

Personalarbeit im Betrieb

Klaus Maack | Jakob Haves
Birte Homann | Katrin Schmid

**Die Zukunft
des Gastgewerbes**

Klaus Maack | Jakob Haves | Birte Homann | Katrin Schmid
unter Mitarbeit von Felix Hadwiger

**Die Zukunft des Gastgewerbes –
Beschäftigungsperspektiven
im deutschen Gastgewerbe**

Klaus Maack | Jakob Haves
Birte Homann | Katrin Schmid
unter Mitarbeit von Felix Hadwiger

Die Zukunft des Gastgewerbes – Beschäftigungsperspektiven im deutschen Gastgewerbe



Klaus Maack, Dipl.-Wirtschaftsingenieur, Geschäftsführer von Wilke, Maack und Partner, Hamburg. Seit Anfang der 1990er Jahre Unternehmensberater sowie Projektleiter in nationalen und internationalen Kooperations- und Forschungsprojekten, u.a. branchenspezifische Projekte zu den Auswirkungen von Strukturwandel und Internationalisierung auf die Beschäftigungsentwicklung in der deutschen und europäischen Ernährungsindustrie.

Jakob Haves, M.A. Sozialwissenschaften, Berater bei Wilke, Maack und Partner, Hamburg. Nationale und internationale Kooperations- und Forschungsprojekte mit den Schwerpunkten Wirtschafts- und Arbeitsmarktpolitik, Branchenanalysen und Regionalentwicklung, industrielle Beziehungen, Corporate Social Responsibility (CSR).

Birte Homann, M.A. European Studies, Beraterin bei Wilke, Maack und Partner, Hamburg. Nationale und internationale Projekte mit den Schwerpunkten sozialer Dialog und industrielle Beziehungen, Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik, Personal- und Organisationsentwicklung, Corporate Social Responsibility (CSR) und Personalberichterstattung, vergleichende Länderstudien und Branchenanalysen.

Katrin Schmid, M.A. Sozialökonomie, Beraterin bei Wilke, Maack und Partner, Hamburg. Nationale und internationale Kooperations- und Forschungsprojekte in den Bereichen sozialer Dialog und industrielle Beziehungen, Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik, Industriepolitik und Branchenanalysen, Vorstandsvergütung.

Felix Hadwiger, EMLE (M.A., LL.M.) European Master in Law & Economics und Mitarbeiter bei Wilke, Maack und Partner, Hamburg. Nationale und internationale Kooperations- und Forschungsprojekte in den Bereichen sozialer Dialog und industrielle Beziehungen, Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik, Industriepolitik und Branchenanalysen, Vorstandsvergütung.

© Copyright 2013 by Hans-Böckler-Stiftung
Hans-Böckler-Straße 39, 40476 Düsseldorf
Produktion: Setzkasten GmbH, Düsseldorf
Printed in Germany 2013
ISBN: 978-3-86593-068-2
Bestellnummer: 13188

Alle Rechte vorbehalten. Dieses Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung außerhalb der engen Grenzen des Urheberrechts ist ohne schriftliche Zustimmung des Verlages unzulässig und strafbar. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Mikroverfilmungen, Übersetzungen und die Einspeicherung in elektronische Systeme.

Inhaltsverzeichnis

Kurzfassung	7
1 Einleitung	11
2 Markt- und Strukturentwicklung im Gastgewerbe	13
2.1 Beherbergungsgewerbe	13
2.1.1 Struktur und wirtschaftliche Entwicklung des Beherbergungsgewerbes	14
2.1.2 Marktentwicklung und Konsumtrends im Beherbergungsgewerbe	29
2.1.3 Aktuelle und zukünftige Herausforderungen	35
2.2 Gastronomie	36
2.2.1 Struktur und wirtschaftliche Entwicklung der Gastronomie	37
2.2.2 Marktentwicklung und Konsumtrends in der Gastronomie	44
2.2.3 Aktuelle und zukünftige Herausforderungen	51
2.3 Catering	53
2.3.1 Struktur und wirtschaftliche Entwicklung der Cateringbranche	53
2.3.2 Marktentwicklung und Konsumtrends im Catering	58
2.3.3 Aktuelle und zukünftige Herausforderungen	61
3 Beschäftigungsentwicklung im Gastgewerbe	63
3.1 Beschäftigungsstruktur	65
3.1.1 Frauen und Männer	65
3.1.2 Ausländische Beschäftigte	66
3.1.3 Sozialversicherungspflichtig und geringfügig Beschäftigte	67
3.1.4 Vollzeit und Teilzeit	73
3.1.5 Qualifikationsstruktur	77
3.1.6 Auszubildende	79
3.1.7 Altersstruktur	83
3.1.8 Beschäftigte in der Altersklasse „65 Jahre oder älter“	85
3.2 Die Verbreitung von Niedriglöhnen im Gastgewerbe	87
3.2.1 Tarifbindung	89
3.2.2 „Aufstocker“	90
3.2.3 Drohende Altersarmut	92
3.3 Atypische und prekäre Beschäftigung	94
3.3.1 Zeitarbeit und Leiharbeit	94

3.3.2	Werkverträge und Scheinselbständigkeit	95
3.3.3	Befristungen	96
3.3.4	Fluktuation, Franchise, Befristungen und die Auswirkungen auf Mitbestimmungsstrukturen	97
3.3.5	Auswirkungen geringfügiger Beschäftigung auf die Lohnhöhe und die Gleichstellung von Männern und Frauen	98
3.3.6	Saisonarbeit	102
3.3.7	Schwarzarbeit	103
3.4	Arbeitsbedingungen im Gastgewerbe	105
3.4.1	Arbeitszeiten	105
3.4.2	Arbeitsbelastungen und Verfügbarkeit	107
3.4.3	Berufliche Weiterbildung und Qualifizierung	107
4	Zusammenfassung	109
5	Ausblick: Perspektiven des Gastgewerbes in Deutschland	113
5.1	Prognose der Beschäftigungsentwicklung bis 2017	113
5.1.1	Prognose der Umsatzentwicklung bis 2017	123
5.1.2	Prognose der Entwicklung der Unternehmenszahlen bis 2017	126
6	Szenarien	133
7	Literatur und Quellen	141
8	Anhang	147
Über die Hans-Böckler-Stiftung		151

Kurzfassung

Die vorliegende Studie untersucht die Markt- und Strukturentwicklungen im Gastgewerbe und deren Auswirkungen auf Beschäftigung und Arbeitsbedingungen in den letzten zehn Jahren und leitet daraus einen Ausblick auf die Branchenentwicklung in den kommenden fünf Jahren ab. Dabei lassen sich in den drei Teilbranchen Beherbergungsgewerbe, Gastronomie und Catering unterschiedliche Entwicklungen analysieren. Während im Beherbergungsgewerbe und im Catering die Umsätze gewachsen sind, musste - mit Ausnahme der Systemgastronomie - die speisen- und vor allem die getränkegeprägte Gastronomie in den letzten Jahren Umsatzeinbußen hinnehmen. Dies führte zu insgesamt sinkenden Umsatzzahlen im gesamten Gastgewerbe. Trotzdem wurde in den letzten zehn Jahren im Gastgewerbe – nach den großen Beschäftigungsrückgängen der 1990er und bis Anfang der 2000er Jahre – erstmals wieder Beschäftigung aufgebaut. Dieser Beschäftigungsaufbau war allerdings vor allem geprägt durch eine starke Zunahme an geringfügig, nicht sozialversicherungspflichtig Beschäftigten („Minijobs“) und Teilzeitbeschäftigten im Gastgewerbe. Das Gastgewerbe zählt mit 1,96 Millionen Erwerbstätigen zu den beschäftigungsintensivsten Branchen in Deutschland.

In der Gastronomie sind seit Jahren rückläufige Betriebszahlen (-11,9 % seit 2002) und Umsätze (-16,6 % seit 2002) zu beobachten. Die Umsatz- und Betriebsrückgänge in der getränkegeprägten Gastronomie waren dabei überdurchschnittlich. In der Marktstruktur dominieren Kleinstbetriebe mit weniger als 10 Beschäftigten, es ist jedoch eine Entwicklung hin zu größeren Betriebsstrukturen zu beobachten. Veränderungen in den Konsumgewohnheiten befördern das Wachstum der Systemgastronomie und stellen die traditionelle Gastronomie vor Herausforderungen. Obwohl nur 10-15 Prozent der Gastronomiebetriebe zur Systemgastronomie zählen, ist der Anteil der Systemgastronomie an den Branchenumsätzen mit mehr als 30 Prozent deutlich größer. Einige Marktführer wie das Unternehmen McDonalds erwirtschaften mehr als die Hälfte der Gesamtumsätze in der Systemgastronomie. In der Teilbranche Beherbergung findet ein Strukturwandel hin zu einer verstärkten Konzentration und Konsolidierung statt. Auch hier lässt sich in den letzten Jahren eine deutliche Verschiebung zugunsten größerer Betriebsstrukturen beobachten. Die Zahl der Gasthöfe und Pensionen nimmt ab, während die Zahl der (Ketten-)Hotels leicht wächst. Bei einer Fortschreibung dieser Entwicklung ist mit einem weiteren moderaten Umsatzwachstum im Beherbergungsgewerbe zu rechnen. Die Marktstruktur ist auch im Teilbereich Catering nach wie vor überwiegend durch Kleinstbetriebe geprägt. Im Vergleich zur Beherbergung und

zur Gastronomie haben größere Unternehmen jedoch größere Anteile an Umsätzen und Beschäftigung. In den letzten zehn Jahren sind die Umsätze im Catering kontinuierlich gewachsen (+17,2 % seit 2002). Allerdings nimmt der Preis- und Konkurrenzdruck im Catering stark zu. Ein vergleichbares Umsatz- und Beschäftigungswachstum wie in den letzten zehn Jahren wird es in der Cateringbranche zukünftig voraussichtlich nicht geben. Ein Großteil des Wachstums der letzten Jahre war das Ergebnis von Betriebsstrategien, eigene Kantinen und Betriebsteile auszulagern bzw. die Verpflegungstätigkeit extern zu vergeben. Ein Beispiel dafür ist, dass heute die umsatzstärksten Segmente in der Cateringbranche die Betriebsverpflegung und Kliniken/Krankenhäuser sind. Die Entwicklungen im Catering sind also weniger durch einen „realen“ Beschäftigungsaufbau getragen, z.B. durch mehr Nachfrage nach Verpflegungsdienstleistungen, als vielmehr das Ergebnis von Auslagerungen von Beschäftigten und Tätigkeiten aus anderen Branchen.

Im Gastgewerbe sind Niedriglöhne und atypische Beschäftigungsverhältnisse weit verbreitet. Im Jahr 2012 war im Gastgewerbe fast jede/r Zweite geringfügig beschäftigt. Die Zahl der geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse ist seit 2007 schneller gewachsen als die Zahl der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisse (+21,9 % gegenüber +14,3 %). Das Beschäftigungswachstum der letzten Jahre war daher vor allem ein Wachstum an geringfügiger Beschäftigung und Beschäftigten in Teilzeit. 70 Prozent der seit 2007 im Gastgewerbe hinzugekommenen sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten waren Teilzeitbeschäftigte. Der höchste Anteil an geringfügiger Beschäftigung findet sich erwartungsgemäß in den Kleinstbetrieben des Gastgewerbes, wie in Bars und Diskotheken. Besonders verbreitet sind Niedriglöhne unter den geringfügig Beschäftigten. Doch im Gastgewerbe bieten auch Vollzeitbeschäftigung bzw. die Beschäftigung im Normalarbeitsverhältnis häufig keinen Schutz vor Niedriglöhnen. Rund 30 Prozent der Beschäftigten beziehen einen Niedriglohn, obwohl sie „normal“ bzw. in Vollzeit beschäftigt sind. Knapp 9 Prozent der Beschäftigten erhalten ergänzende ALG II-Leistungen. Damit ist das Gastgewerbe die Branche mit der zweithöchsten Quote an „Aufstockern“ nach dem Reinigungsgewerbe. Für viele Beschäftigte im Gastgewerbe droht aufgrund der niedrigen Löhne die Gefahr von Altersarmut.

In Kombination mit unattraktiven Arbeitszeiten, hohen Arbeitsbelastungen und eingeschränkten beruflichen Perspektiven haben diese Entwicklungen in den letzten Jahren zu einer Ausbildungs-Krise im Gastgewerbe geführt. Nach einem deutlichen Rückgang der Ausbildungszahlen in den letzten vier Jahren hat das Gastgewerbe heute im Branchenvergleich die mit Abstand größten Besetzungs-

schwierigkeiten: 2012 waren fünf Berufe des Gastgewerbes unter den Top 10 Ausbildungsberufen mit der höchsten Anzahl an unbesetzten Ausbildungsplätzen.

Derzeit deutet nichts darauf hin, dass das starke Wachstum von Teilzeit oder geringfügigen Stellen im Gastgewerbe sich erkennbar abschwächen könnte. Im Gegenteil: Politische Entscheidungen zur Ausweitung des Niedriglohnsektors lassen eher eine Zunahme in diesen Bereichen erwarten. Das bedeutet, sozialversicherungspflichtige Vollzeitstellen werden auch zukünftig durch geringfügig oder in Teilzeit Beschäftigte abgedeckt, was zu einer Zunahme der Beschäftigtenzahlen „nach Köpfen“ führt. Wenn sich dieser Trend fortsetzt, dann werden in fünf Jahren bereits über zwei Millionen Menschen im Gastgewerbe beschäftigt sein und die Mehrheit dieser Beschäftigten wird ein atypisches Beschäftigungsverhältnis ausüben.

1 Einleitung

Das Gastgewerbe zählt mit seinen rund 1,96 Millionen Erwerbstätigen zu den beschäftigungsintensivsten Branchen in Deutschland. Gleichzeitig ist das Gastgewerbe, mit den Teilbranchen Beherbergungsgewerbe, Gastronomie und Catering, eine sehr heterogene Branche. Die Teilbranchen setzen sich aus sehr unterschiedlichen Betriebsarten zusammen, die sich vom Campingplatz bis zum Fünfsternehotel, von der Eckkneipe bis zum international agierenden Systemgastronomen und vom kleinen Catering Betrieb um die Ecke bis zum Multidienstleister erstrecken. Das spiegelt sich auch in den unterschiedlichen Betriebsgrößen innerhalb der Branche wieder. Einer sehr großen Anzahl von Kleinstbetrieben steht in allen drei Teilbranchen eine kleine, aber wachsende Zahl von Großunternehmen gegenüber. Daraus ergeben sich eine ganze Reihe verschiedener struktureller Veränderungen und Herausforderungen für die Branche. Dazu zählen zum Beispiel ein steigender Verdrängungswettbewerb oder ein sich wandelndes Konsumverhalten der Gaststätten- und Hotelkunden. Wirtschaftliches Wachstum oder ein konjunktureller Abschwung, wie zuletzt im Zuge der Wirtschafts- und Finanzkrise, haben sich in den letzten Jahren unmittelbar auf die Entwicklungen in der Branche ausgewirkt.

Nach Jahrzehnten in denen die Beschäftigtenzahlen im Gastgewerbe in Deutschland dramatisch zurückgegangen sind, erlebt die Branche in den letzten Jahren erstmals wieder einen anhaltenden, leichten Beschäftigungsaufbau. Dieser Beschäftigungsaufbau ist allerdings bestimmt von atypischen und vielfach prekären Beschäftigungsverhältnissen, wie geringfügiger Beschäftigung, Teilzeit oder Befristungen. Außerdem ist die Branche stark saisonal geprägt, vor allem in den Teilbranchen die vom Tourismus abhängen. Im Vergleich zu anderen Branchen arbeiten im Gastgewerbe viele junge Menschen und deutlich mehr Frauen als Männer. Das Gastgewerbe in Deutschland ist eine Niedriglohnbranche mit einem bereits heute deutlichen Mangel an Fachkräften. Viele Betriebe haben Probleme Ausbildungsplätze und freie Stellen zu besetzen. Dem stehen hohe Flukturationsraten der Beschäftigten und steigende Abbrecherquoten in den Ausbildungsberufen gegenüber. Die Gründe dafür finden sich vor allem in den Arbeitsbedingungen, den hohen Arbeitsbelastungen und den steigenden Anforderungen an die Flexibilität der Beschäftigten, bei gleichzeitig niedriger Entlohnung und mangelnden beruflichen Perspektiven.

Die vorliegende Studie untersucht die Konsequenzen, die sich aus den oben genannten Veränderungsprozessen für die Beschäftigungsentwicklung sowie für die Arbeitsbedingungen in den drei Teilbranchen des Gastgewerbes in den letzten

Jahren ergeben haben und zukünftig voraussichtlich ergeben werden. Im Einzelnen werden folgende Themenfelder untersucht:

- Strukturwandel im Gastgewerbe
- Veränderungen im Nachfrageverhalten und die Auswirkungen auf das Gastgewerbe
- Wettbewerb, Wachstumsbereiche und Marktentwicklung
- Beschäftigungsentwicklung und Arbeitsbedingungen

Die Ergebnisse der Studie basieren zum einen auf einer Primär- und Sekundärdatenanalyse und zum anderen auf einer Reihe von Gesprächen mit Branchenvertreter/innen. Im Rahmen der Studie wurden Gespräche mit Vertreter/innen von Verbänden, Unternehmen und Betriebsräten geführt. Die Studie wurde von der Hans Böckler Stiftung finanziert und von der Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten (NGG) durch eine Kofinanzierung unterstützt. Die Bearbeitung erfolgte durch Wilke, Maack und Partner.

Aufbau der Studie

Im Folgenden werden zunächst die Markt- und Strukturentwicklungen der letzten zehn Jahre für die drei Teilbranchen des Gastgewerbes – Beherbergungsgewerbe, Gastronomie und Catering – analysiert und die wichtigsten Trends und Entwicklungen dargestellt. Im Vordergrund steht dabei die Auswertung von Umsatz- und Betriebszahlen, Konsumentwicklung und Trends bei Verbraucher/innen und im Bereich Tourismus (Kapitel 2).

Danach wird in Kapitel 3 untersucht, wie sich die Beschäftigtenzahlen im Gastgewerbe in den letzten zehn Jahren entwickelt haben und welche Veränderungen es hinsichtlich der Merkmale Alter, Geschlecht und Qualifizierung unter den Beschäftigten im Gastgewerbe gegeben hat. Im Fokus wird dabei die Bedeutung von geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen, Teilzeitbeschäftigung und die Verbreitung von Niedriglöhnen in der Branche stehen. In die anschließende Darstellung der Arbeitsbedingungen im Gastgewerbe sind vor allem die Ergebnisse der Interviews mit Branchenvertreter/innen eingeflossen.

Kapitel 4 fasst die wichtigsten Ergebnisse der Studie zusammen bevor in Kapitel 5-6 versucht wird, anhand von linearen Trendprognosen und der Beschreibung von zwei Entwicklungsszenarien einen Ausblick auf die Perspektiven der Beschäftigungsentwicklung im Gastgewerbe zu geben.

2 Markt- und Strukturentwicklung im Gastgewerbe

2.1 Beherbergungsgewerbe

Das Statistische Bundesamt unterscheidet bei der Erfassung der Betriebe im Beherbergungsgewerbe traditionell zwischen der Hotellerie, bestehend aus Hotels, Hotels garnis, Gasthöfen und Pensionen einerseits und dem sonstigen Beherbergungsgewerbe andererseits. Seit einigen Jahren werden die letztgenannten Betriebe in Ferienunterkünfte und ähnliche Beherbergungsstätten (Erholungs- und Ferienheime, Ferienzentren, Ferienhäuser und Ferienwohnungen, Jugendherbergen und Hütten), Campingplätze und sonstige Beherbergungsstätten (Privatquartiere, Sonstige) weiter unterteilt. Hinzu kommen Vorsorge- und Rehabilitationskliniken sowie Schulungsheime.¹ In der Branche gebräuchlich ist auch die Unterscheidung zwischen Hotellerie und Parahotellerie². Die einzelnen Betriebsarten im Beherbergungsgewerbe werden ihrerseits vom Statistischen Bundesamt näher definiert. Diese Definitionen wiederum werden vom DEHOGA ergänzt bzw. konkretisiert (Anhang, Tab. 7). Es kommen immer wieder neue Betriebsarten hinzu, wie zum Beispiel in den 1980er Jahren die Boardinghouses oder Serviced Apartments.

Innerhalb der Hotellerie gibt es zum einen die Differenzierung zwischen privat geführten Hotels einerseits und der Ketten- bzw. Markenhotellerie andererseits. Bislang war in Deutschland der Großteil der Hotels der traditionellen Privathotellerie zuzuordnen während laut dem Branchenverband der Hotellerie IHA der Marktanteil der Markenhotellerie 2011 bei ca. 11 Prozent (Betriebe) bzw. 38 Prozent (Zimmer) lag.³ Weltweit gehören hingegen weitaus mehr Hotels einer Kette an. Auch hierzulande gibt es einen Trend zur Kette sowie einen Trend zur Marke,

1 Dies betrifft in der Wirtschaftsklassifikation WZ 2003 die Unterkategorien 55.1 und 55.2 bzw. in der Wirtschaftsklassifikation WZ 2008 die Unterkategorien 55.1, 55.2, 55.3 und 55.9. Vorsorge- und Rehabilitationskliniken fallen in die Kategorie 86.10 und Schulungsheime unter 85.59.

2 Die Parahotellerie stellt die funktionale Ganzheit der Einrichtungen dar, die ergänzend zur traditionellen Hotellerie v.a. den Bedarf nach Beherbergungsleistungen decken. Bewirtungsleistungen sind eingeschränkt bzw. fehlen ganz, ebenso Komplementärleistungen. Vgl. Gabler Wirtschaftslexikon (2013): Parahotellerie.

3 Vgl. IHA (2012): Hotelmarkt Deutschland 2012, S. 152-160. Der IHA fasst unter dem Begriff der Markenhotellerie Hotelgruppen und Hotelgesellschaften zusammen, die über mindestens vier Hotels verfügen, von denen sich zumindest eines in Deutschland befindet und die mit einer eigenen Dachmarkenstrategie am deutschen Hotelmarkt operieren, die sich u.a. im Hotelnamen zeigt.

die mittelfristig sehr wahrscheinlich zu einer Verschiebung der ursprünglichen Verhältnisse und zu einer Annäherung an andere Märkte führen werden.

Generell sind der Betrieb eines Hotels und der Besitz einer Hotelimmobilie häufig voneinander getrennt. Das am weitesten verbreitete Betreibermodell in Deutschland ist der Pachtvertrag. Der Betreiber des Hotels tritt als Pächter des Eigentümers auf. Die darüber hinaus aktuell am häufigsten anzutreffenden Vertragsstrukturen sind der Eigentümerbetrieb sowie in zunehmendem Maße Franchising- und Managementverträge und auch hybride Modelle oder Mischformen. Bei internationalen Hotelketten wie Hilton, Intercontinental, Marriott oder Accor gibt es im Vergleich zu Hotels in Deutschland schon länger eine ausgeprägte Kultur des weniger kapitalintensiven Franchisings als bevorzugte Vertragsstruktur. Franchisegeber können auf diese Art mit vergleichsweise wenig Kapital expandieren. Franchisenehmer können idealerweise von der Bekanntheit einer Marke oder von den Distributionskanälen einer Kette profitieren. Auch Managementverträge sind international sehr viel verbreiteter als in Deutschland. Eigentümer oder Investoren zahlen in diesem Fall eine Gebühr an eine Gesellschaft für die Führung des Hotelbetriebes.

Unter den Hotels gibt es Konferenz- und Tagungshotels, Ferienhotellerie (z.B. Resorthotels), Kurhotels, Flughafenhotels oder Stadthotels – um nur einige der wichtigsten Segmente zu nennen. Für die Analyse von Markt- und Strukturerentwicklungen bietet sich zudem die Betrachtung der Betriebe nach Marktsegmenten von Luxus über First Class, Mid Class, Economy hin zu Budget und Low Budget an. Auch der Standort eines Beherbergungsbetriebs in kleinen, mittleren oder großen Städten, Ferien- oder Kurorten spielt eine Rolle.

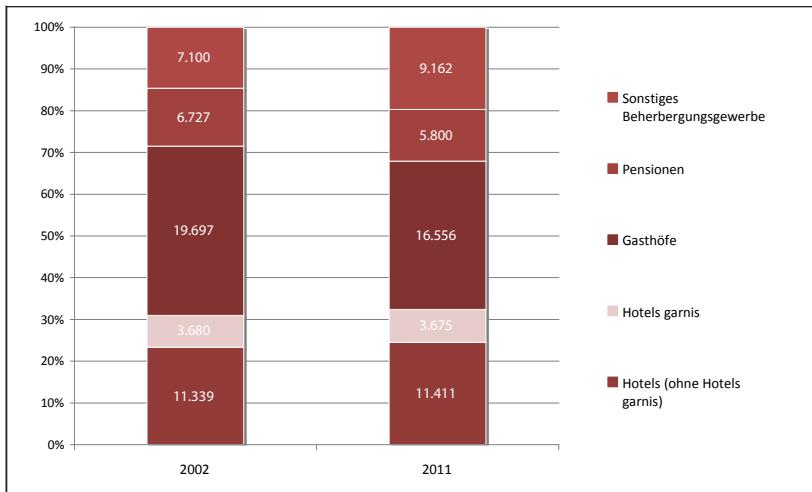
2.1.1 Struktur und wirtschaftliche Entwicklung des Beherbergungsgewerbes

Im Zeitraum 2002 bis 2011 ist die Anzahl der steuerpflichtigen Unternehmen im Beherbergungsgewerbe in Deutschland laut der Umsatzsteuerstatistik des Statistischen Bundesamtes von 48.543 auf 46.604 gesunken (Abb. 1).⁴ In der Hotellerie, dem Kernstück des Beherbergungsgewerbes mit 80 Prozent aller Unternehmen (2011), reduzierte sich die Anzahl der Unternehmen um durchschnittlich 1 Prozent pro Jahr. Dies ist vor allem auf die Gasthöfe und Pensionen zurückzuführen, bei denen ein Rückgang von jeweils gut 15 Prozent zu verzeichnen war. Die Zahl der

4 Berücksichtigt werden Unternehmen ab einem steuerpflichtigen Jahresumsatz von mehr als 17.500 Euro. Aufgrund der kleinteiligen Struktur des Gastgewerbes unterscheidet sich die Anzahl der Unternehmen von der Anzahl der Betriebe im Gastgewerbe nur in einem sehr geringen Ausmaß.

Hotels (ohne Hotels garnis) hingegen nahm leicht zu und ihr Anteil am gesamten Beherbergungsgewerbe stieg entsprechend auf fast 25 Prozent.

Abb. 1: Anzahl der Unternehmen im Beherbergungsgewerbe und Anteile der Betriebsarten

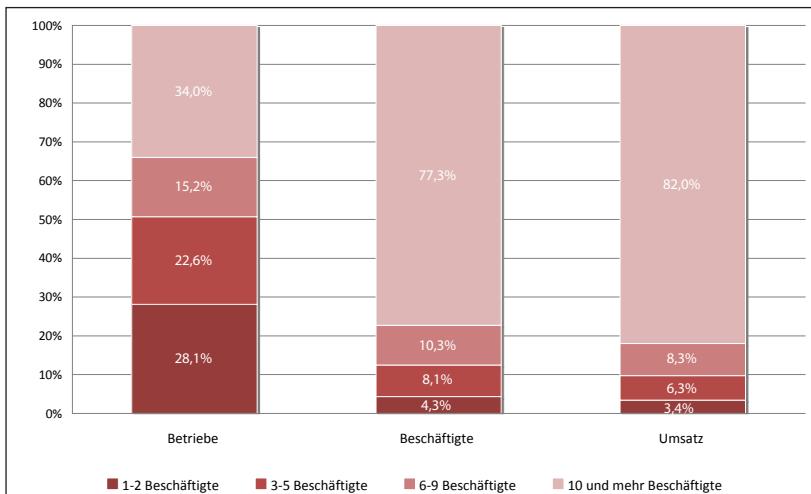


Quelle: Statistisches Bundesamt, Umsatzsteuerstatistik, steuerpflichtige Unternehmen; eigene Darstellung

Im Beherbergungsgewerbe waren 2012 etwa 512.000 Personen erwerbstätig.⁵ Die Heterogenität der Branche wird unter anderem bei der Betrachtung der Betriebe nach Umsatzgrößenklassen oder auch nach Beschäftigtengrößenklassen (Abb. 2) deutlich. Charakteristisch ist eine große Zahl von kleinen bzw. Kleinstbetrieben. Ungefähr die Hälfte der Betriebe hat 5 oder weniger Beschäftigte. Nur gut ein Drittel der Betriebe hat 10 oder mehr Beschäftigte. Insgesamt umfasst dieses obere Drittel der Betriebe allerdings gut 78 Prozent der Beschäftigung und 82 Prozent der Umsätze der Branche.

5 Diese Zahl bezieht sich auf die Gesamtzahl der Erwerbstätigen im Beherbergungsgewerbe (tätige Inhaber/innen, Selbständige, Arbeitnehmer/innen und sonstige Beschäftigte). Vgl. Statistisches Bundesamt (2013b), eigene Berechnungen nach Veränderungsraten der Monatsstatistik im Gastgewerbe.

Abb. 2: Verhältnis von Betrieben, Beschäftigten und Umsatz im Beherbergungsgewerbe, 2010



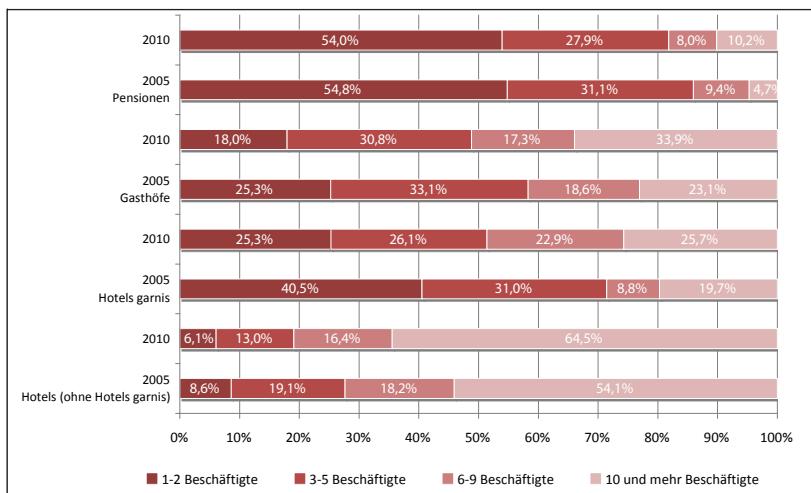
Quelle: Statistisches Bundesamt, Jahresstatistik im Gastgewerbe; eigene Darstellung

Die Zahlen des Kernbereichs der Branche, der Hotellerie, verdeutlichen die starken Gegensätze zwischen den Untersegmenten (Abb. 3). Während im Jahr 2010 rund 65 Prozent der Hotels 10 und mehr Beschäftigte hatten waren es bei über der Hälfte der Pensionen nur 1 bis 2 Beschäftigte. Vergleicht man die Entwicklung der Betriebsgrößen nach Beschäftigtengrößenklassen zwischen den Jahren 2005 und 2010, wird in allen vier Unterkategorien eine deutliche Verschiebung zugunsten größerer Betriebe mit 10 und mehr Beschäftigten deutlich. Bezüglich der Betriebsstrukturen unterscheiden sich auch die Bundesländer deutlich. So überwiegen zum Beispiel in Bayern deutlich die kleinen Beherbergungsbetriebe. Berlin wiederum hat eine vergleichsweise hohe Hotelquote.⁶

Insgesamt hat im Beherbergungsgewerbe wie auch in anderen Branchen in den letzten Jahren ein Strukturwandel eingesetzt. Es gibt weltweit und auch in Deutschland einen deutlichen Trend zur Konzentration und Konsolidierung und eine Tendenz hin zu größeren Strukturen. Dieser geht in weiten Teilen mit einem Rückgang der Individualhotellerie und einem Wachstum der Marken und Ketten einher.

⁶ Vgl. Cost & Logis (2012a): Check up 2012. Die Branche in Zahlen. Nur acht Prozent schaffen die Millionenhürde. Ausgabe 08/2012, S. 51.

Abb. 3: Betriebsgrößen in der Hotellerie nach Beschäftigtengrößenklassen, 2010 und 2005



Quelle: Statistisches Bundesamt, Jahresstatistik im Gastgewerbe nach Beschäftigtengrößenklassen WZ-2008; eigene Darstellung und Berechnungen

Kapazitäten, Überkapazitäten und neue Hotels

Die Entwicklung der Kapazitäten im Beherbergungsgewerbe lässt sich anhand der Entwicklung der Anzahl der angebotenen Betten bzw. Stellplätze (Campingplätze) analysieren. Zwischen Juli 2002 und Juli 2011 ist die Anzahl der geöffneten Beherbergungsbetriebe auf Basis der Monatserhebung im Tourismus von 54.372 auf 54.949 nur leicht gestiegen (1%).⁷ Die Anzahl der angebotenen Schlafgelegenheiten ist hingegen im gleichen Zeitraum von 2.508.688 auf 3.554.719 um über

⁷ Vgl. Statistisches Bundesamt (2013a): Monatserhebung im Tourismus, Qualitätsbericht, März 2013. Die Monatserhebung im Tourismus ist eine „Vollerhebung mit Abschneidegrenze“. Gesamtdeutsche Ergebnisse sind ab dem Berichtsjahr 1992 verfügbar und bis einschließlich dem Berichtsjahr 2011 vergleichbar. Ab Januar 2012 weist die Zeitreihe einen Bruch auf. Die Erfassungsgrenzen betragen ursprünglich Beherbergungsstätten mit mehr als 8 Schlafgelegenheiten (Hotellerie, Pensionen, Ferienunterkünfte, Vorsorge- und Rehabilitationskliniken und Schulungsheime) bzw. Campingplätze mit mehr als 3 Stellplätzen. Ab 01/2012 liegt die Erfassungsgrenze bei jeweils 10 Schlafgelegenheiten bzw. Stellplätzen. Die Monatsergebnisse 2011 wurden zur Vergleichbarkeit bereits angepasst. Die Jahresergebnisse werden erst im Laufe des Berichtsjahres 2013 angepasst. Campingplätze fließen generell erst ab 2008 in die Zahlen ein.

40 Prozent gestiegen.⁸ Dies deutet auf einen erheblichen Anstieg der Bettenkapazitäten und auch auf eine deutlich gestiegene Bettenanzahl pro Beherbergungsbetrieb – und damit insgesamt größere Betriebe - hin. Im Kernsegment der Hotellerie ist im Laufe der Jahre 2002 bis 2011 die Anzahl der geöffneten Betriebe um etwa 7 Prozent gesunken während das Angebot an Schlafgelegenheiten um rund 8 Prozent gestiegen ist.⁹ Die meisten Schlafgelegenheiten befanden sich im Juli 2011 im Bundesland Bayern, gefolgt von Baden-Württemberg. Unter den Städten verfügte der Regierungsbezirk Berlin mit 125.000 Betten über die größten Kapazitäten, gefolgt von München, Hamburg und Frankfurt. Auf Ebene der Landkreise waren es die Urlaubsregionen an Nord- und Ostsee (Kreise Ostholstein, Nordfriesland, Rügen, Ostvorpommern), das Oberallgäu, der Kreis Breisgau-Hochschwarzwald und der Landkreis Passau, deren Kapazitäten jeweils bei über 35.000 Schlafplätzen lagen.¹⁰

Trotz bereits bestehender Überkapazitäten an bestimmten Standorten und in bestimmten Marktsegmenten werden nach wie vor viele neue Beherbergungsbetriebe (v.a. Hotels) eröffnet. Bestehende Hotelgesellschaften expandieren, Marken werden restrukturiert und neue Anbieter drängen auf den Markt. An einigen Standorten wie zum Beispiel in der Hauptstadt Berlin hat sich die Konkurrenzsituation in den letzten Jahren erheblich verschärft. Die Situation hat zu einem Verdrängungswettbewerb und zu einer Umverteilung der Übernachtungen auf immer mehr Häuser geführt. Für die Verbraucher/innen hingegen ist die Angebotsvielfalt gewachsen.

Vor allem die Kettenhotellerie expandiert. 2012 hatte der Marktführer in Deutschland Accor mit den Marken Sofitel, Pullman, MGallery, Novotel, Suite Novotel, Mercure, Adagio, ibis, ibis Styles und ibis budget zum Beispiel knapp 43.000 Zimmer und 342 Hotels.¹¹ Weitere führende Hotelgesellschaften, gemessen an der Zimmerzahl in Deutschland, waren die Best Western International Inc mit etwa 20.000 Zimmern im Mid Class-Segment, die Maritim Hotelgesellschaft mbH mit über 10.000 Zimmern im First Class Segment, NH Hoteles S.A., die One Hotels&Resorts AG mit der Marke Motel One, die Steigenberger Hotels AG mit

8 Vgl. Statistisches Bundesamt (2012a): Tourismus in Zahlen (TIZ) 2011. S. 92. Die Bettenkapazität ergibt sich aus dem Produkt der angebotenen Schlafgelegenheiten und der Zahl der Tage, an denen ein Beherbergungsbetrieb im Berichtszeitraum geöffnet hatte.

9 Vgl. Statistisches Bundesamt (2012a): Tourismus in Zahlen (TIZ) 2011. S. 93.

10 Vgl. Statistisches Bundesamt (2012a): Tourismus in Zahlen (TIZ) 2011.

11 Vgl. Accor (2012a): Accor eröffnet in 2012 14 neue Hotels in Deutschland. Pressemitteilung vom 05.10.2012. Das Markenportfolio von Accor wurde kürzlich restrukturiert. Die Marke Formule 1 ist erloschen, die Etap Hotels sind zu Ibis Budget Hotels geworden, die all seasons Hotels zu Ibis Styles.

den Marken Steigenberger und InterCity Hotels, die Neue Dorint GmbH, Carlson Hotels Worldwide mit den Radisson-Marken, oder der Weltmarktführer Inter-Continental Hotels Group (IHG) mit Häusern der Marke Holiday Inn (Express). Der Großteil der in Deutschland erfassten Marken befindet sich im Mittelklasse-Segment, gefolgt von First-Class, Economy und Budget.¹²

Der Hotelverband Deutschland (IHA) erwartet einen weiteren Aufbau von Kapazitäten. Für die nächsten 3 Jahre geht der IHA von rund 67.000 zusätzlichen Hotelzimmern auf dem deutschen Hotelmarkt aus, wenn alle Investitionsprojekte realisiert werden.¹³ Im gleichen Zeitraum seien zudem etwa 500 Neu-, Um- und Ausbauten geplant, vor allem im Bereich der Budget-Hotellerie, also im Segment der Ein- bis Zwei-Sterne-Häuser.¹⁴ Traditionellerweise finden die meisten Investitionen im Vier-Sterne-Segment statt, während die größten Steigerungen bei den Zimmeranteilen unter den Investitionsprojekten zuletzt auf die Drei-Sterne-Hotellerie fielen.¹⁵ Zu den klassischen Anbietern auf dem Markt kommen insbesondere in den Städten private Gastgeber hinzu, die über Portale wie Airbnb, Wimdu oder 9flats ihren privaten Wohnraum als Ferienwohnung anbieten und somit weitere Bettenkapazitäten schaffen. Dieser „Social Tourism“ ist nicht unbedingt eine Konkurrenz zu den herkömmlichen Angeboten – dennoch bedient er einen zusätzlichen Markt.

Ankünfte, Übernachtungen und Aufenthaltsdauer

Die Ausweitung des Angebots und der Aufbau von Bettenkapazitäten hängen eng mit der Entwicklung der touristischen Nachfrage in Deutschland in den letzten Jahren zusammen. Hier lassen sich einige große Trends in der Branche deutlich ablesen. Die touristische Nachfrage ist insgesamt gestiegen. Deutschlandtourismus hat sowohl bei den inländischen als auch bei den ausländischen Gästen an Bedeutung zugenommen. Die Zahl der Ankünfte und auch die Zahl der Übernachtungen in deutschen Beherbergungsbetrieben sind in den letzten Jahren im Vergleich zu

12 Vgl. Cost & Logis (2012b): Check up 2012. Die Branche in Zahlen. Die größten Hotelmarken Deutschlands. Wer hat die meisten Zimmer? Wer hat die meisten Hotels? Welche Segmente sind am größten? Ausgabe 08/2012, S.4-7.

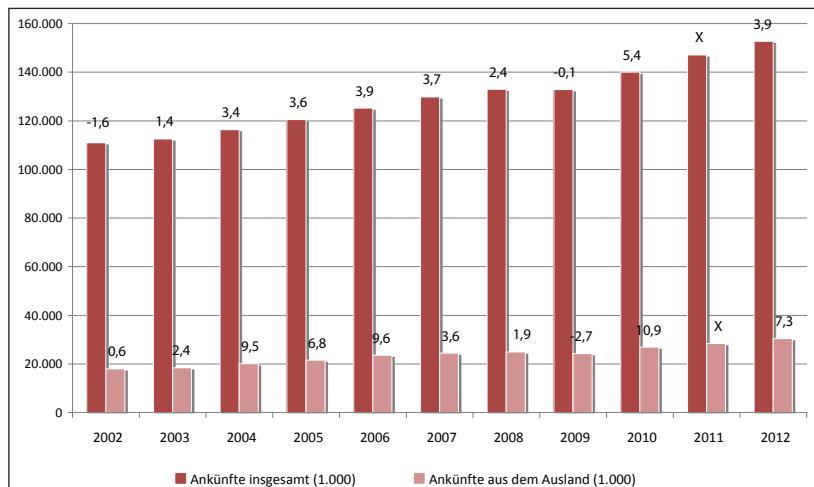
13 Vgl. Cost & Logis (2013a): Fast 67.000 neue Zimmer. Ausgabe 04/2013.

14 Vgl. IHA (2013): Hotellerie schafft Konjunktur-Hattrick. Branchen News, Ausgabe 03/2013.

15 Vgl. IHA (2012): Hotelmarkt Deutschland 2012. S. 37.

den Vorjahren deutlich gestiegen (Abb. 4; Abb. 5).¹⁶ Die Zahl der Gästeankünfte wuchs im Zehn-Jahres-Zeitraum nach Angaben des Statistischen Bundesamtes von knapp 111 Millionen im Jahr 2002 auf rund 147 Millionen im Jahr 2011.¹⁷ Die Zahl der Übernachtungen stieg von etwa 338 Millionen 2002 auf 393 Millionen 2011. Dieser Trend hat sich 2012 mit etwa 407 Millionen Übernachtungen – so viele wie nie zuvor – fortgesetzt. Neben den touristisch motivierten Übernachtungen spielen auch Geschäftsreisen eine bedeutende Rolle. Mit Ausnahme des Krisenjahres 2009 kann die Branche über die letzten zehn Jahre auf eine durchaus positive Entwicklung und eine schnelle Erholung nach der Krise zurückblicken.

