte Problem, dass das bestehende Arbeitszeitgesetz beispielsweise dazu führt, Hochzeiten, auf denen eine besonders gute Stimmung herrscht, frühzeitig beenden zu müssen, um das Gesetz nicht zu brechen, kann leicht durch den Einsatz von mehr Personal gelöst werden. Aber gerade hiervor wird häufig zurückgeschreckt – mit dem Ergebnis, dass die Beschäftigten mehr Arbeit zu schultern haben.

Dass der Arbeitsdruck im Gastgewerbe steigt, belegen auch die Ergebnisse der Beschäftigtenbefragung. Fast 54 Prozent der Befragten gaben an, dass der Stress zugenommen hat. Dies liegt über dem Branchendurchschnitt von 51 Prozent. Der Anteil der Befragten, der sagt, dass die Arbeit sie so stark in Anspruch nimmt, dass sie Auswirkungen auf das Privatleben hat, beträgt elf Prozent und ist damit deutlich höher als im Branchendurchschnitt (6,8 Prozent).

Im Gastgewerbe wird der Arbeitsdruck aber nicht nur durch die Chefs oder Kollegen verursacht, sondern auch die Gäste erwarten ein freundliches Auftreten:

„Oft ist aber die Erwartungshaltung der Gäste ziemlich hoch. Wenn wir dann etwas nicht erfüllen können, was wir versprochen haben, dann sind die Gäste auch nicht mehr höflich. Wenn im Restaurant ganz viele Gäste auf einmal kommen, wie zur Weihnachtszeit zum Beispiel, dann kannst du nicht mehr lächeln. Das schafft man einfach nicht. Dann kommt noch Druck vom Chef, warum sind die Gäste heute unzufrieden? Und ich habe dann immer gesagt: Das kommt daher, weil wir unsere Arbeit einfach nicht mehr schaffen. Aber das interessiert den Chef nicht.“

Hotelfachmann in einem Vier-Sterne-Haus

Unter der Arbeitsbelastung leidet auch das Betriebsklima. In den Interviews wurde früher oder später immer auch die Atmosphäre am Arbeitsplatz und das Verhältnis zu den Vorgesetzten angesprochen. Die Aussagen hierzu lagen naturgemäß weit auseinander. Viele waren sich aber darüber einig, dass in der Küche ein scharfer Ton fast schon üblich ist.

„In der Küche wird viel geschrien, weil die Köche gestresst sind und viele Ausgaben haben und das Geld nicht reinbekommen. Weil sie ungesund leben, durch die ganzen Nachtschichten und weil sie viel Alkohol trinken und wenig Schlaf haben und dann unausgeglichen sind. Köche können oft auch nicht über ihren Tellerrand hinausschauen, weil es für sie nur die Küche gibt. Oft sind sie nicht so gebildet. Viele Köche lieben auch den Stress.“

Ehemalige Köchin in einem gehobenen Bremer Restaurant

„Diese narzisstische Einstellung vieler Gastronomen, dann dieser finanzielle Druck, führt dazu, dass die Leute extrem unzufrieden sind. Mit Leuten umgehen, das können die nicht. Wenn sie die Spitzenköche sehen, die meisten nehmen Drogen, die halten das sonst gar nicht aus. Deshalb ticken die auch manchmal aus.“

Chef de Rang in einem Bremer Restaurant

„Der Ton ist in der Küche immer noch sehr hitzig und in der Gastronomie ist Mobbing an der Tagesordnung. Das Schneiden, das Herablassen, du bist doch gar nichts wert. Die Art des Tons hat sich geändert. Es geht nicht mehr so cholerisch zu, aber das Mobbing nimmt zu und das führt dann zu Depressionen und zu psychischen Belastungen. Oft sind die Vorgesetzten auch inkompetent. Die stehen natürlich auch unter Druck und der wird dann weitergegeben. Wenn die Zahlen nicht stimmen, dann lässt man das einfach an den Angestellten aus.“

Gewerkschaftssekretärin NGG

Wie bei der Schichtplanung gibt es aber auch in Bezug auf die Arbeitsbelastung Beispiele die verdeutlichen, dass es auch anders geht. In den Interviews wurde berichtet, dass es in Hotels mit vielen Angestellten und klaren Hierarchiestrukturen meistens besser und ruhiger läuft, weil die Aufgaben klarer definiert sind: Jeder weiß, was er zu tun hat und jeder ist für einen abgegrenzten Bereich verantwortlich und beispielsweise nicht für eine ganze Veranstaltung.

32 Vgl. DEHOGA Bundesverband (2016).

Auch die Ergebnisse der Beschäftigtenbefragung werfen kein grundsätzlich schlechtes Bild auf die Führungskräfte in der Gastronomie:

- ▶ 20 Prozent der hier beschäftigten Befragten sagen, dass ihre Entwicklungsmöglichkeiten durch den Vorgesetzten in sehr hohem Maße gefördert werden. Im Branchendurchschnitt sind das knapp 17 Prozent.
- ▶ 62 Prozent sagen, dass die Vorgesetzten in sehr hohem oder hohem Maße gute Konfliktlösungen betreiben (Branchendurchschnitt: 56 Prozent).
- ▶ 34 Prozent gaben an, dass sie fast immer Unterstützung und Hilfe von Vorgesetzten bekommen, 33,5 Prozent erhalten diese Unterstützung oft. Im Branchendurchschnitt sind das 41,2 beziehungsweise 26,9 Prozent.

Hier weichen die Bewertungen zur Führungskompetenz der Vorgesetzten also kaum vom Durchschnitt ab. In einigen Interviews wurde allerdings dennoch von zum Teil unhaltbaren Zuständen am Arbeitsplatz berichtet.

Die Kombination aus wechselnden und zum Teil überlangen Arbeitszeiten, Stress und Druck, gepaart mit den hohen körperlichen Anforderungen durch langes Stehen, schweres Tragen oder einseitige Belastungen stellen physisch, als auch psychisch eine enorme Belastung dar. Dies führt dazu, dass vor allem in der Gastronomie die Fluktuation besonders hoch ist. Alleine in der Systemgastronomie verlassen 30 Prozent der Mitarbeiter den Betrieb nach einem Jahr, mehr als die Hälfte spätestens nach drei Jahren.³³ Bevor man versucht, die eigene Situation zu verbessern, wird also eher der Arbeitsplatz gewechselt. In einem Interview wurde aber umgekehrt auch davon berichtet, dass gesundheitliche Folgen der hohen Arbeitsbelastung in keiner Weise toleriert wurden.

„Im Februar war ich zwei Wochen krank, da hatte ich eine Magen-Darm-Grippe und eine Magen-Schleimhaut-Entzündung und konnte nicht zur Arbeit gehen. Mitte oder Ende März hatte ich dann Spätdienst, da musste ich die Sachen in die Kühlhäuser bringen, an dem Tag musste ich alleine drei ganz schwere Kisten Labskaus schleppen und am nächsten Tag konnte ich mich nicht mehr bewegen und bin zum Arzt gegangen. Der hat mich dann für eine Woche krankgeschrieben und zwei Tage später habe ich dann meine Kündigung bekommen. Ohne Begründung. Ich habe den Geschäftsführer angerufen und der hat gesagt, sie können es sich nicht erlauben, mich weiter zu beschäftigen, weil ich so oft krank bin und weil meine Probezeit gerade vorbei war. Er hat auch gesagt, dass ich sehr gut gearbeitet habe, er mich aber nicht weiter beschäftigen kann, weil ich so oft krank bin. Und vorher hatte ich gearbeitet bis zur Erschöpfung. Dabei hat der Chefkoch mich kurz vorher noch gefragt, ob ich noch eine andere Thailänderin kenne, die so gut arbeitet wie ich. Aber ich kannte niemanden.“

Ehemalige Küchenhilfe in einem gehobenen Restaurant

Die Kombination aus zersplitterten Arbeitsverhältnissen, der hohen Arbeitsbelastung und der hohen Fluktuation erschweren es den Beschäftigten, eine Interessenvertretung ins Leben zu rufen. Je geringer das Stundenvolumen einer Tätigkeit ist, desto niedriger sind auch die Identifikation mit dem Betrieb und die Bereitschaft, etwas an der eigenen Beschäftigungssituation zu verbessern. Außerdem ist es in einer Belegschaft, die aus vielen Teilzeitstellen und Minijobs besteht, auch wesentlich schwieriger, sich untereinander abzustimmen und zu solidarisieren. Hinzu kommt, dass die hohe Arbeitsbelastung kaum Raum lässt, um sich mit der Gründung eines Betriebsrats zu befassen.