Abb. 4: Gästeankünfte in Deutschland in den Jahren 2002-2012, Veränderungsraten zum Vorjahr



Quelle: Statistisches Bundesamt, Monatserhebung im Tourismus; eigene Darstellung

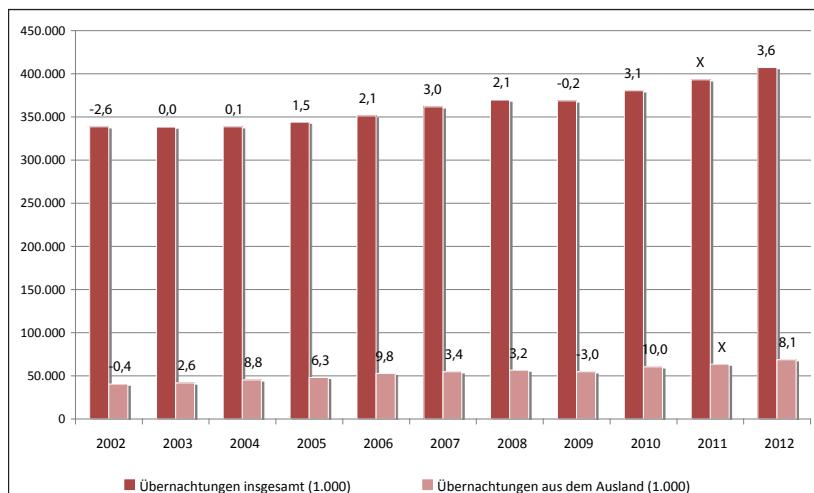
16 Vgl. Statistisches Bundesamt (2012a): Tourismus in Zahlen (TIZ) 2011. Basis sind die Monatserhebungen im Tourismus. Innerhalb eines Jahres fallen die meisten Ankünfte und Übernachtungen in Deutschland auf die Monate April bis Oktober. Aufgrund der jährlich varierenden Ferienzeiten in den deutschen Bundesländern gibt es bei der Betrachtung der monatlichen Werte zwischen einzelnen Jahren durchaus positiv oder negativ auffallende Veränderungsraten. Im Jahr 2011 steht ein „X“, da aus statistischen Gründen eine Aussage als nicht sinnvoll erachtet wird (siehe auch Fußnote 7).

17 Es ist zu beachten, dass das Referenzjahr 2002 ein niedriges Ausgangsniveau markiert aufgrund der Folgen des 11. September 2001, des Irak-Kriegs und der SARS-Krise.

Der Anteil der ausländischen Gäste¹⁸ stieg im betrachteten Zeitraum bei den Ankünften von rund 16 Prozent auf fast 20 Prozent und bei den Übernachtungen von rund 12 Prozent auf fast 17 Prozent. Insgesamt unterlag die Nachfrage ausländischer Gäste in den vergangenen Jahren – im Vergleich zur stabilen Binnen nachfrage – größeren Schwankungen. Auch der Einbruch im Krisenjahr 2009 war deutlich stärker. In der Betrachtung nach Herkunfts ländern stammen rund 75 Prozent der ausländischen Touristen in Deutschland aus Europa. In absoluten Zahlen kamen die meisten Touristen 2011 aus den Niederlanden, gefolgt von Gästen aus der Schweiz und dem Vereinigten Königreich.¹⁹

Tendenziell bringen auch die in Deutschland vertretenen, bzw. im Aufbau von Kapazitäten engagierten internationalen Hotelketten ihre eigenen Märkte und ihre eigenen Kunden mit. Ausländische Gäste steigen oft in Beherbergungsbetrieben ab, die sie von zu Hause kennen. Unter den Beherbergungsarten haben zudem insbesondere die Flughafenhotels vergleichsweise viele ausländische Gäste.

Abb. 5: Übernachtungen in Deutschland in den Jahren 2002-2012, Veränderungsraten zum Vorjahr



Quelle: Statistisches Bundesamt, Monatserhebung im Tourismus; eigene Darstellung

Die durchschnittliche Aufenthaltsdauer der in- und ausländischen Gäste in den deutschen Beherbergungsbetrieben liegt bei 2 bis 3 Tagen. Während in der Gesamt-

18 Gäste mit ständigem Wohnsitz im Ausland.

19 Vgl. Statistisches Bundesamt (2012a): Tourismus in Zahlen (TIZ) 2011, S.30.

entwicklung ein eindeutiger Trend in Richtung einer kürzeren Aufenthaltsdauer – und somit hin zu Kurzreisen - zu beobachten ist (von 3,1 Tagen 2002 auf 2,7 Tage 2012), lag die durchschnittliche Aufenthaltsdauer der Gäste aus dem Ausland sowohl 2002 als auch 2012 bei 2,3 Tagen. Ankünfte, Übernachtungen und Aufenthaltsdauer unterscheiden sich bundesweit deutlich zwischen einzelnen Standorten und Betriebsarten und unterliegen saisonalen Schwankungen. Sie werden kurzfristig durch Großereignisse wie zum Beispiel die Fußball-Weltmeisterschaft, Messen oder andere Events beeinflusst.

Die Entwicklung in einzelnen Regionen

Der Standort eines Beherbergungsbetriebes ist ein entscheidender Faktor für seinen wirtschaftlichen Erfolg bzw. für das verfolgte Geschäftsmodell. Im Beherbergungsgewerbe wird – unter ökonomischen Aspekten - zwischen Primär-, Sekundär- und Tertiärstandorten oder auch A-, B- und C-Standorten unterschieden.²⁰ Die Wirtschaftlichkeit einzelner Standorte kann sich im Laufe der Jahre deutlich verändern.

Von der positiven Entwicklung der Nachfrage der letzten Jahre konnten neben den Häusern an städtischen Primärstandorten, in Küstenregionen und mittel- und süddeutschen Ferienregionen allerdings auch die Sekundär- und Tertiärstandorte profitieren. Häuser an B- und C-Standorten erwiesen sich auch in Krisenzeiten zum Teil als resistenter, da sie weniger vom internationalen Markt abhängen und im Falle größerer makroökonomischer Schwankungen weniger Volatilität verzeichnen.²¹ Der größte Teil der Übernachtungen im Jahr 2011 entfiel mit 20,7 Prozent auf das Bundesland Bayern, gefolgt von Baden-Württemberg (11,6 %) und Nordrhein-Westfalen (11,2 %). Danach folgen Hessen und Berlin. Gemesen an der Einwohnerzahl, konnten die weniger dicht besiedelten Bundesländer Mecklenburg-Vorpommern und Schleswig-Holstein die meisten Touristen je 1.000

20 Als Primärstandorte für Hotels werden Großstädte (mindestens 100.000 Einwohner/innen) mit mehr als 3 Millionen Übernachtungen definiert. Diese Städte sind international bekannt, fungieren als administrative Landeszentren und zeichnen sich in den meisten Fällen durch den Sitz bedeutender Unternehmen aus. Als Sekundärstandorte gelten ebenfalls Großstädte (mindestens 100.000 Einwohner/innen). Sie generieren im Durchschnitt zwischen 750.000 und 3 Millionen Übernachtungen. Im Gegensatz zu den Primärstandorten sind diese Städte oftmals international wenig bekannt, sind jedoch von größerer Bedeutung für den inländischen Geschäftsreise- und Städtetourismus. Als Tertiärstandorte werden Städte mit mindestens 50.000 Einwohner/innen bezeichnet, die im Durchschnitt zwischen 100.000 und 750.000 Übernachtungen zählen. Vgl. Website der HOTOUR Hotel Consulting GmbH, Frankfurt: <http://www.hotour.de/>.

21 Vgl. Stauß (2012): Ketten erobern kleine Städte. In: Allgemeine Hotel- und Gastronomiezeitung (AHGZ), Druckausgabe Nr. 2012/33 vom 11.08.2012.

Einwohner verbuchen, vor Berlin und Bayern. In der Entwicklung im Zeitraum 2002 bis 2011 sticht vor allem Berlin mit einer Verdopplung der Tourismusintensität hervor. Auch die Stadtstaaten Hamburg (+44 %) und Bremen (+33 %) sowie Sachsen-Anhalt (+29 %) und Sachsen (+24 %) konnten starke Zuwächse verzeichnen.²²

Im Vergleich zu Heilbädern, Seebädern, Luftkurorten oder sonstigen Erholungsorten haben sich die „Sonstigen Gemeinden“ in Deutschland, auf die im Jahr 2011 mehr als zwei Drittel aller Gästeankünfte und etwa 60 Prozent der Übernachtungen fielen, besser entwickelt. Der Trend hin zum Städte tourismus sowie eine positive Entwicklung der Geschäftsreisen bestätigen sich in der Be trachtung der Ankunfts- und Übernachtungszahlen nach Gemeindegrößenklassen. Gemeinden unter 10.000 Einwohner entwickelten sich negativ. Das größte Wachstum konnten die Städte mit mehr als 100.000 Einwohnern verzeichnen.²³ Insbesondere die Hauptstadt Berlin hat sich zu einem sehr beliebten Reiseziel in- und ausländischer Gäste entwickelt. 2011 war Berlin mit rund 9,8 Millionen Ankünften und etwa 22,4 Millionen Übernachtungen das beliebteste Reiseziel in Deutschland gefolgt von München, Hamburg, Frankfurt am Main und Köln. Mehr als ein Drittel der Gästeankünfte in Berlin fiel auf ausländische Touristen. Auch in der Entwicklung zum Vorjahr nimmt Berlin mit plus 9,0 Prozent bei den Ankünften und plus 7,5 Prozent bei den Übernachtungen eine Spitzenposition unter den Bundesländern ein.²⁴

Entwicklung der Nachfrage nach Beherbergungsbetrieben

2011 entfielen rund 61 Prozent der Übernachtungen auf die Hotellerie, 19 Prozent auf Ferienunterkünfte und ähnliche Beherbergungsstätten, 6 Prozent auf Campingplätze und 14 Prozent auf Sonstige Beherbergungsbetriebe.²⁵ Neben dem Standortfaktor steht immer mehr auch das Konzept der Beherbergungsbetriebe im Mittelpunkt. In der Entwicklung 2010-2011 fallen vor allem die Betriebe der Hotellerie mit einem überdurchschnittlichen Wachstum von rund 6 Prozent bei den Ankünften und mehr als 5 Prozent bei den Übernachtungen gegenüber dem Vorjahr auf. Insbesondere die Hotel garnis haben sich mit Veränderungsraten von knapp 9 Prozent (Ankünfte) bzw. 8 Prozent (Übernachtungen) positiv entwickelt.

22 Vgl. Statistisches Bundesamt (2012a): Tourismus in Zahlen (TIZ) 2011. S.10, S.64.

23 Vgl. Statistisches Bundesamt (2012a): Tourismus in Zahlen (TIZ) 2011. S. 103 ff.

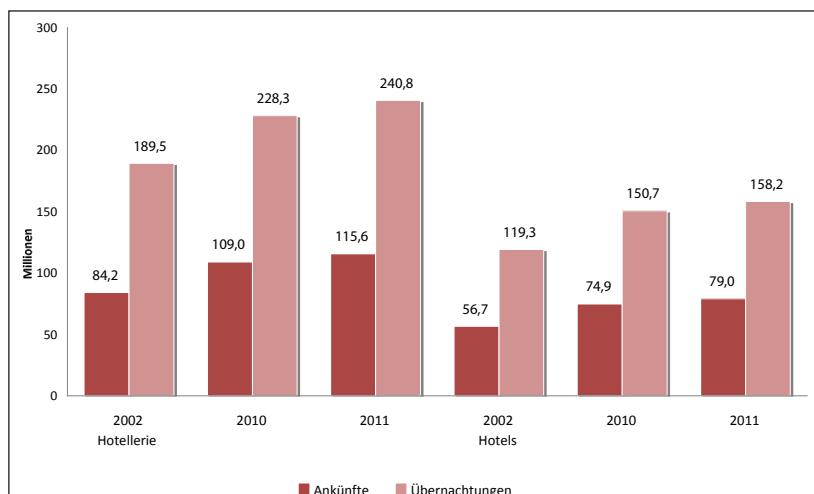
24 Vgl. Statistisches Bundesamt (2012a): Tourismus in Zahlen (TIZ) 2011. S. 131-137, S. 47, S.98, S.30-46.

25 Vgl. Statistisches Bundesamt (2012a): Tourismus in Zahlen (TIZ) 2011. S. 48.

Damit setzt sich in der Hotellerie die positive Entwicklung seit 2002 – mit Ausnahme des Jahres 2009 – bei Ankünften und Übernachtungen fort.²⁶ Die Zahl der Ankünfte in Hotels ist zum Beispiel in diesem Zeitraum um fast 30 Prozent gestiegen, die Zahl der Übernachtungen um 25 Prozent.

Die durchschnittliche Aufenthaltsdauer lag 2011 vor allem in Ferienhäusern und -wohnungen (5,8), Ferienzentren (4,1) und Ferienunterkünften (3,9) sowie auf Campingplätzen (3,5) deutlich über dem Durchschnitt von 2,7 Tagen und in der Hotellerie mit 2,1 Tagen unter dem Durchschnitt.²⁷ Dies lässt sich damit erklären, dass bei längeren Urlaubsreisen vergleichsweise häufiger Ferienhäuser oder -wohnungen gebucht werden, während bei Kurzurlaben die Hotels vorne liegen.

Abb. 6: Entwicklung der Ankünfte und Übernachtungen in der Hotellerie und in den Hotels



Quelle: Statistisches Bundesamt, Tourismus in Zahlen 2011; eigene Darstellung

Entwicklung der Umsätze

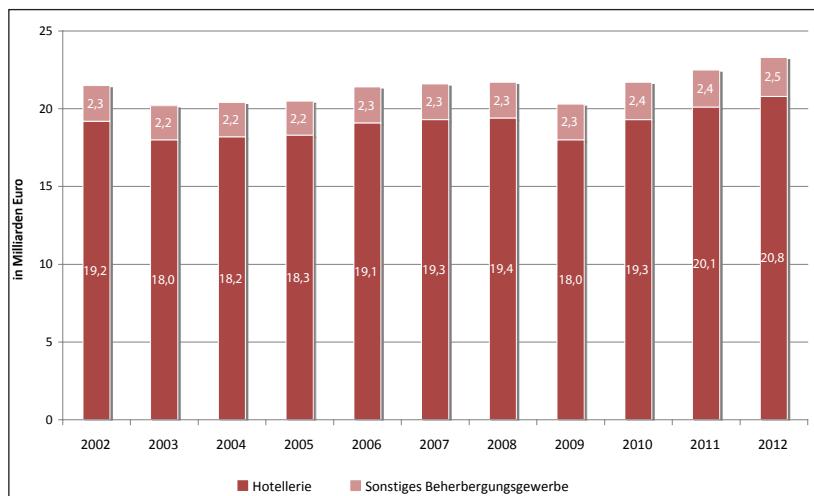
Die Umsätze im Beherbergungsgewerbe in Deutschland sind 2012 im Vergleich zum Vorjahr um etwa 721 Millionen Euro auf 23,3 Milliarden Euro gestiegen. Das Beherbergungsgewerbe hängt stark von der konjunkturellen Entwicklung ab bzw.

26 Vgl. Statistisches Bundesamt (2012a): Tourismus in Zahlen (TIZ) 2011. S. 13-27, S. 93-94.

27 Vgl. Statistisches Bundesamt (2012a): Tourismus in Zahlen (TIZ) 2011. S. 13-27. Ebenso liegt die durchschnittliche Aufenthaltsdauer bei den Vorsorge- und Rehabilitationskliniken mit ca. 21 Tagen weit über dem Durchschnitt.

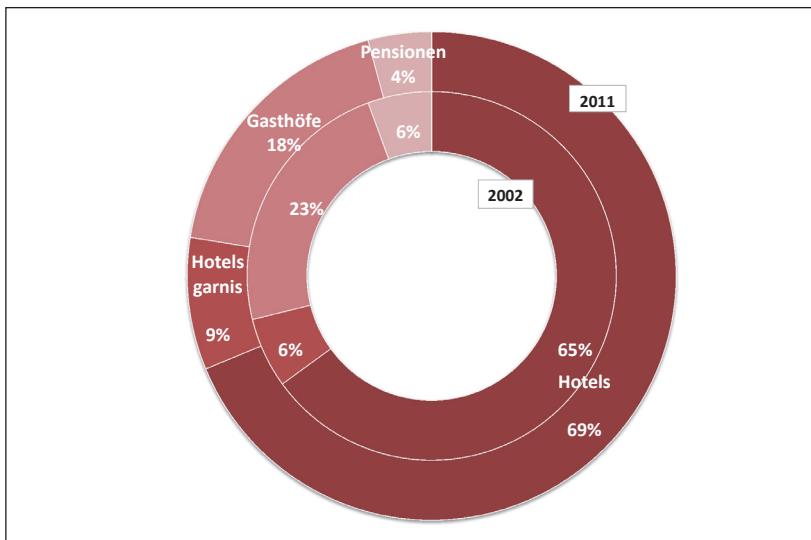
insgesamt folgt die Umsatzentwicklung im Gastgewerbe, als standortgebundene Dienstleistung, der allgemeinen wirtschaftlichen Entwicklung. Im Zeitraum 2002 bis 2012 hat sich die Branche mit einem Umsatzplus von 8,4 Prozent positiv entwickelt (Abb. 7). Der Großteil der Umsätze wurde in der Hotellerie generiert. Bei der Betrachtung der Hotellerie nach Teilbereichen wird deutlich, dass innerhalb der Hotellerie der Großteil der Umsätze von den Hotels erwirtschaftet wird. Gleichzeitig waren die Hotels besonders stark von der Wirtschafts- und Finanzkrise betroffen. Im Krisenjahr 2009 sind die Umsätze deutlich eingebrochen, was zum Teil auf eine sinkende Nachfrage, u.a. starke Einbrüche im Konferenz- und Tagesgeschäft und eine sinkende Nachfrage ausländischer Gäste zurückgeführt werden kann. Ab 2010 und im Verlauf von 2011 und 2012 hat sich die Branche wieder erholt. Auch für das Jahr 2013 herrscht ein verhaltener Optimismus. In den Jahren 2002 bis 2011 konnten sowohl die Hotels als auch die Hotels garnis ihre Anteile am Umsatz deutlich erhöhen während die Anteile der Gasthöfe und Pensionen sanken (Abb. 8).

Abb. 7: Umsätze im Beherbergungsgewerbe (netto)



Quelle: Statistisches Bundesamt, Jahres- und Monatsstatistik im Gastgewerbe; eigene Darstellung und Berechnungen

Abb. 8: Umsatzanteile der Teilbereiche in der Hotellerie (2002;2011)



Quelle: Statistisches Bundesamt, Umsatzsteuerstatistik; eigene Darstellung und Berechnungen

Preisentwicklung und Erträge

Das Beherbergungsgeschäft in Deutschland zeichnet sich durch relativ hohe Fixkosten (Immobilien, Energie, Personal) und vergleichsweise geringe Margen bzw. Gewinnspannen aus. Die Betriebe im Beherbergungsgewerbe reagieren mit Preisanpassungen auf Veränderungen im Nachfrageverhalten, konjunkturelle Schwankungen, Konkurrenz und Über- bzw. Unterkapazitäten. In Krisenzeiten, z.B. nach dem 11. September 2001 sowie in Folge der Wirtschafts- und Finanzkrise, haben die Hotels weltweit die Raten gesenkt.

Nach Angaben des IHA unterlagen die durchschnittlich erzielten Nettozimmerpreise zwischen den Jahren 2001 und 2011 einigen Schwankungen. Auch wenn sie 2011 über den Werten von 2001 lagen, fielen die Preise in den Jahren 2002, 2003 und 2005 jeweils deutlich gegenüber den Vorjahreswerten. Zuletzt sanken die durchschnittlichen Zimmerpreise in allen Marktsegmenten der deutschen Hotellerie von Fünf-Sterne (Superior) bis zu den Häusern mit Zwei oder weniger Sternen im Jahr 2009 konjunkturbedingt und stiegen danach moderat wieder an. Bei der Unterscheidung von Netto- und Brutto Preisen war 2010 eine Nettopreiserhöhung bei einer annähernden Brutto Preisstagnation (u.a. beeinflusst

durch die Senkung des Mehrwertsteuersatzes) zu beobachten. Im Jahr 2011 lagen die Zimmerpreise trotz einer weiteren leichten Steigerung brutto zum Teil noch unter den Werten von 2008. Sie erreichten insgesamt einen Durchschnittswert von 92 Euro, wobei die Werte im Drei- und Zwei-Sterne-Segment im Vergleich zum Vorjahr leicht (ca. -1 %) gesunken sind. Insgesamt lagen die Zuwachsraten in kleinen und mittleren Städten über denen in größeren Städten mit einem stärkeren Wettbewerb.²⁸ Inflationsbereinigt sind allerdings auch die Nettozimmerpreise in deutschen Hotels im Zeitraum 2001 bis 2011 gesunken.²⁹

In der Branche wird immer wieder diskutiert, dass die durchschnittlichen Raten in Deutschland im internationalen Vergleich nur einen Teil der in anderen europäischen Städten üblichen Werte betragen bzw. weit unter dem europäischen Durchschnitt liegen. Die durchschnittlich erzielten Zimmererträge sind eine weitere wichtige Kennziffer im Beherbergungsgewerbe. Der RevPar (Revenue per available room) steht für den durchschnittlich erzielten Umsatz pro verfügbares Zimmer (Produkt aus durchschnittlichem Nettozimmerpreis und Zimmerauslastung). Eine Steigerung des RevPar gelingt am ehesten durch höhere Raten oder durch eine Steigerung der Aufenthaltsdauer der Übernachtungsgäste. Im Vier- und Fünf-Sterne-Segment der Hotellerie ist der durchschnittliche Zimmerertrag generell am höchsten. Mit Ausnahme des Jahres 2009 hat sich der RevPar in den letzten Jahren positiv entwickelt. 2011 lag er nach Angaben des IHA durchschnittlich über alle Hotels in Deutschland bei 60 Euro.³⁰

Für 2012 haben die Autoren einer Studie die Performance der Hotels in 18 deutschen Städten ausgewertet. Sie kamen zu dem Ergebnis, dass im Vergleich zu 2011 der durchschnittliche RevPar nur in drei der untersuchten Städte gesunken ist: in Dresden, Köln und Frankfurt. Die höchsten durchschnittlichen Zimmerpreise sowie die höchsten durchschnittlichen RevPar-Werte erzielten die Hotels in Baden-Baden mit rund 147 Euro bzw. rund 92 Euro bei einer durchschnittlichen Zimmerbelegung von 62,2 Prozent. Für Leipzig hingegen wurden rund 62 Euro bzw. 36 Euro bei einer durchschnittlichen Zimmerbelegung von 57,5 Prozent ermittelt.³¹

28 Vgl. IHA (2012): Hotelmarkt Deutschland 2012. S. 19-25. Die Nettozimmerpreise enthalten weder Frühstück noch Mehrwertsteuer.

29 Vgl. Cost & Logis (2013b): Abwärts! Preismisere in der Deutschen Hotellerie. Ausgabe 01/2013, S. 1-3.

30 Vgl. IHA (2012): Hotelmarkt Deutschland 2012. S. 20-25.

31 Vgl. Cost & Logis (2013c): Deutsche Stadthotels 2012. Prima Performance!. Ausgabe 03/2013, 17. S.6.

Auslastung

Die durchschnittliche Auslastung der Beherbergungsbetriebe wurde in den Jahren 2005 bis 2011 in der amtlichen Statistik nur auf Basis der Bettenauslastung, also der durchschnittlichen Auslastung der Schlafgelegenheiten, erfasst.³² Seit Januar 2012 wird auch die durchschnittliche Gästezimmerauslastung von Beherbergungsbetrieben ab 25 Betten (Nettobelegungsrate monatlich und jährlich) wieder erfasst.³³ Die Anzahl der Gästezimmer nach Größenklassen wird in der Hotellerie jeweils zum 31. Juli eines Jahres erhoben.

Insgesamt verzeichneten die Beherbergungsbetriebe in Deutschland im Jahr 2011 eine durchschnittliche Bettenauslastung von 33,5 Prozent. Die Auslastung variiert stark zwischen Stadt und Land, einzelnen Orten und Regionen sowie zwischen den verschiedenen Beherbergungstypen und Marktsegmenten. Vor allem gibt es starke saisonale Schwankungen. Hamburg (54,4 %), München (53,2 %), Speyer (52,9 %), Neunkirchen im Saarland (51,8 %), der Stadtkreis Heidelberg (51,0 %), Dresden (50,8 %) und Berlin (50,2 %) konnten im Jahr 2011 zum Beispiel eine durchschnittliche Bettenauslastung von über 50 Prozent verzeichnen.³⁴

Unter den Betriebsarten waren die Vorsorge- und Rehabilitationskliniken mit einer Auslastung von fast 80 Prozent 2011 führend, gefolgt von der Hotellerie (Hotels, Pensionen, Gasthöfe) mit 38,6 Prozent.³⁵ Im Zeitraum 2002 bis 2011 stieg die Auslastung in der Hotellerie – mit Ausnahme der Jahre 2008 und 2009 – stetig an. Dabei waren die Hotels und Hotels garnis im Durchschnitt deutlich besser ausgelastet als die Gasthöfe oder Pensionen.³⁶ In der Betrachtung nach Betriebsgrößen wiesen die Hotels, Hotels garnis sowie Jugendherbergen und Hütten, Schulungsheime und sonstige tourismusrelevante Unterkünfte mit 250 bis 499 Schlafgelegenheiten die höchsten Auslastungsraten aus.³⁷ Im Monat Januar 2013, für den Zahlen zur Auslastung der Betriebe der Hotellerie mit 25 und mehr Gästezimmern und deren Auslastung vorliegen, fallen die Stadtstaaten Hamburg

32 Die durchschnittliche Auslastung ergibt sich aus der Zahl der Übernachtungen geteilt durch die sogenannten Bettentage (Bettenkapazität).

33 Basis hierfür ist die Verordnung 692/2011 über die europäische Tourismusstatistik vom August 2011. Zuvor war bereits zum 01. Januar 2003 ein Nachweis zur Zimmerauslastung eingeführt worden, der zum 01.07.2005 wieder gestrichen wurde. Daher stehen für die Jahre 2005 bis 2011 keine amtlichen Statistiken zur Zimmerauslastung zur Verfügung. Die durchschnittliche Zimmerauslastung spiegelt das Verhältnis vermieteter Zimmer zu insgesamt verfügbaren Zimmern in Prozent. Vgl. Europäisches Parlament und Rat (2011): Verordnung Nr. 692/2011.

34 Vgl. Statistisches Bundesamt (2012a): Tourismus in Zahlen (TIZ) 2011. S. 131-137.

35 Ausnahme: Vorsorge- und Rehabilitationskliniken.

36 Vgl. Statistisches Bundesamt (2012a): Tourismus in Zahlen (TIZ) 2011. S. 90-91.

37 Vgl. Statistisches Bundesamt (2012a): Tourismus in Zahlen (TIZ) 2011. S. 95-97.

und Berlin deutlich heraus. Hier lag die Auslastung in allen vier Betriebsarten der Hotellerie bei über 50 Prozent im Vergleich zu einer Auslastung von durchschnittlich 31,2 Prozent bei den Gasthöfen im gesamten Bundesgebiet und 49,7 Prozent bei den Hotels garnis.³⁸

Nach den Angaben des IHA erzielten die Betriebe der Hotellerie 2011 eine durchschnittliche Zimmerauslastung von etwa 65 Prozent. In einzelnen Marktsegmenten lagen die Auslastungsraten durchaus höher. Zum Beispiel betrug die durchschnittliche Zimmerauslastung der Zwei-Sterne-Hotels 2011 über 70 Prozent.³⁹ Diese stabile bzw. gesteigerte Auslastung vor dem Hintergrund des Zuwachses der Zimmer bzw. Schlafgelegenheiten spiegelt deutlich die gesteigerte Nachfrage im Beherbergungsgewerbe wider.

2.1.2 Marktentwicklung und Konsumtrends im Beherbergungsgewerbe

Die Markt- und Strukturentwicklungen im Beherbergungsgewerbe folgen nicht nur der Konjunkturentwicklung. Sie werden beeinflusst von weltweiten Trends und Entwicklungen, wie zum Beispiel global wachsendem Wohlstand, einer steigenden Mobilität der Menschen oder den Entwicklungen in Wachstumsmärkten. Der Tourismus steigt weltweit – und auch in Deutschland – an. Im Zuge des demografischen Wandels wird unsere Gesellschaft immer älter. Die Bedeutung von Umweltschutz, Energieeffizienz und Nachhaltigkeit steigt sowohl für die Verbraucher/innen als auch für die Unternehmen.

Die Analyse der Entwicklung der Nachfrage hat bereits gezeigt, dass es einen Trend hin zu Deutschlandtourismus, Kurzreisen und Städtereisen gibt. Parallel zu einer steigenden Nachfrage in Deutschland sind auch das Angebot und die Konkurrenz gestiegen, während die Preise im Durchschnitt inflationsbereinigt gesunken sind. Betriebe im deutschen Beherbergungsgewerbe müssen auf die zum Teil veränderten Bedürfnisse und Konsumgewohnheiten ihrer Gäste eingehen bzw. Angebote und Konzepte vorhalten, die besonders stark nachgefragt werden, um die Auslastung ihrer Häuser und eine gewisse Ertragslage zu garantieren bzw. Preissteigerungen rechtfertigen zu können.

Nach Angaben von Branchenvertreter/innen sind generell die „Schwellenängste“ ein Hotel zu buchen in den letzten Jahrzehnten stark zurückgegangen. Die Kunden werden kritischer, selbstbewusster und anspruchsvoller. Sie machen mehr Reisen als noch vor einigen Jahren und buchen nach dem Motto „be smart“. Je nach Zweck oder Motivation der Reise bucht ein und dieselbe Person auf einer

38 Vgl. Statistisches Bundesamt (2013c): Ergebnisse der Monatserhebung im Tourismus, Januar 2013.

39 Vgl. IHA (2012): Hotelmarkt Deutschland 2012. S. 18, 22.

Reise ein billiges Budgethotel und auf einer anderen Reise ein teures Vier-Sterne-Hotel. In beiden Fällen ist die Erwartungshaltung in Deutschland im internationalen Vergleich sehr hoch. Die Gäste sind sehr preisbewusst, verlangen häufig aber auch personalisierte und individualisierte Dienstleistungen. Gleichzeitig hat die Kurzfristigkeit zugenommen – sowohl bei Buchungen als auch bei Absagen – und die Planbarkeit für die Betriebe hat entsprechend abgenommen. Darüber hinaus sind die Anforderungen an die Flexibilität der Beherbergungsbetriebe gestiegen. Auch das Stammgästeverhalten hat sich geändert. Es gibt noch Stammgäste – aber weniger als noch vor einigen Jahren. Die Konsument/innen heute wechseln viel und probieren viel aus. Insbesondere für die junge Generation spielen Kommunikation und technologische Innovationen eine große Rolle. Das Beherbergungsgewerbe stellt sich auf die heutige Informationsgesellschaft mit der wachsenden Bedeutung von Internet und Social Media ein. Angefangen vom WLAN innerhalb des Beherbergungsbetriebs, über die Möglichkeit zur Online-Buchung oder zum Online-Check-in stellen die Gäste hohe Erwartungen.

Eine – im Zuge des demografischen Wandels künftig noch weiter wachsende – ältere Zielgruppe hingegen hat veränderte Bedürfnisse wie z.B. Barrierefreiheit. Auch die Nachfrage nach Gesundheitsfürsorge- und Wellnessangeboten nimmt über alle Altersgruppen hinweg zu. Es entstehen neue Konzepte, wie zum Beispiel die Patientenhotels.

Das Thema Nachhaltigkeit im Sinne eines umwelt- und sozialverträglichen Wirtschaftens hat inzwischen auch Eingang in die Strategien vieler Beherbergungsbetriebe gefunden. Regionale, nationale und internationale Umweltmanagementsysteme und Umweltzertifizierungen setzen sich immer weiter durch. Hierzu gehören das Eco Management and Audit Scheme (EMAS), ISO 14001, Green Globe, Green Key, Europäische Öko-Blume (ECO Flower), Earth Check, Certified Green Hotel, Viabono, Dehoga Umweltcheck oder das Prüfsiegel Gesicherte Nachhaltigkeit. Auch der Carbon Footprint – CO₂ Fußabdruck – wird gemessen.⁴⁰ In der Praxis bedeutet dies oftmals die Einführung von Maßnahmen, um Energie zu sparen, Abfälle zu vermeiden oder eigenen Strom zu erzeugen. Sowohl für Nachhaltigkeit als auch für Gesundheit oder Wellness sind die Gäste aktuell bereit, höhere Preise zu bezahlen. Bei einer stabilen wirtschaftlichen Lage und einer gleich bleibenden bzw. steigenden Nachfrage entlang dieser Konsumtrends bieten sich auf diesem Gebiet Wachstumschancen für die Branche, die sich auch positiv auf die Beschäftigung auswirken können.

40 Vgl. dazu etwa die Website IHA-Hotelverband Deutschland: <http://www.hotellerie.de/go/nachhaltigkeit1>.

Das Beherbergungsgewerbe hat sich in den letzten Jahren rasant entwickelt. Die Hotellerie als Unterbranche ist gewachsen. Bestes Beispiel für ein an bestimmten deutschen Standorten existierendes Überangebot ist Berlin. Dabei waren vor allem in der Hotellerie zwei entgegengesetzte Entwicklungen zu beobachten. Zum einen eine dynamische Entwicklung im „full service“ Luxussegment und zum anderen der Aufbruch bzw. ein starkes Wachstum im „limited service“ Budgetsegment. Dazwischen bewegte sich die Mittelklasse. Erfolge scheinen eher in Nischen möglich zu sein (z.B. auch Boarding Houses/Serviced Apartments). Viele Betriebe der Privathotellerie schließen sich Hotelketten oder anderen Systemen an, um im Wettbewerb eher bestehen zu können, und von gemeinsamen Marketing- und Vertriebskanälen zu profitieren. Auch die Nachfolgeproblematik einzelner Privathotels kann ein weiterer Grund dafür sein, sich einer Kette anzuschließen.

Die Portfolios der meisten großen Hotelketten sind in den letzten Jahren gewachsen und in Deutschland werden Ketten gute Wachstumschancen vorausgesagt. Im Rahmen der Konsolidierungen der Branche werden partiell Überkapazitäten abgebaut. Viele Unternehmen haben gleichzeitig ihre Portfolios restrukturiert und bestimmte Marken in den Fokus gerückt. Ein Beispiel ist Accor mit der Stärkung der Kernmarke Ibis. Die „Ibis-Familie“ besteht aktuell aus den drei Untermarken Ibis, Ibis Styles und Ibis Budget, die bestimmte Marktsegmente bedienen sollen und die vormals existierenden Marken all seasons und Etap ablösen. Wachstum und Expansion etablierter deutscher Hotelbetreibergesellschaften finden zunehmend auf internationalen Märkten statt, zum Beispiel im Osten Europas, in Russland oder in China. Für Investoren im Ausland sind deutsche Marken interessant, da sie eventuell deutsche Gäste mitbringen.

Aber auch der deutsche Markt für Hotelinvestments hat sich in den letzten drei Jahren positiv entwickelt, nachdem das Hotelinvestmentvolumen 2009 einen Tiefstand erreicht hatte. Dabei spielen ausländische Investoren eine wachsende Rolle. Ein großer Teil ist auf Transaktionen in der Hauptstadt Berlin zurückzuführen.⁴¹ Hotels stellen für viele Anleger eine beliebte Anlageform mit hohem Renditepotenzial dar. Gleichzeitig handelt es sich in der Regel um langfristige, großvolumige und risikoreiche Investitionen. Traditionell werden in Deutschland Hotels von den Investoren bevorzugt, die auf Basis von Pachtverträgen betrieben werden, da diese als verhältnismäßig sicher gelten. Insbesondere Private Equity Gesellschaften suchen aber auch das Risiko.

41 Vgl. Cost & Logis (2013d): Positive Wende auf dem deutschen Hotelinvestment-Markt. Wir sind alle überrascht. Ausgabe 02/2013, S.14-15.

Wachstum der Budget- und Economy-Hotellerie

Das Wachstum der Budget- und Economy-Hotellerie (Betriebe in den Segmenten Low-Budget, Budget-Design bis hin zu Economy und Midscale) in den letzten Jahren wird oft als Antwort auf wirtschaftlich „härtere“ Zeiten gesehen. Die Häuser in diesem Segment werben mit Flexibilität, Funktionalität und einem guten Preis-Leistungs-Verhältnis – Merkmale, die insbesondere in der Krise mehr an Bedeutung gewonnen haben. Gleichzeitig bedienen die meisten Budgetkonzepte mit einem modernen Design und einer zentralen Lage die Bedürfnisse der Konsument/innen. Für Betreiber und Investoren sind Budgetkonzepte aufgrund der relativ niedrigen Betriebskosten attraktiv. Dazu gehören neben vergleichsweise geringeren Kosten für Unterhaltung, Wartung und Modernisierung der Betriebe auch geringere Lohnkosten. Generell sinkt der Personalschlüssel im Beherbergungsgewerbe von Häusern im Luxussegment zu Häusern im Budget- oder Economy-Segment, zu deren Konzept auch ein begrenzter Service und somit weniger Personal gehören.

Im Segment der Budgethotels konnten sich bislang sowohl Ketten wie die drei Marktführer Accor-Ibis (Budget), Motel One und B&B Hotels behaupten, als auch privat geführte Häuser mit nur einem oder einer Handvoll Standorten. Nicht nur bei Ketten wie A&O oder Meiningers sind die Übergänge zwischen Hostel und Hotel fließend. Weitere Beispiele sind die Superbude in Hamburg, Generator, Citizen M oder Prizeotel in Bremen. Nach den Budgethotels in den Städten erobern neue Budgethotelmarken auch die anderen Segmente, wie das „Sun and Beach“ Segment. Darunter befinden sich zum Beispiel die smartline-Hotels der Thomas Cook-Marke Neckermann oder die a-ja Resorts der deutschen Seerederei, die auch die Marken AIDA und A-Rosa entwickelt hat.⁴² Da in anderen europäischen Märkten die Marktanteile der Budgethotellerie bereits höher sind als in Deutschland, wird dem Segment durchaus noch weiteres Wachstumspotenzial vorausgesagt. Motel One plant bis 2016 120 Hotels mit 26.000 Zimmern, 40 Prozent davon im Ausland. Eine Tochtergesellschaft des Möbelhauskonzerns IKEA und Marriott International planen mit einer gemeinsamen Marke den Einstieg ins Economy-Segment. Das erste „Moxy Hotel“ soll 2014 in Europa eröffnet werden. Dies sind nur einige Beispiele.

42 Vgl. Cost & Logis (2013e): Budget-Leisure-Hotels. Frische Brise in der Krise. Ausgabe 04/2013, S. 4-6.

Wachstum durch Franchise- oder Managementverträge

In Deutschland gibt es im Gegensatz zu führenden Märkten im Ausland keine ausgeprägte Franchise-Kultur im Beherbergungsgewerbe. Für viele (internationale) Hotelketten und Gruppen (z.B. Best Western, IHG, Accor) sind Franchise- und Managementverträge Bestandteil ihrer Wachstumsstrategien. Auslaufende Miet- und Pachtverträge werden oft nicht verlängert. International gibt es vor allem im hochpreisigen Segment Managementverträge. Einfache, standardisierte Konzepte werden besonders gern für Franchising-Verträge genutzt.

Der Konzern Accor, Marktführer in Deutschland, verfolgt zum Beispiel im Rahmen des „Asset Light“ Modells das Ziel, bis Ende 2016 40 Prozent der Häuser (Zimmer) weltweit im Rahmen von Franchise-Verträgen zu betreiben, 40 Prozent im Rahmen von Management-Verträgen und 20 Prozent im Rahmen von Eigentum und Pachtverträgen.⁴³ In Asien oder Südamerika werden bei Accor schon heute fast 100 Prozent der Hotels über Franchising- oder Managementverträge betrieben, in Frankreich mehr als 50 Prozent. In Deutschland liegen die Werte deutlich darunter.

Für die Beschäftigten geht die Zunahme von Franchising- und Managementverträgen mit wichtigen Veränderungen einher. Insbesondere für börsennotierte Unternehmen bieten Franchising- oder Managementverträge Möglichkeiten „risikobehaftete“ Bereiche (wie Personal) nach und nach zu minimieren und dadurch die vermeintliche Attraktivität für Investoren zu steigern. Die Beschäftigten werden Mitarbeiter/innen der Managementgesellschaft bzw. der Franchisenehmer. Betriebsratsarbeit wird durch die Aufsplittung von Unternehmensstrukturen in der Regel erschwert.

Internetauftritt, Online Distribution und Automatisierung

Das Kaufverhalten der Kunden ändert sich permanent. Während in Großbritannien bereits ca. 80 Prozent der Gäste online buchen, sind es in Deutschland erst ca. 40 Prozent, jedoch mit einer steigenden Tendenz. Die Bedeutung von Internetauftritt und Internetbuchungen nimmt vor allem im Bereich der privaten Buchungen zu. Im Bereich Meeting/Convention läuft das Geschäft noch weitaus häufiger über traditionelle Distributionswege (z.B. Kataloge, Telefon) und Akquise. Für die Beherbergungsbetriebe bedeutet dies eine Veränderung ihrer Distributionskanäle. Viele Beherbergungsbetriebe haben erst relativ spät auf diese Entwicklungen reagiert. In den vergangenen Jahren haben Buchungsportale wie HRS, hotel.de oder booking.com stark an Bedeutung gewonnen, da sie den Kunden nicht nur

43 Vgl. Accor (2012b): Accor Halbjahresergebnisse 2012. Pressemitteilung vom 29.08.2012.

die Online-Buchung, inzwischen auch unterstützt durch Apps (Applikationen) für Smartphones und Tablets, sondern auch einen scheinbar transparenten Vergleich des Angebots diverser Betriebe an einem Ort (inkl. Preis, Leistungen, Bewertungen anderer Gäste, etc.) anbieten. Mit dem Hotelfinder hat Google in Deutschland kürzlich einen weiteren Buchungskanal auf den Markt gebracht. Die Beherbergungsbetriebe zahlen in der Regel Provisionen an die Buchungsportale, was zu gesteigerten Vertriebskosten führen kann. Gleichzeitig nimmt die Abhängigkeit von Buchungs- und Bewertungsportalen zu und der Wettbewerb wird beschränkt. Ein Instrument für eine größere Unabhängigkeit von den etablierten Buchungsportalen ist der Ausbau des Direktvertriebs und die Eigenvermarktung. Ein eigener Internetauftritt ist wichtig für den Marktauftritt, die Preisgestaltung und die Professionalisierung des jetzigen Systems. Auch hierfür werden zunächst in gesteigertem Maße finanzielle Mittel benötigt (z.B. für den Aufbau einer eigenen Website, für den Aufbau von Know-how bei Mitarbeiter/innen etc.). Für große Ketten ist der Auf- oder Ausbau der Online-Distribution einfacher als für Privathoteliers bzw. Mittelständler.

Generell schreitet die Automatisierung weiter voran und die Bedeutung von Schnittstellentechnologien nimmt zu. Dies betrifft neben dem Vertrieb zum Beispiel auch das Revenue Management oder die computergestützte Personaleinsatzplanung. Für die Beschäftigten folgen hieraus zum Teil neue bzw. veränderte Tätigkeitsfelder und Qualifizierungsbedarfe. Gleichzeitig kann die Automatisierung zu einer Entlastung des Personals führen.

Politische und gesetzliche Einflussfaktoren

Unter den politischen und gesetzlichen Einflussfaktoren der letzten Jahre sind vor allem zwei hervorzuheben: die Mehrwertsteuersenkung zum 01.01.2010 sowie die Einführung bzw. Diskussion von Kulturförderabgaben und kommunalen Bettensteuern.

Im Rahmen des Wachstumsbeschleunigungsgesetzes und vor dem Hintergrund der Auswirkungen der Wirtschafts- und Finanzkrise wurde Anfang 2010 die Mehrwertsteuer für Beherbergungsleistungen in Deutschland von bisher 19 Prozent auf 7 Prozent gesenkt. Die steuerliche Begünstigung der Branche war zuvor seitens der Betriebe bzw. Branchenverbände lange gefordert worden. Eines der Argumente für diese Forderung war die Annäherung an die Wettbewerbsbedingungen vieler europäischer Nachbarländer. Entsprechend positiv fällt die Bewertung der Mehrwertsteuersenkung durch die Branchenverbände und Betriebe aus. Nach Branchenangaben war ein Effekt der Mehrwertsteuersenkung der, dass

in der Krise viele Insolvenzen zunächst abgewendet werden konnten. Gleichzeitig seien den Betrieben Planungssicherheit und positive Impulse gegeben worden. Auch für eine Erhöhung der Flexibilität beim „Pricing“ habe die Reform eine gute Grundlage geschaffen. Die durch die Senkung gewonnenen finanziellen Spielräume seien zum Beispiel, vor allem bei mittelständischen Betrieben und in der Privathotellerie, für Investitionen in Häuser (Gebäude, Infrastruktur) und Mitarbeiter/innen (neue Arbeits- und Ausbildungsplätze, Fort- und Weiterbildung, Lohnsteigerungen) genutzt worden. Ein direkter positiver Beschäftigungseffekt lässt sich allerdings aus der Mehrwertsteuersenkung nicht ableiten. Die Zahl der Erwerbstätigen in der Beherbergung hat 2012 lediglich wieder das Vorkrisenniveau von 2008 erreicht (Kapitel 3). Aktuell gibt es von Seiten der Branchenverbände Befürchtungen rund um eine erneute Anhebung der Mehrwertsteuer nach der Bundestagswahl im Herbst 2013.