33 Vgl. Maack et al. (2013), S. 52.

„Im Gastgewerbe gibt es ganz, ganz wenig Betriebsräte! Weil die Beschäftigten oft so kaputt sind, dass die Energie fehlt, irgendwas zu bewegen und weil dort auch die Mentalität verbreitet ist: Wenn mir was nicht passt, dann gehe ich und ich verändere nichts. Man denkt in der Gastronomie nicht darüber nach, dass man da noch 20 Jahre arbeitet und eventuell bessere Arbeitsbedingungen haben will. Das machen aber alle und dadurch gibt es eben keine guten Arbeitsbedingungen. Von alleine kommen die nicht.“

Gewerkschaftssekretärin NGG

Abgesehen vom Hotel Maritim, der Ständigen Vertretung und in einigen McDonald's-Betrieben gibt es deshalb im Gastgewerbe kaum Betriebsräte, die sich für ihre Kolleginnen und Kollegen für eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen einsetzen können.

Problematisch wird die hohe Arbeitsbelastung vor allem mit zunehmendem Alter:

„Wenn man älter wird und dann nur noch den Frühdienst machen kann, weil der Spätdienst zu stressig ist und man dann einen Nervenzusammenbruch bekommt, weil nur 14 statt 15 Sahnkekännchen auf dem Tablett stehen, dann hat man nicht einfach einen Tick. Die älteren Leute in der Gastronomie waren fast alle so. Die waren psychisch kaputt. Und körperlich erst recht. Rücken, Sehnenscheidenentzündung, die Knorpel in den Ellenbogen, in der Schulter ...“

Gewerkschaftssekretärin NGG

Wer viele Jahre in der Gastronomie gearbeitet hat, leidet nicht selten unter chronischen Erkrankungen. Auch dies trägt dazu bei, dass das Durchschnittsalter im Gastgewerbe insgesamt besonders niedrig ist (vgl. auch Abschnitt 3.1).

„Ein Kollege von mir war schon über die 70, der hat sein Leben lang gekellnert. Und der kann kaum noch laufen. Der trägt orthopädische Schuhe, weil die Füße schon so verformt sind, dass er gar nicht anders laufen kann als in diesen Schuhen.“

Ehemalige Auszubildende in einem Restaurantbetrieb

Die Arbeitsbedingungen in der Branche sind teilweise so belastend, dass es schwer ist, bis zur Rente in der Gastronomie zu arbeiten. Diese These wird auch durch die Beschäftigtenbefragung gestützt. Hier haben knapp 42 Prozent der Befragten angegeben, dass sie vermuten, nur bis 50 arbeiten zu können. Auch dies ist im Branchenvergleich mit Abstand der höchste Wert. Der zweithöchste wird im Baugewerbe erreicht. Hier haben 31 Prozent ausgesagt, dass sie vermuten, nur bis 50 arbeiten zu können.

Ältere Beschäftigte wechseln häufig in Kantinen, wenn die Arbeitsbelastung in der klassischen Gastronomie zu hoch wird:

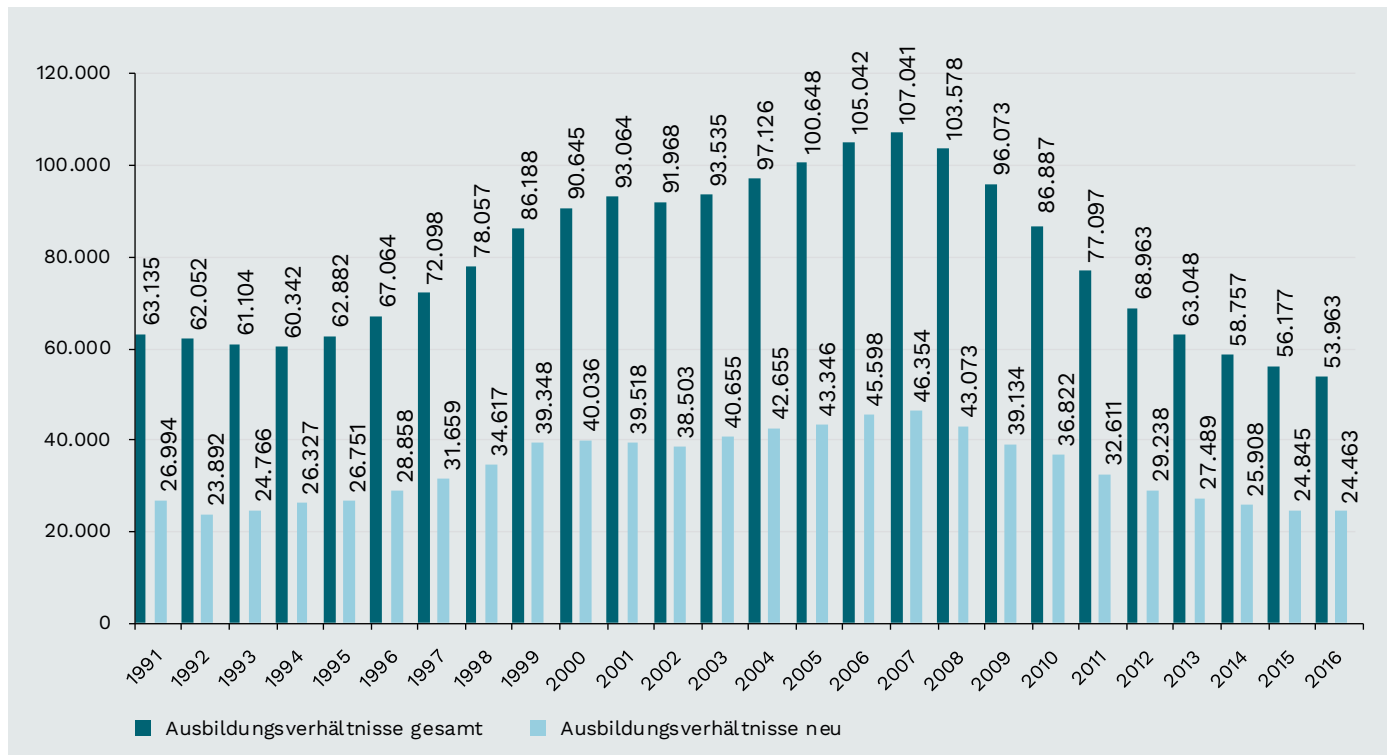
„Im Catering-Bereich arbeiten mehr Ältere. Hier gibt es geregeltere Arbeitszeiten, deshalb sind die Arbeitsbedingungen auch etwas besser. Da gibt es dann auch eher noch mal einen Betriebsrat, zum Beispiel bei SV Catering, bei Mondelez und bei Beck's.“

Gewerkschaftssekretärin NGG

Aber auch in diesem Bereich wird der Wettbewerb härter, denn hier engagieren Betriebe häufig Caterer, die das Essen für die Mitarbeiter zubereiten. Wer das günstigste Angebot macht, bekommt den Zuschlag und das Personal ist dabei eine wichtige Stellschraube.

Die Gespräche mit ehemaligen Köchinnen und Köchen haben gezeigt, dass viele, die über eine längere Zeit in Restaurants gearbeitet haben, versuchen woanders Fuß zu fassen. Dabei haben einige der Branche komplett den Rücken gekehrt.

Abbildung 31:
Ausbildungsbilanz des Gastgewerbes (1991 bis 2016)



Quelle: DEHOGA Bundesverband (o.J.)

4 Ausbildungsbedingungen im Gastgewerbe

„Auszubildende sind für den Moment eine relativ günstige Arbeitskraft.“

Ehemalige Auszubildende als Restaurantfachfrau

Das Thema „Ausbildungsqualität“ ist eines der dicksten Bretter, die im Gastgewerbe zu bohren sind. Auf der einen Seite gibt es keinen Wirtschaftszweig, der eine ähnlich hohe Ausbildungsquote wie das Gastgewerbe aufweist. Auf der anderen Seite wird aber auch nirgends die Ausbildung so oft abgebrochen. Da die teilweise problematischen Arbeitsbedingungen immer häufiger auch in der Öffentlichkeit diskutiert werden, hatte das Gastgewerbe hohe Rückgänge bei den Ausbildungszahlen für sich zu verbuchen.³⁴ Seit 2007 hat sich deutschlandweit die Zahl der bestehenden und neuen Auszubildenden fast halbiert (siehe Abbildung 31).

Gerade in den vergangenen Jahren waren hiervon die Ausbildungsplätze für Köchinnen und Köche besonders stark betroffen. Alleine zwischen 2012 und 2015 ist die Zahl der neu abgeschlossenen Auszubildenden in diesem Bereich von 10.551 auf 8.872 gesunken. Das entspricht einem Rückgang von 16 Prozent. Grundsätzlich war diese Entwicklung aber in allen Ausbildungsgängen zu beobachten. Der DIHK-Ausbildungsumfrage 2017³⁵ zufolge gibt es in keiner Branche derart große Probleme bei der Besetzung der Ausbildungsstellen: Im Jahr 2016 konnten 58 Prozent der Unternehmen aus dem Gastgewerbe nicht alle Ausbildungsplätze besetzen. Im Branchendurchschnitt gaben dies nur 31 Prozent der Betriebe an. So blieb ein Viertel der Ausbildungsplätze zum Restaurantfachmann/Restaurantfachfrau frei, außerdem jeder fünfte Ausbildungsplatz zum Fachmann/Fachfrau für Systemgastronomie.

34 Vgl. DEHOGA Bundesverband (o.J.).

35 Vgl. DIHK (2017), S. 9 f.

„Niemand hat mehr Lust, sich dieser Ausbildung zu stellen, weil viele den Beruf als gelernte Restaurantfachfrau als so ein bisschen untergeordnet betrachten. So von wegen Teller-taxi, Teller tragen kann ich auch. Das ist aber eben auch das Thema, du musst diese Ausbildung nicht haben, um in diesem Beruf Fuß fassen zu können. Unsere Restaurantleitung ist gelernte Bäckerin. Das geht, weil man halt diese ganzen Traditionen, die mal waren, nicht mehr hat, dass von rechts bedient wird, wie man den Teller rumstellt, Beilage auf die Seite und das Fleisch unten, Gemüse rechts. Das kann man sich ganz schnell mal eben so beibringen. Das ist überhaupt kein Thema.“

Ehemalige Auszubildende als Restaurantfachfrau

Laut NGG sind die Nachwuchsprobleme im Gastgewerbe im Land Bremen weniger ausgeprägt als in anderen Bundesländern. Hier sind die Zahlen der Schülerinnen und Schüler in den Berufsschulen konstant geblieben.

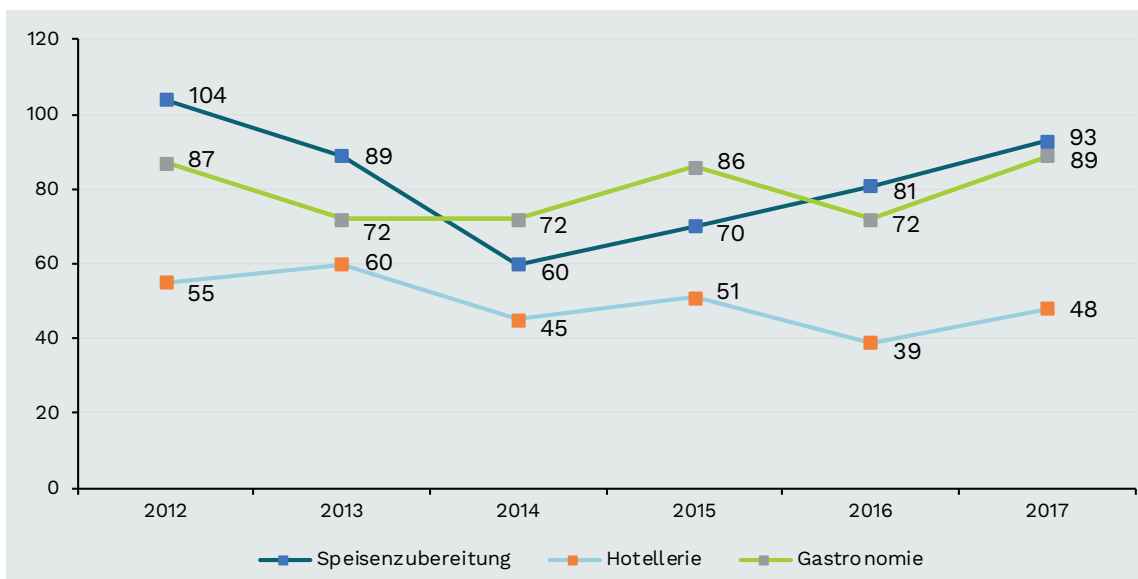
„Warum das so ist? Vielleicht gibt es hier in Bremen weniger Auswahl. Vielleicht sagen sich die Azubis, eh ich gar nichts finde, gehe ich lieber in die Gastronomie. Dann hast du aber nicht mehr die überzeugten Gastronomen.“

Gewerkschaftssekretärin der NGG

Ein ähnliches Bild zeichnet die Statistik der Bundesagentur für Arbeit: Diesen Daten zufolge ist die Zahl der Ausbildungsplatzbewerberinnen und -bewerber im Land Bremen seit 2012 mit einigen Schwankungen relativ stabil (*siehe Abbildung 32*).

Die Zahl der hier registrierten Ausbildungsstellen war im selben Zeitraum allerdings leicht rückläufig. Im Bereich der Gastronomie werden die meisten Ausbildungsplätze angeboten. Hier ist deshalb auch die Diskrepanz aus Ausbildungsplatzbewerberinnen und -bewerbern und dem Stellenangebot am größten (*siehe Abbildung 33*).

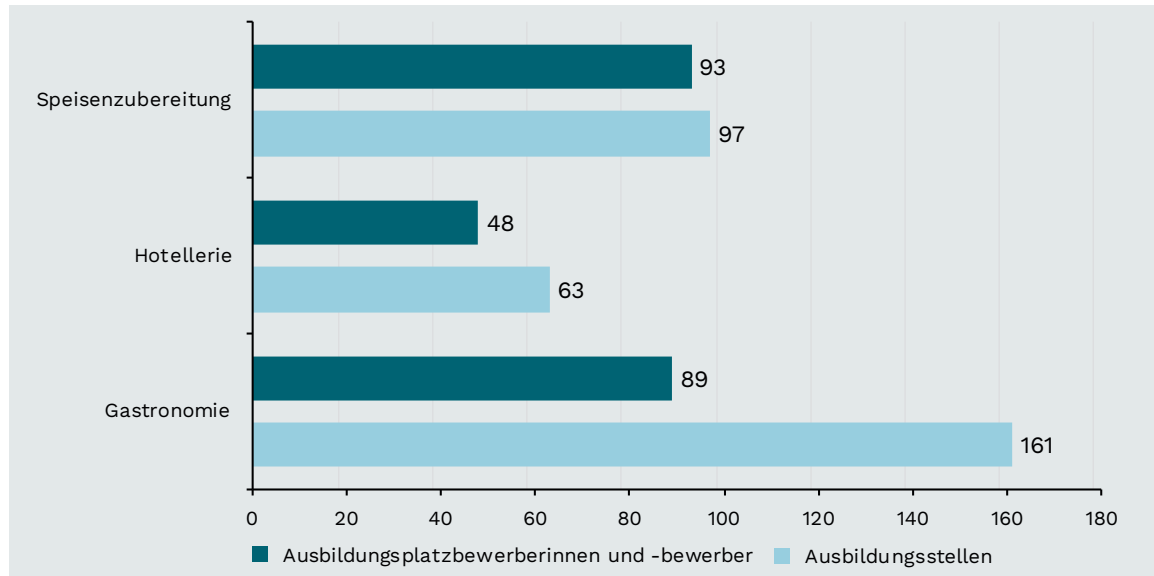
Abbildung 32:
Ausbildungsplatzbewerberinnen und Ausbildungsplatzbewerber im Gastgewerbe
 2012 bis 2017



Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit

Abbildung 33:**Ausbildungsstellen pro Bewerberin und Bewerber im Gastgewerbe 2017**

Land Bremen



Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit

Der in vielen Regionen beklagte Rückgang an Ausbildungsplatzbewerbern und -bewerberinnen hängt zum einen mit der hohen Arbeitsbelastung und den geringen Verdienstmöglichkeiten zusammen, die sich auch unter den angehenden Auszubildenden herumgesprochen haben. In dem aktuellen DGB-Ausbildungsreport wurden die Ausbildungen zum Koch/zur Köchin und zum Hotelfachmann/zur Hotelfachfrau im Jahr 2016 zum wiederholten Male besonders schlecht beurteilt. Kritisiert wurden die überdurchschnittlich langen und ungünstigen Arbeitszeiten, häufige Überstunden und die fachlich ungenügende Anleitung. Dem Ausbildungsreport zufolge arbeiten mehr als zehn Prozent der angehenden Köchinnen und Köche mehr als fünf Tage in der Woche. In unseren Interviews wurde auch von der Nichteinhaltung der Ruhezeiten berichtet sowie von Fällen, bei denen Auszubildende nach der Schule noch arbeiten mussten. So wurden die im Manteltarifvertrag festgehaltenen Vorgaben zur Arbeitszeit umgangen.