Im Zuge der Mehrwertsteuersenkung im Beherbergungsgewerbe haben einige Kommunen die Einführung von kommunalen Bettensteuern oder Kulturförderabgaben geplant oder beschlossen. Die Bettensteuern könnten die resultierenden Steuerausfälle teilweise kompensieren. Nachdem die neu eingeführten Steuern bereits in einigen Kommunen auf Grundlage von Urteilen des Bundesverwaltungsgerichts gekippt wurden, stehen sie weiter in der Diskussion. Mittelfristig könnten – aus Sicht der Verbände – sowohl die erneute Erhöhung der Mehrwertsteuer als auch die Einführung von kommunalen Bettensteuern die Wettbewerbsfähigkeit deutscher Beherbergungsunternehmen und somit die Entwicklung der Branche schwächen und vor allem die Privathotellerie stark treffen. Diese Befürchtung ist allerdings umstritten.

2.1.3 Aktuelle und zukünftige Herausforderungen

Die Entwicklung des deutschen Beherbergungsgewerbes wird in nicht unerheblichem Maße von konjunkturellen Entwicklungen beeinflusst. Die Perspektiven für die gesamte Branche sind derzeit relativ gut. Einer stabilen und wachsenden Nachfrage in den letzten Jahren stehen ein wachsendes Angebot, neue Marken und Unternehmen und damit allerdings auch ein wachsender Wettbewerb gegenüber. Manche Märkte laufen das Risiko der Übersättigung. Die zunehmende Preistransparenz durch das Internet kann einen zunehmenden Preisdruck befördern.

Die Margen im deutschen Beherbergungsgewerbe sind insbesondere im internationalen Vergleich gering. Parallel zu einem steigenden Wettbewerb stehen die Beherbergungsbetriebe vor den Herausforderungen steigender Kosten, sei es für Mieten oder Pachten, Energie, Vertrieb, Renovierungen und Modernisierungen

oder auch für Personal. Auch darüber, ob die 2010 eingeführte Mehrwertsteuersenkung nach der Bundestagswahl 2013 aufrechterhalten wird oder neue kommunale Bettensteuern eingeführt werden, herrscht Unsicherheit. Für die Privathotellerie spielen z.B. Nachfolgeregelungen und Steuerrecht eine größere Rolle.

Hinzu kommen die großen Probleme des Fachkräftemangels und der Personalrekrutierung. Das Beherbergungsgewerbe steht vor allem in Konkurrenz zu anderen Dienstleistungsbranchen wie z.B. dem Einzelhandel, aber auch zu Arbeitgebern im kaufmännischen Bereich oder in der Industrie. Auch innerhalb der Branche konkurrieren die Betriebe, Markenhotels und Privathotellerie, um qualifizierte Kräfte ebenso wie um Auszubildende. Die wirtschaftlichen „Gewinner“ der letzten Jahre waren vor allem die Ketten und die Marken im Budget- und Designsegment während von der Krise insbesondere die Luxushotellerie und die Privathotellerie stark und die Gasthöfe und Pensionen teilweise betroffen waren.

Geht man mittelfristig von einer stabilen bis positiven wirtschaftlichen Entwicklung und einer steigenden Nachfrage nach Beherbergungsdienstleistungen aus, sind eine weitere Steigerung der Übernachtungszahlen und ein Umsatzwachstum zu erwarten. Auch das Angebot wird noch weiter steigen und damit der Verdrängungswettbewerb. Die Betriebe, die flexibel auf ein sich änderndes Konsumverhalten reagieren können, Nischen finden oder neue Zielgruppen ansprechen, Stammkunden generieren und gleichzeitig über qualifizierte Mitarbeiter/innen und Führungskräfte verfügen, haben gute Chancen für die Zukunft. Ein Erfolg wäre es, steigende Kosten erfolgreich „vermarkten“ zu können, zum Beispiel in Verbindung mit nachhaltigen Konzepten. Ebenso wird Energieeffizienz für Betriebe zukünftig eine größere Rolle spielen.

2.2 Gastronomie

Die Gastronomie ist eine sehr heterogene Branche. Dies gilt sowohl für die unterschiedlichen Betriebsarten als auch für die Betriebsgrößen. Das Statistische Bundesamt unterscheidet innerhalb der Gastronomie zwischen überwiegend speisengeprägter Gastronomie, überwiegend getränkegeprägter Gastronomie und der Cateringbranche. Da innerhalb dieser Studie die Cateringbranche gesondert behandelt wird, wird im Folgenden unter Gastronomie nur die sogenannte speisen- und getränkegeprägte Gastronomie verstanden. Innerhalb der speisengeprägten Gastronomie differenziert das Statistische Bundesamt zwischen Restaurants mit herkömmlicher Bedienung, Restaurants mit Selbstbedienung, Cafés, Eissalons

und Imbissstuben. Unter Betriebe der getränkegeprägten Gastronomie werden Schankwirtschaften, Diskotheken und Tanzlokale, Bars, Vergnügungslokale sowie sonstige getränkegeprägte Gastronomiebetriebe zusammengefasst.⁴⁴

Die Zuordnung der einzelnen Betriebe im Rahmen dieser Klassifizierung ist allerdings nicht immer ganz eindeutig. Dies gilt insbesondere für das wirtschaftlich stark wachsende Segment der systemgastronomischen Betriebe. Diese Betriebe stellen zahlenmäßig zwar eine vergleichsweise kleine Gruppe dar, erwirtschaften aber mittlerweile große Teile der Umsätze und beschäftigen einen bedeutenden Teil der Mitarbeiter/innen innerhalb der Gastronomie. Die einzelnen systemgastronomischen Betriebe sind sich in ihrer Struktur und ihrem gastronomischen Grundkonzepten häufig sehr ähnlich. Aufgrund der unterschiedlichen Bewirtungskonzepte in der Systemgastronomie werden die einzelnen Betriebe aber statistisch in unterschiedliche Wirtschaftszweige eingruppiert, wobei es meist schwer nachzuvollziehen ist, welchem Wirtschaftszweig ein Betrieb letztlich zugeordnet wurde. Beispielsweise ließe sich die große Zahl von systemgastro-nomischen Kaffeebars (z.B. Starbucks, Balzac, Coffee Fellows etc.) statistisch sowohl in das Segment der Cafés, als auch in den Bereich der Restaurants mit Selbstbedienung einordnen. Bei anderen systemgastronomischen Konzepten ist insbesondere die Unterscheidung zwischen Restaurants mit herkömmlicher Bedienung und Selbstbedienung uneindeutig. Viele systemgastronomische Konzepte vereinen mittlerweile Elemente aus beiden Bewirtungskonzepten. In anderen Fällen werden Konzepte des Selbstbedienungsrestaurants mit Elementen von Cafés (z.B. McCafé) oder Bars (z.B. Vapiano) kombiniert. Vor diesem Hintergrund ist eine einheitliche statistische Erfassung der Systemgastronomie schwierig und belastbare Aussagen über die Entwicklung dieses Teilegments der Gastronomie können nur eingeschränkt getroffen werden bzw. basieren auf anderen Datenquellen, insbesondere Fachzeitschriften oder Statistiken von Branchenverbänden.⁴⁵

2.2.1 Struktur und wirtschaftliche Entwicklung der Gastronomie

Im Jahr 2011 zählte die gesamte Gastronomie 168.470 Unternehmen und damit rund 12 Prozent weniger Unternehmen als noch im Jahr 2002 (190.760). Rund

44 Diese Struktur orientiert sich an den europaweit geltenden Standards der statistischen Systematik der Wirtschaftszweige in der Europäischen Gemeinschaft (NACE).

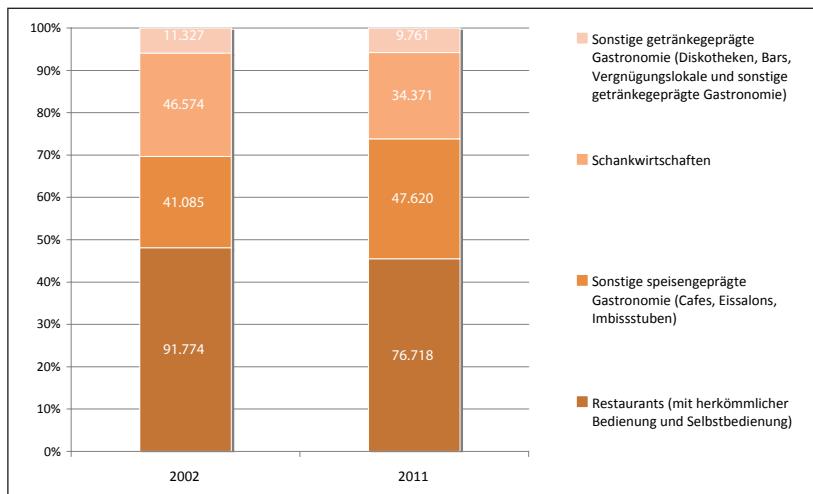
45 Der Bundesverband der Systemgastronomie (BdS) erhebt jährlich eigene Branchenstatistiken unter seinen Mitgliedern. Allerdings ist ein Großteil der systemgastronomischen Unternehmen nicht im BdS organisiert. Darüber hinaus veröffentlicht die Fachzeitschrift food service regelmäßig Statistiken zur Systemgastronomie.

74 Prozent (124.338) aller gastronomischen Unternehmen zählten 2011 zum Segment der speisengeprägten Gastronomie. Davon waren 45,5 Prozent Restaurants (mit herkömmlicher Bedienung und Selbstbedienung) und 28,3 Prozent gehörten zur sonstigen speisengeprägten Gastronomie, bestehend aus Cafés, Eissalons und Imbissstuben.

Die deutlich kleinere getränkegeprägte Gastronomie hatte 2011 mit 44.132 Unternehmen einen Anteil von rund 26 Prozent an allen gastronomischen Unternehmen. Der überwiegende Teil dieser Unternehmen (34.371) zählte zum Segment der Schankwirtschaften, die rund 20 Prozent aller gastronomischen Unternehmen ausmachen. Sonstige getränkegeprägte Gastronomieunternehmen, zu denen beispielsweise Diskotheken und Bars gezählt werden, hatten mit 9.761 Unternehmen nur einen Anteil von rund 6 Prozent an allen Unternehmen in der Gastronomie.

Der Rückgang der Unternehmenszahlen innerhalb der Gastronomie zeigte sich in den letzten Jahren besonders stark im Segment der getränkegeprägten Gastronomie (-23,8 Prozent von 2002 bis 2011), dagegen ging die Anzahl der Unternehmen in der speisengeprägten Gastronomie im gleichen Zeitraum „nur“ um 6,4 Prozent zurück. Dabei zeigte sich vor allem im Segment der Schankwirtschaften ein starker Unternehmensschwund (-26,2 %). Innerhalb der speisengeprägten Gastronomie sank die Anzahl der Restaurants (-16,4 %), während die sonstige speisengeprägte Gastronomie (Cafés, Eissalons und Imbissbuden) als einziges Segment innerhalb der Gastronomie signifikant gewachsen ist (+15,9 %).

Abb. 9: Anzahl der Unternehmen im Gastronomiegewerbe nach Teilbranchen und deren Anteilen



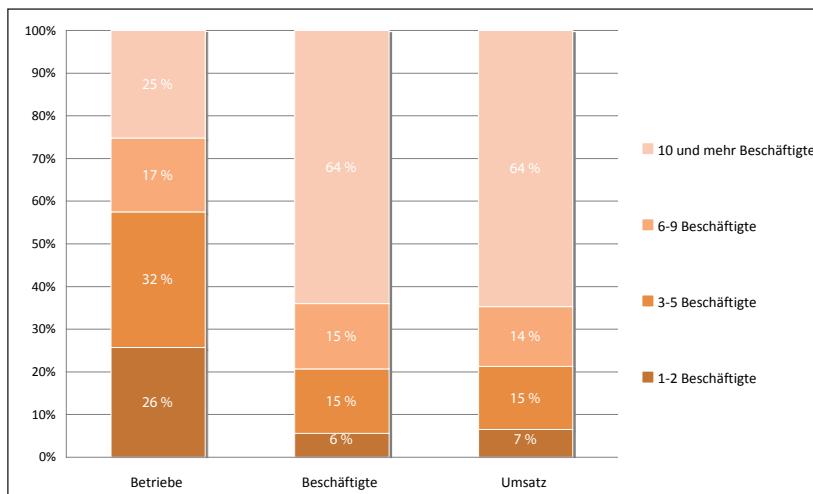
Quelle: Statistisches Bundesamt, Umsatzsteuerstatistik; eigene Darstellung

Insgesamt beschäftigt die Gastronomie rund 1,2 Millionen Erwerbstätige in Deutschland. Der überwiegende Teil der gastronomischen Betriebe sind Kleinstunternehmen mit weniger als 10 Beschäftigten.⁴⁶ Im Jahr 2010 hatten innerhalb der speisengeprägten Gastronomie 26 Prozent der Betriebe 1-2 Mitarbeiter/innen, 32 Prozent hatten 3-5 Beschäftigte und in 17 Prozent der speisengeprägten Gastronomiebetriebe arbeiteten zwischen 6 und 9 Beschäftigten. Dagegen hatten nur 25 Prozent der Betriebe mehr als 10 Beschäftigte.⁴⁷ Allerdings beschäftigten diese größeren Betriebe mit 64 Prozent den überwiegenden Teil der Mitarbeiter/innen innerhalb der speisengeprägten Gastronomie. Darüber hinaus erwirtschafteten diese Unternehmen 64 Prozent der Gesamtumsätze in der speisengeprägten Gastronomie. Auf der anderen Seite beschäftigten die Betriebe mit 1-2 Beschäftigten 2010 nur 6 Prozent aller Mitarbeiter/innen und erwirtschafteten 7 Prozent der Umsätze in der speisengeprägten Gastronomie.

46 Kleinstunternehmen werden als Unternehmen mit weniger als 10 Beschäftigten und einem Umsatz oder einer Jahresbilanz von nicht mehr als 2 Millionen Euro definiert.

47 Die hier verwendete Jahresstatistik des Gastgewerbes zählt alle tätigen Personen in einem Betrieb, auch selbständig tätige Personen.

Abb. 10: Betriebe, Beschäftigte und Umsätze nach Betriebsgrößenklassen in der speisengeprägten Gastronomie, 2010



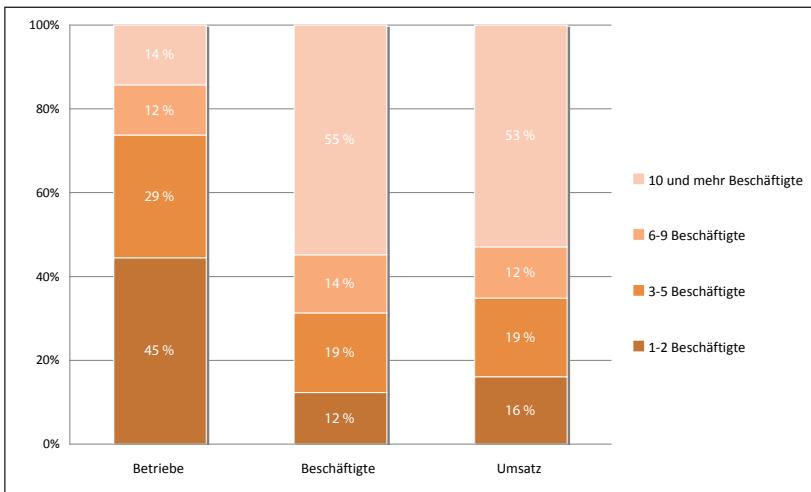
Quelle: Statistisches Bundesamt, Jahresstatistik im Gastgewerbe, aktuellste Zahlen für 2010, Stand April 2013; eigene Darstellung

Im Vergleich zur speisengeprägten Gastronomie sind die Betriebsstrukturen innerhalb der getränkegeprägten Gastronomie noch einmal deutlich kleiner. So beschäftigte im Jahr 2010 knapp die Hälfte aller getränkegeprägten Betriebe weniger als 3 Mitarbeiter/innen. In 29 Prozent der Betriebe waren 3-5 Personen beschäftigt und 12 Prozent der Betriebe beschäftigten 6-9 Mitarbeiter/innen. Dagegen hatten in der getränkegeprägten Gastronomie nur 14 Prozent der Betriebe 10 oder mehr Beschäftigte. Allerdings beschäftigten diese größeren Betriebe ebenfalls den überwiegenden Teil der Mitarbeiter/innen (55 %) und erwirtschafteten den Großteil der Gesamtumsätze in der Branche (53 %).

Die Entwicklung zeigt, dass die Gesamtzahl der Betriebe innerhalb der Gastronomie in den letzten Jahren stetig abgenommen hat, die Betriebe gleichzeitig aber tendenziell größer geworden sind. So hat sich vor allem innerhalb der speisengeprägten Gastronomie der Anteil von Betrieben mit mehr als 6 Beschäftigten erhöht. Auf der anderen Seite ist die Zahl von Betrieben mit 3-5 Beschäftigten besonders stark zurückgegangen. Nur einen leichten Rückgang verzeichneten die kleinsten Betriebe mit weniger als 3 Mitarbeiter/innen. Die Entwicklung hin zu größeren Betriebsstrukturen ging folglich vor allem auf Kosten der kleineren und mittelgroßen Betriebe mit 3-5 Beschäftigten. Die kleinsten Betriebe mit weniger

als drei Beschäftigten sind vom Betriebsschwund dagegen bislang weniger betroffen. Diese Ergebnisse decken sich mit den Aussagen von Branchenvertreter/innen, dass man innerhalb des Gastronomiemarktes entweder als Kleinstbetrieb eine Nische finden oder größere Betriebsstrukturen aufbauen muss, um wirtschaftlich zu bestehen.

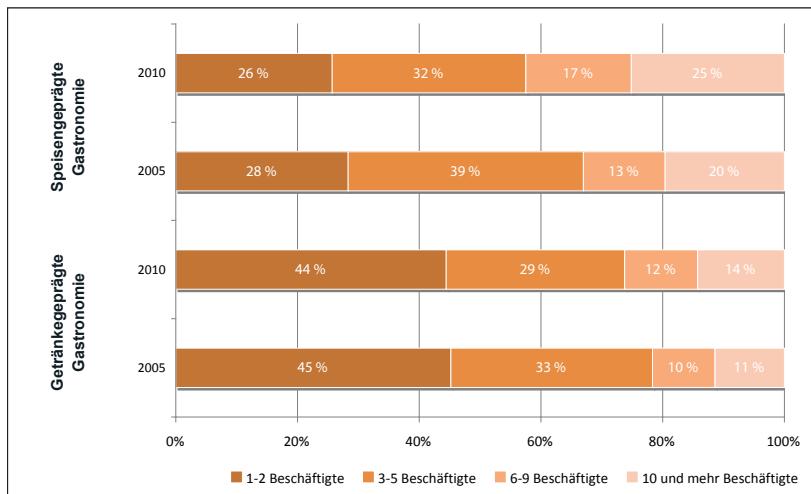
Abb. 11: Betriebe, Beschäftigte und Umsätze nach Betriebsgrößenklassen in der getränkegeprägten Gastronomie, 2010



Quelle: Statistisches Bundesamt, Jahresstatistik im Gastgewerbe, aktuellste Zahlen für 2010, Stand April 2013, eigene Darstellung

Auch innerhalb der speisengeprägten Gastronomie zeigen sich vergleichbare Entwicklungen, allerdings weniger stark ausgeprägt. Der Anteil von Betrieben mit 6-9 Beschäftigten und der von Betrieben mit mehr als 10 Beschäftigten ist von 2005 bis 2010 um zwei bzw. drei Prozentpunkte gestiegen. Gleichzeitig ist auch in der getränkegeprägten Gastronomie das kleinere mittlere Segment mit Betrieben mit 3-5 Beschäftigten am stärksten zurückgegangen (minus 4 Prozentpunkte). Der Anteil der Betriebe mit weniger als 3 Beschäftigten war auch in der getränkegeprägten Gastronomie relativ stabil.

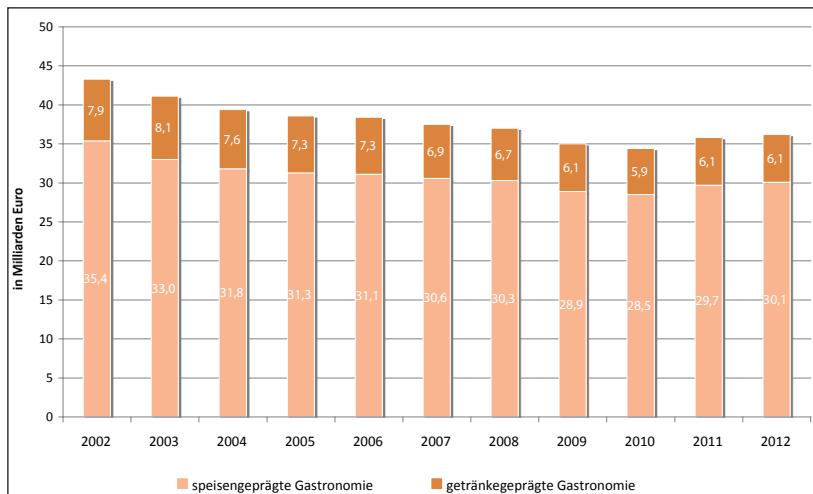
Abb. 12: Betriebsgrößenklassen nach Beschäftigten in der Gastronomie



Quelle: Statistisches Bundesamt, Jahresstatistik im Gastgewerbe, aktuellste Zahlen für 2010, Stand April 2013; eigene Darstellung

Parallel zu den rückläufigen Betriebszahlen haben sich auch die Umsätze innerhalb der Gastronomie negativ entwickelt. So sanken die Gesamtumsätze von rund 43,3 Milliarden Euro im Jahr 2002 auf 36,2 Milliarden Euro im Jahr 2012 (-16,9 %). Die Umsätze innerhalb der speisengeprägten Gastronomie gingen in diesem Zeitraum um rund 15 Prozent zurück. Die getränkegeprägte Gastronomie verzeichnete von 2002 bis 2012 einen Umsatzrückgang von mehr als 23 Prozent. In der gesamten Gastronomie sanken die Umsätze seit 2002 jedes Jahr im Durchschnitt um 1,6 Prozent. Innerhalb der speisengeprägten Gastronomie war der durchschnittliche jährliche Umsatzrückgang seit 2002 mit 2 Prozent etwas geringer als in der getränkegeprägten Gastronomie, mit einem jährlichen Rückgang der Umsätze von durchschnittlich 2,7 Prozent. Einen überdurchschnittlich starken Umsatzeinbruch erlebte die Gastronomie im Jahr 2009 (-5,2 %), in dem sich offensichtlich die Wirtschaftskrise auf die Betriebe auswirkte. Seit dem Jahr 2011 hat sich die Umsatzentwicklung wieder leicht positiv entwickelt und seit 2012 ungefähr das Niveau der Vorkrisenjahre erreicht. Bei einer differenzierten Betrachtung fällt auf, dass der Umsatzeinbruch im Jahr 2009 innerhalb der getränkegeprägten Gastronomie (-8,7 %) noch einmal stärker ausgefallen ist als in der speisengeprägten Gastronomie (- 4,6 %).

Abb. 13: Umsatzentwicklung in der Gastronomie



Quelle: Statistisches Bundesamt, Jahres- und Monatsstatistik im Gastgewerbe; eigene Darstellung und Berechnungen

Die Gesamtzahl der Betriebe hat in den letzten Jahren stetig abgenommen, die Betriebe sind gleichzeitig aber größer geworden. Somit zeigen sich innerhalb der Gastronomie, trotz der weiterhin sehr kleinteiligen Betriebsstrukturen, Konzentrationsprozesse, die sich in den nächsten Jahren fortsetzen werden. Diese Entwicklung ist in der speisen- und getränkegeprägten Gastronomie unterschiedlich stark ausgeprägt. Ein Treiber der Konzentrationsprozesse innerhalb der speisengeprägten Gastronomie ist das starke Wachstum systemgastronomischer Betriebe. Diese Betriebe sind in der Regel größer strukturiert und erwirtschaften höhere Umsätze als der durchschnittliche Betrieb innerhalb der Gastronomie. Systemgastronomische Betriebe haben innerhalb der speisengeprägten Gastronomie in den letzten Jahren einen Teil der Umsatzrückgänge in der Gesamtgastronomie ausgeglichen. Innerhalb der getränkegeprägten Gastronomie sind systemgastronomische Konzepte seltener. Betriebsschwund und Umsatzrückgänge werden daher innerhalb der getränkegeprägten Gastronomie in geringerem Maße durch das Wachstum größerer Betriebe ausgeglichen.

Das Wachstum einzelner Marktsegmente innerhalb der Gastronomie, insbesondere der Systemgastronomie, lässt sich vor allem auf Veränderungen der Marktbedingungen und des Konsumverhaltens der Gäste zurückführen. Im Folgenden wird auf einzelne Markt- und Konsumtrends innerhalb der Gastronomie

eingegangen, um bisherige und zukünftige Strukturentwicklungen innerhalb der Gastronomie zu erklären bzw. zu prognostizieren.

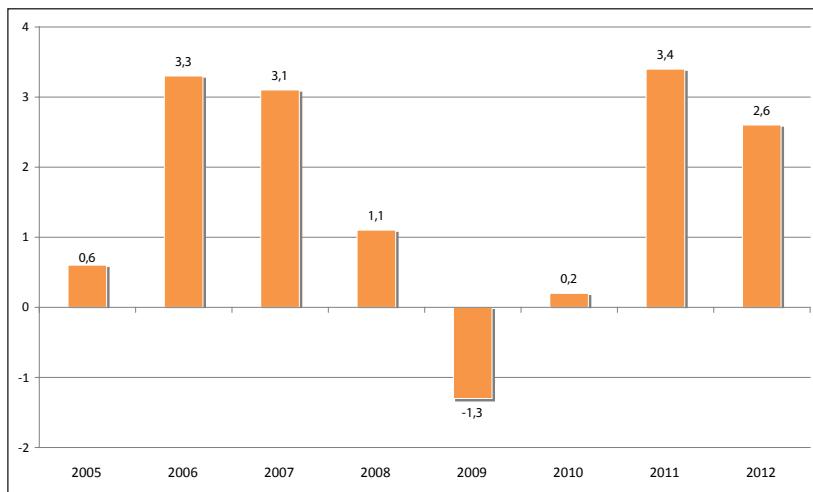
2.2.2 Marktentwicklung und Konsumtrends in der Gastronomie

Außer-Haus-Konsum

Trotz der sinkenden Gesamtumsätze in der Gastronomie ist der gastronomische Außer-Haus-Konsum in den letzten Jahren tendenziell gewachsen.⁴⁸ So stiegen die Ausgaben der Verbraucher/innen für Essen und Trinken außer Haus von 59,3 Milliarden Euro im Jahr 2004 auf rund 67,3 Milliarden Euro im Jahr 2012.⁴⁹ In den Jahren 2006 und 2007 stiegen die Ausgaben der Konsument/innen jeweils um rund 3 Prozent, bis die Wirtschaftskrise zu einem deutlichen Rückgang im Außer-Haus-Konsum führte. Dieser Abschwung wirkte sich unmittelbar auf die Umsätze der Gastronomie aus. Nach leichten Zuwachsralten im Jahr 2010, zog der Konsum im Jahr 2011 merklich an und stieg über das Niveau der Vorkrisenjahre. Das Jahr 2012 brachte ein leicht abgeschwächtes Wachstum (Abb. 14).

-
- 48 Diese auf den ersten Blick widersprüchliche Entwicklung liegt in der Methodik zur Erhebung des Außer-Haus-Konsums begründet. So fließen neben dem Konsum in der Gastronomie auch weitere Ausgaben im Außer-Haus-Konsum in die Berechnung mit ein. Dazu zählt beispielsweise der Konsum von to-go-Angeboten in Bäckereien/Fleischereien, zum sofortigen Verzehr geeignete Produkte des Einzelhandels oder auch Produkte aus Getränke- und Speisautomaten. Grundsätzlich belegt ein steigender Außer-Haus-Konsum daher nicht zwangsläufig gesteigerte Umsätze in der Gastronomie, sondern zunächst einmal nur den Trend, dass immer mehr Menschen Nahrungsmittel unterwegs konsumieren.
- 49 Vgl. CREST Online, npdgroup Deutschland (2013): Veränderungen im Außer-Haus-Konsum; eigene Berechnungen. Angaben in brutto (inklusive MwSt.). Das Konsumentenpanel CREST beruht auf einer Befragung von 200.000 Panelteilnehmer/innen mit mind. 6.000 „Verzehrsfällen“ pro Monat.

Abb. 14: Veränderungsraten im Außer-Haus-Konsum



Quelle: CREST Online Deutschland, npdgroup Deutschland; eigene Darstellung

Hauptverantwortlich für den steigenden Außer-Haus-Konsum sind dabei allerdings nicht die Besuche in der Gastronomie, die seit Jahren stagnieren oder rückläufig sind, sondern vielmehr die gestiegenen Ausgaben der Konsument/innen pro Besuch. So gaben die Konsument/innen 2012 mit durchschnittlich 816 Euro pro Kopf/Jahr 2,5 Prozent mehr für den Außer-Haus-Konsum aus als noch 2010. Die Besuchszahlen in der Gastronomie stiegen im selben Zeitraum dagegen nur um 0,9 Prozent auf durchschnittlich 137,3 Besuche pro Kopf/Jahr.⁵⁰ Die Verbraucher/innen frequentieren die Gastronomie also seltener, geben bei ihren Besuchen aber mehr Geld aus.

Im Gegensatz zur Klassifizierung der Gastronomie durch das Statistische Bundesamt, teilen andere Quellen das Gastronomiegewerbe häufig in Fullservice-Restaurants, QuickService, Erlebnisgastronomie sowie die Verpflegung am Arbeits- und Ausbildungsplatz ein. Zu „Fullservice“ gehören in erster Linie klassische Restaurants mit einer Bedienung am Platz. Darüber hinaus gibt es aber auch (systemgastronomische) Ketten wie Mövenpick, Maredo oder Block House, die zu diesem Segment gezählt werden. Unter QuickService werden in der Regel Schnellrestaurants definiert, in denen sich der Kunde sein Essen selber an der Theke abholt und deren Bewirtungskonzept auf schnell zu verzehrende Speisen ausgelegt

50 Vgl. CREST Online, npdgroup Deutschland (2013): Veränderungen im Außer-Haus-Konsum.

ist. In dieses Segment fällt der Großteil der systemgastronomischen Unternehmen wie McDonalds, Burger King oder Kentucky Fried Chicken, aber auch klassische Imbissbuden. In der Erlebnisgastronomie steht in der Regel nicht der Konsum von Speisen im Vordergrund, sondern andere Freizeitaktivitäten. Dazu zählen beispielsweise Kinos (Cinemaxx, Cinestar), Bars mit gastronomischem Angebot (Extrablatt, Sausalitos) oder Freizeitparks. Schließlich umfasst die Verpflegung am Arbeits- und Ausbildungsplatz sowohl die Betriebsverpflegung als auch die Verpflegung in Bildungseinrichtungen (Kitas, Schulen, Universitäten) und somit einen Großteil des Cateringgewerbes. Ausgenommen ist davon die Verpflegung in Gesundheitseinrichtungen (Krankenhäusern, Pflegeheime etc.).

Tab. 1: Veränderungsraten im Außer-Haus-Konsum im Vergleich zum Vorjahr (in %)

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	Durchschnittliche Veränderungsraten
Erlebnisgastronomie	0,2	4,8	4,0	-2,7	-2,1	-1,3	4,6	3,8	1,41
Fullservice-Restaurants	-2,7	2,8	2,7	1,3	-2,4	-0,2	3,3	1,9	0,84
Quickservice	1,5	3,5	3,2	3,0	0,2	1,0	2,9	2,8	2,26
Verpflegung am Arbeits- und Ausbildungsplatz	1,6	1,7	2,7	1,5	-1,1	1,9	3,0	2,8	1,76
Gesamt Außer-Haus-Konsum	0,6	3,3	3,1	1,1	-1,3	0,2	3,4	2,6	1,63

Quelle: CREST Online Deutschland, npdgroup Deutschland; eigene Berechnungen

Bei einer differenzierten Betrachtung dieser einzelnen Gastronomiesegmente wird deutlich, dass der Konsum im Bereich Quickservice über die letzten Jahre mit einer durchschnittlichen Veränderungsrate von 2,26 Prozent am stärksten gewachsen ist. Darüber hinaus stieg der Konsum in diesem Bereich als einziger auch während der Krisenjahre leicht an. Das geringste Wachstum zeigte der Konsum im Segment Fullservice-Restaurants, mit einem durchschnittlichen Wachstum von 0,84 Prozent. Insbesondere während der Krisenjahre 2009/2010 ging der Konsum in Bereich Fullservice-Restaurants überdurchschnittlich stark zurück und erholte sich langsamer als in den anderen Gastronomiesegmenten. Die Erlebnisgastronomie zeigt sich als ein Segment, in dem der Konsum vergleichsweise starken Schwankungen unterliegt. Einerseits bedeutete dies einen überdurchschnittlich starken Konsumzuwachs in den Jahren 2006, 2007, 2011 und 2012, andererseits war dieses Segment 2008 durch den zurückhaltenden Konsum während der Krise betroffen. Hier zeigt sich, dass Besuche in der Erlebnisgastronomie und die damit verbundenen Freizeitaktivitäten (Kino, Freizeitparks etc.) in der Regel von den

Konsument/innen als etwas angesehen werden, das man sich gerne gönnt, das man in wirtschaftlich unsicheren Zeit aber auch deutlich stärker einschränkt. Auch der Konsum im Rahmen der Verpflegung am Arbeits- und Ausbildungsplatz ist – mit Ausnahme des Krisenjahres 2009 – in den letzten Jahren kontinuierlich gewachsen.

Insgesamt konsumieren die Menschen mehr außer Haus, allerdings nutzen sie dabei vor allem die Angebote des Quickservice und in geringerem Maße klassische Restaurants. Diese Entwicklung deckt sich mit den beschriebenen Strukturveränderungen innerhalb der Gastronomie und der Tatsache, dass vor allem große, häufig im Bereich Quickservice/Systemgastronomie tätige Unternehmen wachsen. Dagegen nimmt die Anzahl kleiner Betriebe, zu denen der überwiegende Teil der klassischen Restaurants gehört, seit Jahren ab.

Konsumgewohnheiten

Der zunehmende Konsum im Quickservice lässt sich auf veränderte Konsumgewohnheiten der Verbraucher/innen zurückführen, von denen der Quickservice und insbesondere größere systemgastronomische Unternehmen am meisten profitieren. Einer der Hauptgründe für den gestiegenen Konsum im Quickservice ist die wachsende Mobilität vieler Konsument/innen. Die Menschen sind sowohl privat als auch beruflich im zunehmenden Maße unterwegs und haben dadurch häufig weniger Zeit ihre Mahlzeiten selber zu Hause zu zubereiten. Stattdessen nutzen sie gastronomische Angebote, die sich vergleichsweise schnell und unkompliziert unterwegs konsumieren lassen. Dieser Trend hin zu „to-go“ Angeboten lässt sich mittlerweile nicht nur in den meisten systemgastronomischen Konzepten beobachten, sondern wurde auch von anderen Betriebsformen wie Bäckereien, Fleischereien oder dem Lebensmitteleinzelhandel aufgegriffen. Neben den Quickservice-Betrieben in Innenstadtlagen profitieren von der gestiegenen Mobilität insbesondere Betriebe der so genannten Verkehrsgastronomie, also gastronomische Angebote an Verkehrsknotenpunkten wie Bahnhöfen, Flughäfen oder Autoraststätten.

Ein weiterer Vorteil, den die meisten (systemgastronomischen) Quickserviceangebote gegenüber der klassischen Restaurantgastronomie haben, ist die wachsende Nachfrage nach wiedererkennbaren Gastronomiekonzepten bei den Verbraucher/innen. Wie bei anderen Konsumgütern orientieren sich viele Verbraucher/innen auch in der Gastronomie an bestimmten Marken bzw. wählen Gastronomiekonzepte gezielt nach dem damit verbundenen Markenimage aus. So rückt beispielsweise Burger King gerne das Bild vom besonders intensiven

Fleischgeschmack der Produkte in den Vordergrund („über Feuer gegrillt“, „100 % Beef“). Damit sollen vor allem männliche und tendenziell ältere Verbraucher/innen angesprochen werden. McDonalds setzt dagegen deutlich stärker auf ein jüngeres Publikum und auf Familien. Aber nicht nur die Produkte dienen dazu ein bestimmtes Image zu transportieren. Vielmehr soll der Besuch als ein Gastronomieerlebnis inszeniert werden, welches mit einen bestimmten „Lifestyle“ verbunden ist, mit dem sich die Konsument/innen identifizieren sollen. Unternehmen wie beispielsweise Vapiano bieten zum Teil sehr klassische Produkte an (italienische Küche) und inszenieren diese in einer Umgebung, die bei den Gästen bestimmte Empfindungen ansprechen soll (italienisches Lebensgefühl, Essen auf einer Piazza mit Freunden, etc.). Durch Elemente wie das direkte Kochen vor dem Gast (Frontcooking) soll besondere Frische mit selbsthergestellten Produkten suggeriert werden. Aufgrund des systemgastronomischen Konzepts sind diese „Erlebniswelten“ in der Regel in jeder Filiale gleich. Vorausgesetzt die Qualität der angebotenen Produkte stimmt, nutzen viele Konsument/innen diese Angebote unabhängig davon, in welcher Stadt sie sich befinden.

Das klassische Restaurant, auch wenn es sehr gute Qualität liefert, kann so etwas nicht leisten bzw. ist nicht dafür ausgelegt derartige Konzepte umzusetzen. Im Gegensatz zu den meisten (systemgastronomischen) Quickserviceangeboten ist der Besuch in einem Restaurant weiterhin deutlich formeller und intimer. Hinzu kommt, dass die angebotenen Speisen im Quickservice in der Regel günstiger sind als in der klassischen Restaurantgastronomie. Gerade deutsche Konsument/innen haben ein ausgeprägtes Preis-Leistungsempfinden. Zudem verwenden viele (systemgastronomische) Konzepte im Quickservice verstärkt Elemente der Fullservice-Gastronomie (Restaurantambiente, Wertigkeit, Gemütlichkeit, etc.) und werden dadurch von den Verbraucher/innen noch stärker als Alternative zum klassischen Restaurant gesehen. Grundsätzlich gibt es natürlich weiterhin eine Vielzahl von klassischen Restaurants, die gute Erträge erwirtschaften. Allerdings gilt dies nicht für die Mehrzahl der Betriebe.

Ein Faktor der insbesondere für die klassische Gastronomie von Bedeutung ist, ist der Bierkonsum der Verbraucher/innen. Zwar trinken die deutschen Verbraucher/innen immer noch vergleichsweise viel Bier, allerdings nimmt der Konsum seit Jahren ab. Im Jahr 2012 sank der Bierkonsum in Deutschland auf den niedrigsten Stand seit 1990. Zudem wird davon nur ein Teil in der Gastronomie konsumiert. Diese Entwicklung haben insbesondere Schankwirtschaften zu spüren bekommen, für die der Absatz von Bier überaus wichtig ist. Aber auch in der traditionellen speisengeprägten Gastronomie ist der Bierabsatz von Bedeutung, da weiterhin

viele Speisen über den gleichzeitigen Verkauf von Bier abgesetzt werden. Hinzu kommt, dass Gaststätten in der Regel langfristige Verträge mit Brauereien haben, die sie verpflichten bestimmte Mengen Bier abzunehmen. Gelingt es nicht diese Mengen auch an die Endverbraucher/innen zu verkaufen, geraten viele Betriebe unter wirtschaftlichen Druck bzw. drohen Vertragsstrafen.

Die Systemgastronomie als Wachstumstreiber

Innerhalb des Gaststättengewerbes hat in den letzten Jahren das Segment der Systemgastronomie an Bedeutung gewonnen. Als Systemgastronomie werden Betriebe bezeichnet, die sich vor allem durch drei wesentliche Merkmale vom herkömmlichen Gaststättengewerbe unterscheiden. Das Hauptmerkmal der Systemgastronomie ist das standardisierte Bewirtungskonzept. Arbeitsabläufe werden so organisiert, dass sie möglichst zeit- und personaleffizient durchgeführt werden können. Der Grad der Standardisierung variiert zwischen den verschiedenen Anbietern, wobei die unterschiedlichen Standardisierungsverfahren ähnliche Merkmale aufweisen. So werden Arbeitsabläufe in der Regel in Handbüchern für die verschiedenen Bereiche festgelegt. Diese Handbücher regeln beispielsweise die Art des Kassensystems, Bestellung, Lieferantenauswahl, Personalbedarfs- und Einsatzplanung, Personalrekrutierung oder den Ablauf bei einer Restauranteröffnung. Des Weiteren gibt es Handbücher für die Rezepturen der zubereitenden Speisen, für Hygiene und Unfallverhütung, für Gästefriedenheit (z.B. bezüglich des Verhaltens bei Reklamationen), für Werbemittel und für die Aus- und Weiterbildung der Mitarbeiter/innen. Ein weiteres Merkmal von Betrieben der Systemgastronomie ist ihre zentrale Steuerung. Dabei macht eine Zentrale bestimmte Vorgaben, die dann einheitlich, in allen Betrieben durch die vor Ort Verantwortlichen umgesetzt werden müssen. Darüber hinaus ist in der Systemgastronomie aber auch das Franchisesystem weit verbreitet. Hier werden die Filialen von rechtlich und wirtschaftlich selbständigen Unternehmern geleitet, die vertraglich aber an die Vorgaben der Zentrale gebunden sind. Schließlich spricht man in der Regel erst dann von einem systemgastronomischen Unternehmen, wenn es eine Multiplikation des Bewirtungskonzepts durch mindestens drei Niederlassungen gibt.

Eine exakte Aussage über die Anzahl systemgastronomischer Unternehmen in Deutschland zu treffen ist auf Grund der erwähnten methodischen Unschärfen schwierig. Schätzungen gehen davon aus, dass heute zwischen 10 und 15 Prozent aller Betriebe innerhalb des Gastronomiemarktes zur Systemgastronomie gezählt werden können. Die Fachzeitschrift food service zählte im Jahr 2011 für die 144 umsatzstärksten Gastronomieunternehmen 17.847 Betriebe, die fast vollständig

dem Segment der Systemgastronomie zugeordnet werden konnten.⁵¹ Dies würde bei einer Gesamtanzahl von 168.470 gastronomischen Betrieben laut Statistischem Bundesamt einen Anteil von rund 10,6 Prozent ausmachen. Allerdings erwirtschafteten diese 144 Unternehmen im Jahr 2011 rund 11.7 Milliarden Euro und damit rund 31,7 Prozent der Gesamtumsätze der Gastronomie.⁵² Dabei konzentrieren sich diese Umsätze auf die größten Gastronomiebetriebe in Deutschland. So erwirtschafteten die fünf umsatzstärksten Unternehmen (McDonalds, Burger King, LSG Lufthansa Service, Tank&Rast und Nordsee) 2012 zusammen einen Umsatz von rund 5,7 Milliarden Euro, also fast die Hälfte der Gesamtumsätze der 148 umsatzstärksten Unternehmen. Daran hatte allein das größte systemgastronomische Unternehmen McDonalds einen Anteil von 3,2 Milliarden Euro.

Genaue Zahlen zur Anzahl der Beschäftigten in der Systemgastronomie sind nicht verfügbar. Der DEHOGA Bundesverband spricht von weit über 100.000 Beschäftigten, der Bundesverband der Systemgastronomie von rund 150.000 Beschäftigten. Unabhängig von der genauen Beschäftigtenzahl hat die Systemgastronomie trotz der vergleichsweise geringen Anzahl systemgastronomischer Betriebe damit einen Anteil von ca. 10 Prozent an der Gesamtbeschäftigung in der Gastronomie. Allerdings konzentrieren sich diese Beschäftigtenzahlen letztlich auf einige wenige große Unternehmen. So sind in Deutschland bei McDonalds (62.000 Mitarbeiter/innen) und bei Burger King (24.000 Mitarbeiter/innen) rund zwei Drittel aller Beschäftigten in der deutschen Systemgastronomie beschäftigt. Genauer gesagt sind diese Beschäftigten zu einem Großteil bei den Franchisenehmern von McDonalds und Burger King beschäftigt und damit bei mehreren verschiedenen Arbeitgebern. Mehr als die Hälfte aller Betriebe in der Systemgastronomie werden heute als Franchisefilialen betrieben. Burger King hat kürzlich etwa alle 91 bisher noch eigenständig betriebenen Company-Filialen an einen Franchisenehmer verkauft.

Dadurch, dass diese Filialen zwar an gewisse Vorgaben des Mutterunternehmens gebunden sind, ansonsten aber rechtlich und wirtschaftlich eigenständig geführt werden, können sich erhebliche Auswirkungen für die Mitarbeiter/innen ergeben. So ist beispielsweise bei den größeren systemgastronomischen Unterneh-

51 Vgl. Weiß, Gretel (2012): Marktforschung Top 100: Die umsatzstärksten Gastro-Unternehmen Deutschlands 2011 – Ranking & Analyse. In: food service, Ausgabe 04/2012, S. 20-48.

52 Mittlerweile liegen bereits aktuellere Zahlen der Zeitschrift food service für das Jahr 2012 vor. Diese Daten zeigen einen Anstieg der Betriebszahlen auf 18.776 Betriebe und der Umsatzzahlen auf 12.217 Millionen Euro bei den 148 umsatzstärksten Gastronomieunternehmen in Deutschland. Vgl: Weiß, Gretel (2013): Marktforschung Top 100: Die umsatzstärksten Food-service-Player Deutschlands 2012 – Ranking & Analyse. In: food service, Ausgabe 04/2013, S. 24-60.

men die Entlohnung, der in Company-Filialen beschäftigten Mitarbeiter/innen in der Regel an Tarifverträge gebunden.⁵³ Dies ist bei vielen Filialen im Franchisebetrieb nicht der Fall, in Folge werden geringere Löhne gezahlt. In den Franchise-Filialen sind außerdem oftmals die Arbeitsbedingungen schlechter, beispielsweise hinsichtlich unbezahlter Überstunden, der stärkeren Nutzung befristeter Arbeitsverträge oder durch die Behinderung von Betriebsratsgründungen.⁵⁴

Grundsätzlich werden weitere Wachstumschancen in der Systemgastronomie gesehen. So äußerten Branchenvertreter/innen in Gesprächen, die im Rahmen dieser Studie geführt wurden, dass zukünftig ein Anteil systemgastronomischer Betriebe an der Gesamtgastronomie von 25-30 Prozent nicht unrealistisch ist. Der Anteil der Systemgastronomie an den Gesamtumsätzen in der Gastronomie würde bei einer kontinuierlichen Entwicklung dadurch auf knapp 50 Prozent steigen. Auch hinsichtlich der Beschäftigungsentwicklung in der Gastronomie wird die Systemgastronomie zukünftig noch bedeutender werden. Allerdings ist zu erwarten, dass sich insbesondere bei den etablierten Systemen wie McDonalds oder Burger King das Wachstum verlangsamen wird, da diese bereits über ein ausgebautes Filialnetz in Deutschland verfügen und neue Filialen in der Regel nur noch in Gegenden eröffnet werden, die über eine ausreichende Bevölkerungsdichte und Kaufkraft verfügen. Stärkeres Wachstum ist dagegen bei neueren systemgastronomischen Angeboten zu erwarten. Vor diesem Hintergrund wird die Systemgastronomie vor allem in den Ballungszentren wachsen, die Filialdichte in ländlichen Gegenden wird dagegen weiterhin geringer ausfallen.

2.2.3 Aktuelle und zukünftige Herausforderungen

Neben der grundsätzlichen Bereitschaft der Verbraucher/innen Speisen und Getränke in der Gastronomie zu konsumieren, werden weitere spezifische Herausforderungen einen Einfluss auf die wirtschaftliche Entwicklung der Branche haben. Als eine der größten aktuellen und zukünftigen Herausforderungen innerhalb der Gastronomie gilt der wachsende Mangel an geeigneten Arbeitskräften. So nennen Branchenvertreter/innen in einer Umfrage der Fachzeitschrift food service die „Mitarbeiterbeschaffung“ als ihr aktuell dringendstes Problem.⁵⁵ Die Mitar-

53 Als Company-Filialen werden Filialen bezeichnet, die im Gegensatz zu Franchise-Filialen direkt durch das Mutterunternehmen betrieben werde.

54 Vgl. dazu etwa aktuell die Entwicklungen bei Burger King: Süddeutsche Zeitung vom 27.05.2013: Großer Burger King Franchisenehmer attackiert Betriebsräte.

55 Vgl: Weiß, Gretel (2013): Marktforschung Top 100: Die umsatzstärksten Food-service-Player Deutschlands 2012 – Ranking & Analyse. In: food service, Ausgabe 04/2013, S. 24-60.

beiterfluktuation in der Gastronomie ist hoch. Zahlen des Bundesverbands der Systemgastronomie (BdS) belegen, dass über die Hälfte der Beschäftigten in der Systemgastronomie nicht länger als drei Jahre in den Betrieben bleiben und rund 30 Prozent der Mitarbeiter/innen verlassen ihren Betrieb bereits nach einem Jahr.⁵⁶ Gleichzeitig haben die Betriebe in der Gastronomie zunehmend Schwierigkeiten Auszubildende zu finden und die Abbrecherquoten in den Gastronomieberufen gehören zu den höchsten unter allen Ausbildungsberufen. Neben demografischen Faktoren spielen hier insbesondere die in weiten Teilen der Branche schlechten Arbeits- und Ausbildungsbedingungen eine große Rolle (Kapitel 3.1.6). Hinzu kommt, dass die Gastronomie mit anderen Branchen um Mitarbeiter/innen konkurriert. Hier ist vor allem der Einzelhandel zu nennen, der im Gegensatz zur Gastronomie geregeltere Arbeitszeiten bietet und ein großes Interesse an den serviceorientierten Mitarbeiter/innen der Gastronomie hat.

Steigende Betriebskosten sind ein weiteres Problem für viele Gastronomiebetriebe. Dazu zählen insbesondere die Energie- und Lebensmittelpreise. Durch eine stärkere Nachfrage nach Rindfleisch aus den Schwellenländern und die Tatsache, dass durch subventionierte Milchpreise eine Schlachtung für viele Bauern weniger lukrativ ist, ist das Angebot an Rindfleisch in den letzten Jahren stark zurückgegangen und damit die Preise gestiegen. Als Reaktion darauf werden Produkte aus Hühnerfleisch attraktiver.

Schließlich können auch neue gesetzliche Rahmenbedingungen Einfluss auf die wirtschaftliche Entwicklung der Gastronomie nehmen. Hier sind neben einem verschärften Rauchverbot auch Überlegungen zu gesetzlichen Initiativen, wie der Einführung einer Fett- oder Zuckersteuer, zu nennen. Allerdings scheint sich insbesondere das Rauchverbot weniger stark auf die Umsätze der Branche ausgewirkt zu haben, als dies zunächst befürchtet wurde.⁵⁷ Die zusätzliche Besteuerung von besonders fett- oder zuckerreichen Produkten wird durch die Branche kritisch gesehen und die Erfahrungen in anderen Ländern zeigen, dass die Wirkung solcher Maßnahmen umstritten ist. Dänemark hatte 2011 eine Steuer auf bestimmte Fette in Lebensmitteln erlassen, diese Anfang 2013 aber wieder aufgehoben.

56 Vgl. BdS (2012): Fakten – Zahlen und Daten 2012.

57 Laut einer im Jahr 2010 veröffentlichten Studie des Rheinisch-Westfälischen Instituts für Wirtschaftsforschung (RWI) führten die in den deutschen Bundesländern eingeführten Rauchverbote zwar kurzfristig zu Umsatzeinbußen im Gastgewerbe. Diese fielen jedoch schwächer aus als von vielen Gastwirten befürchtet. Vgl. Kwasnicka / Tauchmann (2010): Eine Befragung von Gastronomiebetrieben zur Einführung von Rauchverboten im Gastgewerbe. RWI Materialien, Heft 58.

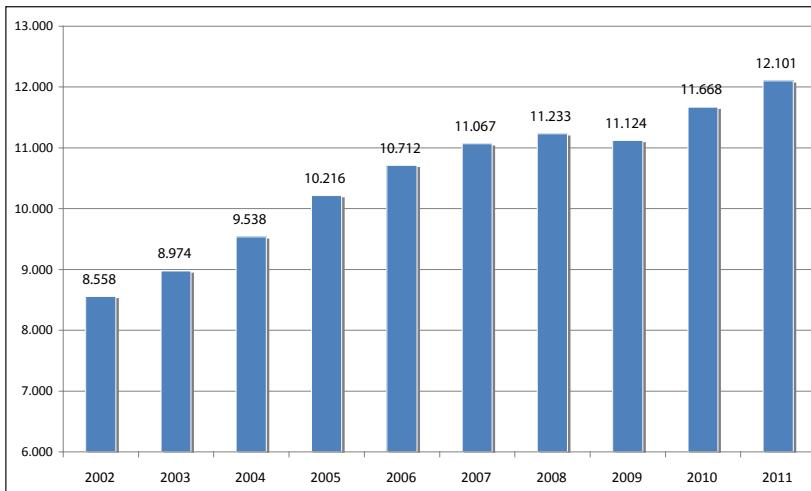
2.3 Catering

Die Cateringbranche ist das kleinste Segment des Gastgewerbes und hat im Vergleich zum Beherbergungs- und Gastronomiegewerbe nur wenige Unternehmen und eine relativ geringe Anzahl Beschäftigter. Das Statistische Bundesamt unterscheidet innerhalb des Catering zwischen Event-Catering und der Erbringung sonstiger Verpflegungsdienstleistungen. Als Event-Catering werden vertraglich vereinbarte Verpflegungsdienstleistungen zu einem bestimmten Anlass an einem vom Kunden angegebenen Ort bezeichnet. Im Gegensatz dazu fasst das Statistische Bundesamt unter die Erbringer sonstiger Verpflegungsdienstleistungen Unternehmen, die eine vertraglich vereinbarte Verpflegungsdienstleistung für eine bestimmte Zeitdauer anbieten bzw. bei denen diese Verpflegungsdienstleistung auf einer Lizenz basiert. In dieses Segment fällt vor allem die Verpflegung am Arbeitsplatz (Betriebsverpflegung), in Ausbildungsstätten (Schulen, Universitäten), in Kitas und in Gesundheitseinrichtungen (Krankenhäuser, Pflegeheime, etc.).

2.3.1 Struktur und wirtschaftliche Entwicklung der Cateringbranche

Im Jahr 2011 zählte das Statistische Bundesamt insgesamt 12.101 Unternehmen im Cateringgewerbe. Der überwiegende Teil davon (9.510 Unternehmen) waren dabei Erbringer sonstiger Verpflegungsdienstleistungen.

Abb. 15: Anzahl der Unternehmen im Cateringgewerbe



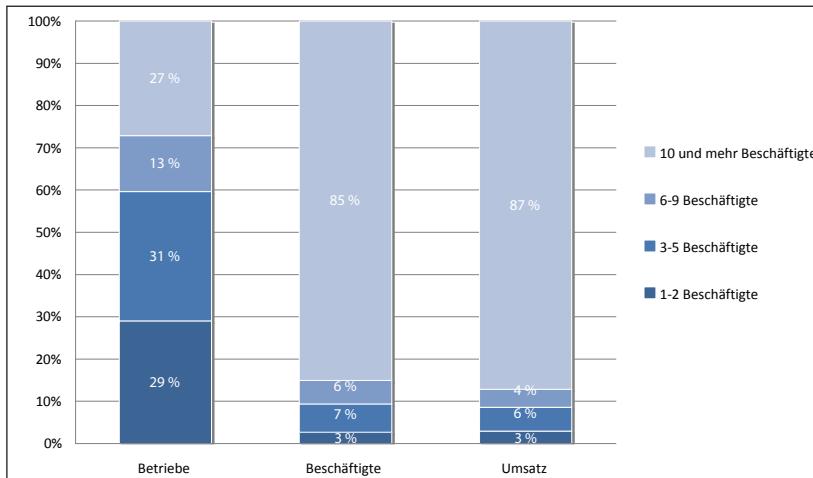
Quelle: Statistisches Bundesamt, Umsatzsteuerstatistik; eigene Darstellung

Anders als in der Gastronomie und im Beherbergungsgewerbe haben sich die Unternehmenszahlen im Catering in den letzten Jahren positiv entwickelt. So wuchs die Branche von 2002 bis 2011 um rund 3.500 Unternehmen (+ 41,4 %). Allerdings hat sich das Wachstum der Cateringbranche in den letzten Jahren etwas verlangsamt. Wie in den anderen Segmenten des Gastgewerbes zeigte sich auch im Catering im Jahr 2009 ein leichter Rückgang bei den Betriebszahlen, bedingt durch die Krise.

Insgesamt beschäftigt die Cateringbranche 208.791 Erwerbstätige und damit rund 10 Prozent der Erwerbstätigen im gesamten Gastgewerbe. Ähnlich wie in der Gastronomie wird auch das Cateringsegment von einer großen Zahl sehr kleiner Betriebe dominiert. Im Jahr 2010 beschäftigten 29 Prozent der Betriebe weniger als 3 Mitarbeiter/innen. In 31 Prozent der Betriebe waren 3-5 Personen beschäftigt und 13 Prozent der Betriebe beschäftigten 6-9 Mitarbeiter/innen. Gleichzeitig arbeiteten in 27 Prozent der Betriebe 10 oder mehr Beschäftigte. Ähnlich wie in den übrigen Segmenten des Gastgewerbes arbeiten in diesen größeren Betrieben der überwiegende Teil der Beschäftigten und die Betriebe erwirtschaften den Großteil der Umsätze im Cateringgewerbe. Allerdings ist die Bedeutung dieser Betriebe für die Beschäftigung (85 %) und bezüglich der Umsätze (87 %) in Cateringgewerbe noch einmal deutlich größer als dies in der Gastronomie oder in der Beherbergung der Fall ist (Abb. 16).

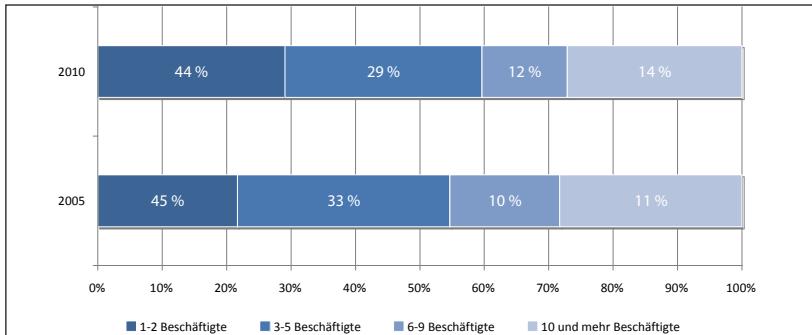
Auch im Catering gibt es eine Tendenz zu größeren Betriebsstrukturen. So ist der Anteil von Betrieben mit mehr als 10 Beschäftigten von 2005 bis 2010 um 3 Prozentpunkte gestiegen. Das gleiche gilt für die Betriebe mit 6-9 Beschäftigten, deren Anzahl um zwei Prozentpunkte angestiegen ist. Gleichzeitig ist der Anteil der Betriebe mit 1-2 Beschäftigten und 3-5 Beschäftigten leicht zurückgegangen. Insgesamt zeigt sich eine Konsolidierung der Cateringbranche hin zu größeren Betriebsstrukturen, allerdings deutlich weniger ausgeprägt, als dies in der Gastronomie und in der Beherbergung zu beobachten ist (Abb. 17).

Abb. 16: Betriebe, Beschäftigte und Umsätze nach Betriebsgrößenklassen im Cateringgewerbe, 2010



Quelle: Statistisches Bundesamt, Jahresstatistik im Gastgewerbe, aktuellste Zahlen für 2010, Stand April 2013; eigene Darstellung

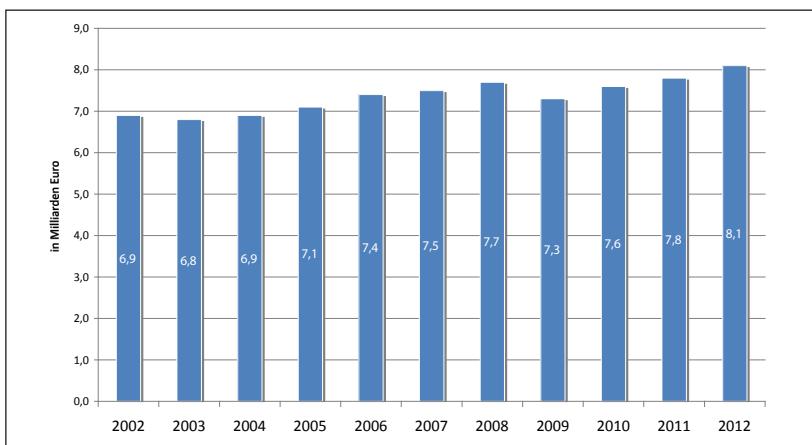
Abb. 17: Betriebsgrößenklassen nach Beschäftigten im Catering



Quelle: Statistisches Bundesamt, Jahresstatistik im Gastgewerbe, aktuellste Zahlen für 2010, Stand April 2013; eigene Darstellung

Die Umsätze haben sich im Catering seit 2002 grundsätzlich positiv entwickelt. So stiegen die Gesamtumsätze von rund 6,9 Milliarden Euro im Jahr 2002 auf ca. 8,1 Milliarden Euro im Jahr 2012, was einem Umsatzzuwachs von rund 17,2 Prozent entspricht. Umsatzrückgänge erlebte die Cateringbranche wie die anderen Segmente des Gastgewerbes im Krisenjahr 2009 (-4,8 %). Über alle Jahre hinweg betrachtet, stiegen die Umsätze im Catering von 2002 bis 2011 aber jährlich um rund 1,7 Prozent (Abb. 18).

Abb. 18: Umsatzentwicklung im Catering



Quelle: Statistisches Bundesamt, Jahres- und Monatsstatistik im Gastgewerbe; eigene Darstellung und Berechnungen

Die Betriebsstrukturen in der Cateringbranche erscheinen insbesondere im Vergleich zur Gastronomie deutlich stabiler. Dazu trägt sicherlich auch bei, dass die Branche noch stärker durch eine relativ kleine Gruppe sehr großer Unternehmen dominiert wird. Die zehn umsatzstärksten Cateringunternehmen haben im Jahr 2011 zusammen rund 2,4 Milliarden Euro erwirtschaftet und damit rund 39 Prozent der Gesamtumsätze der Branche. Zudem beschäftigen diese Unternehmen mit ca. 50.000 Mitarbeiter/innen gut ein Viertel aller Beschäftigten im Cateringgewerbe.

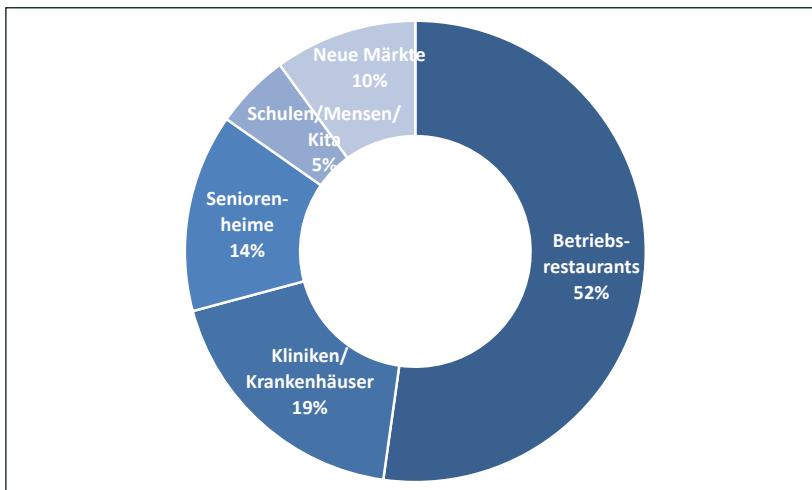
Tab. 2: Die umsatzstärksten Unternehmen im Cateringgewerbe (Top 10), 2011

Unternehmen	Umsatz in Mio. Euro o. MwSt.	Mitarbeiter/innen inkl. Teilzeit
Compass Group Deutschland GmbH ²⁾	686,2	18.500
Aramark Holdings GmbH & Co. KG ²⁾	408,2 ¹⁾	7.500
Sodexo Services GmbH ²⁾	363,3	5.375
Dussmann-Service Deutschland GmbH	290,0 ¹⁾	5.300
Klüh Service Management	203,2	2.950
Apetito Catering GmbH	193,7	4.500
SV (Deutschland) GmbH	108,0	2.626
Schubert Holding AG & Co. KG	72,0	1.500
Ahr Gruppe (Bilfinger Berger Facility Services)	57,7	810
L & D GmbH	52,1	1.322
Gesamt	2.434,2	50.373

1) Schätzwert, 2) Abweichendes Geschäftsjahr; Quelle: Schmid, Burkart (2012): Contract Caterer: 2011: Im Vorwärtsgang. In: gv-praxis, Ausgabe 5/2012, S. 22-41

Umsatzstärkstes Segment ist bei den meisten Unternehmen die Betriebsverpflegung. Insgesamt hatte dieses Segment 2011 bei den zehn umsatzstärksten Unternehmen einen Anteil am Gesamtumsatz von rund 1,2 Milliarden Euro (52 %). Danach folgten Kliniken und Krankenhäuser (19 %), Seniorenheime (14 %) sowie Schulen, Menschen und Kitas (5 %) und die sogenannten neuen Märkte (10 %). Als neue Märkte werden diverse Cateringaktivitäten zusammengefasst, der Schwerpunkt liegt dabei auf dem Eventcatering z.B. im Bereich der Stadion- und Arenagastronomie.

Abb. 19: Umsatzanteile der einzelnen Tätigkeitsfelder der Top 10 Unternehmen im Cateringgewerbe, 2011



Quelle: Schmid, Burkart (2012): Contract Caterer: 2011: Im Vorwärtsgang. In: gv-praxis, Ausgabe 5/ 2012, S. 22-41; eigene Darstellung und Berechnungen

Zusätzlich sind die meisten der großen Cateringunternehmen in nicht gastronomischen Tätigkeitsfeldern aktiv, insbesondere im Bereich der Betreuung von Gebäuden (Facility Services). Hierzu zählen beispielsweise Sicherheits- und Reinigungsdienstleistungen oder die Garten- und Landschaftspflege. In den letzten Jahren haben alle größeren Cateringunternehmen ihre Aktivitäten in den Facility Services intensiviert, so dass Unternehmen wie Dussmann, die Compass Group, Sodexo oder Klüh auch zu den größten Anbietern in diesem Segment gehören.⁵⁸ Dadurch sind die größeren Cateringunternehmen zu Multidienstleistern geworden, bei denen das Catering nur eines von mehreren Tätigkeitsfeldern darstellt und Facility Services teilweise umsatzstärker sind als das Segment des Catering.

2.3.2 Marktentwicklung und Konsumtrends im Catering

Grundsätzlich hat sich der Markt für Gemeinschaftsverpflegung in den letzten Jahren positiv entwickelt. Neben den steigenden Gesamtumsätzen der Branche, zeigen auch die einzelnen Teilsegmente des Cateringgewerbes durchweg anstei-

58 Vgl. Lündendorf GmbH (2012): Lündendorf-Liste 2011 - Führende Facility-Service-Unternehmen in Deutschland.

gende Umsatzzahlen. So stiegen 2011 die Umsätze im Bereich der Betriebsverpflegung bei den 31 umsatzstärksten Cateringunternehmen um 5,3 Prozent, gefolgt von der Verpflegung in Schulen, Menschen und Kitas (4,8 %). Der Umsatz dieser größten Caterer im Segment der Krankenhäuser stieg um 4,8 Prozent und bei Seniorenheimen um 2,8 Prozent.⁵⁹ Im Vergleich zu den vorangegangenen Jahren hat sich insbesondere das Wachstum bei den Seniorenheimen und bei Krankenhäusern und Kliniken etwas abgeschwächt. Der Markt für Verpflegungsdienstleistungen in Seniorenheimen wies 2010 und 2009 noch Wachstumsraten von 3,9 Prozent bzw. 11,0 Prozent auf. Die Umsätze im Segment Krankenhäuser/Kliniken wuchsen in den Jahren 2010 und 2009 um 5,3 Prozent bzw. 10,1 Prozent.

Ein wichtiger Indikator für die zukünftige Marktentwicklung der Cateringbranche und ihrer Teilsegmente sind die sogenannten Outsourcingraten, also der Anteil von Verpflegungsdienstleistungen, der durch Unternehmen und öffentliche Einrichtungen fremd vergeben wird. Letztlich gibt dieser Indikator einen Hinweis darauf, welche Bedeutung externe Verpflegungsdienstleister in den jeweiligen Teilsegmenten haben. Laut einer Studie des französischen Marktforschungsinstituts GIRA lag für den Gesamtmarkt der Gemeinschaftsverpflegung in Deutschland die Outsourcingrate bei 23 Prozent.⁶⁰ Das heißt, von der insgesamt in Deutschland angebotenen Gemeinschaftsverpflegung werden 23 Prozent durch externe Cateringbetriebe abgedeckt. In den übrigen Fällen wird die Verpflegung in Betrieben und in Gesundheits- und Bildungseinrichtungen eigenständig durchgeführt.

Den höchsten Anteil an ausgelagerten Verpflegungsdienstleistungen gibt es im Segment der Betriebsverpflegung, wo 41 Prozent der Verpflegung an externe Dienstleister vergeben sind. Danach folgten das Segment der Eventgastronomie (32 %), Kliniken und Krankenhäuser (27 %) sowie Seniorenheime und der Bildungssektor mit einer Outsourcingrate von jeweils 11 Prozent. Mit diesen Outsourcingraten liegt Deutschland deutlich hinter anderen Ländern zurück. Schätzungen gehen davon aus, dass beispielsweise in Großbritannien rund 70 Prozent der Betriebsverpflegung ausgelagert sind, europaweit dürften es zwischen 50 und 80 Prozent sein.⁶¹ Nach Aussage von Branchenvertreter/innen ist kurzfristig nicht

59 Zahlen zur Marktentwicklung der einzelnen Teilsegmente im Catering werden nicht durch das Statistische Bundesamt erhoben. Daher muss an dieser Stelle auf die Zahlen der Zeitschrift *gv praxis* zurückgegriffen werden, die allerdings nicht die gesamte Cateringbranche erfassen sondern nur die Entwicklung in den 31 umsatzstärksten Unternehmen. Vgl. Schmid, Burkart (2012): *Contract Caterer: 2011: Im Vorwärtsgang*. In: *gv-praxis*, Ausgabe 5/ 2012, S. 22-41.

60 Vgl. GIRA foodservice (2013): *Multi-client-study. Key Facts & Figures on the German Foodservice Market*.

61 Vgl. Frankfurter Allgemeine Zeitung: Krisenfeste Kantinen. Artikel von Michael Psotta vom 3.1.2009.

zu erwarten, dass sich Deutschland an diese Entwicklung anpassen wird. Arbeitnehmervertreter/innen lehnen eine Ausgliederung der Betriebsverpflegung oft ab, da dadurch eine Schlechterstellung der in der Betriebsverpflegung beschäftigten Mitarbeiter/innen zu erwarten ist.

Tab. 3: Outsourcingraten im Cateringgewerbe

Tätigkeitsfeld	2011	Prognostizierte Entwicklung für 2016
Betriebsverpflegung	41 %	42 %
Krankenhäuser/Kliniken	27 %	33 %
Seniorenheime	11 %	13 %
Bildungssektor (Schulen, Menschen, Kitas)	11 %	12 %
Eventgastronomie	32 %	35 %
Gesamt	23 %	25 %

Quelle: GIRA foodservice 2013: Multi-client-study. Key Facts & Figures on the German Foodservice Market.

Laut der GIRA foodservice Studie 2013 werden sich die Outsourcingraten in den nächsten Jahren weiter leicht erhöhen. Insgesamt wird für das Jahr 2016 eine Outsourcingrate von 25 Prozent prognostiziert (plus 2 Prozentpunkte im Vergleich zu 2011). In den einzelnen Teilsegmenten werden insbesondere für den Bereich der Krankenhäuser und Kliniken überdurchschnittliche Wachstumsraten erwartet (plus 6 Prozentpunkte bis 2016). Die anderen Teilsegmente werden laut der Untersuchung ebenfalls weiter „outsourcen“, allerdings mit einer etwas geringeren Dynamik. Insbesondere im Segment der Betriebsverpflegung werden nur noch geringe Wachstumsperspektiven für die externen Caterer prognostiziert.

Neben einer Vergrößerung des Cateringmarktes durch die Auslagerung von Verpflegungsdienstleistungen, die bislang von den Unternehmen oder den Einrichtungen selbstständig durchgeführt wurden, gibt es auch ein erwartetes (tatsächliches) Wachstum durch neu entstehenden Bedarf in der Gemeinschaftsverpflegung. Dies gilt insbesondere im Bereich des Bildungssektors, wo durch die zunehmende Zahl von Ganztagsangeboten in Kitas und Schulen zusätzliche Angebote der Gemeinschaftsverpflegung eingeführt werden. Das Gleiche gilt vor dem Hintergrund einer älter werdenden Gesellschaft auch für Pflege- und Krankeneinrichtungen. Allerdings ist zu vermuten, dass die Cateringbranche dadurch nicht erheblich wachsen wird. Einerseits hat sich die Umsatzentwicklung in diesen Segmenten in den letzten Jahren eher abgeschwächt und andererseits können Caterer durch die Gemeinschaftsverpflegung in Kitas und Schulen, wie erwähnt, nur sehr geringe Margen erzielen. Diese Entwicklung deckt sich mit Aussagen von Bran-

chenvertreter/innen, mit denen im Rahmen der Studie Gespräche geführt wurden. Nach den starken Wachstumsraten der letzten Jahre wird zukünftig eine deutliche Abschwächung der Umsatzzuwächse im Cateringgewerbe erwartet, insbesondere im Bereich der Betriebsverpflegung.

2.3.3 Aktuelle und zukünftige Herausforderungen

Vor diesem Hintergrund haben sich die Konkurrenz und der Preisdruck zwischen den verschiedenen Anbietern im Cateringgewerbe in den letzten Jahren stetig erhöht. Insbesondere bei Ausschreibungen für die Vergabe von Verpflegungsdienstleistungen im öffentlichen Sektor (Gesundheitseinrichtungen, Schulen, Kitas, etc.), gilt der Preis der Dienstleistung in der Regel als ausschlaggebendes Kriterium. So müssen die Caterer bei der Verpflegung von Schulen häufig mit einem Portionspreis zwischen zwei und drei Euro kalkulieren.

Auch bei der Betriebsverpflegung spielt der Preis oft eine übergeordnete Rolle. Allerdings gibt es in diesem Segment durchaus noch Unternehmen, die bereit sind, bessere Qualität und anspruchsvollere Bewirtungskonzepte zu einem höheren Preis einzukaufen. Allerdings sind vor allem die Großcaterer gleichermaßen in der Lage ein qualitativ hochwertiges Angebot anzubieten, wodurch der Preis letztlich wieder zum entscheidenden Faktor wird. In Folge eines solchen Unterbietungswettbewerbs nimmt auch der Druck auf die Beschäftigten zu. Die Unternehmen versuchen durch die Reduzierung von Arbeitsplätzen und einer geringeren Entlohnung die Personalkosten zu senken und erhöhen den Druck, ein höheres Arbeitspensum in einer kürzeren Zeit zu leisten. Darüber hinaus besteht die Gefahr, dass sich der Preiswettkampf auch auf die Qualität der angebotenen Produkte auswirkt. Neben den großen Multidienstleistern gibt es weiterhin eine große Zahl von kleinen und mittelgroßen Cateringbetrieben, die vor allem auf regionalen Märkten aktiv sind. Diese Betriebe profitieren letztlich von dem zunehmenden Preisdruck in der Branche. Sie können zwar meistens weniger anspruchsvollere Bewirtungskonzepte anbieten, sind aber in der Lage, auf Grund ihrer niedrigeren Betriebskosten (beispielsweise durch mithelfende Familienangehörige), die Verpflegungsdienstleistungen auch für kleinere Kunden günstiger anzubieten.

Ein weiteres Zeichen für diesen ausgeprägten Preisdruck ist, dass Branchenvertreter/innen im Catering den ungleichen Mehrwertsteuersatz für externe und interne Verpflegungsleistungen beklagen. Beim Catering gilt ein ermäßigter Mehrwertsteuersatz nur dann, wenn es sich bei der Dienstleistung allein um die Anlieferung von Speisen handelt. Kommen weitere Leistungen, wie der Einsatz von Personal oder die Vermietung von Geschirr hinzu, muss der volle Mehr-

wertsteuersatz von 19 Prozent angewendet werden. Im Gegensatz dazu müssen Unternehmen und andere Einrichtungen, die eine Verpflegung in Eigenregie anbieten, diese also nicht an einen externen Dienstleister ausgelagert haben, nur einen ermäßigten Mehrwertsteuersatz von 7 Prozent anwenden. Dadurch entsteht laut Branchenvertretern/innen ein Wettbewerbsvorteil für die Verpflegung in Eigenregie gegenüber externen Caterern. Hinzu kommen rechtliche Unsicherheiten bei der Auslegung der Mehrwertsteuerregelung, da die Abgrenzung zwischen der reinen Speisenanlieferung und zusätzlichen Dienstleistungen nicht immer eindeutig ist. Der grundsätzlich zunehmende Preis- und Konkurrenzdruck im Catering wird dadurch noch einmal verstärkt und dürfte auch ein Grund für die zurückhaltenden Wachstumsprognosen bei den Outsourcingraten sein.

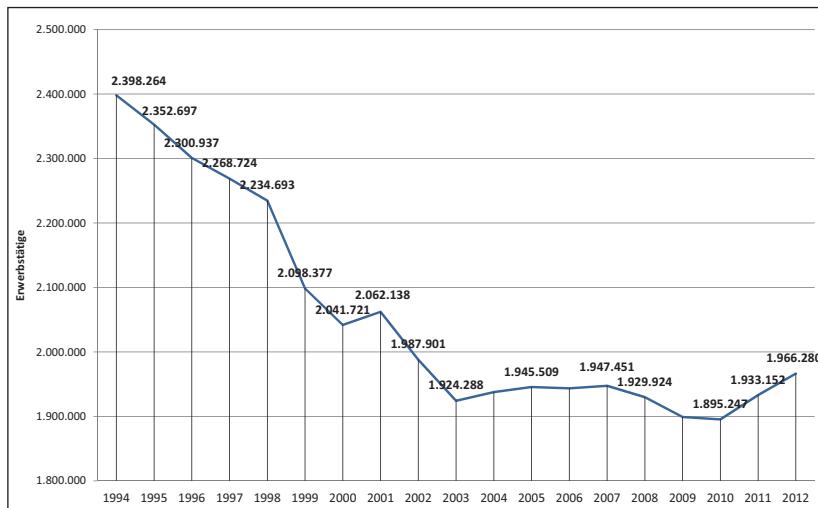
Hinsichtlich der Konsumtrends in der Cateringbranche zeigen sich ähnliche Entwicklungen wie in der Gastronomie. Auch im Catering verlangen die Gäste zunehmend nach besonderen Gastronomieerlebnissen, beispielsweise durch Front-Cooking oder ein ansprechendes Einrichtungsdesign. Dies gilt nicht nur für den Bereich des Event-Catering, sondern auch für die Betriebsverpflegung. Gestiegene Ansprüche der Konsument/innen gibt es zudem hinsichtlich der angebotenen Speisen. Obwohl Klassiker wie die Currywurst, Schnitzel und Pommes weiterhin zu den beliebtesten Speisen in der Betriebsverpflegung gehören, gibt es häufiger den Wunsch nach gesünderen und frisch hergestellten Produkten. Die Verbraucher/innen sind durch Lebensmittelskandale (EHEC, Salmonellen, Pferdefleischskandal, etc.) kritischer geworden und achten beispielsweise stärker auf die Herkunft eines Produkts.

Die Herstellung von vollständig selbst zubereiteten Speisen in den Betrieben vor Ort ist für die meisten Caterer aufgrund des Kostendrucks nur schwer zu leisten. Daher spielen Convenience-Produkte im Catering eine immer größere Rolle. Je nach Art werden diese vorgefertigten Produkte vor Ort fertig gegart oder weiterverarbeitet. In der Regel sind solche Produkte billiger als die Eigenproduktion mit frischen Zutaten. Zudem benötigen die Betriebe für die Zubereitung von Convenience-Produkten meistens kein gastronomisches Fachpersonal (z.B. Köche), sondern beschäftigen dafür geringqualifiziertes Personal.

3 Beschäftigungsentwicklung im Gastgewerbe

Im deutschen Gastgewerbe waren 2012 insgesamt rund 1,96 Millionen Menschen erwerbstätig. Die Gesamtzahl der Erwerbstätigen setzt sich dabei zusammen aus rund 11 Prozent tätigen Inhaber/innen und Selbständigen, 86 Prozent Arbeitnehmer/innen und knapp 3 Prozent „sonstigen Beschäftigten“ (z.B. unentgeltlich beschäftigte Familienangehörige).⁶² Die Zahl aller Erwerbstätigen im gesamten Gastgewerbe in Deutschland hat sich seit 1994 um rund 400.000 Beschäftigte verringert (Abb. 20).

Abb. 20: Anzahl der Erwerbstätigen im Gastgewerbe in Deutschland, 1994-2012



Quelle: Statistisches Bundesamt, Monatsstatistik; eigene Darstellung und Berechnungen

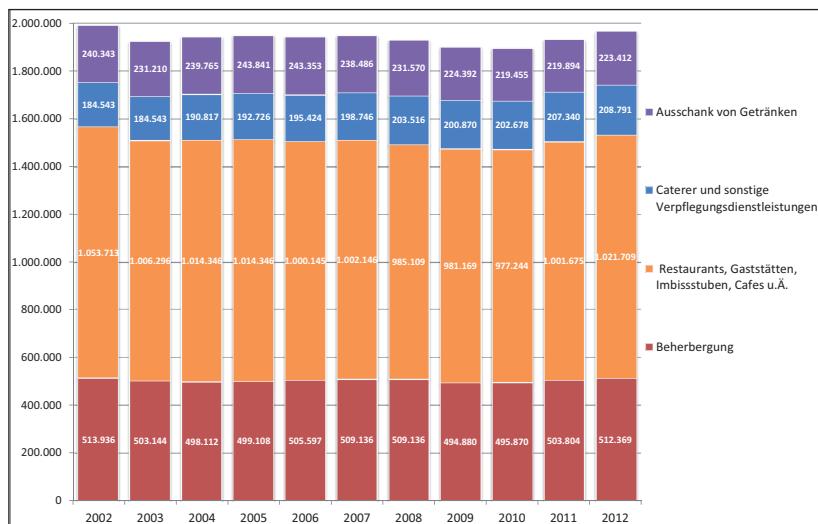
Seit 2003 lassen sich ein Stopp dieses Rückgangs und ein leichter Aufbau an Beschäftigungsverhältnissen im Gastgewerbe feststellen. Diese Entwicklung ist im Wesentlichen dem Aufbau von Stellen im Niedriglohnbereich geschuldet. Mit der gesetzlichen Einführung der Regelungen für geringfügige Beschäftigung (sogenannte „Minijobs“ bis 400 bzw. 450 Euro) ab 2003 sind neue Stellen vor allem in diesem Bereich entstanden beziehungsweise sozialversicherungspflichtig.

62 Vgl. Statistisches Bundesamt (2010): Jahresstatistik im Gastgewerbe.

tige Vollzeitstellen sind in Folge dessen in Minijobs zerlegt worden. Ein Teil des Beschäftigungsrückgangs Ende der 1990er und Anfang der 2000er Jahre lässt sich auch auf das verstärkte Outsourcing von Betriebsteilen und Leistungen im Gastgewerbe, vor allem im Reinigungsbereich, zurückführen. Dadurch werden viele Erwerbstätige, die vorher z.B. als hoteleigene Reinigungskräfte beschäftigt waren, statistisch nicht mehr zum Gastgewerbe zugehörig erfasst.

Die Wirtschafts- und Finanzkrise hat in den Jahren 2008-2010 dazu geführt, dass auch im Gastgewerbe ein leichter Einbruch bei den Erwerbstätenzahlen zu verzeichnen war.⁶³ Im Jahr 2012 liegt die Anzahl der Beschäftigten aber wieder über dem Vorkrisen-Niveau von 2007 und so hoch wie seit dem Jahr 2002 nicht mehr.

Abb. 21: Entwicklung der Erwerbstäten in den Teilbereichen des Gastgewerbes, 2002-2012



Quelle: Statistisches Bundesamt; eigene Darstellung und Berechnungen nach Veränderungsraten der Monatsstatistik im Gastgewerbe

⁶³ Dieser leichte Rückgang bei den Beschäftigungszielen im Gastgewerbe (Statistisches Bundesamt) zwischen 2008 und 2010 weicht von den Daten zur sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung (Bundesagentur für Arbeit) geringfügig ab. Grund sind zum einen unterschiedliche Erhebungsmethoden, zum anderen werden in der Statistik des Statistischen Bundeamtes neben Arbeitnehmer/innen auch Selbstständige und „sonstige Beschäftigte“ erfasst.

Der Auf- und Abbau an Beschäftigtenzahlen im vergangenen Jahrzehnt verlief in den einzelnen Teilbranchen des Gastgewerbes zum Teil unterschiedlich stark. Die Teilbranche der Caterer und Verpflegungsdienstleistungen verzeichnetet als einzige seit 2002 einen fast kontinuierlichen Aufbau an Beschäftigten (mit Ausnahme 2009), mit einer Zuwachsrate von 13,1 Prozent zwischen 2002 und 2012. Über denselben Zeitraum betrachtet sanken die Beschäftigtenzahlen in der speisengeprägten Gastronomie („Restaurants, Gaststätten“) und dem Teilbereich der getränkegeprägten Gastronomie („Ausschank von Getränken“) um 3,0 Prozent bzw. 7,0 Prozent. Die Beschäftigtenzahlen im Beherbergungsgewerbe sind 2012 dagegen nur um 0,3 Prozent niedriger als noch im Jahr 2002 (Abb. 21).