„Unsere Auszubildende hat diese Woche fünf Tage Schule und dann muss sie am Samstag arbeiten. In der Woche zuvor, da hat sie Schule gehabt und dann trotzdem abends von 18.30 Uhr bis 24.00 Uhr gearbeitet. Das ist nicht erlaubt. Die Auszubildenden sind dann fertig, die sind alle fertig, in der Gastronomie. Ich kann es heute keinem mehr raten, hier zu arbeiten.“
Chef de Rang in einem gehobenen Restaurant

„Das Restaurant, in dem ich meine Ausbildung gemacht habe, war eine Ausnahme. Ich musste zum Beispiel auch nicht nach der Schule noch arbeiten. Wenn du in die Schule gehst, hat der Betrieb eigentlich keinen Zugriff auf dich. Du sollst ja lernen. In vielen Betrieben ist das aber ganz anders. Da gehst du erst in die Schule und danach dann kochen bis um 23.00 oder 24.00 Uhr und am nächsten Morgen gehst du dann wieder in die Schule. Das darf man zwar nicht, aber bei mir in der Klasse gab es etliche, die das machen mussten. Die Schule ist aber auch da hinterher und ruft die Betriebe an, wenn sie das mitbekommt.“

Ehemalige Köchin in einem gehobenen Bremer Restaurant

Die hohe Arbeitsbelastung spiegelt sich auch in den Ergebnissen des DGB-Ausbildungsreports Bremen/Niedersachsen wider: Während im Durchschnitt „nur“ 7,7 Prozent der Auszubildenden mehr als 40 Stunden arbeiten, sind es im Hotel- und Gaststättengewerbe 44 Prozent. Der Unterschied zu anderen Branchen ist also immens. 56 Prozent der Auszubildenden leisten regelmäßig Überstunden, zehn Prozent sogar mehr als zehn pro Woche. Eine ehemalige Auszubildende als Hotelfachfrau hat berichtet, dass es in ihrem Hotel üblich war, dass Auszubildende 60 Stunden in der Woche arbeiten. Viele haben dementsprechend wenig Zeit, sich vom

beruflichen Alltag zu erholen, für die Berufsschule zu lernen oder auch private Kontakte zu pflegen. Eine ehemalige Auszubildende zur Restaurantfachfrau berichtet:

Ich habe in den letzten zwei Jahren so viele Freunde verloren, weil die mit meinen Arbeitszeiten nicht klargeworden sind. Hey, lass uns mal am Wochenende ausgehen oder zusammen frühstücken. Sorry, ich muss arbeiten. Jedes Wochenende. Da hat niemand lange Lust zu. Aber das ist dann natürlich schon ziemlich mies, wenn man dann so in der Klemme steckt, wie ich die letzten zwei Monate und nicht mehr vor und zurück weiß, man niemanden mehr hat, auf den man zurückgreifen kann.“

Ehemalige Auszubildende in einem Restaurantbetrieb

Weil in fast allen Bereichen der Gastronomie Auszubildende bereits nach kurzer Zeit die Arbeit von regulären Mitarbeitern ausführen können, werden diese oft als günstige Arbeitskräfte eingesetzt und teilweise auch „verheizt“. Vor diesem Hintergrund ist es nicht überraschend, dass sich jeder/jede zehnte Auszubildende im Hotel- und Gaststättengewerbe überfordert fühlt. Im Branchendurchschnitt sind das mit vier Prozent deutlich weniger.

In einigen Betrieben wurde dies so massiv betrieben, dass es mehr Auszubildende als ausgebildete Mitarbeiter gab:

Es ist schon ein bisschen her, vielleicht haben sie daran gearbeitet, vielleicht haben sie aber auch keine Auszubildenden mehr bekommen, aber vor einiger Zeit haben hier in einem Bremer Hotel ungefähr 120 Leute gearbeitet. Davon waren 40 Festangestellte und 80 Azubis. Da ist jeder Festangestellte eigentlich ein eigener Abteilungsleiter, weil der dann mehrere Azubis unter sich hat. Das passiert und ist wortwörtlich total billig. Darunter leidet aber die Qualität im Service und in der Ausbildung und gleichzeitig ist die Arbeitsbelastung der Festangestellten besonders hoch, weil sie für alles die Verantwortung tragen.“

Gewerkschaftssekretärin der NGG

Dies hat auch zur Folge, dass die Auszubildenden für Tätigkeiten eingesetzt werden, die gar nicht zu ihren Lerninhalten gehören. Vielfach wird das Lernverhältnis der Ausbildung missachtet und Ausbildungsinhalte kommen dementsprechend zu kurz.

„Das Problem war einfach nur, dass mir persönlich für so wenig Geld, Ausbildungsvergütung ist natürlich nicht viel, so viel Verantwortung aufgeladen worden ist. Da sind Buchhaltungssachen dazugekommen und das Führen von irgendwelchen Veranstaltungen mit viel zu wenig Personal. Ich war eine Vollzeitfestangestellte, die einfach alles gemacht hat.“

Ehemalige Auszubildende in einem Restaurantbetrieb

Die mangelnde Orientierung an Ausbildungsinhalten zeigt sich auch in dem DGB-Ausbildungsreport. Hier hat fast jede/jeder dritte Auszubildende aus dem Hotel- und Gaststättengewerbe in Niedersachsen und Bremen angegeben, dass es bei ihm keinen betrieblichen Ausbildungsplan gibt, obwohl dieser vom Berufsbildungsgesetz zwingend vorgegeben ist. Kritisiert wurde auch der mangelnde Respekt gegenüber Auszubildenden:

„Nach dem stressigen Weihnachtsgeschäft war ich total platt und da habe ich den Chefkoch gefragt, ob ich eine Woche Urlaub machen kann, um mich zu erholen. Und der Chefkoch hat da auch nachgesehen und gesagt. Okay, Sie können den Urlaub machen. Die Auszubildende hatte zwei Wochen Urlaub genommen und hatte auch schon eine Woche Urlaub gemacht und dann hat der Chefkoch die Auszubildende aus dem Urlaub zurückgeholt, damit ich Urlaub nehmen konnte. Die Auszubildende wollte sich bei der Geschäftsführung beschweren, aber das bringt ja nichts. Der Geschäftsführer sieht nur sein Geld (...). Wir haben auch keinen Betriebsrat.“

Küchenhilfe in einem gehobenen Restaurant

Während über alle Branchen hinweg drei Viertel aller Auszubildenden ihre Ausbildung als gut oder sehr gut bezeichnet haben, war es im Gastgewerbe nur etwas mehr als jeder Zweite. In den Interviews wurde aber auch deutlich, dass die hohe Arbeitsbelastung und der Druck, der in dieser Branche herrscht, dazu führt, dass den Vorgesetzten oft die Zeit fehlt, um die Auszubildenden vernünftig zu begleiten und zu betreuen. Häufig wurde aber auch auf qualifikatorische Defizite auf der Führungsebene hingewiesen – vor allem in der Gastronomie.

„Ich sehe das nicht als Versagen an, sondern einfach als Notbremse in die richtige Richtung“

Eine Auszubildende, die nach zwei Jahren ihre Ausbildung zur Restaurantfachfrau aus gesundheitlichen Gründen abgebrochen hat, berichtet:

Ich wurde einfach ins kalte Wasser geschmissen. Ich habe das ja noch nie gemacht. Ich habe vorher im Verkauf gearbeitet, im Einzelhandel, als Aushilfe halt und nur am Wochenende und war so in Richtung Büro noch nicht so weit fortgeschritten. Ich sollte mich um den E-Mail-Verkehr kümmern, sollte mich um die Marketingsachen kümmern, sprich mit dem Weser-Kurier, mit dem MIX, Anzeigen schalten, sollte dann auch irgendwann mal was schreiben. Ablage, E-Mail-Verkehr, Marketing. Ich sollte das Telefon bedienen den ganzen Tag. Das Telefon klingelt nicht selten. Und dann sollte ich nebenbei noch die ganzen Sachen vom Bierfestival aufarbeiten, das heißt, die Schilder noch mal neu sortieren, dass man sie noch mal benutzen kann, die Aufkleber abknibbeln und so was. Das sind halt Sachen gewesen, die ich ein bisschen hinten angestellt habe. Da 50 E-Mails am Tag reinkommen, die beantwortet werden wollen, 23-mal mindestens in der Stunde das Telefon klingelt, von irgendwelchen Leuten, die zu irgendwelchen Kohlfahrten was wissen wollen. Anmeldungen annehmen, die da hinschicken, die Anmeldungen, die wieder zurückkommen unterschreiben, archivieren in Ordern, die Anzahlungen, die kommen, durch die Kasse bonieren, kopieren, einmal in die Abrechnung geben, einmal wieder unten rein, das war alles super doppelt Gemoppeltes.