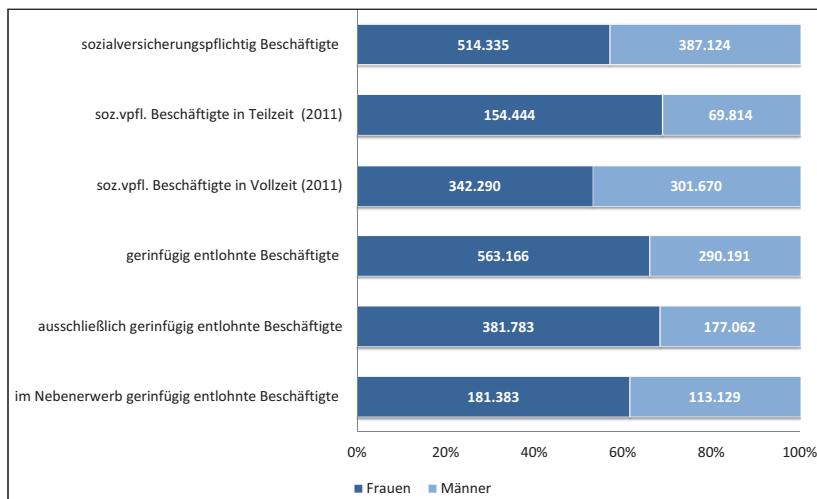
3.1 Beschäftigungsstruktur

3.1.1 Frauen und Männer

Der Anteil an beschäftigten Frauen im Gastgewerbe ist traditionell hoch und liegt in allen Bereichen über dem der Männer. Der Frauenanteil an allen Arbeitnehmer/innen (ohne Selbständige) im Gastgewerbe lag 2012 bei 61,8 Prozent. Unter den geringfügigen Beschäftigten ist der Anteil weiblicher Beschäftigter erwartungsgemäß mit 66,0 Prozent (2012) noch höher. Absolut betrachtet sind mehr Frauen im Gastgewerbe über Minijobs beschäftigt als über ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis. Der höchste Frauenanteil an allen Beschäftigtengruppen findet sich mit 69,0 Prozent in den ausschließlich geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen (Abb. 22). Im Vergleich der Teilbranchen zeigt sich, dass unter den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im Catering der Anteil der Frauen gegenüber den Männern am höchsten liegt. Dort sind rund 66 Prozent (2012) der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten Frauen. Bei den geringfügig Beschäftigten ist der Anteil an Frauen am Höchsten im Beherbergungsgewerbe. Dort sind dreimal so viele Frauen (77,3 %) wie Männer geringfügig beschäftigt.

Ein ähnliches Bild zeigt sich auch bei der Teilzeitbeschäftigung. 68,9 Prozent der in Teilzeit beschäftigten im Gastgewerbe sind Frauen. Insgesamt arbeitet etwa ein Drittel (31,3 % 2011) der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Frauen im gesamten Gastgewerbe in Teilzeit. Dagegen sind nur knapp 19 Prozent (2011) aller sozialversicherungspflichtig beschäftigten Männer in Teilzeit angestellt. Der hohe Frauenanteil spiegelt sich allerdings nicht bei den Führungspositionen in den Betrieben des Gastgewerbes wieder. Nach Aussage von Branchenvertreter/innen sind Frauen weit weniger im Bereich Management und Filialleitung vertreten.

Abb. 22: Anteile von Frauen und Männern an Beschäftigtengruppen im Gastgewerbe, 2012



Quelle: Sonderauswertung der Bundesagentur für Arbeit; eigene Darstellung und Berechnungen

3.1.2 Ausländische Beschäftigte

Ausländische Beschäftigte stellten 2012 einen Anteil an allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten von 13,0 Prozent im Beherbergungsgewerbe, 32,4 Prozent in der Gastronomie und 14,3 Prozent im Catering. Insgesamt lag der Anteil an ausländischen, sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten im Gastgewerbe bei 24,0 Prozent und damit deutlich über dem branchenweiten⁶⁴ Durchschnitt von 7,2 Prozent.⁶⁵

Der hohe Anteil an ausländischen Beschäftigten geht einher mit einem hohen Anteil an Beschäftigten, die in besonderer Weise von schlechten Arbeitsbedingungen und prekären Beschäftigungsverhältnissen im Gastgewerbe betroffen sind. Fehlende Sprachkenntnisse, wenig arbeitsrechtliche Kenntnisse oder die Abhängigkeit durch eine fehlende Aufenthaltserlaubnis führen oftmals dazu, dass die Beschäftigten zu niedrigsten Löhnen und schlechten Konditionen beschäftigt werden.⁶⁶

⁶⁴ Bezieht sich auf alle sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in allen Wirtschaftszweigen in Deutschland.

⁶⁵ Vgl. Bundesagentur für Arbeit (2013a): Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte nach Wirtschaftszweigen; Stichtag 30.06.; eigene Berechnungen.

⁶⁶ Vgl. dazu etwa NGG (2013): Wenig Rechte, wenig Lohn. Online-Broschüre.

3.1.3 Sozialversicherungspflichtig und geringfügig Beschäftigte

Die Zahl der geringfügig Beschäftigten ist zwischen 2007 und 2012 stärker angewachsen als die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (+21,9 % gegenüber +14,3 %). Allerdings verzeichneten die sozialversicherungspflichtigen Stellen 2012 den größten Zuwachs seit Jahren, mit einem Plus von 3,8 Prozent im Vergleich zum Vorjahr. Die geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse nahmen 2012 gegenüber 2011 um 2,1 Prozent zu.⁶⁷

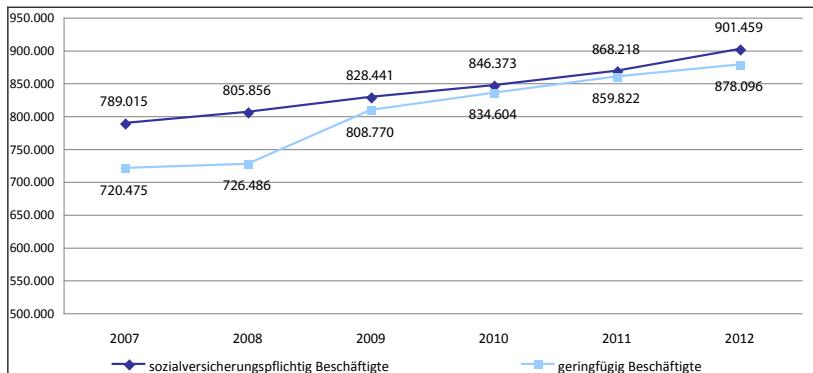
Im Gegensatz zur vergleichsweise unterdurchschnittlichen Verbreitung von Leiharbeit und Werkverträgen im Gastgewerbe, weist das Gastgewerbe im Vergleich mit anderen Branchen einen überdurchschnittlich hohen Anteil an geringfügiger Beschäftigung auf. Das Gastgewerbe vereint 11,5 Prozent (2012) aller geringfügig Beschäftigten in Deutschland auf sich. Die Zahl der geringfügig Beschäftigten⁶⁸ im Gastgewerbe ist mit rund 878.000 Beschäftigten (2012) beinahe so hoch wie die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (rund 901.000 im Jahr 2012, Abb. 23). Damit ist fast jede/r zweite Arbeitnehmer/in im Gastgewerbe geringfügig beschäftigt. Zum Vergleich: branchenweit ist in Deutschland nur etwa jedes fünfte Arbeitsverhältnis geringfügig. In den beiden Krisenjahren 2008 und 2009 ist die Zahl der geringfügig Beschäftigten im Gastgewerbe am stärksten angestiegen (Abb. 23).

Den stärksten Zuwachs sowohl an sozialversicherungspflichtiger als auch an geringfügig entlohnter Beschäftigung seit 2007 gab es im Bereich der Caterer (+24,6 % bzw. 34,6 % seit 2007). In der Gastronomie lag die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten 2012 im Vergleich zu 2007 um 13,6 Prozent, im Beherbergungsgewerbe um 11,2 Prozent höher. Die geringfügige Beschäftigung wuchs in beiden Teilbranchen seit 2007 dagegen deutlich stärker, um jeweils rund 20 Prozent.

⁶⁷ Vgl. Bundesagentur für Arbeit (2013b): Sonderauswertung – Beschäftigungsstatistik; eigene Berechnungen.

⁶⁸ Es wird unterschieden zwischen geringfügigen Beschäftigten und geringfügig entlohnnten Beschäftigten. Erstere setzen sich aus geringfügig entlohnnten Beschäftigten (ausschließlich und im Nebenerwerb) und kurzfristig Beschäftigten zusammen.

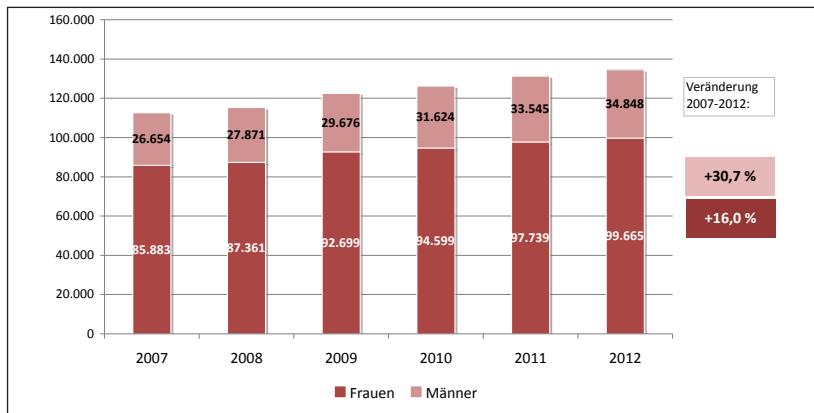
Abb. 23: Entwicklung der sozialversicherungspflichtig und geringfügig Beschäftigten im Gastgewerbe



Quelle: Sonderauswertung der Bundesagentur für Arbeit; eigene Darstellung und Berechnungen

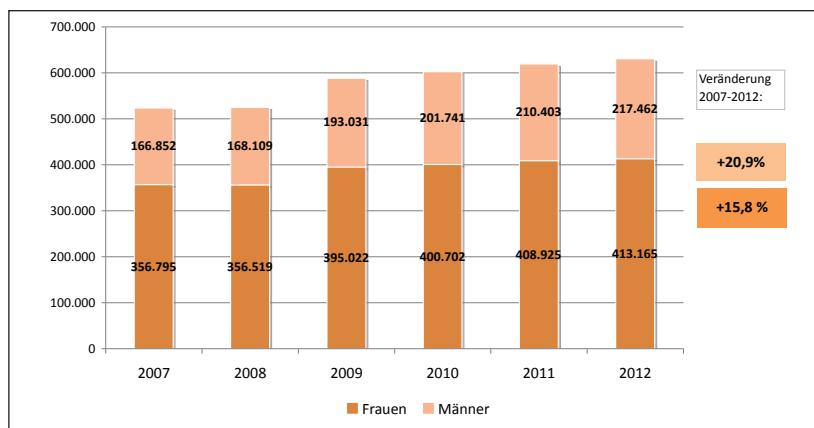
In allen drei Teilbranchen des Gastgewerbes wächst der Anteil der Männer unter den geringfügig Beschäftigten. Auch diese Entwicklung zeigt sich am deutlichsten im Catering: Der Anteil der geringfügig entlohnnten Männer ist in den letzten fünf Jahren um mehr als die Hälfte angewachsen (+ 57,4 % seit 2007, Abb. 26). 2012 waren bereits rund 43 Prozent aller im Catering geringfügig entlohnt Beschäftigten Männer. Absolut betrachtet sind immer noch mehr Frauen als Männer in einem Minijob im Gastgewerbe beschäftigt. Die Anzahl der geringfügig entlohnnten Männer wächst in allen Teilbranchen dennoch deutlich schneller, als die Anzahl der geringfügig entlohnnten Frauen (Abb. 24 - Abb. 26).

Abb. 24: Geringfügig entlohnte Beschäftigte⁶⁹ in der Beherbergung, 2007-2012 nach Geschlecht



Quelle: Sonderauswertung der Bundesagentur für Arbeit; eigene Darstellung und Berechnungen

Abb. 25: Geringfügig entlohnte Beschäftigte⁷⁰ in der Gastronomie, 2007-2012 nach Geschlecht

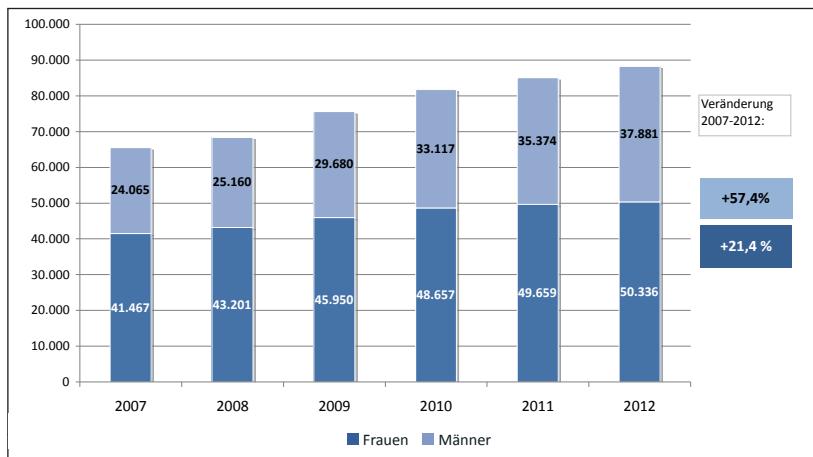


Quelle: Sonderauswertung der Bundesagentur für Arbeit; eigene Darstellung und Berechnungen

69 Ohne kurzfristige Beschäftigte.

70 Ohne kurzfristige Beschäftigte.

Abb. 26: Geringfügig entlohnte Beschäftigte⁷¹ im Catering, 2007-2012 nach Geschlecht



Quelle: Sonderauswertung der Bundesagentur für Arbeit; eigene Darstellung und Berechnungen

Die Statistik der Bundesagentur für Arbeit unterscheidet zusätzlich zwischen ausschließlich geringfügig Beschäftigten und im Nebenjob geringfügig Beschäftigten. Im Juni 2012 waren von den geringfügig Beschäftigten im Gastgewerbe 558.845 Arbeitnehmer/innen ausschließlich und 294.512 im Nebenjob geringfügig entlohnbt beschäftigt. Zusätzlich waren im Juni 2012 rund 24.739 Arbeitnehmer/innen kurzfristig geringfügig⁷² im Gastgewerbe beschäftigt.⁷³ Etwa zwei Drittel der geringfügig Beschäftigten sowohl in der Beherbergung, im Gaststätten- und Restaurantbereich als auch im Catering sind ausschließlich geringfügig beschäftigt, d.h. sie gehen nur dieser einen Beschäftigung nach. Ein Drittel gehört zu den

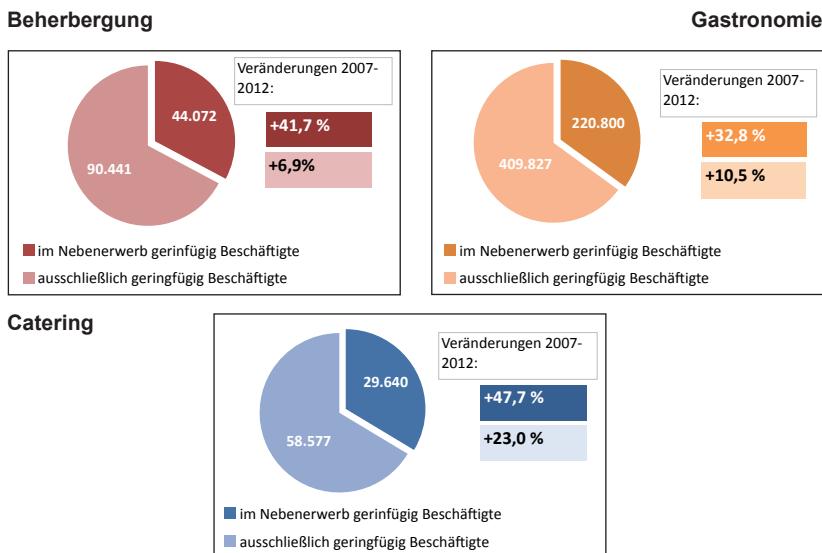
71 Ohne kurzfristige Beschäftigte.

72 Eine kurzfristig geringfügige Beschäftigung ist ein Unterfall der geringfügigen Beschäftigung. Arbeitnehmer/innen sind kurzfristig geringfügig beschäftigt, wenn die Beschäftigungsdauer 50 Tage im Jahr nicht überschreitet. Die Lohnhöhe in dieser Zeit darf 400 bzw. 450 Euro pro Monat überschreiten und ist für die Klassifizierung nicht relevant.

73 Vgl. Bundesagentur für Arbeit (2012): Beschäftigungsstatistik, Deutschland. Stichtag 30. 06.2012, Tabelle 3.2.1.1.

im Nebenerwerb geringfügig Beschäftigten, d.h. die Beschäftigten haben in der Regel ein zweites Beschäftigungsverhältnis.⁷⁴

Abb. 27: Ausschließlich und im Nebenvertrieb geringfügig Beschäftigte, 2012



Quelle: Sonderauswertung der Bundesagentur für Arbeit; eigene Darstellung und Berechnungen

Geringfügige Beschäftigung ist die Beschäftigungsform, mit der sich Arbeitgeber im Gastgewerbe Flexibilität in den Betrieb holen, um auf lange Öffnungszeiten, Kundenorientierung und teilweise stark schwankende Nachfrage (saisonabedingt, im Tagesverlauf etc.) reagieren zu können. Dazu gehören auch die kurzfristig Beschäftigten, deren Beschäftigungsverhältnis höchstens zwei Monate im Jahr andauert. Kurzfristige Beschäftigung ist in der Regel Saisonarbeit und spielt daher vor allem in der Gastronomie eine Rolle. Knapp 70 Prozent aller kurzfristig Beschäftigten im Gastgewerbe waren 2012 in Restaurants und Gaststätten beschäftigt. Im Januar 2013 wurde die steuerfreie Einkommensgrenze für geringfügig Beschäftigte von 400 Euro auf 450 Euro erhöht.

⁷⁴ Bei Mehrfachbeschäftigen zählt die Bundesagentur für Arbeit nur die jeweils zuletzt gemeldete Beschäftigung (egal ob sozialversicherungspflichtig oder geringfügig Beschäftigt). Daher lässt sich aus der Statistik nicht ersehen, welches zweite Beschäftigungsverhältnis bei den im Nebenvertrieb geringfügig Beschäftigten besteht.

In den einzelnen Teilbranchen des Gastgewerbes ist der Anteil an geringfügiger Beschäftigung unterschiedlich hoch. In der Gastronomie liegt der Anteil an geringfügiger Beschäftigung mit 54,1 Prozent am höchsten. In der Gastronomie sind also mehr Personen geringfügig als sozialversicherungspflichtig beschäftigt. In der Beherbergung liegt der Minijob-Anteil bei 33,6 Prozent und bei 42,6 Prozent im Bereich Catering. Der höchste Anteil an geringfügiger Beschäftigung findet sich erwartungsgemäß in den Kleinstbetrieben des Gastgewerbes sowie in Bars und Diskotheken (Tab. 4).

Tab. 4: Anteile sozialversicherungspflichtiger und geringfügiger Beschäftigung in den einzelnen Teilbereichen des Gastgewerbes, 2012

	Anteile an der Gesamtbeschäftigung in %, 2012	
	sozialversicherungspflichtig	geringfügig
Beherbergung	66,4	33,6
Caterer /Sonst. Verpflegungsdienstleistungen	57,4	42,6
Gastronomie	45,9	54,1
Restaurants mit Selbstbedienung	66,0	34,0
Sonst. Verpflegungsdienstleistungen	60,0	40,0
Restaurants mit herkömmlicher Bedienung	45,3	54,7
Eissalons	42,2	57,8
Vergnügungslokale	42,2	57,8
EventCaterer	41,7	58,3
Imbissbuden u. Ä.	40,1	59,9
Cafés	39,5	60,5
Schankwirtschaften	28,0	72,0
Bars	27,8	72,2
Sonstige getränkegeprägte Gastronomie	21,6	78,4
Diskotheken und Tanzlokale	12,0	88,0

Quelle: Bundesagentur für Arbeit; eigene Berechnungen (mit kurzfristiger Beschäftigung)

Laut dem Bundesverband der Systemastronomie (BdS) liegt der Anteil geringfügig Beschäftigter in der Systemgastronomie bei 10-15 Prozent.⁷⁵ Nach den Daten der Bundesagentur für Arbeit kann allerdings von einem höheren Anteil ausgegangen werden. Die Systemgastronomie wird als Wirtschaftszweig nicht gesondert statistisch erfasst. Ein Teil der großen Systemer wie McDonalds oder Burger King werden statistisch in der Klassifikation „Restaurants mit Selbstbedienung“ geführt. Die Zahl der geringfügig entlohnnten Beschäftigten lag in diesem Bereich 2012

⁷⁵ Berücksichtigt wurde bei dieser Schätzung allerdings nicht jede/r Mitarbeiter/in, sondern die einzelne Arbeitsstelle, die von geringfügig Beschäftigten im Laufe eines Jahres besetzt wird.

bei 40.768 Beschäftigten, die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten bei 80.509. Demnach wäre im Bereich „Restaurants mit Selbstbedienung“ etwa jeder Dritte geringfügig beschäftigt. Dabei gibt es auch Unterschiede innerhalb einer Unternehmensgruppe. Nach Aussage von Branchenvertreter/innen ist in den Franchise-Filialen der Systemer der Anteil der geringfügig beschäftigten Mitarbeiter/innen oftmals höher, als in den eigenen Company-Filialen.

Im Catering sind die Arbeitszeiten oft deutlich geregelter als in anderen Bereichen der Gastronomie. Sie erstrecken sich meistens vom Morgen bis zum späten Nachmittag. Dies führt zu einem geringeren Bedarf an betrieblicher Flexibilität und einer geringeren Anzahl geringfügig Beschäftigten in diesem Bereich. Eine Ausnahme bildet das Event-Catering bei Veranstaltungen (beispielsweise Fußballspiele, Konzerte, Galas, Partys). Hier werden vor allem Studenten und andere Gelegenheitsjobber eingesetzt.

Im Beherbergungsgewerbe sind geringfügige Beschäftigungsverhältnisse weniger verbreitet. Stattdessen wurden und werden in diesem Bereich Tätigkeiten, die häufig geringfügig vergütet sind, „outgesourct“, zum Beispiel im Bereich der Zimmerreinigung, des Sicherheits- oder Nachtdienst. In den gehobenen Hotelketten sind die Einsatzmöglichkeiten für geringfügig Beschäftigte begrenzt, aufgrund des angebotenen hohen Standards. Diese Argumentation greift jedoch nicht für Budget-Hotels und ähnliche Betriebe. Der deutsche Markt ist im internationalen Vergleich noch immer geprägt von Privathotellerie und vielen Kleinbetrieben. Hier sind geringfügige Beschäftigungsverhältnisse weitaus stärker verbreitet.

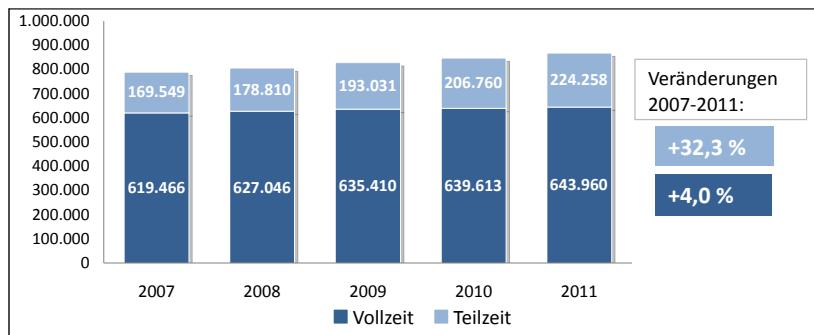
3.1.4 Vollzeit und Teilzeit

Das Wachstum bei den sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnissen im Gastgewerbe geht vor allem auf eine Zunahme an Teilzeitstellen zurück. Seit 2007 wuchs die Zahl der Beschäftigten in Teilzeit um mehr als 32 Prozent; die Vollzeitstellen nahmen im selben Zeitraum um nur 4 Prozent zu. Das heißt, rund 55.000 der knapp 80.000 seit 2007 im Gastgewerbe hinzugekommenen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten sind in Teilzeit beschäftigt, das sind knapp 70 Prozent.

Aktuell sind rund ein Viertel aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im Gastgewerbe in Teilzeit beschäftigt. Der höchste Anteil an Beschäftigten in Teilzeit findet sich mit knapp 40 Prozent im Gewerbe der Caterer. Sowohl im Catering als auch im Bereich der Gastronomie ist der Anteil an Beschäftigten in Teilzeit deutlich höher als im Beherbergungsgewerbe. In der Gastronomie lag der Anteil an Teilzeit im Jahr 2011 bei mehr als 31 Prozent, im Beherbergungsgewerbe

bei genau 13 Prozent.⁷⁶ Nach Schätzungen des BdS gibt es in der Systemgastronomie einen Anteil von Teilzeitkräften von rund 45 Prozent. Gezählt wurde bei dieser Schätzung aber nicht jede/r einzelne Mitarbeiter/in, sondern die einzelne Arbeitsstelle, die von geringfügig oder teilzeitbeschäftigen Mitarbeiter/innen im Laufe eines Jahres besetzt wird. Das heißt, der Anteil der Teilzeitbeschäftigen (nach „Köpfen“) dürfte in der Systemgastronomie deutlich darüber liegen. Vollzeitstellen sind in der Systemgastronomie in der Regel im Management bzw. den Filialleitungen zu finden.

Abb. 28: Entwicklung von Vollzeit und Teilzeit der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im Gastgewerbe, 2007-2011*



Quelle: Bundesagentur für Arbeit; eigene Darstellung und Berechnungen *Aufgrund der Umstellung bei Erhebungsinhalten (hier: „Arbeitszeit“) veröffentlicht die Bundesagentur für Arbeit derzeit keine Daten zur Teilzeit für Stichtage nach dem 30.06.2011.

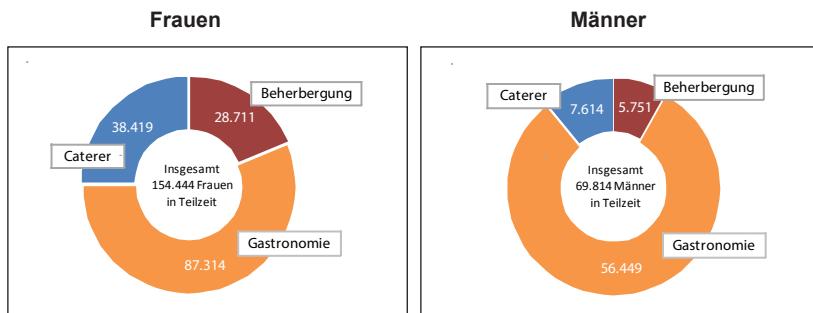
Knapp 70 Prozent aller Teilzeitstellen im Gastgewerbe werden von Frauen besetzt. Über die Hälfte der Frauen in Teilzeit arbeiten in der Gastronomie und etwa ein Viertel im Bereich Catering. Bei den Männern arbeiten über 80 Prozent der Teilzeitbeschäftigen in der Gastronomie. Vergleicht man die Zahlen mit den Vollzeitstellen in der jeweiligen Teilbranche, zeigt sich zum Beispiel für den Bereich Catering, dass die Hälfte aller Frauen, die im Catering arbeiten, in Teilzeit beschäftigt ist.

In den vergangenen fünf Jahren war in allen Teilbranchen des Gastgewerbes eine kontinuierliche Zunahme an Beschäftigten in Teilzeit zu verzeichnen. Im selben Zeitraum hat auch die Anzahl an Beschäftigten in Vollzeit in den Bereichen

76 Aufgrund der Umstellung bei Erhebungsinhalten zur „Arbeitszeit“ veröffentlicht die Bundesagentur für Arbeit derzeit keine Daten zur Teilzeit für Stichtage nach dem 30.06.2011.

Beherbergung und Catering stetig zugenommen. In der Gastronomie sind dagegen die Vollzeitbeschäftigte seit 2010 leicht rückläufig.

Abb. 29: Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in Teilzeit nach Geschlecht, 2011*

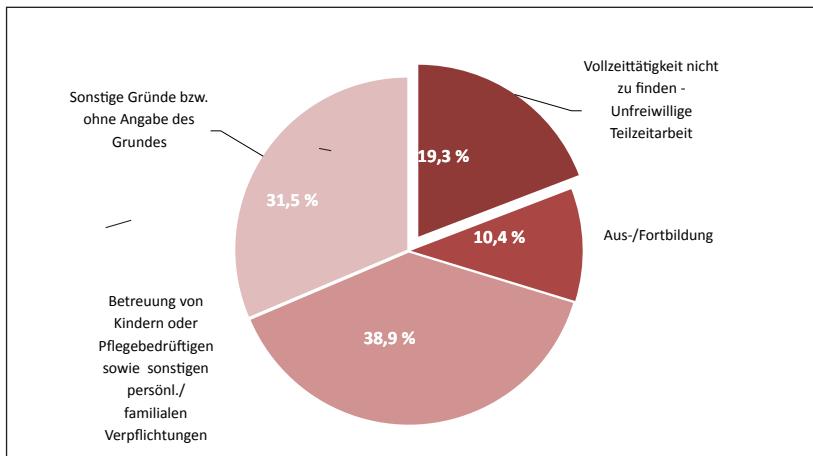


Quelle: Bundesagentur für Arbeit; eigene Darstellung und Berechnungen *Aufgrund der Umstellung bei Erhebungsinhalten (hier: „Arbeitszeit“) veröffentlicht die Bundesagentur für Arbeit derzeit keine Daten zur Teilzeit für Stichtage nach dem 30.06.2011.

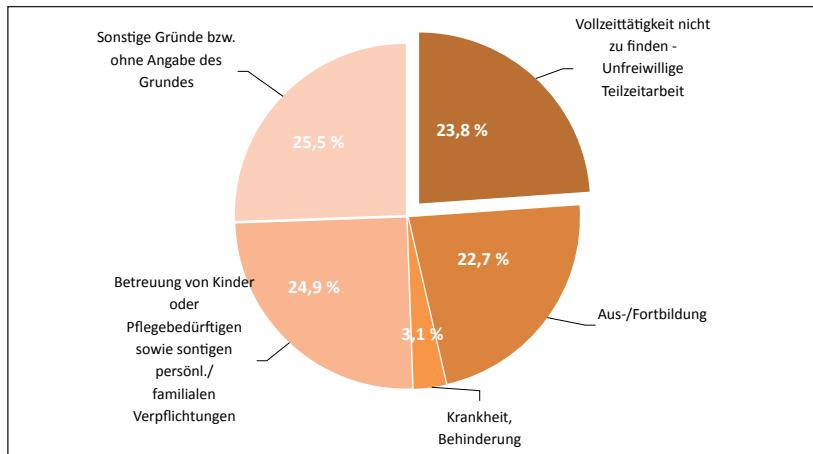
Teilzeitbeschäftigung hat verschiedene Gründe. Laut Ergebnissen des Mikrozensus 2011 arbeiten knapp 20 Prozent der Teilzeitbeschäftigte in der Beherbergung und knapp ein Viertel der Teilzeitbeschäftigte in der Gastronomie „unfreiwillig“ in Teilzeit, d.h. weil sie keine Vollzeitstelle finden können oder beim aktuellen Arbeitgeber nicht in Vollzeit beschäftigt werden. Die Umfrage hat ebenso ergeben, dass ein Großteil der Beschäftigten in Teilzeit arbeitet, aufgrund von familiären Verpflichtungen, wie Kinderbetreuung. Hier zeigt sich der hohe Anteil an Frauen in der Teilzeitbeschäftigung. Auch hier kann teilweise von „unfreiwilliger“ Teilzeitarbeit gesprochen werden, da es im Gastgewerbe, neben oftmals unregelmäßigen Arbeitszeiten, kaum Strukturen und Angebote zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf gibt.

Abb. 30: Gründe für Teilzeitarbeit

Beherbergung



Gastronomie



Quelle: Mikrozensus 2011; eigene Darstellung und Berechnungen. Im Mikrozensus werden die Angaben für Catering sowie speisen- und getränkegeprägte Gastronomie zur Kategorie Gastronomie zusammengefasst.

3.1.5 Qualifikationsstruktur

Beim Gastgewerbe wird nicht selten von einer Tiefqualifikationsbranche gesprochen, d.h. dass es in der Branche viele Tätigkeiten gibt, für die in der Regel keine Ausbildung benötigt wird, z.B. Hilfskräfte im Küchen- und Restaurantbereich, Türsteher, Pagen, Zimmerreinigung und Instandhaltung etc. Dennoch ist der Anteil an sozialversicherungspflichtig Beschäftigten ohne Berufsausbildung im Gastgewerbe mit 15,8 Prozent nicht signifikant höher, als im branchenweiten Durchschnitt (13,5 %).⁷⁷

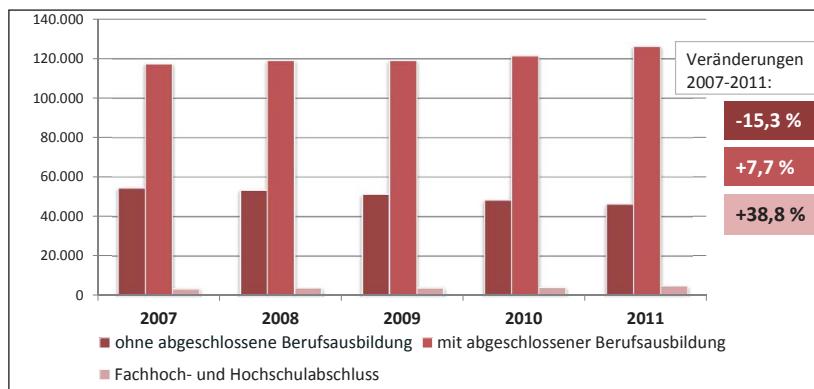
Der Anteil an sozialversicherungspflichtig Beschäftigten mit Fach- oder Hochschulabschluss liegt in allen drei Teilbranchen unter 2 Prozent. Dennoch gibt es auch hier seit den letzten Jahren eine Verschiebung der Qualifikationsstruktur wie in vielen anderen Branchen auch, mit einem Zuwachs an Beschäftigten mit Fachhochschul- oder Hochschulabschluss und einem Rückgang der An- und Ungelernten (Abb. 31). Hier ist allerdings zu beachten, dass die vorliegenden Zahlen nur knapp die Hälfte der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten im Gastgewerbe erfassen.

Eine Auswertung der Qualifikationsstruktur bei den geringfügig Beschäftigten zeigt eine ähnliche prozentuale Verteilung der Ausbildungsgruppen. Allerdings sind diese Zahlen ebenso nur begrenzt aussagekräftig, da drei Viertel der geringfügig Beschäftigten bei der Bundesagentur für Arbeit nicht nach Qualifikation erfasst werden.

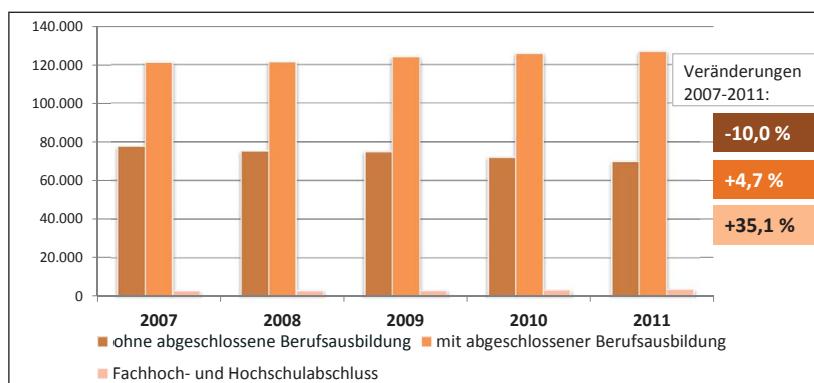
⁷⁷ Hier ist allerdings zu beachten, dass ein großer Teil der Beschäftigten in allen Wirtschaftsklassifikationen der Statistik der Bundesagentur für Arbeit nicht nach Qualifikation erfasst wird. Die Angaben zu den Anteilen beziehen sich daher nur auf einen Teil der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im Gastgewerbe.

Abb. 31: Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte nach Qualifikation, 2011⁷⁸

Beherbergung

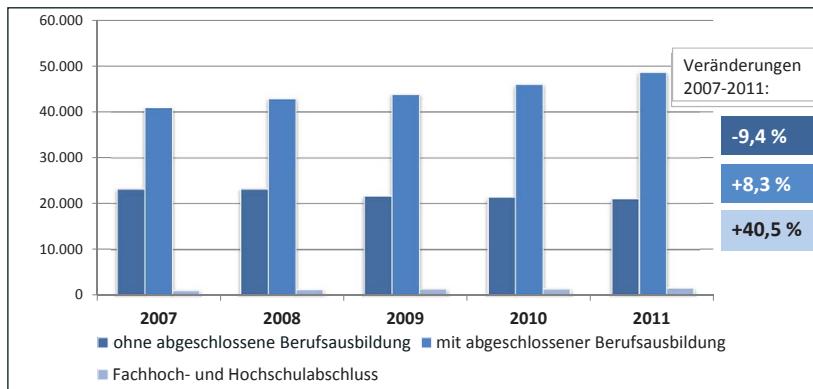


Gastronomie



78 Aufgrund der Umstellung bei Erhebungsinhalten veröffentlicht die Bundesagentur für Arbeit derzeit keine Daten zur Qualifikation der Beschäftigten für Stichtage nach dem 30.06.2011.

Catering



Quelle: Sonderauswertung der Bundesagentur für Arbeit; eigene Darstellung und Berechnungen

3.1.6 Auszubildende

Seit einigen Jahren hat das Gastgewerbe im Branchenvergleich mit den größten Rückgängen bei den Ausbildungszahlen zu kämpfen, sowohl bei der Zahl der Auszubildenden insgesamt als auch bei den neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen. Die Nachwuchsprobleme in der Branche zeigen sich vor allem an der Anzahl an Ausbildungsstellen, die nicht besetzt werden können. Laut der DIHK Ausbildungsumfrage 2012 kann inzwischen etwa die Hälfte der Betriebe im Gastgewerbe nicht mehr alle angebotenen Ausbildungsplätze besetzen.⁷⁹ Damit hat das Gastgewerbe im Branchenvergleich die mit Abstand größten Besetzungsschwierigkeiten. Im Jahr 2012 gehörten fünf Berufe des Gastgewerbes zu den Ausbildungsberufen mit der höchsten Anzahl an unbesetzten Ausbildungsplätzen. An erster Stelle steht dabei die Ausbildung zum/r Restaurantfachmann/-frau mit 25,8 Prozent an frei gebliebenen Ausbildungsplätzen und der/die Fachmann/-frau für Systemgastronomie mit 20,4 Prozent. Weitere Berufe mit Nachwuchsproblemen im Gastgewerbe sind die Fachkraft im Gastgewerbe, der/die Hotelfachmann/-frau und der Beruf des/r Koch/Köchin, deren Anteil an unbesetzten Ausbildungsstellen 2012 jeweils bei rund 15 Prozent lagen.⁸⁰

79 Vgl. DIHK (2012): Ausbildung 2012. S.17.

80 Vgl. DGB (2012a): DGB Ausbildungsreport 2012. S.9.

Hinzu kommen die im Branchenvergleich höchsten Abbruchquoten während der Ausbildung. Mit fast 50 Prozent sogenannter „Vertragslösungsquote“⁸¹ wird jede zweite Ausbildung zum Koch oder zur Köchin vorzeitig beendet. Auch bei den Ausbildungen zum Fachmann/-frau für Systemgastronomie, oder zum Hotelkaufmann/-frau brechen knapp 40 Prozent der Auszubildenden ihre Ausbildung vorzeitig ab.⁸² Hinzu kommt, dass viele Auszubildende nach dem Abschluss in andere Bereiche wechseln, z.B. in den Einzelhandel. Zum einen, aufgrund der besseren Bezahlung und oftmals besseren Arbeitsbedingungen. Zum anderen, weil sie nach der erfolgreichen Ausbildung im Gastgewerbe oft für Tätigkeiten eingesetzt werden, für die in der Regel keine Ausbildung nötig ist. Branchenvertreter/innen sprechen hier auch von einem Problem der mangelnden Wertschätzung gegenüber den jungen Beschäftigten.

Die Ausbildungszahlen im Gastgewerbe liegen mit rund 76.700 Auszubildenden aktuell wieder auf dem Niveau von Anfang/Mitte der 1990er Jahre. Dazwischen gab es einen Boom bei der Zahl der Ausbildungsstellen im gesamten Gastgewerbe, mit dem Höchststand von über 106.000 Auszubildenden im Jahr 2007. Branchenvertreter/innen sagen, das Gastgewerbe habe lange Zeit über den Bedarf hinaus ausgebildet, mit im Branchenvergleich höchsten Ausbildungsquoten. Zum einen, weil Auszubildende gerne als billige Arbeitskräfte eingesetzt werden. Zum anderen, um die hohen Abbruch- und Wechselquoten abzufedern. Seit 2007 geht die Zahl der Auszubildenden jedes Jahr in der Branche rapide zurück. Insgesamt hatte das Gastgewerbe 2011 rund 30.000 weniger Auszubildende als im Jahr 2007, was einem Rückgang von 28 Prozent in vier Jahren entspricht (Abb. 32).

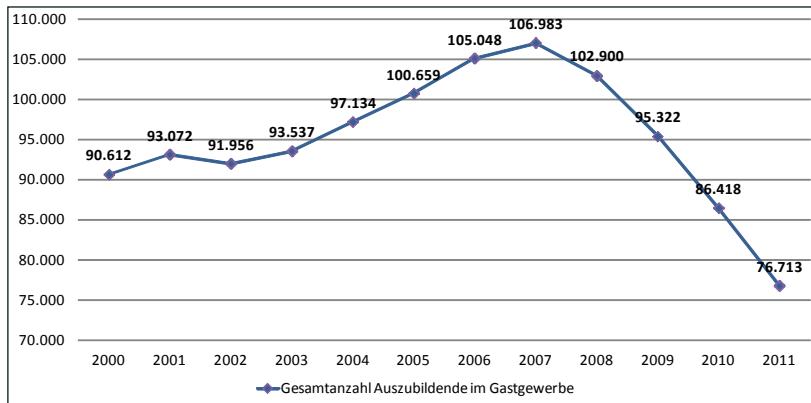
Ein Grund für den Rückgang der Zahlen ist, dass seit 2009 von den Betrieben wieder der Nachweis einer Ausbildungsergebnisprüfung verlangt wird. Ein anderer Grund mit langfristigen Auswirkungen sind die insgesamt sinkenden Zahlen der Schulabgänger. Das Gastgewerbe steht verstärkt in der Konkurrenz mit anderen Branchen um Ausbildungsbewerber/innen. Diese Entwicklungen zeigen sich auch in der Übernahmefrage von Auszubildenden im Gastgewerbe, die seit dem Jahr 2000 von 34 Prozent auf 55 Prozent im Jahr 2011 angestiegen ist.⁸³

81 Die Vertragslösungsquote gibt den Anteil der vorzeitig gelösten Ausbildungsverträge an allen Neuabschlüssen wieder. Nicht alle Vertragslösungen bedeuten auch einen Abbruch der Berufsausbildung; auch Betriebswechsel können der Grund für eine Vertragslösung sein.

82 Vgl. BIBB - Bundesinstitut für Berufsbildung (2013): Datensystem Auszubildende auf Basis der Daten der Berufsbildungsstatistik der statistischen Ämter des Bundes.