Allein für die Kohlfahrten braucht man jeden Tag mindestens drei Stunden. Und ich bin unter der Woche nur sechs Stunden im Büro. Und dann wurden sie natürlich irgendwann ungemütlich, weil ich einen riesigen Berg von Arbeit einfach nicht geschafft habe alleine. Es war auch keiner da, wo ich hingehen konnte und sagen konnte, mach du das mal bitte, das ist super wichtig, ich muss mich jetzt da und da drum kümmern. Ich saß einfach komplett alleine in diesem Raum und wenn Frau H. sich dann mal ins Büro bequeme, die sollte damals die Besprechungen noch machen, dann hat die sich irgendwelche

Serien angeguckt. Und ich sitz dann da und versuche zu telefonieren, mit der anderen Hand ist man noch am Schreiben. Ich hätte ihr am liebsten das Telefon auf ihren Platz geschmissen und ihr gesagt, dann geh du doch wenigstens ran, wenn ich mich schon nicht konzentrieren kann auf das, was ich schreibe, weil deine Serie im Hintergrund plärrt. Den einen Tag habe ich 14 Stunden gearbeitet, weil ich eine normale Frühschicht hatte. Dann bin ich schon so Richtung Feierabend, es war sowieso ein Scheißtag, und dann hieß es nur, ja die und die haben abgesagt. Ich sag, und jetzt? Da unten ist eine Hochzeit. 70 Personen, ein alter Mann von 73 Jahren als Servicekraft, der fast nicht mehr laufen kann, weil er so verküppelte Füße hat. Das war der Einzige, der noch Zeit hatte und unsere eine Festangestellte. Wie wollt ihr euren Gästen anständigen Service bieten und vor allen Dingen das preislich wieder reinholen, bei einem der kaum laufen kann und einem Menschen, der sich um das Essen kümmern muss. Dann macht man es natürlich aus Liebe zu den Gästen, dass man sagt, scheiße. Vor allem, ich sah aus wie ein Lurch.

Im Restaurant war nicht ganz so viel zu tun, da hat man sich dann mehr um die Backgroundsachen gekümmert. Und dann ne Hochzeit. Ja super. Dann bin ich da tatsächlich, ich bin um zehn Uhr angefangen und bin dann noch verdammt lange geblieben und habe diese Veranstaltung da mitgemacht. Es wird einem nicht gedankt, indem man mal was vom Trinkgeld abkriegt oder sonst irgendwie so was. (...)

Die Arbeitsbedingungen in dem Laden selber sind halt irgendwann so extrem eskaliert, dass ich jetzt wirklich einen Nervenzusammenbruch hatte. Ich stand wirklich kurz vorm Burn-out und habe halt gesagt, okay, alles klar, dann bis hierhin und nicht weiter. Also, das ist es mir einfach nicht wert, eine Ausbildung zu haben, wenn ich mich dafür so kaputt mache. Ich habe eine Tochter zu Hause und einen Ehemann. Und ich habe gesagt, schade um die letzten zwei Jahre, aber das kann ich nicht mehr machen. Da habe ich dann alle Viere von mir gestreckt und habe gesagt, ich kann da auch nicht mehr hingehen. Ich habe da vorm Restaurant gestanden und bin in Tränen ausgebrochen, weil ich einfach wieder im Kopf hatte, was da heute wieder alles auf mich zukommt. Das war mir einfach zu viel.

Ausbildungsabbrecher im Gastgewerbe

Die hohen Anforderungen, die an die Auszubildenden herangetragen werden, führen dazu, dass viele ihre Ausbildung abbrechen. Laut DIHK-Umfrage ist die Abbrecherquote bei den Köchen besonders hoch. Jeder/jede Zweite führte seine/ihre Ausbildung nicht zu Ende, bei der Ausbildung zum Fachmann/zur Fachfrau für Systemgastronomie und zum Hotelfachmann/zur Hotelfachfrau liegt die Lösungsquote bei 40 Prozent (DIHK-Ausbildungsumfrage 2016). Auf der anderen Seite ist aber laut der DIHK-Ausbildungsumfrage die Übernahmequote im Gastgewerbe auch sehr niedrig: Während im Branchendurchschnitt 68 Prozent der Betriebe angegeben haben, dass sie alle Auszubildenden übernehmen wollen, sind es im Gastgewerbe nur 54 Prozent. In der Industrie hingegen wollen sogar 80 Prozent der Betriebe alle Auszubildenden übernehmen. Diese Diskrepanz ist ein weiteres Indiz dafür, dass Auszubildende häufig als billige Arbeitskräfte eingesetzt werden und relativiert zudem die Klagen über zu wenig qualifizierte Bewerberinnen und Bewerber. Wie bei den Arbeitsbedingungen gibt es aber auch hier nicht nur schwarze Schafe, sondern auch Vorzeigebispiele:

„Eine Freundin von mir, die arbeitet im Atlantic Hotel an der Galopprennbahn und da ist es zum Beispiel so, dass es einfach schön ist. Es gibt Strukturen. Man hat einen Ansprechpartner, man wird an die Hand genommen und durch die Ausbildung geführt. Da wird gesagt, pass auf, jetzt demnächst bist du für vier Wochen in der Küche, da wird dir das und das beigebracht, du brauchst die und die Dinge. Und für die Zeit gehst du ins Büro, weil du musst noch die und die Sachen lernen. Es ist eine richtige Ausbildung. Man wird an die Hand genommen und alle praktischen Dinge, die man im Betrieb lernen soll, die werden einem dort beigebracht.“
Ehemalige Auszubildende in einem Restaurantbetrieb

5 Fachkräftebedarf im Gastgewerbe?

„Hotelcareer ist eine Plattform, auf der man Jobs in der Gastronomie sucht. Da sieht man, dass immer wieder die gleichen Restaurants die gleichen Stellen zu besetzen haben. Das sagt ja schon einiges aus.“

Köchin

Die Betriebe im Gastgewerbe klagen bereits seit längerem darüber, dass es immer schwerer wird, geeignete Fachkräfte zu finden. Dies bezieht sich nicht nur auf die hohe Zahl unbesetzter Ausbildungsstellen und die überproportional hohen Lösungsquoten bei bestehenden Ausbildungsverträgen, sondern auch ausgebildete Fachkräfte sind hier nach Angaben des DEHOGA nur schwer zu gewinnen. Einer im Rahmen des Projekts „Arbeitsmarkt- und Fachkräfteanalyse Tourismus“ durchgeführten Befragung zufolge, spielt hier die gesamte Beschäftigungssituation eine Rolle: „Die negative Präsenz in den Medien, unattraktive Arbeitszeiten, ein stressiges Arbeitsumfeld, der raue Ton bzw. die vermeintlich schlechte Behandlung der Mitarbeiter und Auszubildenden sowie die schlechtere Bezahlung im Vergleich zu anderen Branchen wurden immer wieder als Manko der Branche genannt.“³⁶ In ländlichen Gebieten besteht dieses Problem bereits seit längerer Zeit. Aber auch in touristischen Regionen wird das Besetzen offener Stellen zunehmend zum Problem: So wurde beispielsweise vom DEHOGA in Schleswig-Holstein davon berichtet, dass die Speisekarte abgespeckt werden musste, der Mittagstisch gestrichen, ein zweiter Ruhetag eingeführt oder die Außengastronomie verkleinert wurde, weil nicht genug Personal zur Verfügung stand.³⁷ Auch in Berlin wird zunehmend darüber geklagt, dass es schwer ist, Stellen in der Gastronomie zu besetzen. Hier soll es im Schnitt drei Monate dauern, bis es gelingt, geeignete Köche oder Servicekräfte zu bekommen.³⁸ Ob dies eher gefühlte Eindrücke sind oder ob die Situation hier tatsächlich derart angespannt ist, ist nur schwer zu beurteilen. Aussagen darüber, in welchen Branchen es besonders an geeigneten Bewerberinnen und Bewerbern mangelt, bietet beispielsweise die Fachkräfte-Engpassanalyse der Bundesagentur für Arbeit. Der aktuellen Untersuchung vom Juni 2017 zufolge ist die Situation vor allem in den technischen Berufen, im Bau-Bereich

³⁶ Hoffmann et al. (2014), S. 35 f.

³⁷ Vgl. Jung (2017).

³⁸ Vgl. sz.de (2017).

und den Gesundheits- und Pflegeberufen besonders angespannt. Auf Bremen bezogen wird besonders häufig nach Arbeitskräften für den Tiefbau und den Bereich der Be- und Entsorgung gesucht. Das Gastgewerbe taucht hier an keiner Stelle als ein besonders kritischer Bereich auf.