83 Vgl. Grunau (2012): Betriebliche Berufsausbildung und Weiterbildung in Deutschland. IAB, S.40.

Abb. 32: Anzahl der Auszubildenden im Gastgewerbe, 2000-2011



Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung auf Basis der Daten der Berufsbildungsstatistik der statistischen Ämter des Bundes und der Länder (Erhebung zum 31.12.); eigene Darstellung

Die Ausbildungsbedingungen in den Betrieben des Gastgewerbes sind bereits vielfach in die Kritik geraten. Ein Problem ist, dass viele Betriebe mit einer Vielzahl an Auszubildenden als billige Arbeitskräfte arbeiten. Nicht selten arbeiten in manchen Betrieben oder Filialen mehr Auszubildende als regulär Beschäftigte. In diesem Missverhältnis liegt gleich mehrfach die gegenwärtige „Ausbildungskrise“ des Gastgewerbes begründet. Die Qualität der Ausbildung bleibt auf der Strecke, wenn die Betreuung einer großen Anzahl Auszubildender von wenigen qualifizierten Beschäftigten im Betrieb übernommen werden muss. Darüber hinaus leidet die Qualität der Ausbildung vor allem in kleinen Betrieben des Gastgewerbes daran, dass viele Auszubildende regelmäßig für Tätigkeiten eingesetzt werden, die nichts mit dem Lehrprofil und den Anforderungen ihrer Ausbildung zu tun haben und dadurch tatsächliche Ausbildungsinhalte zu kurz kommen.⁸⁴ Im Vergleich zu anderen Branchen können Auszubildende sowohl im Beherbergungsgewerbe, als auch im Catering oder der Gastronomie fast vom ersten Ausbildungsmontag an wie reguläre Arbeitskräfte eingesetzt werden. Wird also mit den Auszubildenden als billige Arbeitskräfte kalkuliert, wird das Lernverhältnis der Ausbildung ausgenutzt bzw. missachtet. Dazu gehört auch, dass im Gastgewerbe Überstunden für Auszubildende üblich sind, entgegen den Bestimmungen des Berufsbildungsgesetzes. Regelmäßige Überstunden ohne finanziellen oder

84 Vgl. DGB (2012a): Ausbildungsreport 2012.

zeitlichen Ausgleich betreffen nach einer Untersuchung des DGB mehr als die Hälfte der Auszubildenden im Gastgewerbe und sind daher eher die Regel als die Ausnahme für Auszubildende im Gastgewerbe.⁸⁵

Der Bedarf an Auszubildenden im Gastgewerbe wächst, gleichzeitig geht die Zahl der Bewerber/innen jedes Jahr deutlich zurück. Andere Branchen bilden wieder vermehrt aus und setzen das Gastgewerbe in Konkurrenz um die weniger werdenden Schulabgänger/innen. Mit einem sich, aus Sicht der Arbeitnehmer/innen, weiter entspannenden Ausbildungsmarkt werden die Nachwuchsprobleme bei gleichbleibenden Arbeitsbedingungen in den nächsten Jahren weiter zunehmen. Die Qualität der Beschäftigung und Ausbildung, die Verbesserung von Arbeitsbedingungen und die Entlohnung sind daher entscheidende Punkte für die Themen Nachwuchsrekrutierung und Fachkräftebedarf im Gastgewerbe.

Veränderte Struktur der Ausbildungsberufe

Der Ausbildungsberuf Hotelkaufmann/-frau wird nach Einschätzung von Branchenvertreter/innen in Zukunft kaum mehr eine Rolle spielen. Die Zahlen bewegen sich bereits jetzt schon bei nur etwa 1.000 Auszubildenden im Beherbergungsgewerbe (im Gegensatz zum Hotelfachmann/-fachfrau, mit etwa 25.000 Auszubildenden). Ein Grund für diesen Rückgang ist der Einsatz von Computern und EDV-Systemen, der in den letzten Jahren viele Tätigkeiten des Ausbildungsberufs ersetzt hat. Ebenso werden vergleichsweise spezialisierte Ausbildungsberufe wie zum/r Restaurantfachmann/-frau nach Auskunft von Branchenvertreter/innen immer weniger nachgefragt. Beispielsweise wird in den meisten Restaurants heute in der Praxis nur noch ein Bruchteil der Vorgänge benötigt, die Bestandteil einer klassischen Ausbildung zum/r Restaurantfachmann/-frau sind (z.B. Flambieren am Tisch). Laut Branchenvertreter/innen werden in Zukunft vermehrt „allrounder“-Ausbildungen gefragt sein. Zu den neueren Ausbildungsberufen gehören die Fachkraft im Gastgewerbe und der/die Fachmann/-frau für Systemgastronomie. Beide Berufe werden bisher vor allem in der Systemgastronomie ausgebildet. Eine Ausbildung im Rahmen von dualen Studiengängen spielt in der Branche nur eine geringe Rolle. Der Anteil an Auszubildenden, die ein duales Studium absolvieren ist sehr gering und betrifft eher den Bereich der gehobenen Hotellerie.

85 Vgl. ebd.

3.1.7 Altersstruktur

Das Gastgewerbe ist nach wie vor eine vergleichsweise „junge“ Branche. Der Anteil an Beschäftigten unter 25 Jahren lag 2012 im Gastgewerbe bei 18,4 Prozent (2007: 22,8 %), der Anteil der über 50-Jährigen bei 19,8 Prozent (2007: 15,7 %). Zum Vergleich: branchenübergreifend liegt der Anteil der beiden Altersklassen bei rund 11 Prozent bzw. bei rund 27 Prozent an allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. Dennoch lässt sich auch im Gastgewerbe bei den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten eine Verschiebung der Altersstruktur mit wachsenden Anteilen der über 50-Jährigen beobachten.

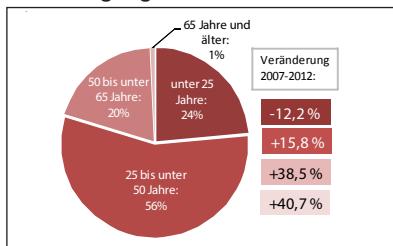
Die Veränderungsraten zwischen 2007 und 2012 zeigen eine starke Zunahme bei der Anzahl der über 50-Jährigen (+44,5 %) und einen gleichzeitigen Rückgang bei den unter 25 Jährigen (-7,6 %) im gesamten Gastgewerbe. Betrachtet man die drei Teilbranchen, dann gibt es eine Zunahme an sozialversicherungspflichtig Beschäftigten unter 25 Jahren nur im Bereich Catering. Im Beherbergungsgewerbe und der Gastronomie hat die Anzahl an jungen Beschäftigten seit 2007 abgenommen (Abb. 33).

Bei den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten ist das Catering die im Vergleich „älteste“ Branche im Gastgewerbe, mit rund einem Drittel an älteren Beschäftigten über 50 Jahren. Bei den geringfügig Beschäftigten findet sich der größte prozentuale Anteil an älteren Beschäftigten mit rund 32 Prozent (plus den über 65 Jährigen) im Beherbergungsgewerbe. Der Vergleich im Zeitverlauf zeigt, dass der Rückgang bei den jungen Beschäftigten unter 25 Jahren nicht allein eine demografische Entwicklung ist. Die Zahl der unter 25 Jährigen ist nur bei den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im Gastgewerbe stark zurückgegangen. Hier macht sich auch der Rückgang der Auszubildenden in den letzten Jahren bemerkbar.

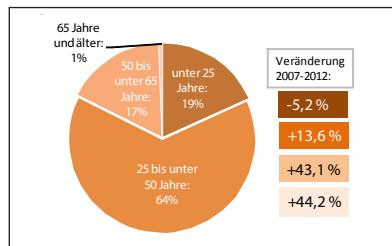
Bei den geringfügig Beschäftigten verzeichnet die Altersgruppe der unter 25 Jährigen mit die höchsten Wachstumsraten (Abb. 34). Das heißt, im Gastgewerbe findet eine Verschiebung unter den jungen Beschäftigten statt, mit weniger sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung, hin zu einer wachsenden Anzahl geringfügiger Beschäftigungsverhältnisse.

Abb. 33: Altersstruktur der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten, 2012

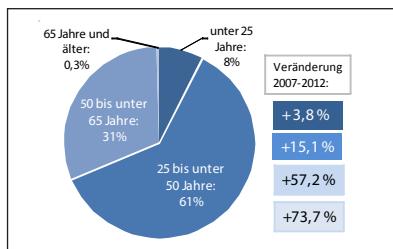
Beherbergung



Gastronomie



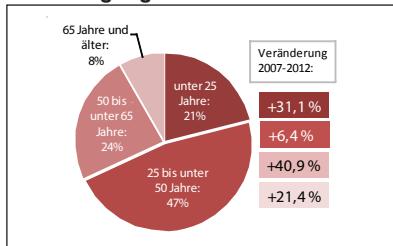
Catering



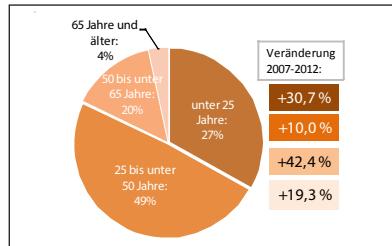
Quelle: Sonderauswertung der Bundesagentur für Arbeit; eigene Darstellung und Berechnungen

Abb. 34: Altersstruktur der geringfügig Beschäftigten, 2012

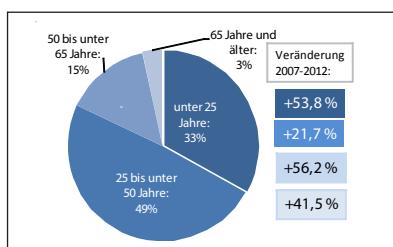
Beherbergung



Gastronomie



Catering



Quelle: Sonderauswertung der Bundesagentur für Arbeit; eigene Darstellung und Berechnungen

Die hohe Fluktuation der Beschäftigten im Gastgewerbe führt dazu, dass nur selten ein ganzes „Arbeitsleben“ in der Branche verbracht wird. Oftmals fangen Beschäftigte im Gastgewerbe an und suchen sich dann aufgrund der schwierigen Arbeitsbedingungen, niedrigeren Bezahlung und unattraktiven Arbeitszeiten eine andere Anstellung. Eine Ausnahme ist das Catering. Viele Beschäftigte wechseln, wenn sie älter werden, aus anderen Bereichen der Gastronomie zum Catering. Ein Grund dafür sind die vergleichsweise geregelten Arbeitszeiten im Catering, mit weniger Wochenend- und Schichtarbeit. Allerdings scheidet auch hier ein Großteil der Beschäftigten in der Altersklasse ab 55 Jahren aus der Branche aus. Die meisten älteren Beschäftigten im Gastgewerbe halten die körperlichen Belastungen der Tätigkeiten, z.B. Kellnern, in der Regel nicht bis zum Rentenalter durch. Laut dem DGB Index Gute Arbeit gehen im Gastgewerbe 60 Prozent der Beschäftigten davon aus, unter den jetzigen Anforderungen nicht bis zur Rente durchzuhalten. Das ist der zweithöchste Wert unter den untersuchten Branchen.⁸⁶ Hinzu kommt, dass sich die Aufgabenfelder in den letzten Jahren stark verändert und erweitert haben. Ein Restaurantleiter beispielsweise trägt heute mehr Verantwortung in den Bereichen Einkauf oder Controlling als noch vor zehn Jahren. Diese Tätigkeiten erfordern Weiterbildung und Qualifizierung, gerade für ältere Beschäftigte, die in der Regel weniger Erfahrung in diesen Bereichen haben. Nach Auskunft von Branchenvertreter/innen gibt es in den Betrieben des Gastgewerbes kaum Konzepte alters- und alternsgerechten Arbeitens. Außerdem gab und gibt es aufgrund der niedrigen Löhne im Gastgewerbe in der Branche keine Alters- teilzeitregelungen. Andererseits sind, durch schnelle Aufstiegsmöglichkeiten in der Branche, die Führungskräfte vergleichsweise jung. Mit einer älter werdenden Belegschaft bekommt das Thema Führungsqualitäten und -fähigkeiten von z.B. sehr jungen und unerfahrenen Filialleiter/innen noch einmal zusätzliches Gewicht. Das Führungsverhalten gegenüber älteren Mitarbeiter/innen wird in Zukunft von wachsender Bedeutung im Gastgewerbe sein.

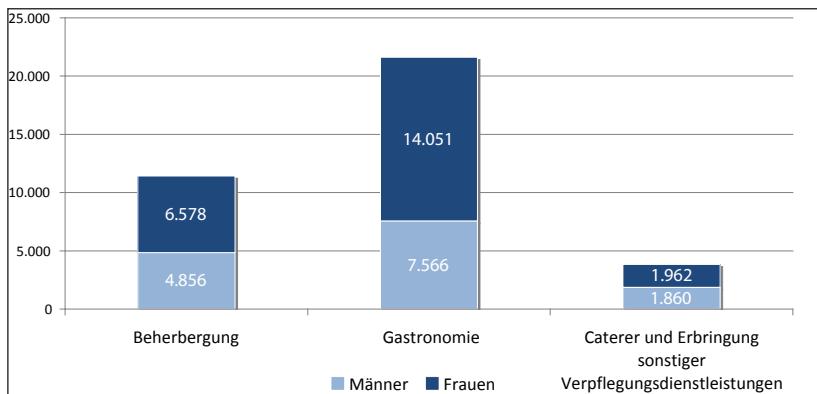
3.1.8 Beschäftigte in der Altersklasse „65 Jahre oder älter“

Im Jahr 2012 waren 4.770 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte im Gastgewerbe 65 Jahre und älter, das entspricht einem Anteil von 0,5 Prozent. Eine vergleichsweise größere Rolle spielt die Beschäftigung von Personen im Rentenalter im Gastgewerbe bei den geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen. Insgesamt

⁸⁶ Vgl. DGB – Index Gute Arbeit (2013): Arbeitsfähigkeit bis zur Rente? Ergebnisse der Repräsentativumfrage 2012 zur Ermittlung des DGB-Index-Gute Arbeit.

waren 2012 36.873 aller geringfügig Beschäftigten im Gastgewerbe in der Altersklasse 65 Jahre alt oder älter, das entspricht einem Anteil von 4,2 Prozent. Zum Vergleich: branchenweit liegt der Anteil der Altersklasse 65 Jahre und älter an allen geringfügig Beschäftigten bei rund 10 Prozent. Im Gastgewerbe waren 2012 35.134 Personen ausschließlich geringfügig beschäftigt (Abb. 35) und 1.164 im Nebenerwerb geringfügig beschäftigt, die 65 Jahre oder älter waren.

Abb. 35: Geringfügig Beschäftigte 65 Jahre und älter, nach Geschlecht 2012



Quelle: Sonderauswertung der Bundesagentur für Arbeit; eigene Darstellung

Damit ist die Beschäftigung von Personen im Rentenalter im Gastgewerbe kein massenhaftes Phänomen, dennoch steigt ihre Zahl seit Jahren kontinuierlich an und lag 2012 um knapp ein Viertel höher als noch 2007 (+22,2 %). Das Geschlechterverhältnis der Altersklasse entspricht dem Verhältnis der anderen Altersklassen, mit etwa zwei Dritteln Frauen (22.257 Frauen 65 Jahre und älter). Nach Auskunft von Branchenvertreter/innen arbeiten Beschäftigte aus unterschiedlichen Gründen nach dem 65. Lebensjahr weiter im Gastgewerbe. Bei den geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen sind es in der Regel finanzielle Gründe, warum die Beschäftigten weiter im Gewerbe arbeiten müssen. Besonders häufig verrichten Rentner/innen im Minijob Schreibarbeiten und Buchhaltertätigkeiten (12 %).⁸⁷

⁸⁷ Vgl. Körner et al. (2013): Wer sind die ausschließlich geringfügig Beschäftigten? Eine Analyse nach sozialer Lebenslage. Statistisches Bundesamt, S. 59.

3.2 Die Verbreitung von Niedriglöhnen im Gastgewerbe

20,6 Prozent der Beschäftigten in Deutschland haben in 2010 einen Niedriglohn⁸⁸ erhalten. Dies geht aus einer Veröffentlichung des Statistischen Bundesamts aus dem Jahr 2012 hervor. Im untersuchten Gastgewerbe lag die Niedriglohnquote deutlich über diesem Wert. Ein wesentlicher Grund für die hohe Niedriglohnquote im Gastgewerbe ist der sehr hohe Anteil von geringfügiger Beschäftigung. Geringfügige Beschäftigung geht (fast) immer mit Niedriglöhnen einher. In der Gastronomie erhielten 2010 rund 77,3 Prozent der Beschäftigten einen Niedriglohn. Im Bereich Catering haben 64,5 Prozent der Beschäftigten einen Niedriglohn erhalten und im Bereich „Hotels, Gasthöfe und Pensionen“ lag der Niedriglohnanteil bei 62,3 Prozent.⁸⁹ Das heißt, der Großteil der Beschäftigten im Gastgewerbe hat 2010 einen Bruttoverdienst von weniger als 1.907 Euro im Monat bzw. 9,15 Euro brutto pro Stunde erhalten.⁹⁰

Die niedrige Entlohnung im Gastgewerbe zeigt sich auch an den Medianlöhnen in den verschiedenen Bereichen der untersuchten Branche. Diese lagen nach Angaben der Bundesagentur für Arbeit bei monatlich 1.614 Euro in der Beherbergung und 1.321 Euro in der Gastronomie.⁹¹ Der Bereich Catering wird nicht gesondert aufgeführt. Insgesamt lag der Medianlohn im Gastgewerbe im Dezember 2010 bei 1.425 Euro.⁹² Alle Angaben sind Bruttoangaben. Damit liegen die Medianlöhne bereits deutlich unter der Niedriglohnschwelle.

Die weite Verbreitung von niedrigen Löhnen stellt die Weichen für die Entwicklung von verschiedenen atypischen und prekären Beschäftigungsformen im Gastgewerbe. So spielen Zeitarbeit/Leiharbeit und Werkverträge eine geringe Rolle, da es nur kleine oder gar keine Spielräume zur Einsparung von Lohnkosten durch diese Beschäftigungsformen gibt. Niedriglöhne bedingen weitere Entwicklungen in Bezug auf prekäre Beschäftigung, auf die in den folgenden Kapiteln noch näher eingegangen wird: Während der Beschäftigung müssen Niedriglöhne

88 Das Statistische Bundesamt hat bei der Betrachtung eine Definition von Niedriglohn angelegt, die auch von der OECD (Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung) und der ILO (Internationale Arbeitsorganisation) verwendet wird. Hierfür wird zunächst der Medianverdienst innerhalb eines Landes berechnet. Gemäß der Definition spricht man dann von einem Niedriglohn, wenn der Verdienst eines Beschäftigten kleiner als zwei Drittel des Medianlohns ist. Der Grenzwert für einen Niedriglohn lag im Jahr 2010 bei einem Bruttoverdienst von 1.907 Euro im Monat bzw. 9,15 Euro brutto pro Stunde.

89 Vgl. Statistisches Bundesamt (2012b): Niedriglohn und Beschäftigung 2010. S. 20-22.

90 Vgl. Statistisches Bundesamt (2012b): Niedriglohn und Beschäftigung 2010. S. 17.

91 Vgl. Deutscher Bundestag: Antwort Bundesregierung auf Kleine Anfrage der SPD-Bundestagsfraktion, BT-Drs. 17/9320. S. 33.

92 Vgl. ebd.

mit ergänzenden Sozialleistungen aufgestockt werden und im Falle der Arbeitslosigkeit droht häufig ein „Abrutschen“ in den Geltungsbereich des SGB II („Hartz IV“), weil Anwartschaftszeiten nicht erfüllt werden oder das ALG I allein zum Leben nicht ausreicht. Altersarmut droht ebenfalls vielen Beschäftigten, weil mit geringen Löhnen keine ausreichenden Rentenansprüche erworben werden können. Einen branchenweiten Mindestlohn gibt es im Gastgewerbe nicht.

Im Gastgewerbe bietet auch die Vollzeitbeschäftigung bzw. die Beschäftigung im „Normalarbeitsverhältnis“ nicht in jedem Fall einen Schutz gegen Niedriglöhne. Nach einer Veröffentlichung des Statistischen Bundesamts ist in allen drei Bereichen die Gefahr von Niedriglöhnen trotz der Beschäftigung in einem „Normalarbeitsverhältnis“ groß. Die Statistik zeigt für die Gastronomie, dass 30,1 Prozent der Beschäftigten einen Niedriglohn beziehen, obwohl sie in einem „Normalarbeitsverhältnis“ bzw. Vollzeit beschäftigt sind.⁹³ Die Niedriglohnquote bei gleichzeitiger Vollzeitbeschäftigung im Bereich Catering liegt bei 31,3 Prozent und im Beherbergungsgewerbe bei 31,5 Prozent. Nach Einschätzung von Branchenvertreter/innen liegt die Niedriglohnquote unter den Vollzeitbeschäftigten im Teilbereich der Systemgastronomie sogar bei 80 Prozent.⁹⁴

Daneben gibt es noch die Situation der Beschäftigten, die nicht (mehr) direkt in den Betrieben des Gastgewerbes beschäftigt sind, sondern über Fremdfirmen beschäftigt werden. Diese werden oft über Werkverträge beschäftigt. Ausgelagerte Reinigungskräfte erhalten z.B. im Beherbergungsgewerbe oft einen „leistungsabhängigen Stundenlohn“, d.h. die Beschäftigten werden nach zu reinigenden Zimmern pro Stunde bezahlt. Wird die vorgegebene Zimmeranzahl nicht bewältigt, wird der (ggf. tarifvertraglich) zugesagte Lohn entsprechend gekürzt. Lohnkürzungen finden hier indirekt über verschärzte Leistungsvorgaben statt.⁹⁵ Eine weitere Verschärfung der Situation ergibt sich durch die wachsende Zahl an Franchise-Betrieben, vor allem in der Gastronomie. Die Löhne für die Beschäftigten in Franchise-Filialen liegen in der Regel niedriger, da tarifliche Konditionen mit der Auslösung aus der Company nicht übernommen werden oder nach einer Übergangszeit auslaufen.

93 Vgl. Statistisches Bundesamt (2012b): Niedriglohn und Beschäftigung 2010. S. 22.

94 Vgl. dazu etwa aktuelle Entwicklungen bei Burger King: Hamburger Abendblatt: Burger King – Stader Firma drückt die Löhne. Artikel von Bob Geisler vom 31.05.2013.

95 Vgl. NGG (2013): Wenig Rechte, wenig Lohn. Online-Broschüre.

3.2.1 Tarifbindung

Im Gastgewerbe bieten Tarifverträge nur einen geringen Schutz vor Niedriglöhnen, denn die Tarifbindung im Gastgewerbe ist gering. In der Gastronomie sind 37,8 Prozent der Beschäftigten bei einem tarifgebundenen Arbeitgeber angestellt, 26,7 Prozent im Bereich Catering und 37,6 Prozent in der Beherbergung.⁹⁶ Das sind insgesamt etwa 659.300 Arbeitnehmer/innen im Gastgewerbe.⁹⁷ Bei diesen Zahlen ist die große Heterogenität innerhalb und zwischen den verschiedenen Bereichen des Gastgewerbes zu berücksichtigen. Während immerhin 37,6 Prozent der Arbeitsverhältnisse der Beherbergung tariflich abgesichert sind, dürfte die Anzahl der tarifgebundenen Arbeitgeber in diesem Bereich eher gering sein und sich auf wenige große Hotelketten beschränken. Auffallend ist die sehr geringe Tarifbindung im Bereich der Caterer, obwohl die Struktur dieser Branche, mit einer starken Konzentration von wenigen und großen Betrieben, einen höheren Wert hätte erwarten lassen.

Große Unterschiede in der Tarifbindung im Gastgewerbe gibt es auch zwischen den ostdeutschen und den westdeutschen Bundesländern. Im Jahr 2012 waren 44 Prozent der Beschäftigten im Gastgewerbe in den alten Bundesländern in einem tarifgebundenen Betrieb beschäftigt (42 % durch Branchentarifvertrag; 2 % durch Haustarifvertrag). In den neuen Bundesländern waren dagegen nur 32 Prozent der Arbeitnehmer/innen im Gastgewerbe tarifgebunden beschäftigt (28 % Branchentarifvertrag; 4 % Haustarifvertrag). Die Tarifbindung der Betriebe liegt im Gastgewerbe bei 30 Prozent in den westdeutschen Bundesländern und bei lediglich 12 Prozent in den ostdeutschen Bundesländern.⁹⁸

Ein Blick auf die Entgelttarifverträge im Gastgewerbe offenbart, dass die untersten Tariflöhne zum Teil weniger als 7,50 Euro die Stunde betragen. So liegt das unterste Stundenentgelt in Mecklenburg-Vorpommern bei 6,19 Euro und in westdeutschen Bundesländern, beispielsweise in Niedersachsen, bei 7,94 Euro.⁹⁹ Auch eine Untersuchung des WSI zeigt deutlich, dass etwa ein Viertel der Vergütungsgruppen im Gastgewerbe unterhalb von 8,50 Euro liegen. Durch neue Tarifabschlüsse in den vergangenen zwei Jahren konnten leichte Verbesserungen

⁹⁶ Vgl. Statistisches Bundesamt (2012b): Niedriglohn und Beschäftigung 2010. S. 22.

⁹⁷ Vgl. WSI (2012): Tarifliche Vergütungsgruppen im Niedriglohnbereich 2012. In: Informationen zur Tarifpolitik Nr.75, S.10.

⁹⁸ Vgl. Ellguth / Kohaut (2013): Tarifbindung und betriebliche Interessenvertretung: Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel 2012. In: WSI Mitteilungen 4/2013. S.282-283.

⁹⁹ Für eine Übersicht über die untersten Tariflöhne im Hotel- und Gaststättengewerbe vgl. Deutscher Bundestag: Antwort der Bundesregierung auf Kleine Anfrage der SPD-Bundestagsfraktion, BT-Drs. 17/9320. S. 3.

erreicht werden, insofern, dass weniger Vergütungsgruppen im Bereich unter 7,50 Euro zu finden sind (ein Rückgang von 20 auf 14 Vergütungsgruppen).¹⁰⁰ Dennoch liegen immer noch 50 Prozent der Tarifgruppen im Gastgewerbe unterhalb von 10 Euro und damit auf Niedriglohniveau.

Ein Grund für die teilweise sehr niedrigen Tariflöhne im Gastgewerbe sind längere Zeiträume, in denen in den einzelnen Tarifbereichen keine neuen Tarifverträge abgeschlossen worden sind und dadurch über die Jahre der Entgeltabstand, vor allem auch zu anderen Branchen, deutlich angewachsen ist. Die tarifpolitische Situation im Gastgewerbe ist stark erodiert. Gründe dafür sind der niedrige Organisationsgrad, die vielen Kleinbetriebe sowie die Zersplitterung in insgesamt 18 Tarifregionen. Außerdem sind viele Betriebe aus dem Arbeitgeberverband ausgetreten oder eine sogenannte OT-Mitgliedschaft („Ohne Tarifbindung“) eingegangen.

3.2.2 „Aufstocker“

In Branchen mit niedrigen Löhnen ist der Bezug von ergänzenden Sozialleistungen weit verbreitet. Umgangssprachlich wird dies auch „Aufstocken mit Hartz IV“ genannt. Gemeint ist hiermit, dass es zur Deckung des Lebensunterhalts notwendig sein kann, das Einkommen aus sozialversicherungspflichtiger Teilzeit- oder auch Vollzeitbeschäftigung oder aus ausschließlich geringfügiger Beschäftigung durch Arbeitslosengeld II (ALG II) zu ergänzen.

Im Juni 2012 gab es im Gastgewerbe 159.593 „Aufstocker“, also Beschäftigte mit einem Einkommen aus Erwerbstätigkeit, die ergänzende ALG II-Leistungen bezogen haben.¹⁰¹ Darunter waren 69.766 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte und 89.827 ausschließlich geringfügig Beschäftigte.¹⁰² Damit beziehen 7,8 Prozent der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten und 16,7 Prozent der ausschließlich geringfügig Beschäftigten im Gastgewerbe mit einem Einkommen ergänzende ALG II-Leistungen.¹⁰³ Das Gastgewerbe weist nach der Branche „Reinigungsdienste“ (12,4 %) die höchste Quote von „Aufstockern“ in sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung aus. In Bezug gesetzt auf die gesamte Anzahl von ALG II-Bezieher/innen mit einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung (582.544 Beschäftigte im Juni 2011) nimmt das Gastgewerbe einen Anteil von 11,9

¹⁰⁰ Vgl. WSI (2012): Tarifliche Vergütungsgruppen im Niedriglohnbereich 2012. In: Informationen zur Tarifpolitik Nr.75. S.6.

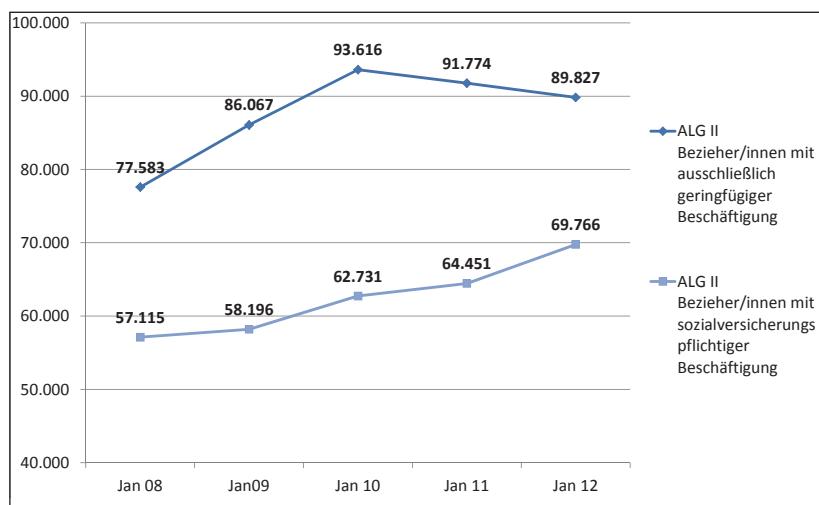
¹⁰¹ Vgl. Bundesagentur für Arbeit (2013c): Erwerbstätige Arbeitslosengeld II Bezieher, Oktober 2012. S. 8.

¹⁰² Vgl. ebd.

¹⁰³ Vgl. ebd.

Prozent an dieser Gruppe ein. Hiermit ist das Gastgewerbe deutlich überrepräsentiert, denn gleichzeitig arbeiten nur 3,1 Prozent aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im Gastgewerbe. In der zeitlichen Betrachtung (2007-2011) lässt sich als Trend erkennen, dass die absolute Zahl der Beschäftigten im Gastgewerbe, die ergänzende ALG II-Leistungen beziehen, über die Jahre angestiegen ist. Dies trifft zu für ALG II-Bezieher/innen mit sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung und für ALG II-Bezieher/innen mit ausschließlich geringfügiger Beschäftigung. Allerdings lässt sich bei ALG II-Bezieher/innen, die ausschließlich einer geringfügigen Beschäftigung nachgehen, ein leichter Rückgang seit Juni 2010 feststellen. Die Zahl der sozialversicherungspflichtig beschäftigten ALG II-Bezieher/innen ist in den letzten fünf Jahren im Gastgewerbe hingegen kontinuierlich gestiegen.

Abb. 36: Erwerbstätige Arbeitslosengeld II-Bezieher/innen im Gastgewerbe, 2008-2012



Quelle: Eigene Darstellung basierend auf den Zahlen der Antwort der Bundesregierung auf die Kleine Anfrage der SPD-Bundestagsfraktion, BT-Drs. 17/9320. S. 31 und Bundesagentur für Arbeit (2012): Erwerbstätige Arbeitslosengeld II Bezieher, Oktober 2012. S. 8

In Bezug auf den Anteil beschäftigter ALG II-Bezieher/innen dürfte es deutliche Unterschiede zwischen Beherbergung und Gastronomie geben. Dies legt bereits eine Betrachtung der Medianlöhne nahe (1.614 Euro in der Beherbergung

und 1.321 Euro in der Gastronomie.)¹⁰⁴ Mit den vorhanden statistischen Daten lassen sich diese Unterschiede jedoch nicht abbilden. Insbesondere bei Köchen und Kellner/innen und Stewards ist der Bezug von ALG II zusätzlich zur geringfügigen oder sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung weit verbreitet. Rund 61.000 Köche und 49.700 Kellner/innen und Stewards bezogen nach Angaben der Bundesagentur für Arbeit im Juni 2011 ergänzende ALG II-Leistungen.¹⁰⁵ Es kann davon ausgegangen werden, dass die Zahl der „Aufstocker“ im Gastgewerbe tatsächlich noch höher liegen könnte. Einige Beschäftigte versuchen diesen Schritt zu vermeiden und z.B. durch eine Ausweitung ihrer Wochenarbeitszeiten auf ein ausreichendes Einkommen zu kommen. Andere Beschäftigte können z.B. aufgrund einer fehlenden Aufenthaltsgenehmigung keine aufstockenden Leistungen beantragen.

Insgesamt wurden im Jahr 2011 fast eineinhalb Milliarden Euro durch den Staat aufgewendet, um Bedarfsgemeinschaften mit erwerbstätigen ALG II-Beziehern im Gastgewerbe zu unterstützen.¹⁰⁶ Davon wurden rund 966 Millionen Euro aufgewendet, um Bedarfsgemeinschaften mit ausschließlich geringfügig beschäftigten ALG II-Bezieher/innen zu unterstützen und knapp 495 Millionen Euro, um Bedarfsgemeinschaften von sozialversicherungspflichtig beschäftigten ALG II-Bezieher/innen zu unterstützen.¹⁰⁷ Ein Teil der Unterstützungsleistungen an sozialversicherungspflichtig beschäftigten ALG II-Bezieher/innen wurde an Bedarfsgemeinschaften von vollzeitbeschäftigen ALG II-Bezieher/innen geleistet. Diese Summe betrug im Jahr 2011 rund 275 Millionen Euro.¹⁰⁸ Alle Zahlen beziehen sich nur auf Unterstützungsleistungen an Bedarfsgemeinschaften mit mindestens einem Beschäftigten im Gastgewerbe.

3.2.3 Drohende Altersarmut

Aufgrund des niedrigen Lohnniveaus drohen vielen Beschäftigten im Gastgewerbe niedrige Renten und gegebenenfalls ein Alter in Armut. Diese Befürchtungen spiegeln sich in den Befragungen des DGB wieder. Im DGB-Index Gute Arbeit 2012 wurde nach der persönlichen Einschätzung der Beschäftigten gefragt, ob sie glauben von ihrer gesetzlichen Rente einmal leben zu können. Hier antwortete fast

¹⁰⁴ Vgl. Deutscher Bundestag: Antwort Bundesregierung auf Kleine Anfrage der SPD-Bundestagsfraktion, BT-Drs. 17/9320, S. 33.

¹⁰⁵ Vgl. Bundesagentur für Arbeit (2011): Das Fachkräftepotential von Arbeitslosen im Rechtskreis SGB II („Hartz IV“) in der Gastronomie.

¹⁰⁶ Vgl. Bundesagentur für Arbeit (2013c): Erwerbstätige Arbeitslosengeld II Bezieher, Oktober 2012. S. 11.

¹⁰⁷ Vgl. ebd..

¹⁰⁸ Vgl. ebd..

jede/r Zweite im Gastgewerbe, dass die Rente voraussichtlich nicht zum Leben reichen wird (48 %).¹⁰⁹ Nur 6 Prozent der Befragten im Gastgewerbe gehen davon aus, dass ihre Rente einmal „gut ausreichen“ wird.¹¹⁰ Keine/r der Befragten im Gastgewerbe geht davon aus, dass es „einmal sehr gut reichen wird“. Dies sind die niedrigsten Werte unter allen aufgeführten 14 Branchen.

Das Gastgewerbe ist geprägt von Niedriglöhnen, einer hohen Anzahl geringfügiger Beschäftigungsverhältnisse sowie hoher Beschäftigungsfluktuation. Dies sind Charakteristika, die sich tendenziell negativ auf die zu erwartende Rente auswirken. Seit Beginn des Jahres 2002 haben alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Deutschland einen grundsätzlichen Anspruch auf betriebliche Altersvorsorge durch Entgeltumwandlung. Nach einer Studie des Statistischen Bundesamts investieren jedoch nur 6,2 Prozent der zu einem Niedriglohn Beschäftigten per Entgeltumwandlung in eine Betriebsrente. Das ist deutlich seltener als bei Beschäftigten mit mittlerem Verdienst (22,4 %) oder mit hohem Verdienst (36,4 %).¹¹¹ Zusätzlich werden bei einer geringfügigen Beschäftigung nur geringe Ansprüche an die Rentenversicherung erworben. Bis zum Januar 2013 bestand die Möglichkeit den Rentenversicherungsbeitrag aufzustocken und vollwertige Pflichtbeitragszeiten zu erwerben. Dies taten im September 2012 jedoch nur 5,5 Prozent der geringfügig Beschäftigten im gewerblichen Bereich.¹¹² Auf die drohende Altersarmut von geringfügig Beschäftigten, hier werden vor allem Frauen betroffen sein, wurde von der Politik mit einer Umstellung von einem „Opt-in“ auf ein „Opt-out-Verfahren“ bei der Rentenversicherungspflicht in geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen reagiert. Seit dem Januar 2013 müssen sich geringfügig Beschäftigte mit einem Schreiben von der Rentenversicherungspflicht befreien. Welche Auswirkungen diese Umstellung haben wird, bleibt abzuwarten.¹¹³

109 Vgl. DGB – Index Gute Arbeit (2013): Arbeitsfähigkeit bis zur Rente? Ergebnisse der Repräsentativumfrage 2012 zur Ermittlung des DGB-Index-Gute Arbeit. S. 5.

110 Vgl. ebd.

111 Vgl. Statistisches Bundesamt (2012b): Niedriglohn und Beschäftigung 2010. S. 25.

112 Vgl. Minijobzentrale (2012): Aktuelle Entwicklungen im Bereich der geringfügigen Beschäftigung, III. Quartal 2012. S. 7.

113 Von den Tarifpartnern NGG und DEHOGA wurde die Initiative „HoGa-Rente“ ins Leben gerufen. Die HoGa-Rente ist eine tarifliche Altersvorsorge für das Hotel- und Gaststättengewerbe mit Arbeitgeberzuschuss und staatlicher Förderung. Hier treten erneut die Unterschiede zwischen tariflich abgesicherten und nicht tariflich abgesicherten Arbeitsverhältnissen sowie zwischen großen Unternehmensketten und Kleinbetrieben zu Tage. Viele große Hotelketten zahlen einen höheren als den tariflich vorgeschriebenen 16 Prozent Arbeitgeberbeitrag und leisten so einen Beitrag zur Absicherung ihrer Beschäftigten im Alter. Bei kleineren und nicht tarifgebundenen Betrieben greift diese zusätzliche Alterssicherung jedoch nicht.

3.3 Atypische und prekäre Beschäftigung

Atypische Beschäftigungsverhältnisse grenzen sich durch eine oder mehrere Abweichungen vom sogenannten „Normalarbeitsverhältnis“ ab. Das traditionelle Leitbild des Normalarbeitsverhältnisses geht von einer unbefristeten Vollzeittätigkeit mit einem existenzsichernden Einkommen und einer vollen Integration in die sozialen Sicherungssysteme aus. Prekäre oder atypische Arbeitsverhältnisse weichen hiervon z.B. hinsichtlich Einkommen, Arbeitszeit, Integration in die sozialen Sicherungssysteme, Einhaltung von Arbeitnehmerrechten, Tarifbindung, betrieblicher Interessenvertretung oder Weiterbildungs- und Aufstiegschancen ab.¹¹⁴ Beschäftigungsverhältnisse sind prekär, wenn sie nicht geeignet sind auf Dauer den Lebensunterhalt einer Person sicherzustellen und/ oder deren soziale Sicherung zu gewährleisten.¹¹⁵ Dieses Kapitel untersucht die Verbreitung atypischer und prekärer Beschäftigungsverhältnisse im Gastgewerbe. In den Gesprächen mit Branchenvertreter/innen wurde die sehr niedrige Bezahlung in allen drei Bereichen des Gastgewerbes als Kernproblem identifiziert. Eine Publikation der „Initiative Mindestlohn“ lässt weitere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Gastgewerbe zu Wort kommen und bestätigt den Eindruck, dass von fast allen Beschäftigten die Entlohnung als das grundlegende Problem im Gastgewerbe wahrgenommen wird.¹¹⁶

3.3.1 Zeitarbeit und Leiharbeit

In welchem Maße Beschäftigung im Gastgewerbe im Rahmen von Leiharbeit¹¹⁷ verrichtet wird, ist aus den Statistiken der Bundesagentur für Arbeit nicht ersichtlich.¹¹⁸ Allgemein wird davon ausgegangen, dass Leiharbeit für große Teile der Branche nur eine untergeordnete Rolle spielt. Das IAB Betriebspanel 2011 weist für das Gastgewerbe einen Anteil von 0,5 Prozent an Leiharbeit aus.¹¹⁹ Das Gastgewerbe ist insgesamt sehr saison- und konjunkturabhängig und das Hotel-

114 Vgl. Weinkopf et al. (2009): Prekäre Beschäftigung, Expertise für die SPD-Landtagsfraktion NRW. IAQ, S. 6.

115 Vgl. Statistisches Bundesamt (2012b): Niedriglohn und Beschäftigung 2010. S. 5.

116 Vgl. Initiative Mindestlohn (2013): Armut trotz Arbeit: Stimmen von Arbeitnehmenden im Gastgewerbe.

117 Die Begriffe Zeitarbeit und Leiharbeit sind synonym zu verwenden. Der Gesetzgeber hat sich für den Begriff Leiharbeit entschieden und aus diesem Grund wird in dieser Publikation nachstehend immer der Begriff Leiharbeit verwendet.

118 Vgl. Deutscher Bundestag: Antwort Bundesregierung auf Kleine Anfrage der SPD-Bundestagsfraktion, BT-Drs. 17/9320. S. 2.

119 Vgl. Hohendanner (2012a): Vom Leiharbeiter zum freien Mitarbeiter? Werkverträge in der Diskussion. IAB, S. 10.

und Gaststättengewerbe zeichnet sich durch besonders hohe Anforderungen an Flexibilität (Wochenend-, Nacht- und Schichtdienst, Saisonarbeit) aus. Trotzdem werden Auftragsspitzen im Gastgewerbe vor allem durch geringfügige Beschäftigung und nur selten durch Leiharbeit bewältigt. Vor dem Hintergrund des sehr niedrigen Lohnniveaus im Gastgewerbe erscheint dieser geringe Anteil plausibel. Einsparungen bei den Lohnkosten können durch Leiharbeit kaum erreicht werden. Im Gegenteil, da beim Einsatz von Leiharbeit auch noch Kosten für die Inanspruchnahme des Verleiher entstehen, wird Leiharbeit im Gastgewerbe nur in den seltensten Fällen wirtschaftlich lohnend sein. Ein zweiter Grund für den geringen Anteil von Leiharbeit im Gastgewerbe stellt die Betriebsstruktur der Branche dar. Erfahrungen aus anderen Branchen zeigen, dass Leiharbeit oft von großen Unternehmen genutzt wird. Von kleineren Betrieben hingegen deutlich seltener. Der hohe Anteil an Klein- und Kleinstbetrieben im Gastgewerbe bedingt damit zum Teil den geringen Einsatz von Leiharbeit in dieser Branche.