Ein weiteres Indiz für einen erhöhten Fachkräftebedarf liefert das Verhältnis von Arbeitsuchenden zu offenen Stellen. Im Land Bremen fallen im Durchschnitt zehn Bewerberinnen und Bewerber auf eine offene Stelle. Zwischen den verschiedenen Berufen unterscheidet sich dieses Verhältnis aber immens. So gibt es in den Maschinen- und Fahrzeugtechnikberufen nur 3,4 Bewerberinnen und Bewerber pro Stelle, in der Lebensmittelherstellung 18 und bei den Verkaufsberufen 16. Besonders angespannt ist die Situation in der Altenpflege im Land Bremen: Hier gibt es sogar doppelt so viele offene Stellen wie Bewerberinnen und Bewerber. Im Gastgewerbe zeigt sich ein extrem differenziertes Bild: So gibt es bei den Helfertätigkeiten im Hotelgewerbe beispielsweise 43 Arbeitsuchende pro offener Stelle, in der Gastronomie sogar 74. Ganz anders stellt sich aber die Situation bei den Fachkräften dar: Hier gibt es deutlich weniger Arbeitsuchende pro offener Stelle. In der Hotellerie sind es zehn, in der Gastronomie 8,5. Bei den Köchinnen und Köchen in Bremen gibt es mit vier Arbeitsuchenden pro offene Stelle noch deutlich weniger Bewerberinnen und Bewerber.

Da gerade bei den Fachkräften das Verhältnis von offenen Stellen zu Arbeitsuchenden aus Sicht der Betriebe deutlich angespannter ist, als im unqualifizierten Bereich, ist es umso überraschender, dass die Ausbildungsbedingungen im Gastgewerbe weiterhin so schlecht sind, die Übernahmequoten unter dem Durchschnitt liegen und die Abbrecherquoten immer noch hoch sind. Angesichts der zunehmenden Schwierigkeiten, qualifizierte Fachkräfte zu gewinnen, müssten die Betriebe ein großes Interesse daran haben, Auszubildende für den Beruf zu begeistern und für ein Betriebsklima zu sorgen, das dazu beiträgt, diese auch nach einem erfolgreichen Abschluss zu halten.

Auch auf Bundesebene wurde konstatiert, dass die Entwicklung des Tourismussektors als wichtiges wirtschaftliches Standbein durch die angespannte Fachkräftelage im Gastgewerbe gebremst werden könnte. Die Wirtschaftsministerkonferenz

hat deshalb im Juni 2017 eine länderübergreifende Ad-hoc-Arbeitsgruppe eingerichtet,³⁹ die bis zur Frühjahrskonferenz ein Positionspapier entwickeln soll, das Handlungsempfehlungen für die Politik und die Branche enthält und einen Dialog mit DEHOGA und NGG vorbereitet.

In dem Beschluss der Wirtschaftsministerkonferenz wurden als Begründung für die fehlenden Fachkräfte auch die mangelnden Aufstiegs- und Karrieremöglichkeiten genannt. Vor allem in kleineren Gastronomie-Betrieben sind die Entwicklungsmöglichkeiten begrenzt. Am besten sind die Chancen für einen beruflichen Aufstieg in größeren Hotels. Hier gibt es häufig mehrere Positionen zur Auswahl. So kann die Hotelfachkraft an der Rezeption, an der Reservierung oder in der Personalabteilung eingesetzt werden. Dort gibt es dementsprechend auch mehr Aufstiegsmöglichkeiten. Ähnlich verhält es sich auch in großen Restaurants. Allerdings sind auch mit einem beruflichen Aufstieg keine bahnbrechenden Gehaltssteigerungen zu erzielen. Nach dem aktuellen Branchentarifvertrag des Gastgewerbes verdient ein Küchenchef in der höchsten Entgeltstufe maximal 2.671 Euro brutto – sofern der Betrieb, in dem gearbeitet wird, auch nach Tarif bezahlt.

Die mangelnden Entwicklungsmöglichkeiten im Gastgewerbe spiegeln sich auch in den Ergebnissen der Beschäftigtenbefragung wider: Viele Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aus der Gastronomie fühlen sich in ihrem Job überqualifiziert: 42,5 Prozent der Befragten gaben an, dass sie besser ausgebildet sind, als es ihr derzeitiger Job erfordert und sie eigentlich eine höhere Position erreichen könnten. Das ist im Branchenvergleich der höchste Wert. Im Durchschnitt liegt dieser Anteil „nur“ bei 29 Prozent. Umgekehrt gaben nur 21,9 Prozent der Befragten aus dem Gastgewerbe an, dass sie eine zu ihrer Qualifikation passende Beschäftigung gefunden haben. Das ist mit deutlichem Abstand der niedrigste Wert. Im Branchendurchschnitt haben immerhin 41,5 Prozent der Befragten gesagt, dass ihre Tätigkeit ihrer Qualifikation entspricht. Auch dieses Ergebnis ist vor dem Hintergrund des vielfach konstatierten Mangels an Fachkräften zumindest erstaunlich.

³⁹ An dieser Arbeitsgruppe sind Vertreter des Bund-Länder-Ausschusses Tourismus und des Arbeitskreises Berufliche Bildung unter Federführung des Saarlandes beteiligt.

Um dem Problem der angespannten Fachkräftesituation zu begegnen, ist es deshalb nicht nur entscheidend, die Ausbildungsqualität, die Löhne und die Arbeitsbedingungen zu verbessern und der hohen Fluktuation entgegenzuwirken. Auch die Aufstiegs- und Karrieremöglichkeiten müssen ausgebaut werden. Aus Sicht der Beschäftigten ist hier zu hoffen, dass die zunehmenden Schwierigkeiten, geeignetes Personal zu finden dazu führen werden, dass sowohl das Image, aber zuallererst auch die Arbeitsbedingungen deutlich verbessert werden. Dies ist selbstverständlich kein Selbstläufer und erfordert neben einer entsprechenden Unterstützung durch die Politik auch starke Arbeitnehmer-Vertreter, die die Probleme und Forderungen der Beschäftigten artikulieren und gegenüber den Arbeitgebern vertreten.

6 Gute Arbeit im Gastgewerbe: Was ist zu tun?

„Ich glaube, man sollte es sich abschminken, dass man in der Gastronomie reich und sorgenfrei wird. Man sollte da auch Herzblut reinstecken. Essen und kochen, das ist doch eine wichtige Sache, das bringt Leute zusammen, das hat was Familiäres und Gemütliches, das ist ein schönes und kreatives Handwerk. Das ist ein schöner Beruf. Aber diese Randbedingungen ...“

Köchin in einem Kindergarten

Die Interviews mit den Beschäftigten im Gastgewerbe haben ein äußerst differenziertes Bild auf die Arbeitsbedingungen geworfen. Zunächst war allen gemein, dass sie sich in hohem Maße mit ihrem Beruf identifizieren, ein hohes Verantwortungsbewusstsein haben und sehr belastbar sind. In den meisten Fällen wird der Beruf im Gastgewerbe bewusst gewählt, weil man Spaß an der Arbeit hat. In vielen Fällen wurden die Erwartungen an die berufliche Realität allerdings enttäuscht. Neben der geringen Bezahlung wird von überlangen Arbeitszeiten und oft auch von einem schlechten Betriebsklima beziehungsweise schwierigen Verhältnissen zu den Vorgesetzten berichtet. Der finanzielle Druck, der in dieser Branche herrscht, ist an allen Ecken und Enden zu spüren. Auf der anderen

Seite werden aber auch positive Beispiele genannt, die verdeutlichen, dass schlechte Arbeitsbedingungen im Gastgewerbe zwar weitverbreitet, aber dennoch keinesfalls „systemimmanent“ sind. Die Liste der Maßnahmen, die zu ergreifen sind, um die Rahmenbedingungen für die Beschäftigten spürbar zu verbessern, ist allerdings lang und viele erfordern eine entsprechende Unterstützung der Politik und einen Konsens zwischen der Arbeitnehmer- und der Arbeitgeberseite. Vor diesem Hintergrund ist es wichtig, dass auch für das Gastgewerbe ein Branchendialog geführt wird, um Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen zu identifizieren und umzusetzen.

Allgemeinverbindliche Tarifverträge für das Gastgewerbe

„Eine Forderung muss sein, dass die Menschen mehr haben als Hartz IV. Und viele haben hier trotz Vollzeitjob immer noch Hartz IV. Wir finanzieren über unsere Steuergelder diese niedrigen Löhne. Und es geht ja noch weiter! Die werden ja auch im Alter eine Rente haben, die nicht reicht. Dass so große Hotelketten über unser Sozialsystem subventioniert werden, ist absolut empörend.“

Ehefrau eines Hotelfachmanns

Ein grundsätzliches Problem im Gastgewerbe ist das niedrige Gehaltsniveau. Im Branchenvergleich landet es auf dem letzten Platz. Nirgendwo ist der Anteil der Niedriglohnempfänger höher und die Zahl der Aufstocker hat sich in den vergangenen Jahren sogar verdoppelt. Den meisten der hier Beschäftigten droht später die Altersarmut. Die wenigsten werden es schaffen, eine Rente zu „erarbeiten“, die das Grundsicherungsniveau überschreitet. Die Einführung der Allgemeinverbindlichkeit des Entgelttarifvertrages im Gastgewerbe ist daher ein wichtiger Schritt, um einen zunehmenden Wettbewerb über die Personalkosten zu verhindern und bei allen Betrieben für die gleichen Rahmenbedingungen zu sorgen. Dies schafft einen verlässlichen Rahmen und lässt die Branche für Fachkräfte attraktiver werden.

Kannibalisierung der Branche vermeiden

„Wenn wir in Tarifverhandlungen sitzen, dann geben uns die Arbeitgeber in allen Punkten recht: Sie sagen: Eigentlich müssten wir in vielen Bereichen nachbessern, aber das machen wir nicht, weil die Konkurrenz immer größer wird. Es sprießen immer mehr Hotels aus dem Boden, es gibt immer mehr Restaurants und die Folge ist, dass sich einige höhere Personalkosten nicht mehr leisten können und dann bankrottgehen. Da würde ich dann aber sagen, das ist mir egal, wenn man nur auf Kosten von seinen Arbeitskräften überlebensfähig ist, dann muss man halt zumachen.“

Gewerkschaftssekretärin bei der NGG

Für die Städte und Regionen, die auf den Tourismus setzen, ist ein breites und facettenreiches Angebot im Gastgewerbe ein wichtiges Pfund, mit dem gewuchert werden kann. Gerade in der Gastronomie ist dabei ein kleinteiliges und individuelles Angebot besonders attraktiv. Dieses steht aber immer auch in Konkurrenz zu dem immer vielfältiger werdenden Angebot in der Systemgastronomie. Und auch im Hotelgewerbe, das in den vergangenen Jahren stark expandieren konnte, wird der Markt enger. Das bedeutet im Umkehrschluss, dass ein weiterer Ausbau dazu führt, dass der Wettbewerb härter wird. Angesichts des hohen Personalkostenanteils, der in dieser Branche vorherrscht, würde dies den Druck auf die Beschäftigten weiter erhöhen. In Bremerhaven wurde für das Hotelgewerbe von der Wirtschaftsförderung bereits eine Untersuchung zum zukünftigen Bedarf an Hotelbetten durchgeführt. Diese hat ergeben, dass der Markt weitgehend gesättigt ist. Ähnlich sieht es auch in Bremen aus. Gerade in diesem Bereich sollte deshalb darauf geachtet werden, dass Neuansiedlungen nur in solchen Segmenten erfolgen, in denen noch Bedarf besteht, um zu vermeiden, dass sich die Anbieter kannibalisieren.

Beratung für Existenzgründer intensivieren

Die niedrigen Hürden bei der Eröffnung eines Gastronomiebetriebs führen dazu, dass viele Restaurants, Imbisse und Cafés auf den Markt drängen, viele aber auch schnell wieder schließen müssen, weil das Umfeld schwer einschätzbar ist, die Inhaber unter Umständen nicht wissen, wie man einen Betrieb führt – und zwar sowohl in finanzieller Hinsicht als auch in Bezug auf die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Häufig stehen die Betreiber finanziell stark unter Druck und geben diesen an die Beschäftigten weiter. Für Existenzgründerinnen und Existenzgründer aus dem Gastgewerbe sollte daher im Rahmen der Neuausrichtung der Existenzgründungsförderung durch das Starthaus das Beratungsangebot ausgeweitet und auf die Bedürfnisse dieser Branche zugeschnitten werden. So können auch Insolvenzen in diesem Bereich im Vorfeld vermieden werden.

Zu prüfen ist außerdem, ob angehende Gastronominnen und Gastronomen eine verpflichtende Schulung absolvieren sollten, in denen ihnen die Grundbegriffe zum Betrieb eines Restaurants oder einer Gaststätte vermittelt werden. Diese Schulung war früher vorgeschrieben und muss inzwischen nur noch freiwillig absolviert werden.

Arbeitsbelastung reduzieren und den Blick über den Tellerrand ermöglichen

„Das Problem ist, dass die Leute nicht respektiert werden, sondern nur als Arbeitskräfte verheizt werden. Dass man nicht sagt: Ihr habt hier einen Job, der ist nicht besonders familienfreundlich, aber wir müssen es hinbekommen, dass ihr auch mal am Wochenende freihabt und ins Kino oder ins Konzert könnt und auch am sozialen Leben teilhaben könnt. Das bringt ja auch der Küche was, wenn ihr raus geht und andere Eindrücke mitbringt und gut gelaunt seid. Ich glaube, wenn man die Leute komplett raus nimmt aus dem Alltag und sie nur in die Küche stellt, das bringt niemandem was.“

Ehemalige Chefköchin in einem gehobenen Restaurant

Die körperlichen Anforderungen und die häufig unkooperative Schichtplanung führen zu einer erheblichen Belastung. Viele Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer fürchten, ihren Job im Gastgewerbe nicht bis zur Rente durchhalten zu können – und zwar deutlich mehr als in anderen Branchen. Deshalb ist es wichtig, dass gerade hier gezielt darauf geachtet wird, den Arbeitsalltag so stressfrei wie möglich zu gestalten. Leitfäden zur Umsetzung von gesundheitsfördernden Maßnahmen im Gastgewerbe gibt es viele. Die Herausforderung besteht allerdings darin, die Führungskräfte davon zu überzeugen, dass diese auch in den einzelnen Betrieben umgesetzt werden. Hierzu sollte die Politik entsprechende Anreize setzen.

Den Beschäftigten im Gastgewerbe eine Stimme geben

„Arbeitgeber denken nur dann daran, die Arbeitsbedingungen zu verbessern, wenn sie Probleme haben, Personal zu finden oder sie vom Betriebsrat dazu gezwungen werden. Wenn es ein Pendant auf Augenhöhe gibt, das auch gewisse Rechte hat. Aber die brauchen dann natürlich auch den Rückhalt in der Belegschaft und auch da scheitert es natürlich oft.“

Gewerkschaftssekretärin NGG

Im Gastgewerbe sind Betriebsräte Mangelware. Dies hängt unmittelbar mit den dort herrschenden Strukturen zusammen. Hoher Arbeitsdruck, zersplitterte Arbeitsverhältnisse und die hohe Fluktuation führen dazu, dass es kaum Beschäftigte gibt, die sich aktiv für eine Verbesserung der Arbeitsverhältnisse einsetzen. Auch der Organisationsgrad ist hier viel zu niedrig. Hier sollte die Politik für die Gründung von Betriebsräten und die Mitgliedschaft in Gewerkschaften werben.

Keine Änderung des Arbeitszeitgesetzes

Ein wesentliches Manko im Gastgewerbe ist die Kombination aus hoher Arbeitsbelastung und ungünstigen Arbeitszeiten. Der vom Gesetz und vom Manteltarifvertrag vorgegebene Rahmen hinsichtlich der Höchstarbeitszeit und der Ruhezeiten ist daher für diese Branche besonders wichtig. Er stellt einen essenziellen Schutz für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer dar. Aus den Interviews wurde deutlich, dass immer dann, wenn diese vorgegebenen Grenzen überschritten wurden, erhebliche körperliche und auch psychische Belastungen die Folge waren. Versuche des DEHOGA, das Arbeitszeitgesetz zu reformieren und längere Arbeitszeiten zu ermöglichen, sind daher kontraproduktiv und tragen weiter dazu bei, das Image der Branche zusätzlich zu schädigen.

Ausbildung reformieren

„Ich kenne auch Betriebe, wo es läuft. Große Ketten, wo man glückliche Azubinen hat und alles prima ist. Auch wenn es anstrengende Arbeit ist, das ist klar, aber das wussten wir ja auch vorher. Das ist also auch nicht der springende Punkt. Wenn man sich dazu entschließt, finde ich, da zu arbeiten, dann weiß man, dass das körperliche Arbeit ist und das nimmt man dann auch in Kauf. Und natürlich auch die Arbeitszeiten. Aber wenn einfach angefangen wird, alles auf drei Mitarbeiter abzuladen, weil einfach niemand mehr arbeiten wollte bei uns und keiner nachgekommen ist, dann gehen auch diese drei Festangestellten irgendwann zugrunde.“

Ehemalige Auszubildende in einem Restaurant

Um junge Menschen, die sich für eine Ausbildung im Gastgewerbe entscheiden, davor zu schützen, an Betriebe zu gelangen, die sie eher als billige Arbeitskraft einsetzen möchten, anstatt ihnen Ausbildungsinhalte zu vermitteln, ist es wichtig, bei den Ausbildungsbetrieben die Spreu vom Weizen zu trennen. Deshalb sollten auch solche, die eine gute Ausbildung bieten, hervorgehoben werden. Da das Missachten von Ausbildungsinhalten und der Umgang mit den Auszubildenden in einigen Betrieben aber untragbare Züge angenommen hat, sollte auch durchaus in Erwägung gezogen werden, eine schwarze Liste anzufertigen oder manchen Betrieben auch die Ausbildungsberechtigung entzogen werden.