3.3.2 Werkverträge und Scheinselbständigkeit

Neben Stammbelegschaft und Leiharbeitskräften wird in jüngster Zeit verstärkt der Einsatz von Werkvertragsnehmer/innen diskutiert.¹²⁰ Ein Werkvertrag (§§ 631 ff. BGB) ist ein Weg, um beispielsweise die Herstellung eines Produkts oder einer Dienstleistung an externe Unternehmen zu vergeben und so Beschäftigung zu schaffen. Werden Werkverträge aber primär eingesetzt um Lohnkosten zu senken, so handelt es sich immer häufiger um verdeckte Leiharbeit. Dies ist insbesondere dann der Fall, wenn Werkvertragsnehmer/innen im Bestellunternehmen wie normale Beschäftigte der Stammbelegschaft eingesetzt werden. Bekommen die Werksvertragsnehmer/innen hauptsächlich Anweisungen durch das Stammpersonal des Bestellunternehmens und sind sie in die Betriebsabläufe fest eingebunden, so liegt ein klassischer Fall von Leiharbeit vor. Diese Praxis hat in verschiedenen Branchen in der jüngeren Vergangenheit einen Schub erfahren, um so die neu eingeführte tarifliche Lohnuntergrenze in der Leiharbeitsbranche zu unterlaufen.¹²¹

Die Datenlage zur Erfassung von Werkverträgen ist nicht ausreichend, um eine belastbare Aussage über die Verbreitung von Werkverträgen im Gastgewerbe zu treffen. Das IAB Betriebspanel 2011 weist, wie auch für die Leiharbeit, einen Anteil von 0,5 Prozent freier Mitarbeit auf Basis von Werk- oder Dienstverträgen

120 Vgl. NGG (2012): Umfrage zum Einsatz von Werkverträgen in der Ernährungsindustrie im Jahr 2012.

121 Vgl. Hohendanner (2012a): Vom Leiharbeiter zum freien Mitarbeiter? Werkverträge in der Diskussion. IAB, S. 10.

im Gastgewerbe aus.¹²² Die Daten des IAB Betriebspansels erfassen jedoch nur die Beschäftigung einzelner Arbeitnehmer/innen über Werkverträge im Gastgewerbe. In diesem Bereich kann die Frage der Scheinselbständigkeit unter Umständen relevant werden. Die Daten des IAB erfassen jedoch nicht die Vergabe von Tätigkeiten an Werkunternehmen.¹²³ Diese Konstellation der Beschäftigung dürfte jedoch von deutlich größerer Relevanz sein. Beispielsweise bei der Auslagerung der Reinigung von Hotelzimmern an ein Werkvertragsunternehmen. Als statistische Datenbasis für eine endgültige wissenschaftliche Bewertung zur Verbreitung von Werkverträgen im Gastgewerbe ist das IAB Betriebspansel damit nicht geeignet.

Freie Mitarbeit einzelner Personen auf Basis von Werk- oder Dienstverträgen hat vermutlich einerseits aufgrund der ohnehin schon niedrigen Löhne im Gastgewerbe bisher wenig Beachtung erfahren und andererseits erschweren die Charakteristika vieler Beschäftigungsverhältnisse im Gastgewerbe den Einsatz von Werkverträgen. Es handelt sich oft um weisungsgebundene Aufgaben, die nicht an einen einzelnen Subunternehmer verlagert werden können. So warnt beispielsweise der DEHOGA Baden-Württemberg ausdrücklich vor scheinselbständigen - so genannten - „Mietköchen“.¹²⁴ In der Publikation wird darauf hingewiesen, dass nach allgemeiner Auffassung der Deutschen Rentenversicherung ein Koch zumeist kein selbständiger Unternehmer ist. Es hilft auch nicht, wenn dieser über eine Gewerbeerlaubnis verfügt und Rechnungen mit Umsatzsteuer ausstellt. Vielmehr sind Köche zumeist in den Betriebsablauf integriert, müssen regelmäßige Arbeitszeiten einhalten und sind an Weisungen des Betreibers gebunden. Dennoch kann die Unterscheidung zwischen Werkvertrag und verdeckter Leiharbeit oder Scheinselbständigkeit im Einzelfall schwierig sein.

3.3.3 Befristungen

Im Jahr 2011 waren 9,5 Prozent aller Arbeitsverträge in Deutschland befristet. Bei Neuverträgen ist diese Quote besonders hoch. Laut einer Veröffentlichung des IAB lag diese Quote 2011 bei 45 Prozent.¹²⁵ Im Gastgewerbe wird das Flexibilisierungsinstrument der Befristung überdurchschnittlich genutzt. Insbesondere

122 Vgl. ebd.

123 Vgl. Hohendanner (2012a): Vom Leiharbeiter zum freien Mitarbeiter? Werkverträge in der Diskussion. IAB, S. 15.

124 Vgl. DEHOGA Baden-Württemberg (2013): Scheinselbständigkeit - Ein Mietkoch kann teuer werden.

125 Vgl. IAB Aktuell (2012): Befristete Neueinstellungen. Ausgabe 23.02.2012.

sachgrundlose Befristungen werden im Gastgewerbe stark genutzt.¹²⁶ Insgesamt waren 2011 rund 11,3 Prozent der Beschäftigten im Gastgewerbe befristet beschäftigt. Hierbei lag die Befristungsquote der Frauen mit 11,8 Prozent leicht über der der Männer (10,4 %). Der Anteil befristeter Neueinstellungen an allen Neueinstellungen lag im Gastgewerbe bei 47 Prozent im Jahr 2011.¹²⁷ Mit diesen Werten rangiert das Gastgewerbe im Vergleich zu anderen Branchen im oberen Drittel, was den Anteil von befristeter Beschäftigung an der Gesamtbeschäftigung in der Branche betrifft.

Befristete Arbeitsverhältnisse gehen überdurchschnittlich oft mit Niedriglöhnen einher. In der Gastronomie waren nach Angaben des Statistischen Bundesamts 2010 rund 9,8 Prozent der Beschäftigungsverhältnisse befristet und wurden gleichzeitig mit einem Niedriglohn vergütet. Im Bereich des Catering waren 9,5 Prozent und im Beherbergungsgewerbe waren 8,7 Prozent der Beschäftigungsverhältnisse befristete Arbeitsverhältnisse und gleichzeitig Niedriglohnverhältnisse.¹²⁸

3.3.4 Fluktuation, Franchise, Befristungen und die Auswirkungen auf Mitbestimmungsstrukturen

Die Fluktuation der Beschäftigten ist sowohl im Beherbergungsgewerbe, in der Gastronomie und im Catering sehr hoch. Nach Auskunft von Branchenvertreter/innen verbleiben die Beschäftigten in allen Teilbranchen des Gastgewerbes durchschnittlich zwei bis drei Jahre in einem Betrieb. Diese hohe Fluktuation erklärt sich vor allem durch die schlechten Arbeitsbedingungen, hohen körperlichen Belastungen und die vergleichsweise niedrige Bezahlung in der Branche. Aus Sicht von Arbeitnehmervertreter/innen erschweren die hohen Fluktionsraten den Aufbau und Erhalt von Mitbestimmungsstrukturen in der ohnehin kleinteiligen Branche. Laut der Gewerkschaft NGG existiert in nur etwa 900 von rund 230.000 Betrieben des gesamten Gastgewerbes überhaupt ein Betriebsrat.

In Betrieben mit Mitbestimmungsstrukturen wird die Arbeit von Betriebsräten durch die Entwicklungen der letzten Jahre erschwert: der großen Welle des Outsourcing von Tätigkeiten und Betriebsteilen im Gastgewerbe folgt die zunehmende Überführung von Company-Filialen in Franchise-Betriebe. Eine solche

126 Vgl. Hohendanner(2010): Befristete Arbeitsverträge begrenzen, Welche Folgen hat die Abschaffung der sachgrundlosen Befristung? IAB Stellungnahme 6/2010, S. 5.

127 Vgl. Hohendanner (2012b): Befristete Beschäftigungsverhältnisse. In: IAB-Forum 1/2012, S.64.

128 Vgl. Statistisches Bundesamt (2012b): Niedriglohn und Beschäftigung 2010. S. 22.

Umwidmung geht häufig mit der Auflösung von Betriebsratsstrukturen und der Aufkündigung von bisher geltenden Betriebsvereinbarungen einher.¹²⁹

Von den Auslagerungen der letzten Jahre im Gastgewerbe waren vor allem die Reinigungskräfte und die Beschäftigten im Bereich der Wäschereien oder des Gebäudemanagements betroffen. Aufgrund von sinkenden Qualitätsstandards denken nach Aussage von Branchenvertreter/innen inzwischen einige Unternehmen über eine Rückholung der ausgelagerten Tätigkeiten in die Betriebe nach. Es bleibt allerdings fraglich, ob es tatsächlich zu einem neuen Trend des „Insourcing“ kommen wird und unter welchen Bedingungen. Bis dahin sehen Betriebsräte sich immer wieder damit konfrontiert, Zuständigkeit und Mitbestimmungsrechte für Beschäftigte zu klären, die zwar im selben Hotel, Restaurant etc. arbeiten, aber inzwischen bei einer Fremdfirma beschäftigt sind. Ein weiteres Problem für den Aufbau und den Erhalt von Mitbestimmungsstrukturen sind die wachsende Zahl an befristeten Beschäftigungsverhältnissen im Gastgewerbe. Aus den Gesprächen mit Branchenvertreter/innen wurde deutlich, dass befristete Beschäftigungen zum einen für die Beschäftigten Belastungen bedeuten, in Form von Stress und Verunsicherungen durch die Ungewissheit über den weiteren Verlauf der Beschäftigung. Zum anderen engagieren sich Beschäftigte in prekären Beschäftigungsverhältnissen weniger, z.B. im Betriebsrat oder bei Wahlen zur Arbeitnehmervertretung. Oftmals wird in der Hoffnung über die Befristung hinaus weiter beschäftigt zu werden darauf verzichtet, eigene Rechte und Ansprüche als Arbeitnehmer/in wahrzunehmen.

3.3.5 Auswirkungen geringfügiger Beschäftigung auf die Lohnhöhe und die Gleichstellung von Männern und Frauen

Gemäß § 4 Abs. 1 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) gelten für geringfügige Beschäftigte die gleichen gesetzlichen Bestimmungen wie für sozialversicherungspflichtig Beschäftigte. Dazu gehört ein Urlaubsanspruch, Lohnfortzahlung im Krankheitsfall und Kündigungsschutz. Wenn ein Tarifvertrag gilt, so muss dieser auch auf die geringfügigen Beschäftigten angewendet werden. Es gelten der Tariflohn und die tariflich festgelegten Arbeitszeiten. Das heißt, ein Minijob muss anteilig so hoch bezahlt werden wie bei Kolleg/innen mit einer „normalen“ Stelle. Außerdem besteht ein anteiliger Anspruch auf Weihnachts- und Urlaubsgeld sowie andere Zulagen aus dem Tarifvertrag. Eine Ungleichbehandlung darf nur

129 Vgl. dazu etwa Süddeutsche Zeitung vom 27.05.2013: Großer Burger King Franchisenehmer attackiert Betriebsräte.

erfolgen, wenn hierfür sachliche Gründe vorliegen. Hierzu können beispielsweise Arbeitsleistung, Qualifikation, Berufserfahrung und unterschiedliche Arbeitsplatzanforderungen gehören. Die Anwendung des vom Gesetz geforderten Gleichbehandlungsgebots ist aber nicht der Regelfall und diese Ungleichbehandlung hat Rückwirkungen auf den durchschnittlichen Verdienst im untersuchten Gastgewerbe, da in dieser Branche die geringfügige Beschäftigung, wie oben dargestellt, fast die Hälfte der Gesamtbeschäftigung ausmacht. Der sehr hohe Anteil geringfügiger Beschäftigung bedingt damit zum Teil den sehr hohen Anteil von Niedriglöhnen im Gastgewerbe. Trotz des gesetzlichen Gleichbehandlungsgebots hat die Form der Beschäftigung oft einen Einfluss auf die Lohnhöhe.

Bei einer Übertragung dieser allgemeinen Einschätzungen auf das Gastgewerbe gilt es jedoch erneut zwischen den einzelnen Bereichen in dieser Branche zu differenzieren. Beispielsweise in der Systemgastronomie bekräftigt der Tarifvertrag mit dem Bundesverband der Systemgastronomie noch einmal ausdrücklich hinsichtlich der Entlohnung eine Gleichstellung von geringfügig Beschäftigten mit regulär beschäftigten Angestellten. Das heißt, dass geringfügig Beschäftigte den gleichen Stundenlohn erhalten wie Fest- oder Teilzeitangestellte in dieser Position. Minijobber/innen werden häufig zum Ausgleich von Arbeitsspitzen eingesetzt. Mit Hilfe von geringfügiger Beschäftigung wollen Betriebe flexibel beispielsweise auf ein hohes Gästeaufkommen in der Gastronomie reagieren. Auch die gezielte Nachfrage der Arbeitnehmer und vor allem der Arbeitnehmerinnen nach flexibler und geringfügiger Beschäftigung ist mit einer der Gründe für den hohen Anteil von Minijobs im Gastgewerbe. Von den branchenweiten fünf Millionen ausschließlich geringfügig Beschäftigten in Deutschland haben sich rund zweieinhalb Millionen Beschäftigte gezielt für eine geringfügige Beschäftigung entschieden.¹³⁰ Unter dieser Gruppe sind viele Student/innen, Schüler/innen und Rentner/innen, für die die geringfügige Beschäftigung einen (notwendigen) Zuverdienst darstellt. Die Zahlen zeigen auch: Jede/r Zweite ausschließlich geringfügig Beschäftigte würde gerne mehr arbeiten.¹³¹ Von dieser Gruppe würden rund die Hälfte der Minijobber/innen gerne mehr arbeiten, finden aber keine passende Stelle und bei der anderen Hälfte scheitert der Wunsch nach einer Ausdehnung der Erwerbstätigkeit an privaten Lebensumständen, wie etwa der Kinderbetreuung.

130 Vgl. Körner et al. (2013): Wer sind die ausschließlich geringfügig Beschäftigten? Eine Analyse nach sozialer Lebenslage. Statistisches Bundesamt, S. 60 f.

131 Unter geringfügig beschäftigten Hausfrauen und -männern (30 %) und Arbeitslosen (73 %) ist dieser Wunsch noch größer.

Der Anteil an beschäftigten Frauen im Gastgewerbe ist traditionell hoch und lag 2012 bei 61,8 Prozent. Ihr Anteil unter den geringfügig Beschäftigten ist noch höher (66 % 2012). Bei den ausschließlich geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen liegt der Frauenanteil im Gastgewerbe sogar bei 69 Prozent. Die Studie aus dem Jahr 2012 „Frauen im Minijob - Motive und (Fehl-)Anreize für die Aufnahme geringfügiger Beschäftigung im Lebenslauf“ im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend kommt zu einer kritischen Einschätzung der Beschäftigungswirkung von Minijobs auf Frauen und ihre Chancen auf dem Arbeitsmarkt. Ein zentrales Ergebnis der Studie lautet, dass Frauen, die einmal in einem ausschließlich geringfügigen Beschäftigungsverhältnis waren, nur zu einem geringen Teil den Übergang in reguläre, sozialversicherungspflichtige Beschäftigung finden. Der Klebeeffekt von geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen dominiert gegenüber dem oft erwähnten Brückeneffekt in reguläre Beschäftigung.

Bei im Nebenerwerb beschäftigten Frauen, wie beispielsweise Studentinnen im Gastgewerbe, sind keine starken Klebeeffekte durch Minijobs zu erwarten. Im Hinblick auf Ehefrauen hingegen, die einer ausschließlich geringfügigen Beschäftigung nachgehen, hat die Studie negative Folgen festgestellt. In Folge langer geringfügiger Beschäftigung haben diese Frauen künftig kaum die Möglichkeit, im Fall von Arbeitslosigkeit, Scheidung oder Tod des Partners die finanzielle Existenzsicherung ihrer Familie oder für sich selbst zu erwirtschaften. Wörtlich heißt es in der Studie des Familienministeriums: „Daher ist Minijob pur im Effekt (ungewollt) ein Programm zur Erzeugung lebenslanger ökonomischer Ohnmacht und Abhängigkeit von Frauen.“¹³²

Verdrängung von sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung durch geringfügige Beschäftigung?

Kritiker/innen von Minijobs weisen immer wieder auf mögliche Verdrängungseffekte hin.¹³³ Verdrängen Minijobs aufgrund ihres Flexibilitätspotentials und der geringeren Stundenlöhne reguläre sozialversicherungspflichtige Beschäftigung oder sind die über sieben Millionen Minijobs tatsächlich zusätzlich bzw. lassen sich diese mit verdrängter Schwarzarbeit begründen? Dieser grundsätzlichen Frage soll hier lediglich in Bezug auf das Gastgewerbe nachgegangen werden.

132 Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2012): Frauen im Minijob, Motive und (Fehl-)Anreize für die Aufnahme von geringfügiger Beschäftigung im Lebenslauf.

133 Vgl. DGB (2012b): Stellungnahme zum Gesetzentwurf der Fraktionen CDU/CSU und der FDP zum „Entwurf eines Gesetzes zu Änderungen im Bereich der geringfügigen Beschäftigung“ und zum Antrag der Fraktion DIE LINKE „Minijobs mit sozialversicherungspflichtiger Arbeit gleichstellen“. S. 2.

Der Anteil geringfügiger Beschäftigung wächst seit Jahren dynamisch im Gastgewerbe. Im Vergleich zur sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung hat die geringfügige Beschäftigung überproportional zugenommen. Sie ist in den letzten fünf Jahren (seit 2007) um 21,87 Prozent im Gastgewerbe gewachsen, während die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung nur um 14,25 Prozent im selben Zeitraum zugenommen hat. Eine Analyse des IAB untersuchte 2012, ob es Hinweise auf Verdrängung von sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung durch Minijobs gibt und fand Hinweise auf einen solchen Verdrängungsprozess insbesondere in Kleinbetrieben im Gastgewerbe. Die Untersuchung des IAB zeigt jedoch auch, dass in Großbetrieben im Gastgewerbe die Schaffung von Minijobs komplementär zum Aufbau von sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung zu verlaufen scheint. Die Auswirkungen dieses gegenläufigen Effekts sind jedoch gering, da ein Hauptteil der Beschäftigung, insbesondere der geringfügigen Beschäftigung, im Gastgewerbe in Klein- und mittelgroßen Betrieben ausgeübt wird. Insgesamt zeigt die Analyse eine Verdrängung sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung im Gastgewerbe, die eine hohe Signifikanz von einem Prozent ausweist.¹³⁴ Dies bedeutet, dass eine umgekehrte Wirkung als höchst unwahrscheinlich anzusehen ist. Zusätzlich ist anzumerken, dass die Daten des IAB nur Betriebe mit mindestens einem sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten erfassen. Daher können keine Aussagen über mögliche Verdrängungseffekte in Betrieben gemacht werden, in denen neben dem Inhaber nur geringfügig Beschäftigte tätig sind.¹³⁵ Beispiele hierfür könnten viele kleinere Betriebe in der Gastronomie oder Hotellerie sein und der letztendliche Verdrängungseffekt im Gastgewerbe könnte somit noch stärker sein. Damit gibt es deutliche Hinweise auf Verdrängung und Substituierung von sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung durch Minijobs im Gastgewerbe.

Einhaltung arbeitsrechtlicher Vorschriften in geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen

Es gibt Hinweise darauf, dass beim Einsatz von geringfügig Beschäftigten auf Seite des Betriebs oft Kosten gespart werden können, indem beispielsweise Urlaubsentgelt, die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall, die gesetzliche Feiertagsvergütung oder der Kündigungsschutz nicht gewährt werden.¹³⁶ Obwohl gering-

134 Vgl. Hohendanner / Stegmaier (2012): Geringfügige Beschäftigung in deutschen Betrieben, Umstrittene Minijobs, IAB Kurzbericht 24/12, S. 6.

135 Vgl. Hohendanner / Stegmaier (2012): Geringfügige Beschäftigung in deutschen Betrieben, Umstrittene Minijobs, IAB Kurzbericht 24/12, S. 8.

136 Vgl. Bosch, Gerhard (2012): Prekäre Beschäftigung und Neuordnung am Arbeitsmarkt. S. 18.

fügig Beschäftigte natürlich wie alle anderen Beschäftigten diesen gesetzlichen Regelungen unterliegen, werden diese oft stillschweigend nicht angewendet. Weinkopf et al. fassen in ihrer Expertise für die SPD-Landtagsfraktion NRW die Problematik wie folgt zusammen: „Die Beschäftigten wissen häufig nicht, welche Ansprüche sie haben, oder sie trauen sich nicht, diese einzufordern“.¹³⁷

Während bisherige Einschätzungen zu dieser Thematik oft nur von anekdotischer Evidenz waren, so hat das Rheinisch-Westfälische Institut für Wirtschaftsförderung 2012 erstmals eine umfassende Untersuchung über die Gewährung von arbeitsrechtlichen Vorschriften in geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen in NRW veröffentlicht. Die Studie weist auch die Branche des Gastgewerbes gesondert aus. Die Ergebnisse stammen aus einer Umfrage unter Arbeitnehmer/innen und Arbeitgebern, die jeweils geringfügige Beschäftigungsverhältnisse ausüben oder anbieten. In der Studie wird deutlich: Bezahlter Urlaub wird im Gastgewerbe in geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen nach Angaben der Arbeitnehmer nur in 7,7 Prozent (nach Angaben der Arbeitgeber in 31,4 %) der Fälle gewährt. Beide Angaben markieren den schlechtesten Wert unter den neun aufgeführten Branchen. Ein Entgelt für Feiertage wird im Gastgewerbe nach Angaben der Arbeitnehmer/innen nur in fünf Prozent (nach Angaben der Arbeitgeber in 15,3 %) aller geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse gewährt und beide Werte markieren ebenfalls erneut den schlechtesten Wert unter allen aufgeführten Branchen.¹³⁸ Dieses Bild zieht sich auch durch die anderen abgefragten Merkmale, wie Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall oder Mutterschaftslohn. Die besonders häufige Abweichung von gesetzlichen Standards im Gastgewerbe dürfte zum Teil wieder in den besonderen Charakteristika der von Kleinbetrieben geprägten Branche begründet liegen. Die Studie des RWI zeigt, dass es in Kleinbetrieben besonders häufig zu Abweichungen von der gesetzlichen Norm kommt.

3.3.6 Saisonarbeit

Saisonarbeit ist zeitlich begrenzte Arbeit. Wenn in einer Branche typischerweise jedes Jahr wieder zu einer bestimmten Zeit ein erhöhter Arbeitsaufwand anfällt (zum Beispiel im Gastgewerbe während der Ferienzeit), werden hierfür befristete

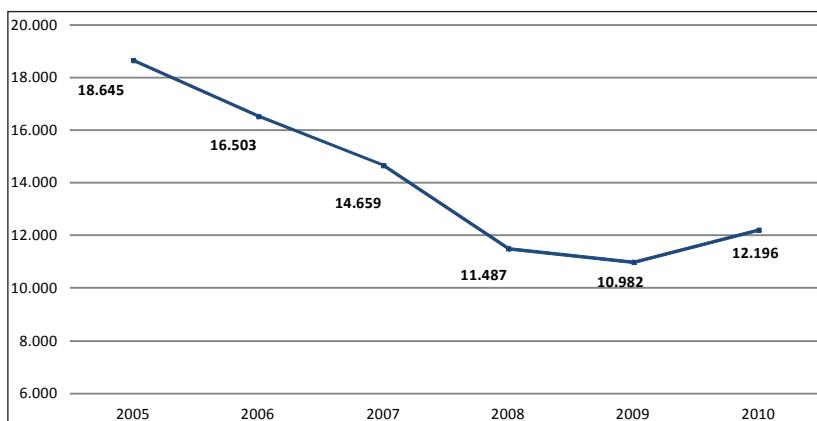
137 Weinkopf et al. (2009): Prekäre Beschäftigung, Expertise für die SPD-Landtagsfraktion NRW.IAQ, S. 25.

138 Vgl. Rheinisch-Westfälisches Institut für Wirtschaftsförderung (2012): Studie zur Analyse der geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse.

Saisonarbeitskräfte eingestellt. Im Juni 2012 waren 24.739 Arbeitnehmer kurzfristig geringfügig im Gastgewerbe beschäftigt.¹³⁹

Die Zahl ausländischer Saisonarbeitnehmer/innen im Gastgewerbe ist gering. Im Jahr 2010 waren im Gastgewerbe 12.196 ausländische Saisonarbeitnehmer/innen aus Bulgarien, Polen, Rumänien, Slowenien, der Slowakei, Tschechien, Ungarn und Kroatien beschäftigt.^{140 141} Der grundsätzliche Trend seit 2005 zeigt eine abnehmende Zahl von ausländischen Saisonarbeitern im Gastgewerbe (Abb. 37). Der Hauptgrund für diese rückläufige Entwicklung sind die in vielen Regionen Deutschlands sehr niedrigen Löhne im Gastgewerbe.¹⁴²

Abb. 37: Anzahl ausländischer Saisonarbeitskräfte im Gastgewerbe, 2005-2010



Quelle: Daten aus Antwort der Bundesregierung auf Kleine Anfrage der SPD-Bundestagsfraktion, BT-Drs. 17/9320, S.19; eigene Darstellung

3.3.7 Schwarzarbeit

Das Gastgewerbe gilt als Branche mit einem erhöhten Risiko für Schwarzarbeit und illegale Beschäftigung.¹⁴³ Im Jahr 2011 wurden im Gastgewerbe rund 9.515

139 Vgl. Bundesagentur für Arbeit (2012): Beschäftigungsstatistik, Deutschland. Stichtag 30. Juni 2012, Tabelle 3.2.1.1.

140 Vgl. Deutscher Bundestag: Antwort Bundesregierung auf Kleine Anfrage der SPD-Bundestagsfraktion. BT-Drs. 17/9320. S. 19.

141 Ab dem Jahr 2011 ist keine Aussage mehr möglich, weil nur noch bulgarische, rumänische und kroatische Saisonarbeitnehmer/innen statistisch erfasst werden und die Erfassung nicht mehr nach Branchen differenziert.

142 Vgl. Maurin (2010): Viel Job, wenig Geld: In: Mitbestimmung 12/2010.

143 Vgl. Deutscher Bundestag: Elfter Bericht der Bundesregierung über die Auswirkungen des Gesetzes zur Bekämpfung illegaler Beschäftigung 2009. BT-Drs. 16/13768. S. 15.

Arbeitgeberprüfungen und 76.514 Personenbefragungen durchgeführt.¹⁴⁴ In Bezug auf die Arbeitgeberprüfungen entspricht dies einer Prüfquote von jährlich etwa vier Prozent.¹⁴⁵ Bei Schwarzarbeit kann es sich um Delikte wie Leistungsmissbrauch, ausländerrechtliche Verstöße, unerlaubte Arbeitnehmerüberlassung, Beitragsvorenthaltung oder Steuerhinterziehung handeln. Die Gewerkschaft NGG geht von einem geschätzten Schaden von 20 Milliarden Euro aus, der jährlich aufgrund von Schwarzarbeit im Gastgewerbe entsteht.

Mit der Ausweitung der geringfügigen Beschäftigung in 2003 erhoffte man sich eine Legalisierung von Tätigkeiten, die zuvor in der Schwarzarbeit angesiedelt waren. Gleichzeitig können Minijobs jedoch auch zur Verschleierung von Schwarzarbeit genutzt werden, indem nur ein Teil der Tätigkeit legal ausgeführt wird und sich die Beteiligten den Kontrollen so entziehen können.¹⁴⁶ Schwarzarbeit beginnt schon mit der regelmäßigen Verschiebung von Stunden von geringfügig Beschäftigten in den nächsten Monat. Ein häufig verwendeter Betrugstrick bei geringfügiger Beschäftigung ist das sogenannte „Lohnsplitting“. Hier werden Lohnabrechnungen über mehrere Personen geführt, obwohl die Lohnzahlung an nur eine einzige Person erfolgt. Bei den anderen Personen handelt es sich um Personen, die dem Arbeitnehmer nahe stehen oder fiktive Personen, die tatsächlich nicht in dem Betrieb beschäftigt sind. Diese Art des Betrugs ist im Gastgewerbe nach einem Bericht der Bundesregierung weit verbreitet.¹⁴⁷ Ein Schlaglicht auf den Zusammenhang zwischen Schwarzarbeit und geringfügiger Beschäftigung wirft eine Studie des Familienministeriums aus dem Jahr 2012. Hier heißt es, dass aus der Erfahrung der befragten Frauen Schwarzarbeit im Kontext und im Umfeld von Minijobs die Normalität sei.¹⁴⁸ 32 Prozent der befragten Frauen antworteten, dass sie Schwarzarbeit im Minijob sehr häufig beobachten und 59 Prozent beobachten Schwarzarbeit mindestens gelegentlich; 85 Prozent der Befragten bestreiten nicht explizit, dass Schwarzarbeit vorkommt. Die flächendeckende Verbreitung von Schwarzarbeit in Minijobs zeigt sich hierbei in allen Branchen. Einen Hinweis auf die weite Verbreitung von Schwarzarbeit insbesondere im Gastgewerbe gibt eine Schwerpunktprüfung der FKS im Februar 2013 im Kölner Hotel- und

144 Vgl. Deutscher Bundestag: Antwort Bundesregierung auf Kleine Anfrage der SPD-Bundestagsfraktion. BT-Drs. 17/9320. S. 20.

145 9.515 Arbeitgeberprüfungen / 230.746 Betriebe im Gastgewerbe.

146 Vgl. Hohendanner / Stegmaier (2012): Geringfügige Beschäftigung in deutschen Betrieben, Umstrittene Minijobs, IAB Kurzbericht 24/12, S. 2.

147 Vgl. Bundesregierung (2009): Elfter Bericht der Bundesregierung über die Auswirkungen des Gesetzes zur Bekämpfung illegaler Beschäftigung, BT-Drs. 16/13768. S. 19.

148 Vgl. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2012): Frauen im Minijob, Motive und (fehl-) Anreize für die Aufnahme von geringfügiger Beschäftigung im Minijob.

Gastgewerbe.¹⁴⁹ Hier wurden in zwei Tagen 95 Unternehmen geprüft und 431 Personen befragt. Dabei ergaben sich in 32 Fällen konkrete Hinweise auf Meldepflichtverletzungen, in neun Fällen auf Scheinselbstständigkeit und in acht Fällen auf Leistungsbetrug. Dies führt zu insgesamt 49 Verstößen und im Durchschnitt wurde damit in mehr als jeder zehnten Befragung ein Verstoß festgestellt.

Die drei untersuchten Sparten Beherbergungsgewerbe, Gaststättengewerbe und Catering unterscheiden sich stark in ihrer Unternehmensstruktur. Während das Beherbergungs- und Gaststättengewerbe nach wie vor eher von kleinen und mittelständischen Unternehmen mit regionaler Ausstrahlung geprägt wird, ist der Catering-Sektor durch starke Firmenkonzentration geprägt. In den kleinen und mittleren Betrieben im Gastgewerbe wird häufig kein Betriebsrat gebildet, dessen wichtigste Aufgabe es ist, die Einhaltung von Tarifverträgen und Gesetzen zu kontrollieren. Dies führt zu einem Kontrolldefizit. Durch diese ausgesprochene Heterogenität dürfte auch der Grad an Schwarzarbeit zwischen den verschiedenen Sparten erheblich differieren. Nach Aussagen von Branchenvertreter/innen wird angenommen, dass in der Gastronomie und in der Systemgastronomie der Anteil von Schwarzarbeit über dem Durchschnitt liegt.

3.4 Arbeitsbedingungen im Gastgewerbe

3.4.1 Arbeitszeiten

Ein wichtiger Punkt, wenn über Arbeitsbedingungen im Gastgewerbe geredet wird, ist die Arbeitszeit. 2012 lag die tarifliche Wochenarbeitszeit im Gastgewerbe in Westdeutschland bei 39 Stunden und in Ostdeutschland bei 39,5 Stunden.¹⁵⁰ Um trotz niedriger Entlohnung ein ausreichendes Einkommen zu erhalten, werden die Arbeitszeiten im Gastgewerbe oftmals darüber hinaus ausgeweitet. Ein Viertel der Vollzeit Beschäftigten im Gastgewerbe leistet regelmäßig mehr als 10 Überstunden pro Woche. Das ist der dritthöchste Wert im Branchenvergleich.¹⁵¹ Über die Hälfte der Beschäftigten im Gastgewerbe arbeiten regelmäßig an Wochenendtagen oder außerhalb der üblichen Arbeitszeiten, wie abends zwischen 18 und 23 Uhr. Dazu kommen noch Nachtdienste zwischen 23 Uhr und 6 Uhr morgens. Laut Statistischem Bundesamt betrifft die Nachtarbeit immerhin fast ein Sechstel der

149 Vgl. Hauptzollamt Köln (2013): Zoll deckt Schwarzarbeit auf - Schwerpunktprüfung im Hotel- und Gastgewerbe. Pressemitteilung vom 19.02.2013:

150 Vgl. WSI Tarifarchiv (2013): Tarifliche Wochen- und Jahresarbeitszeit nach Branchen 2012.

151 Vgl. DGB (2012): Index Gute Arbeit 2011: Arbeitsetze- Arbeitsintensivierung- Entgrenzung S,11.

Beschäftigten.¹⁵² Arbeiten im Schichtdienst ist vor allem im Hotelgewerbe weit verbreitet. Das Catering bildet hier die Ausnahme: Die Arbeitszeiten erstrecken sich in der Regel vom Morgen bis zum späten Nachmittag. Abend- oder Nachschichten sind selten und auch Wochenendarbeit findet zu einem deutlich geringeren Umfang statt, als dies sonst in der Gastronomie der Fall ist.

Im Gastgewerbe, vor allem in der Gastronomie, müssen oft Schwankungen und Spitzenzeiten beim Gästeaufkommen bewältigt werden. Viele Beschäftigte leisten daher häufig sogenannte Teildienste. Das heißt, die zu leistende Arbeitszeit wird meist an einem Tag in zwei Zeitblöcke aufgeteilt, z.B. für den Restaurantbetrieb vormittags und abends. Die Zeit dazwischen wird nicht als Arbeitszeit gewertet. Dieses Zerteilen der vereinbarten Arbeitszeit bedeutet für die Arbeitnehmer/innen oftmals einen doppelten Arbeitsweg sowie dazwischen liegende Stunden, die nicht als Freizeit genutzt werden können bzw. den Charakter einer langen, allerdings unbezahlten Pause haben. Teildienste kommen vor allem in der Gastronomie vor und sind über das Arbeitszeitgesetz nicht geregelt. Allerdings gilt, dass es für die Einteilung in Teildienste einer gesonderten Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer/in bedarf.

Die unregelmäßigen Arbeitszeiten, vor allem in der Gastronomie, werden von vielen Beschäftigten als anstrengend empfunden und sind mit Familie und Privatleben oft schwer vereinbar. Vor allem für Schulabgänger und Ausbildungskandidaten sind die Arbeitszeiten im Gastgewerbe unattraktiv. Das Kernproblem sind allerdings nicht die dem Gewerbe eigenen, von anderen Gewerben abweichenden Arbeitszeiten. Das Problem liegt vielmehr in der oftmals ungenügenden Arbeitsorganisation der Betriebe und der Missachtung von gesetzlich und tariflich geregelten Arbeitszeiten. Ein immer wiederkehrendes Thema im Rahmen der geführten Interviews waren mangelnde Dienstplanregelungen in den Betrieben, die kurzfristige Änderungen von Schichtplänen und zu lange bzw. direkt aufeinanderfolgende Schichtdienste (auch für Auszubildende). Familien-, Freizeit- und Urlaubsplanung sind für die Beschäftigten in solchen Fällen kaum möglich. Regelungen wie Arbeitszeitkonten oder Betriebsvereinbarungen zu Dienstplänen etc. sind im Gastgewerbe die Ausnahme. Dagegen ist die Missachtung von gesetzlich geregelten Arbeitszeiten im Gastgewerbe weit verbreitet. Eine Untersuchung des Hessischen Sozialministeriums im Jahr 2011 ergab in einem Prüfzeitraum von

152 Vgl. Statistisches Bundesamt (2012c): Über 40 % der Erwerbstätigen im Gastgewerbe arbeiteten 2010 in Teilzeit. Pressemitteilung vom 10.02.2012.

drei Monaten in 53 Betrieben des Hotel- und Gaststättengewerbes knapp 3.000 Verstöße gegen das Arbeitszeitgesetz.¹⁵³

3.4.2 Arbeitsbelastungen und Verfügbarkeit

Eng gekoppelt an die Regelungen zur Arbeitszeit sind auch die wachsenden Anforderungen an Flexibilität und zunehmende Verfügbarkeit der Beschäftigten. Aus den Gesprächen mit Branchenvertreter/innen wurde deutlich, dass die Erwartungen gegenüber den Beschäftigten für den Arbeitgeber ständig abrufbereit zu sein, zugenommen haben, und damit auch die Belastung für die Beschäftigten steigt. Laut dem DGB Index Gute Arbeit geben 37 Prozent der Beschäftigten im Gastgewerbe an, dass von Ihnen häufig verlangt wird, außerhalb der Arbeitszeit erreichbar zu sein. Ständige Verfügbarkeit und kurzfristige Planungen, z.B. der Schichtdienste, machen eine Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben nur schwer möglich.

Von den Beschäftigten im Gastgewerbe wird darüber hinaus zunehmend „Multifunktionalität“ verlangt, d.h. die Beschäftigten werden je nach Auslastung und Arbeitsanfall über die eigentliche Tätigkeit hinaus in verschiedenen Bereichen des Betriebes eingesetzt. Beispielsweise ist es nicht unüblich, dass Beschäftigte etwa in kleineren Hotels an einem Tag nacheinander am Empfang, in der Zimmerreinigung und dem Restaurantbereich eingesetzt werden.

Physische Belastungen spielen für die Beschäftigten in allen drei Teilbranchen eine Rolle. Stundenlanges Stehen, die Reinigung von Zimmern oder (Groß-)Küchen, Heben und Tragen in allen Bereichen, Lärmbelastungen, fehlende Pausen und Schichtdienste bedeuten vor allem in Kombination mit langen Arbeitszeiten hohe körperliche Anstrengungen für die Beschäftigten. 70 Prozent der Beschäftigten im Gastgewerbe geben nach den Ergebnissen des DGB Index Gute Arbeit an, sich während der Arbeit häufig bis sehr häufig gehetzt zu fühlen und unter Zeitdruck zu stehen. Das ist im Branchenvergleich der Spitzenwert.¹⁵⁴

3.4.3 Berufliche Weiterbildung und Qualifizierung

Weiterbildungsangebote und die berufliche Qualifizierungen der Mitarbeiter/innen sind im Gastgewerbe eher unüblich. Gründe dafür sind die hohe Fluktuation der Beschäftigten und die kleinteilige Struktur der Betriebe. Laut dem IAB Betrieb-

¹⁵³ Vgl. Hessisches Sozialministerium (2013): Arbeitszeit im Hotel- und Gaststättengewerbe – Abschlussbericht.

¹⁵⁴ Vgl. DGB - Index Gute Arbeit (2012): Arbeitsetze- Arbeitsintensivierung- Entgrenzung. S.13.

spanel gaben nur 16 Prozent der Betriebe im Gastgewerbe an, weiterbildungsaktiv zu sein, d.h. entweder Beschäftigte für die Teilnahme an inner- oder außerbetrieblichen Maßnahmen freigestellt zu haben oder Kosten für Weiterbildungsmaßnahmen ganz oder teilweise übernommen zu haben.¹⁵⁵ Damit belegt das Gastgewerbe beim Thema Weiterbildungsaktivitäten der Betriebe im Branchenvergleich den letzten Platz. Auch bei der Weiterbildungsquote nach Beschäftigten findet sich das Gastgewerbe auf den hinteren Rängen. Nur 14 Prozent aller Beschäftigten im Gastgewerbe haben 2011 an Weiterbildungsmaßnahmen teilgenommen (der branchenweite Durchschnitt liegt bei rund 33%).¹⁵⁶

Generell liegt der Weiterbildungsschwerpunkt in der Branche auf der Weiterqualifizierung von Führungskräften. Nach Aussagen von Branchenvertreter/innen sind Themen wie Mitarbeiterführung derzeit stark nachgefragt. Interne Personalentwicklung findet z.B. bei den großen Hotelketten oftmals in eigenen „Akademien“ statt. Weiterbildungen für Mitarbeiter/innen sind nur wenig verbreitet und beschränken sich oftmals auf die Einführung von neuen Tätigkeiten (z.B. die Zubereitung von neuen Gerichten). Das bestätigen auch die Zahlen des IAB: 2011 nahmen im Gastgewerbe nur 10 Prozent der an- und ungelernten Beschäftigten, aber 24 Prozent der qualifizierten Beschäftigten an Weiterbildungsmaßnahmen teil.¹⁵⁷

155 Vgl. Grunau (2012): Betriebliche Berufsausbildung und Weiterbildung in Deutschland. IAB, S.47.

156 Ein Beispiel für Weiterbildung in der Branche ist das Projekt „Fit für den Gast“. Das Projekt basiert auf einer Sozialpartnervereinbarung. Gefördert durch das Programm „weiter bilden“ und mit Geldern des ESF und des BMAS, werden Weiterbildungen für die Beschäftigten aus fünf großen Hotelkonzernen angeboten.

157 Vgl. Grunau (2012): Betriebliche Berufsausbildung und Weiterbildung in Deutschland. IAB, S, 50-52.

4 Zusammenfassung

Markt- und Strukturentwicklung im Gastgewerbe

Im Zeitraum von 2002 bis 2012 haben sich die Gesamtumsätze im Gastgewerbe leicht negativ entwickelt, allerdings mit unterschiedlichem Verlauf in den einzelnen Teilbranchen. So waren vor allem die sinkenden Umsätze in der Gastronomie, der anteilig größten Teilbranche, verantwortlich für die tendenziell zurückgehenden Umsätze im Gastgewerbe in den letzten Jahren. Auch wenn in der Gastronomie 2011 und 2012 die Kriseneffekte mit leicht ansteigenden Umsätzen ausgeglichen werden konnten, bleibt ein grundsätzlicher Abwärtstrend in der gesamten Gastronomie bestehen. Die Gesamtumsätze in der Gastronomie sanken von 2002 bis 2012 um 16,9 Prozent. Besonders stark davon betroffen war die getränkegeprägte Gastronomie. Dagegen entwickelten sich die Umsätze im Segment der Systemgastronomie positiv. Im Beherbergungsgewerbe stiegen die Umsätze in den Jahren 2002 bis 2012 um 8,4 Prozent, wobei insbesondere die Hotellerie und innerhalb der Hotellerie die Hotels und Hotels garnis gewachsen sind. Ein deutlicheres Umsatzwachstum zeigte sich die letzten Jahren im Catering, wo die Gesamtumsätze der Branche im Beobachtungszeitraum von 2002 bis 2012 um 17,2 Prozent gestiegen sind.

In der langfristigen Umsatzentwicklung des Gastgewerbes zeigen sich immer wieder konjunkturelle Schwankungen, die mit Umsatzeinbrüchen verbunden waren. Dies gilt beispielsweise im Beherbergungsgewerbe und in der Gastronomie für die frühen 2000er Jahre. So zeigte sich in der Gastronomie in den Jahren 2003/2004 ein signifikanter Umsatzrückgang, der in erster Linie auf die Einführung des Euro und die damit verbundene Zurückhaltung der Konsument/innen in der Gastronomie zurückzuführen ist. Einen zweiten leichten Umsatzrückgang erlebten sowohl die Gastronomie als auch das Beherbergungsgewerbe im Laufe der jüngsten Wirtschafts- und Finanzkrise im Jahr 2009. Die Krise traf im Beherbergungsgewerbe vor allem die Hotels und hier insbesondere das Tagungs- und Konferenzgeschäft. Auch im Catering wirkte sich die Wirtschaftskrise negativ auf die Umsätze der Branche aus. Verantwortlich dafür dürfte eine größere Zurückhaltung bei verzichtbaren Cateringdienstleistungen gewesen sein. Beispielsweise beim Event-Catering oder bei größeren Konferenzen etc. Aber auch innerhalb der Betriebsverpflegung haben viele Caterer die Krise zu spüren bekommen. Auch

wenn größere Entlassungen in Deutschland ausgeblieben sind, haben sich Maßnahmen wie Kurzarbeit auf den Konsum in den Betriebsgaststätten ausgewirkt.