Mehr Wertschätzung für Dienstleistungsberufe – auch im Gastgewerbe

„Hier in Deutschland ist man nur etwas, wenn man ein Stück Eisen in der Hand hat, eine Feile oder Säge, was Handwerkliches. Wenn man etwas macht, wo man danach was sieht. Alles andere ist verpönt. Damals hieß es sogar manchmal: Er war zu faul zum arbeiten, deshalb ist er Kellner geworden.“

Chef de Rang in einem gehobenen Restaurantbetrieb

Im Gastgewerbe liegen häufig Welten zwischen den Bedürfnissen der Kunden und dem beruflichen Alltag der Menschen, die diese Bedürfnisse befriedigen sollen. Dies ist besonders deshalb bedauerlich, weil die Branche nicht nur wächst, sondern in einem immer hektischer werdenden Alltag auch gesellschaftlich an Bedeutung gewinnt. Sich zu erholen und zu entspannen oder mit Freunden nach einem langen Arbeitstag gemeinsam zu essen, das sind Highlights, auf die sich viele besonders freuen. Ist dies aber damit verbunden, dass die Beschäftigten hohen Belastungen ausgesetzt sind und schlecht bezahlt werden, wird hierdurch das Vergnügen erheblich geschmälert. Selbstverständlich kann in den Betrieben selber viel getan werden, um die Arbeitsbedingungen zu verbessern. Sonst würde hier die Schere zwischen guten und katastrophalen Arbeitsbedingungen nicht so weit auseinanderklaffen. Das beginnt mit einem professionellen Führungsverhalten und endet mit einer kooperativen Schichtplanung. Allerdings steht und fällt hier auch viel mit der Bezahlung. Der hohe Personalkostenanteil ist branchentypisch. Deshalb ist auch der Druck auf die Beschäftigten entsprechend hoch. Mehr Spielräume gibt es aber nur dann, wenn die Kunden auch bereit sind, mehr für solche Dienstleistungen, wie sie im Gastgewerbe angeboten werden, auszugeben. Gegenwärtig geht die Entwicklung aber in eine andere Richtung – gerade hier: Teilweise ist es sogar günstiger essen zu gehen, als selber zu kochen. Hier zeigt sich die mangelnde Wertschätzung für Dienstleistungsberufe, die im direkten Kontakt mit Menschen stehen. Auch im Gastgewerbe ist es an der Zeit, die Berufe aufzuwerten. Dies würde auch das Gewinnen von qualifizierten und motivierten Beschäftigten erheblich vereinfachen.

Literatur

BTZ [Bremer Touristik-Zentrale] (2017): Marktforschung & Monitoring. Zahlen und Fakten zum Bremen-Tourismus. Übernachtungen, Wirtschaftsfaktor, Gästebefragung, Stand: 18.5.2017.

DEHOGA Bundesverband (2014): Stellungnahme des Deutschen Hotel- und Gaststättenverbandes e.V. (DEHOGA Bundesverband) vom 23. März 2014 zum Referentenentwurf des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales vom 19. März 2014 eines Gesetzes zur Stärkung der Tarifautonomie (Tarifautonomiestärkungsgesetz).

DEHOGA Bundesverband (2016): Standpunkt. Arbeitszeitgesetz, Stand: November 2016.

DEHOGA Bundesverband (o.J.): Zahlen & Fakten: Ausbildungsbilanz des Gastgewerbes 1991 bis 2016 <https://www.dehoga-bundesverband.de/zahlen-fakten/ausbildungszahlen/> (Zugriff vom 13. Dezember 2017).

DEHOGA Bundesverband (2017a): Systemgastronomie in Deutschland 2017, März 2017.

DEHOGA Bundesverband (2017b): Branchenbericht. DEHOGA-Konjunkturumfrage Frühjahr 2017: „Mehr Umsatz, mehr Bürokratie, mehr Kosten“, Mai 2017.

Destinet.de (2017): Marktdominanz der Online-Buchungsportale nimmt im Hotelvertrieb weiter zu, 26. April 2017 <http://www.destinet.de/meldungen/themen-leistungstraeger/hotellerie-hospitality/5025-marktdominanz-der-online-buchungsportale-nimmt-im-hotelvertrieb-weiter-zu> (Zugriff am 14. Juli 2017).

Deutscher Bundestag (2017): Drucksache 18/11735 vom 29.03.2017. Antwort der Bundesregierung auf die Kleine Anfrage der Abgeordneten Markus Tressel, Beate Müller-Gemmeke, Beate Walter-Rosenheimer, weiterer Abgeordneter und der Fraktion Bündnis 90/Die Grünen – Drucksache 18/11497 – Arbeitsbedingungen im Hotel- und Gaststättengewerbe.

Deutscher Franchiseverband (o.D.): <http://www.franchiseverband.com/wissen/franchising-definition> (Zugriff am 6. Juli 2017).

DGB einblick (2015): Billiglohnfalle Franchise. DGB einblick 09/2015 vom 28.04.2015.

DGB (2016): Gegenblende – das DGB-Debattenportal 36-2016. Ausbeutung legal, jede Gesetzeslücke wird ausgenutzt. Ein Fallbeispiel zur Problematik von Werkvertrag und Arbeitnehmerüberlassung, 14.03.2016 <http://gegenblende.dgb.de/36-2016/+ +co + +bf6bd678-e9e6-11e5-aa12-52540066f352> (Zugriff vom 19. September 2017).

DIHK [Deutscher Industrie- und Handelskammertag] (2017): Ausbildung 2017. Ergebnisse einer DIHK-Online-Unternehmensbefragung, Stand: Juli 2017.

Goebel, Jacqueline/Kiani-Kreß, Rüdiger/Tödtmann, Claudia (2016): Hotelbranche im Umbruch. Das Zeitalter der Betten-Giganten. Mehr Unabhängigkeit von Booking und Co. In: Die Wirtschaftswoche vom 04. April 2016 <http://www.wiwo.de/unternehmen/dienstleister/hotelbranche-im-umbruch-das-zeitalter-der-betten-giganten/13398080.html>.

Hegenauer, Michael (2015): Die Hoteliers haben Airbnb völlig unterschätzt. In: *welt.de/146637520*, Artikel vom 21. September 2015 (Zugriff 9. November 2017).

Hoffmann, Jana et al. (2014): „Projektbericht Arbeits- und Fachkräfteanalyse Tourismus“, Bildungswerk der Sächsischen Wirtschaft gGmbH, Dresden, 2014.

Institut der deutschen Wirtschaft Köln Consult GmbH (2017): Die Bedeutung des Hotel- und Gaststättengewerbes, Gutachten im Auftrag des DEHOGA Bundesverbands, Stand: August 2017.

Jung, Frank (2017): Gastronomie-Nachwuchs gesucht – Fachkräftemangel in SH eskaliert. In: *shz.de*, 25. Mai 2017.

Kiani-Kreß, Rüdiger (2017): Maultaschen für Millennials. In: *WirtschaftsWoche* vom 3.11.2017.

Maack, Klaus et al. (2013): Die Zukunft des Gastgewerbes. Edition Hans-Böckler-Stiftung 188, Personalarbeit im Betrieb.

Statista (2016a): Branchenreport Gastronomie 2016.

Statista (2016b): Marktanteil von Airbnb an der Zahl der Gästebetten in Deutschland nach Städten im Jahr 2015 <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/506198/umfrage/airbnb-markanteil-an-der-zahl-der-gaestebetten-in-deutschland-nach-staedten/> (Zugriff vom 16. November 2017).

Statista (2017): Anzahl der Schlafgelegenheiten in Hotels, Gasthöfen und Pensionen in Deutschland von 1998 bis 2016 <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/77363/umfrage/anzahl-der-betten-in-hotels-uae-betrieben-in-deutschland-seit-1998/> (Zugriff 14. November 2017).

Statistisches Landesamt Bremen (2017): Statistischer Bericht. Der Reiseverkehr im Land Bremen, Übernachtungen in Beherbergungsbetrieben – Dezember 2016, erschienen im Februar 2017.

sz.de (2017): Berliner Gastronomen befürchten Fachkräftemangel, 14. Oktober 2017.

Thalman, Timo (2017): SPD will Ferienwohnungen kontrollieren. In: *Weser-Kurier* vom 13.12.2017.

VGRdL (2017): Volkswirtschaftliche Gesamtrechnungen der Länder Reihe 1, Band 1 (R1B1), 30.3.2017 <http://www.vgrdl.de/VGRdL/tbls/ROB0.jsp?tbl=R1B1>.