Beschäftigungsentwicklung im Gastgewerbe

Die Zahl aller Erwerbstäigen im gesamten Gastgewerbe in Deutschland ist seit 1994 um rund 400.000 Erwerbstäige auf 1,96 Millionen (2012) zurückgegangen. Seit 2003 lassen sich erstmals wieder ein Stopp dieses Rückgangs und ein leichter Aufbau an Beschäftigungsverhältnissen im Gastgewerbe feststellen. Dieses Beschäftigungswachstum der letzten Jahre war allerdings vor allem ein Wachstum an geringfügiger Beschäftigung und Teilzeitbeschäftigung. 70 Prozent der seit 2007 im Gastgewerbe hinzugekommenen sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten, waren Teilzeitbeschäftigte. 2012 waren 49 Prozent der Beschäftigten im Gastgewerbe geringfügig beschäftigt. Damit ist fast jede/r zweite Arbeitnehmer/in im Gastgewerbe geringfügig beschäftigt. Der Frauenanteil liegt bei den geringfügig Beschäftigten bei rund zwei Dritteln (insgesamt bei 61,8 %). Absolut betrachtet sind mehr Frauen im Gastgewerbe über Minijobs beschäftigt als über ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis.

Die Zahl der geringfügig Beschäftigten ist seit 2007 schneller gewachsen als die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (+21,9 % gegenüber +14,3 %). Dabei war der stärkste Anstieg der geringfügigen Beschäftigung im Gastgewerbe in den Krisenjahren 2008/2009 zu verzeichnen. In der Teilbranche Gastronomie sind sogar mehr Personen geringfügig als sozialversicherungspflichtig Beschäftigt. Der höchste Anteil an geringfügiger Beschäftigung findet sich dementsprechend auch in den Kleinstbetrieben der Gastronomie, wie in Bars und Diskotheken (70-90 %).

Ein Viertel aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im Gastgewerbe arbeitet in Teilzeit, davon sind fast 70 Prozent Frauen. Seit 2007 hat die Zahl der Teilzeitbeschäftigten im Gastgewerbe um 32 Prozent zugenommen, während die Zahl der Vollzeitbeschäftigten nur um rund 4 Prozent angestiegen ist.

Nach wie vor ist das Gastgewerbe eine „junge“ Branche. Der Anteil an den Beschäftigten unter 25 Jahren liegt im Gastgewerbe bei 18,4 Prozent (2012) und damit höher als im branchenübergreifenden Durchschnitt (rund 11 %). Der Anteil der über 50-Jährigen liegt bei 19,8 Prozent (2012). Betrachtet man die sozialversicherungspflichtig Beschäftigten, dann ist das Catering die vergleichsweise „älteste“ Teilbranche im Gastgewerbe, mit etwa einem Drittel der Beschäftigten in der Altersklasse über 50 Jahre. Bei den geringfügig Beschäftigten findet sich der größte prozentuale Anteil an Beschäftigten über 50 Jahre mit rund 32 Prozent in

der Beherbergung. Die Beschäftigung von Personen im Rentenalter spielt lediglich im Rahmen von geringfügiger Beschäftigung eine Rolle. Im Gastgewerbe liegt der Anteil der geringfügig Beschäftigten über 65 Jahre bei rund 4 Prozent und ist damit kein massenhaftes Phänomen. Dennoch steigt die Zahl der geringfügig Beschäftigten im Rentenalter seit Jahren kontinuierlich an (2007-2012: +22,2 %).

Bei den jungen Beschäftigten unter 25 Jahre findet eine Verschiebung in der Altersklasse statt, mit einer sinkenden Anzahl an sozialversicherungspflichtig Beschäftigten und einer wachsenden Anzahl an geringfügig Beschäftigten. Hier zeigen sich auch die seit einigen Jahren stark sinkenden Zahlen der Auszubildenden im Gastgewerbe.

Insgesamt hatte das Gastgewerbe 2011 rund 30.000 weniger Auszubildende als im Jahr 2007, das entspricht einem Rückgang von 28 Prozent in vier Jahren. Das Gastgewerbe hat im Branchenvergleich die mit Abstand größten Besetzungsschwierigkeiten: 2012 waren fünf Berufe des Gastgewerbes unter den Top 10 Ausbildungsberufen mit der höchsten Anzahl an unbesetzten Ausbildungsplätzen. Diese Entwicklungen haben zu einer gestiegenen Übernahmefrage von Auszubildenden im Gastgewerbe von 34 Prozent im Jahr 2000 auf 55 Prozent im Jahr 2011 geführt. Dennoch sind die Vertragslösungs- und Wechselquoten während und nach der Ausbildung im Gastgewerbe nach wie vor sehr hoch. Ein sich entspannender Arbeitsmarkt und die in weiten Teilen mangelnde Qualität der Ausbildung bzw. die vielfach schlechten Arbeitsbedingungen im Gastgewerbe haben zu einer Ausbildungs-Krise im Gastgewerbe geführt. Trotzdem werden Auszubildende unverändert oft als billige Vollzeitarbeitskräfte ausgenutzt und regelmäßig das Lernverhältnis der Ausbildung missachtet. Z.B. sind Überstunden für Auszubildende im Gastgewerbe üblich: regelmäßige Überstunden ohne finanziellen oder zeitlichen Ausgleich betreffen nach einer Untersuchung des DGB mehr als die Hälfte der Auszubildenden.

Niedriglöhne sind im Gastgewerbe weit verbreitet. Die Niedriglohnquote liegt deutlich über dem Durchschnittswert aller Branchen. Gründe dafür sind der hohe Anteil der geringfügigen Beschäftigung und die sehr niedrigen Tariflöhne. Der Anteil der Beschäftigten, die einen Niedriglohn erhalten, liegt in der Gastronomie bei rund 77 Prozent, im Catering bei 64 Prozent und im Beherbergungsgewerbe immer noch bei 62 Prozent. Im Gastgewerbe sind auch Vollzeitbeschäftigung bzw. die Beschäftigung im Normalarbeitsverhältnis kein Schutz gegen Niedriglöhne. Rund 30 Prozent der Beschäftigten beziehen einen Niedriglohn, obwohl sie „normal“ bzw. Vollzeit beschäftigt sind. In manchen Teilbereichen des Gastgewerbes, wie etwa der Systemgastronomie, liegt der Anteil noch deutlich höher. Daneben

ist das Gastgewerbe nach dem Reinigungsgewerbe die Branche mit den höchsten Anteilen an „Aufstockern“, also Beschäftigten, die zusätzlich zum Erwerbseinkommen ALG II-Leistungen erhalten. Wenn Beschäftigte in ihrem gesamten Erwerbsleben im Niedriglohnbereich verbleiben, so führt dies im nächsten Schritt oftmals zu Altersarmut.

Die Gewerkschaft NGG schätzt einen jährlichen Schaden durch Schwarzarbeit im Gastgewerbe von rund 20 Milliarden Euro. Genaue Zahlen gibt es nicht. Es kann allerdings davon ausgegangen werden, dass in der Praxis vor allem Minijobs zur Verschleierung von Schwarzarbeit genutzt werden, indem z.B. nur Teile der Beschäftigung gemeldet werden. Studien zeigen, dass Schwarzarbeit vor allem im Kontext von Minijobs und Niedriglöhnen weit verbreitet ist und daher das Gastgewerbe in besonderem Maße davon betroffen ist.

Ein Viertel der in Vollzeit Beschäftigten im Gastgewerbe leistet regelmäßig mehr als 10 Überstunden pro Woche. Das ist der dritthöchste Wert im Branchenvergleich. Die Gründe dafür sind, dass einerseits versucht wird durch eine Arbeitszeitausweitung die niedrige Entlohnung auszugleichen. Andererseits führen eine ungenügende Arbeitsorganisation der Betriebe und die Missachtung von gesetzlich/tariflich geregelten Arbeitszeiten, z.B. mit zu langen bzw. direkt aufeinanderfolgenden Schichtdiensten (auch für Azubis) zu diesen Wochenarbeitszeiten im Gastgewerbe.

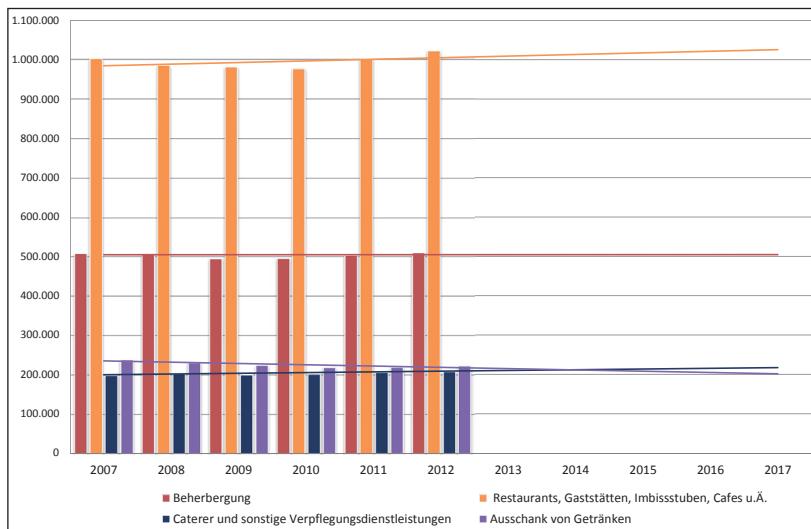
Das Gastgewerbe ist ebenso Branchenschlusslicht beim Thema Weiterbildung. Daneben sind die Arbeitsbedingungen im Gastgewerbe geprägt von hohen körperlichen Belastungen und Stress, zunehmenden Anforderungen gegenüber den Beschäftigten, wie ständige Erreichbarkeit oder Multifunktionalität in den Tätigkeiten. Bei vergleichsweise geringer Arbeitsplatzsicherheit und Bezahlung führen alle diese Faktoren zu einer hohen Fluktuation der Beschäftigten im Gastgewerbe, die durchschnittlich zwei bis drei Jahre im Betrieb verbleiben. Die hohe Fluktuation, die weite Verbreitung von befristeten Einstellungen, das Outsourcing von Betriebsteilen und damit Beschäftigten sowie die aktuell verstärkte Entwicklung zur Überführung von Company-Filialen in Franchise-Betriebe erschweren den Aufbau von Mitbestimmungsstrukturen bzw. die Arbeit von Betriebsräten in den Betrieben des Gastgewerbes. Vor allem die Umwidmung in Franchise-Betriebe geht oft mit der Auflösung von Betriebsratsstrukturen und der Aufkündigung von geltenden Betriebsvereinbarungen einher.

5 Ausblick: Perspektiven des Gastgewerbes in Deutschland

5.1 Prognose der Beschäftigungsentwicklung bis 2017

Nach den großen Beschäftigungsrückgängen seit den 1990er und bis Anfang der 2000er Jahre, ist die Zahl der Erwerbstätigen im Gastgewerbe bis 2012 wieder auf rund 1,96 Millionen angestiegen (siehe Kapitel 3). Führt man diesen Trend des Beschäftigungsaufbaus in den einzelnen Branchen des Gastgewerbes linear über die nächsten fünf Jahre fort (Abb. 38), dann wären im Jahre 2017 insgesamt etwa 2,1 Millionen Menschen in Deutschland im Gastgewerbe erwerbstätig, ein Stand, der zuletzt im Jahr 1999 erreicht wurde. Diese Entwicklung der Zunahme der Erwerbstätigen korreliert mit leicht steigenden Umsätzen im Gastgewerbe seit der Wirtschafts- und Finanzkrise. Eine Ausnahme ist die getränkegeprägte Gastronomie (Ausschank von Getränken), in der seit Jahren überproportionale Umsatzzrückgänge zu beobachten sind. Hier werden in den kommenden fünf Jahren voraussichtlich sinkende Umsätze mit einem Rückgang der Erwerbstätigen von knapp 240.000 auf rund 200.000 Personen im Jahr 2017 einhergehen (Abb. 38). Für das Beherbergungsgewerbe gilt die Wechselwirkung von Umsatzentwicklung und Beschäftigungsentwicklung bei den Erwerbstätigen nicht. Trotz leicht steigender Umsätze weist der Trend in den kommenden Jahren auf keinen relevanten Beschäftigungsaufbau hin.

Abb. 38: Lineare Trendprognose der Entwicklung der Erwerbstätigen im Gastgewerbe



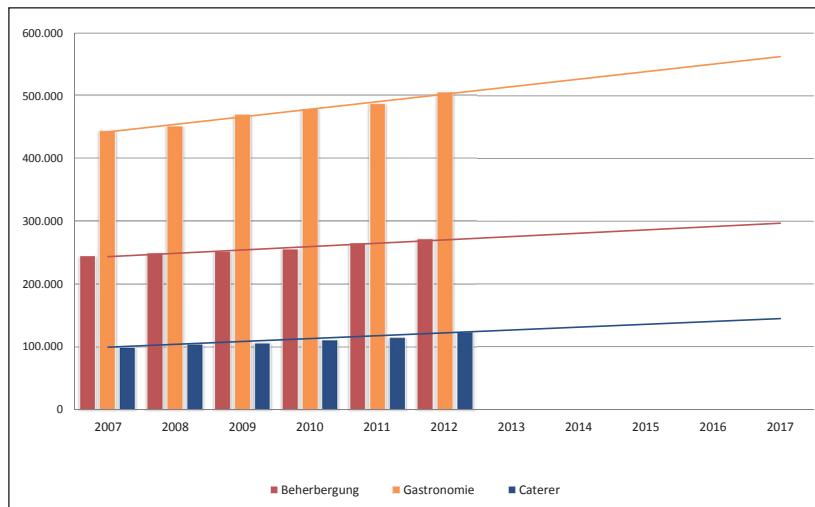
Quelle: Daten des Statistischen Bundesamts, Monatstabelle im Gastgewerbe; eigene Darstellung und Trend-Berechnung

Entwicklung der sozialversicherungspflichtigen und geringfügigen Beschäftigung im Gastgewerbe in den nächsten fünf Jahren

Methodischer Hinweis: Die lineare Trendprognose der Erwerbstätigen geht insgesamt von einem Anstieg von 200.000 auf 2,1 Millionen bis 2017 aus. Diese Prognose beruht auf Zahlen des Statistischen Bundesamtes, welche von den Datenerhebungen der Bundesagentur für Arbeit zur sozialversicherungspflichtigen und geringfügigen Beschäftigung abweichen. Das bedeutet, dass auch die Trendprognosen zu den sozialversicherungspflichtigen und geringfügigen Beschäftigten im Gastgewerbe abweichende Ergebnisse liefern. Nach den Zahlen der Bundesagentur für Arbeit würde die Zahl der Beschäftigten (ohne Selbstständige und Familienmitglieder) in den nächsten fünf Jahren um rund 310.000 Beschäftigte ansteigen (Abb. 39 und Abb. 40), also deutlich stärker als in der Erwerbstätigenstatistik (Abb. 38). Allerdings startet die Prognose von einem niedrigeren Niveau aus (nämlich insgesamt 1,78 Millionen Beschäftigte). Das heißt, auch nach den Daten der Bundesagentur für Arbeit wird bei linearer Trendfortschreibung die Zahl der Beschäftigten im Gastgewerbe (sozialversicherungspflichtig und geringfügig) im Jahr 2017 knapp über 2 Millionen liegen. Demnach nimmt die Zahl der sozialversicherungspflichtig

Beschäftigten um etwa 110.000 und die Zahl der geringfügig Beschäftigten um mehr als 200.000 zu. Mehr als die Hälfte sowohl der entstehenden sozialversicherungspflichtigen als auch der geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse würde laut Prognose in der Gastronomie zu finden sein. Der prozentual größte Zuwachs wäre allerdings weiterhin bei den geringfügig Beschäftigten im Catering zu verzeichnen, mit einem Plus von über 37 Prozent zwischen 2012 und 2017.

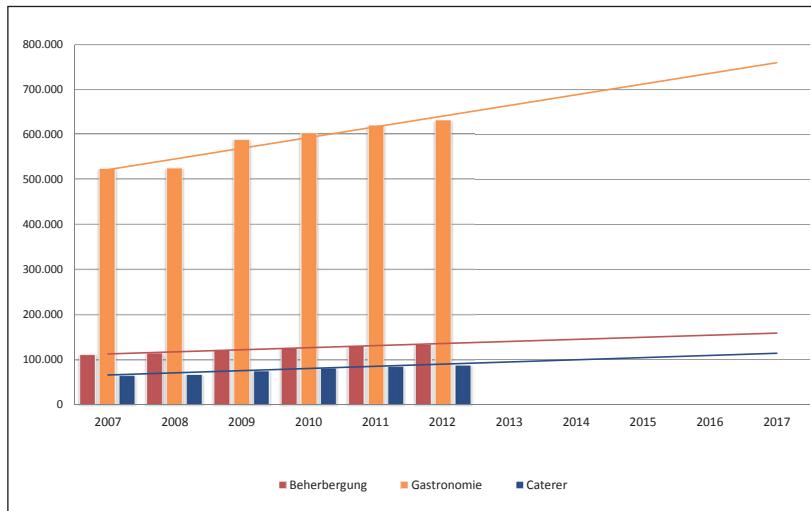
Abb. 39: Lineare Trendprognose der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im Gastgewerbe



Quelle: Daten der Sonderauswertung der Bundesagentur für Arbeit; eigene Darstellung und Trend-Berechnung

Bei Fortschreibung der linearen Trendprognose wird bis 2017 die Zahl der geringfügig Beschäftigten im gesamten Gastgewerbe auf knapp über 1 Millionen Minijobber ansteigen.

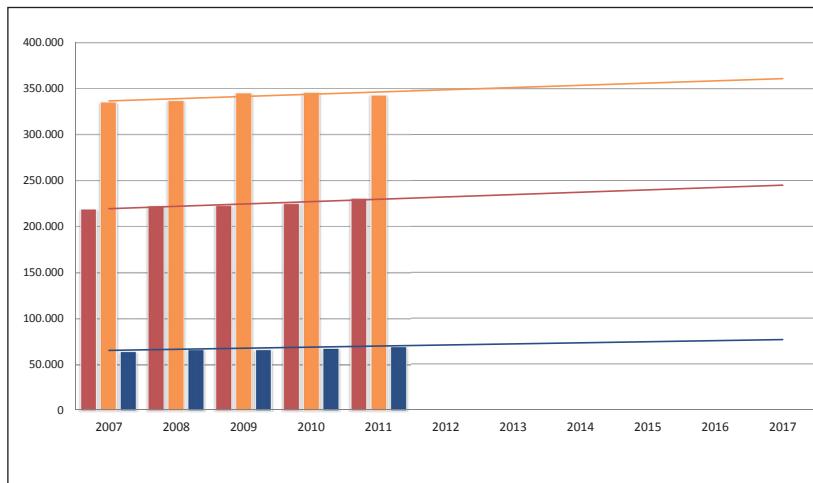
Abb. 40: Lineare Trendprognose der geringfügig Beschäftigten im Gastgewerbe



Quelle: Daten der Sonderauswertung der Bundesagentur für Arbeit; eigene Darstellung und Trend-Berechnung

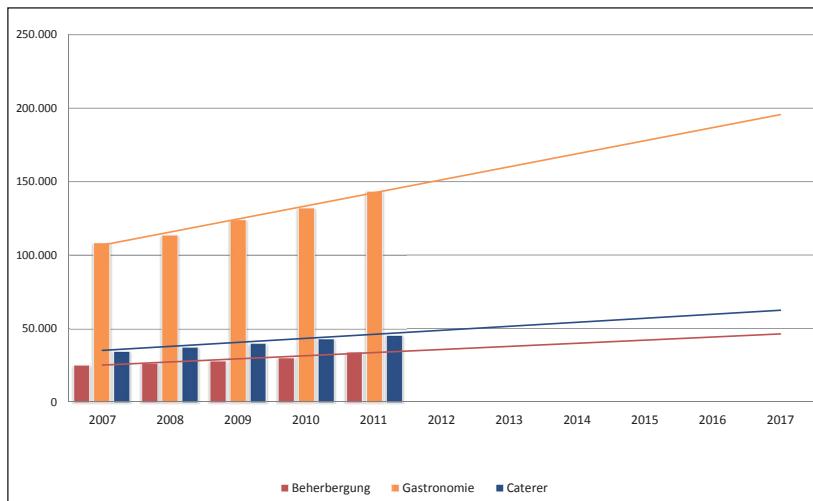
Aktuell sind rund ein Viertel aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im Gastgewerbe in Teilzeit beschäftigt. Bei linearer Fortschreibung der Entwicklung der letzten Jahre, werden sich die Anteile bis 2017 auf ein Drittel Teilzeit und zwei Drittel Vollzeit unter den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten verschieben. Das prozentual größte Wachstum kann hier bei den Beschäftigten in Teilzeit im Beherbergungsgewerbe erwartet werden (etwa +44 % 2012-2017), wenn auch wiederum vom im Vergleich niedrigsten Niveau ausgehend (Abb. 42).

Abb. 41: Lineare Trendprognose der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Vollzeit



Quelle: Daten der Sonderauswertung der Bundesagentur für Arbeit; eigene Darstellung und Trend-Berechnung

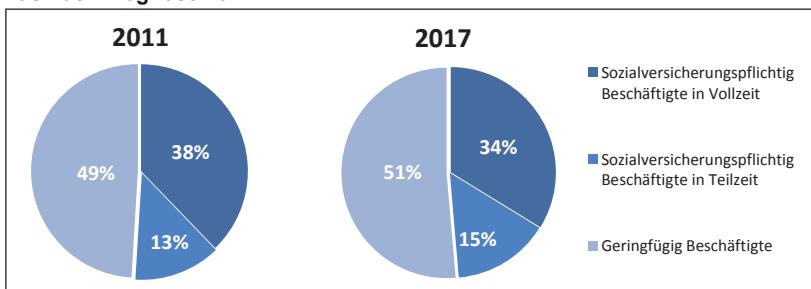
Abb. 42: Lineare Trendprognose der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Teilzeit



Quelle: Daten der Sonderauswertung der Bundesagentur für Arbeit; eigene Darstellung und Trend-Berechnung

Die oben beschriebenen linearen Trendprognosen lassen in den nächsten Jahren einen Beschäftigungsaufbau im Gastgewerbe erwarten. Geringfügige Beschäftigungsverhältnisse und Teilzeitbeschäftigung gewinnen in der linearen Trendprognose gegenüber der sozialversicherungspflichtigen Vollzeitbeschäftigung weiter an Bedeutung. Nach der linearen Trendprognose werden in den nächsten Jahren im Gastgewerbe erstmals mehr Menschen geringfügig als sozialversicherungspflichtig beschäftigt werden (Abb. 43). Diese Entwicklung ist jedoch nicht zwangsläufig und kann vor allem durch politische und gesamtwirtschaftliche Rahmenbedingungen verstärkt oder abgeschwächt werden (Kapitel 6).

Abb. 43: Struktur der Beschäftigung anteilig im Gastgewerbe im Jahr 2011 und nach der Prognose 2017



Quelle: Eigene Darstellung und Berechnung

Der fast durchgehende positive Trend der nächsten Jahre hin zu Beschäftigungsaufbau im Gastgewerbe lässt sich einerseits dadurch erklären, dass es im Gastgewerbe einzelne Wachstumsbereiche mit steigenden Umsätzen gibt, wie z.B. die Systemgastronomie. Sowohl das Umsatz- als auch das Beschäftigungswachstum werden in diesen Bereichen voraussichtlich, wenn auch mit Einschränkungen, in den nächsten Jahren anhalten. Auch das Catering verzeichnete in den letzten Jahren ein starkes Umsatzwachstum. Allerdings gilt für den Bereich Catering, dass sich ein großer Teil des Wachstums der letzten Jahre durch Outsourcing-Prozesse ergeben hat, z.B. durch die Auslagerungen von Betriebskantinen, die zuvor betriebsintern geführt wurden. Das heißt, ein Beschäftigungszuwachs hat hier oftmals nur scheinbar stattgefunden, dadurch, dass Beschäftigte aus einem Unternehmen ausgelöst und dem Cateringbereich zugerechnet wurden. In den nächsten Jahren wird sich dieser Trend insgesamt abschwächen. „Reale“ Beschäftigungszuwächse werden in kleinerem Maße durch die Ausweitung von Einrichtungen mit Gemeinschaftsverpflegung erwartet. Im Beherbergungsgewerbe werden wach-

sende Umsätze vor allem bei den (Budget/Economy-)Kettenhotels erwartet. Die Auswirkungen im Sinne eines Beschäftigungsaufbaus dürften allerdings verhältnismäßig klein sein, da das Konzept von Budget-Hotels den möglichst geringen Einsatz von Beschäftigten bzw. geringe Personalkosten zum Kern hat.

Andererseits wird ein wesentlicher Grund für die insgesamt positive Trendprognose der Beschäftigungsentwicklung im Gastgewerbe deutlich, wenn man sich die Struktur des prognostizierten Beschäftigungsaufbaus anschaut. Die größten Beschäftigungszunahmen in den vergangenen Jahren waren im Gastgewerbe bei den Minijobs und den Beschäftigungsverhältnissen in Teilzeit zu verzeichnen und werden voraussichtlich weiterhin dort zu verzeichnen sein. Das bedeutet, Stellen und Aufgabenbereiche werden auch zukünftig häufig anstatt mit einer sozialversicherungspflichtigen Vollzeitstelle, durch mehrere geringfügig oder in Teilzeit Beschäftigte abgedeckt, was zu einer Zunahme der Beschäftigtenzahlen („nach Köpfen“) führt.

Derzeit deutet nichts darauf hin, dass das starke Wachstum von Teilzeit oder geringfügigen Stellen im Gastgewerbe sich erkennbar abschwächen könnte. Im Gegenteil: Politische Entscheidungen zur Ausweitung des Niedriglohnsektors, wie z.B. jüngst die Anhebung der Mini-Job Grenze von 400 Euro auf 450 Euro, lassen eher eine Zunahme in diesen Bereichen erwarten.

Zum Vergleich: Beschäftigungsaufbau nach „Köpfen“ und nach „FTE“

Bei linearer Fortschreibung der Entwicklung der vergangenen Jahre nimmt die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im Gastgewerbe bis 2017 um rund 110.000 Beschäftigte zu. Diese Zahl verkleinert sich allerdings, rechnet man die Anzahl der zusätzlichen Beschäftigten statt „in Köpfen“ in Vollzeitäquivalente („Full-time-equivalent“, FTE) um, also die Einheit einer Vollzeitarbeitskraft mit 100 Prozent Arbeitszeitanteil. Hintergrund ist, dass im Gastgewerbe der Beschäftigungsaufbau unter den sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten in den letzten fünf Jahren zu 70 Prozent aus Teilzeitstellen bestand (Kapitel 3.1.4).

Tab. 5: Modellrechnung

Beschäftigungsaufbau nach „Köpfen“				Beschäftigungsaufbau nach „FTE“	
2011	Beschäftigte in Vollzeit	Beschäftigte in Teilzeit	Gesamt nach „Köpfen“	Annahme: VZ= 40h/Woche TZ= 25h/Woche 1,6 TZ-Stellen decken eine VZ-Stelle ab.	
	rd. 645.000	rd. 225.000	rd. 870.000		
					
Nach linearer Trendprognose	+ rd. 35.000	+ rd. 75.000	+ rd. 110.000	75.000 / 1,6 =	+ rd. 47.000
	=	=	=	Gesamt nach „FTE“	
2017	680.000	300.000	980.000	952.000	(= 680.000+225.000+ 47.000)
					In FTE gerechnet fällt die Gesamtzahl an Stellen 2017 im Gastgewerbe um 28.000 niedriger aus.
VZ = Vollzeit TZ = Teilzeit FTE = Full- time-equivalent					

Quelle: Eigene Darstellung und Berechnung

Nach der linearen Trendprognose werden 2017 75.000 der 110.000 zusätzlichen sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten in Teilzeit beschäftigt werden. In Vollzeitäquivalenten umgerechnet decken diese 75.000 Teilzeitbeschäftigte rund 47.000 Vollzeitstellen ab (75.000 / Faktor 1,6).¹⁵⁸ Das heißt: würden alle diese Beschäftigten in Vollzeit statt in Teilzeit beschäftigt, läge der prognostizierte Beschäftigungsaufbau bis 2017 „netto“ bei insgesamt rund 82.000 (statt 110.000) und würde damit um rund 28.000 Stellen kleiner ausfallen (Tab. 5).

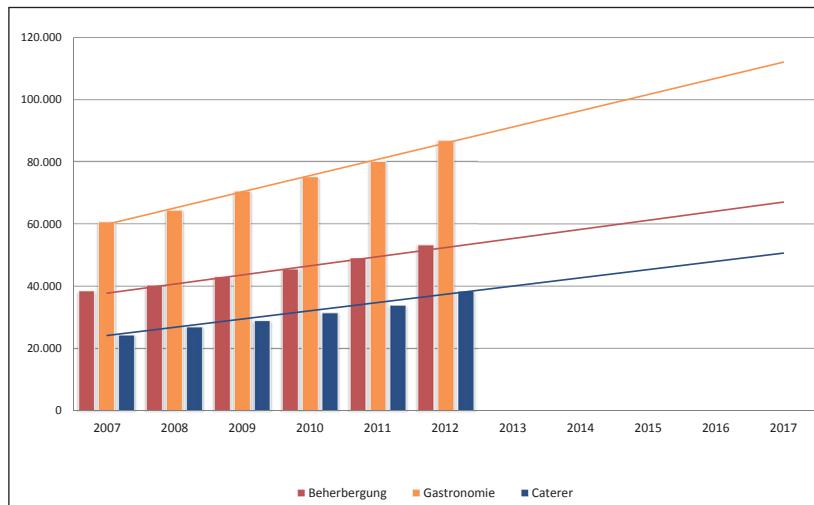
¹⁵⁸ Unter der Annahme, dass im Durchschnitt die Teilzeitstellen im Gastgewerbe mit 25 und die Vollzeitstellen mit 40 Stunden pro Woche ausgestaltet sind, kann eine Vollzeitstelle mit 1,6 Teilzeitstellen abgedeckt werden.

Entwicklung der Altersstruktur

Auch die heute vergleichsweise „junge“ Branche Gastgewerbe wird in den nächsten Jahren einen zunehmenden Anteil Älterer zwischen 50 und 65 Jahren beschäftigen. Der Anteil an den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im Gastgewerbe wird von heute rund 20 Prozent bis 2017 auf etwa ein Viertel ansteigen (230.000 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte 50 bis unter 65 Jahre). Es kann allerdings angenommen werden, dass die Zunahme der älteren Beschäftigten im Gastgewerbe langfristig betrachtet nicht in derselben Dynamik verläuft, wie in den Jahren davor. Grund dafür sind die geburtenstarken Jahrgänge (Jahrgang 1955-69), die zum Teil bereits heute schon in die Altersklasse „55 bis unter 65 Jahre“ aufgerückt sind und daher in den nächsten Jahren aus dem Erwerbsleben ausscheiden werden. Aufgrund der hohen körperlichen Belastungen in fast allen Bereichen des Gastgewerbes und den fehlenden Konzepten altersgerechten Arbeitens, können die wenigsten Beschäftigten tatsächlich bis zum gesetzlichen Renteneintrittsalter arbeiten. Das Ausscheiden der geburtenstarken Jahrgänge wird daher in den meisten Fällen vor Erreichen des 65. Lebensjahres stattfinden. Andererseits deutet alles darauf hin, dass die Anzahl der älteren geringfügig Beschäftigten in Zukunft weiter zunehmen wird, auch die der Beschäftigten mit 65 Jahren und älter. Tätigkeiten im Bereich der Minijobs lassen sich im Gastgewerbe mit zunehmendem Alter noch eher bewältigen, als eine nicht altersgerecht gestaltete Vollzeitstelle. Das niedrige Lohnniveau des vorangegangenen Erwerbslebens wird zunehmend dazu führen, dass mehr Ältere auf einen Minijob als Zuverdienst angewiesen sein werden.

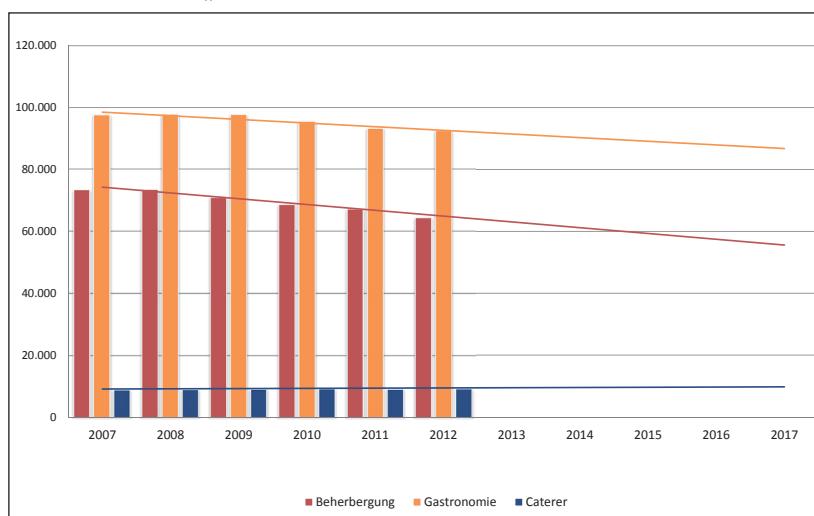
Gleichzeitig nimmt die Zahl der jungen, sozialversicherungspflichtig Beschäftigten unter 25 Jahre im Gastgewerbe bei linearer Fortschreibung der Entwicklung der vergangenen Jahre um insgesamt rund 12.000 Beschäftigte ab. Dieser Rückgang bei den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten unter 25 Jahre hängt auch zusammen mit der starken Abnahme an Auszubildenden bzw. dem hohen Anteil an jungen Beschäftigten, die nach Abschluss der Ausbildung in andere Bereiche und Branchen wechseln. Bei gleichbleibenden Ausbildungs- und Arbeitsbedingungen wird sich dieser Trend in den kommenden Jahren nicht umkehren. Im Gegenteil: der demografische Wandel wird die Abnahme an sozialversicherungspflichtig Beschäftigten unter 25 Jahren zukünftig noch verstärken. Etwas anders gestaltet sich die Entwicklung bei den geringfügig Beschäftigten. Hier wird es auch in den kommenden Jahren kleine Zuwächse in der Altersklasse der unter 25-Jährigen geben, vor allem als Zu- und Nebenverdienst für junge Beschäftigte.

Abb. 44: Lineare Trendprognose der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in der Altersklasse „50 bis unter 65 Jahre“



Quelle: Daten der Sonderauswertung der Bundesagentur für Arbeit; eigene Darstellung und Trend-Berechnung

Abb. 45: Lineare Trendprognose der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in der Altersklasse „unter 25 Jahre“

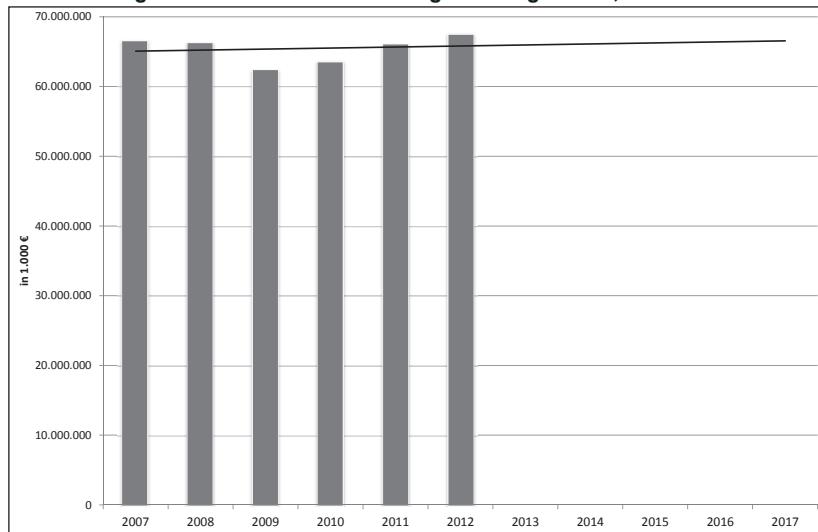


Quelle: Daten der Sonderauswertung der Bundesagentur für Arbeit; eigene Darstellung und Trend-Berechnung

5.1.1 Prognose der Umsatzentwicklung bis 2017

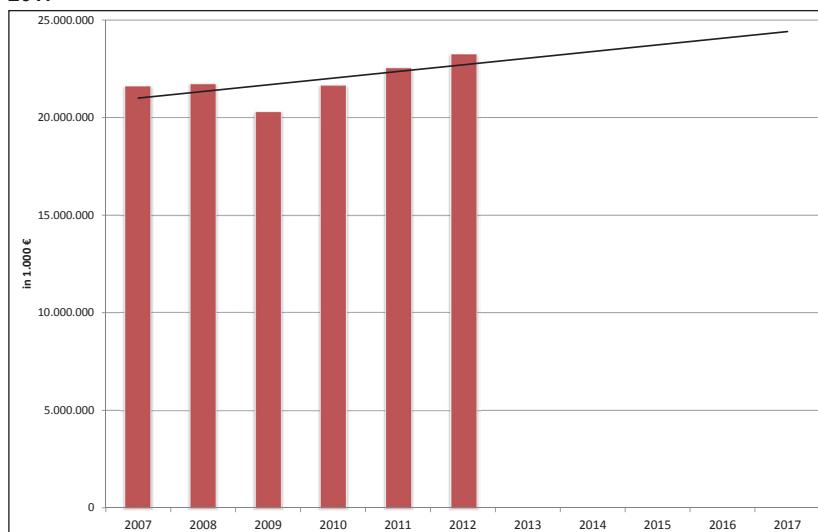
Schreibt man die Umsatzentwicklung des gesamten Gastgewerbes in einer linearen Trendprognose für einen Fünfjahreszeitraum fort, so wird sich der Gesamtumsatz 2017 mit rund 66 Milliarden Euro auf dem (Vorkrisen-) Niveau von 2007 befinden. Die Erholung nach den Krisenjahren 2008 und 2009 lässt die Trendlinie in der Betrachtung leicht ansteigen (Abb. 46). Insgesamt werden die Umsätze im gesamten Gastgewerbe in den nächsten fünf Jahren allerdings nicht wesentlich zunehmen. Hier wirkt sich der große Anteil der sinkenden Umsätze in der Gastronomie an den Gesamtumsätzen des Gastgewerbes aus, die allerdings durch die tendenziell steigenden Umsätze in der Beherbergung und im Catering ausgeglichen werden können. Für den Teilbereich der Gastronomie ergibt sich ein prognostizierter Jahresumsatz von ca. 34 Milliarden Euro für das Jahr 2017, was einem Rückgang von rund 6 Prozent im Vergleich zum Jahr 2012 entsprechen würde. Im Beherbergungsgewerbe ist bei linearem Verlauf mit einem leichten Umsatzwachstum auf bis zu 24 Milliarden Euro im Jahr 2017 zu rechnen, was einer Steigerung von etwa 3 Prozent im Vergleich zum Jahr 2012 entsprechen würde. Dieses Wachstum würde vor allem in den Hotels und Hotels garnis stattfinden. Durch das starke Umsatzwachstum der letzten Jahre im Cateringsegment ergeben sich nach der linearen Trendprognose weiterhin deutliche Umsatzzuwächse in diesem Teilbereich des Gastgewerbes. So würde ein mit der Entwicklung der letzten Jahre vergleichbares Umsatzwachstum langfristig zu einem Jahresumsatz des Cateringgewerbes von knapp 8,4 Milliarden Euro im Jahr 2017 führen. Das entspricht einem Umsatzwachstum von knapp 5 Prozent. Allerdings ist vor dem Hintergrund der beschriebenen Marktentwicklung im Catering eine lineare Trendprognose insbesondere in diesem Teilssegment des Gastgewerbes vorsichtig zu bewerten. Vieles spricht dafür, dass sich das starke Wachstum der Cateringbranche der letzten Jahre auf Grund des wachsenden Preis- und Konkurrenzdrucks zukünftig deutlich abschwächen wird. Hinzukommt, dass es fraglich bleibt, ob der Cateringmarkt sich durch verstärkte Ausgliederungen von Verpflegungsdienstleistungen weiter vergrößern wird. Die Folge wären geringere Umsatzzuwächse, als die lineare Trendfortschreibung prognostiziert.

Abb. 46: Prognose der Umsatzentwicklung im Gastgewerbe, 2007 bis 2017



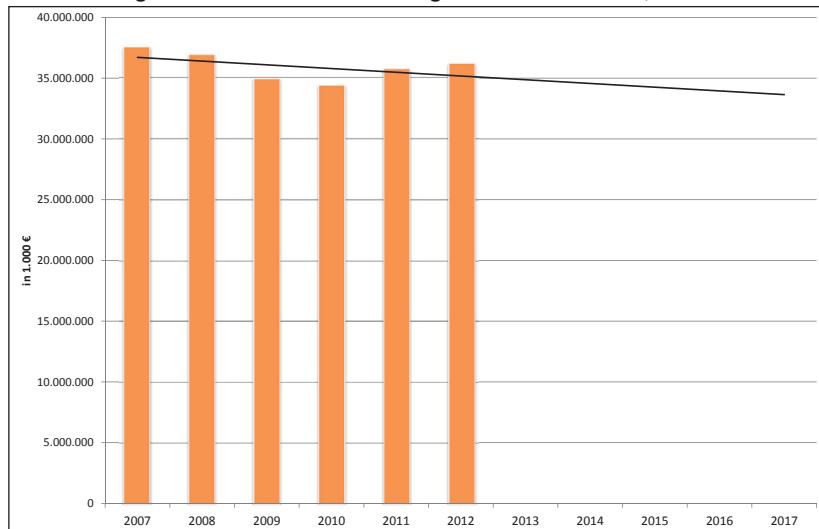
Quelle: Daten des Statistischen Bundesamts, Jahres- und Monatsstatistik im Gastgewerbe; eigene Darstellung und Trend-Berechnungen

Abb. 47: Prognose der Umsatzentwicklung im Beherbergungsgewerbe, 2007 bis 2017



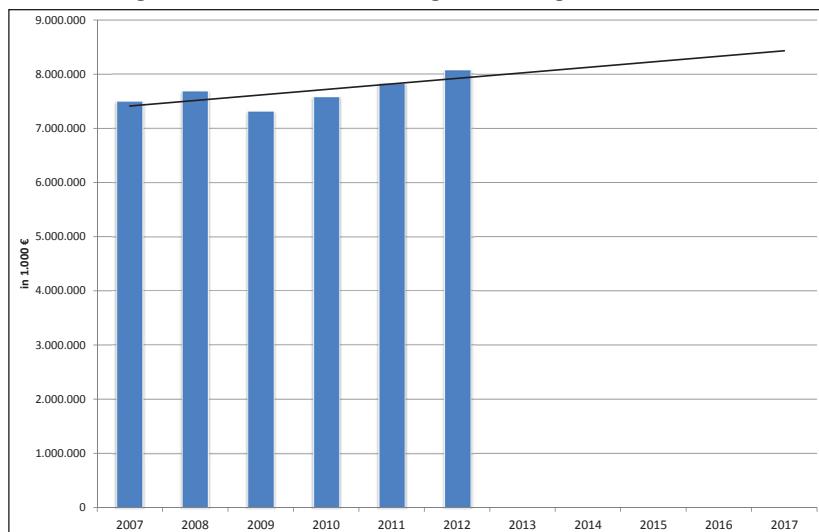
Quelle: Daten des Statistischen Bundesamts, Jahres- und Monatsstatistik im Gastgewerbe; eigene Darstellung und Trend-Berechnungen

Abb. 48: Prognose der Umsatzentwicklung in der Gastronomie, 2007 bis 2017



Quelle: Daten des Statistischen Bundesamts, Jahres- und Monatsstatistik im Gastgewerbe; eigene Darstellung und Trend-Berechnungen

Abb. 49: Prognose der Umsatzentwicklung im Catering, 2007 bis 2017



Quelle: Daten des Statistischen Bundesamtes, Jahres- und Monatsstatistik im Gastgewerbe; eigene Darstellung und Trend-Berechnungen

5.1.2 Prognose der Entwicklung der Unternehmenszahlen bis 2017

Die Anzahl der Unternehmen im Gastgewerbe hat sich in den letzten Jahren negativ entwickelt. So sank die Unternehmensanzahl in der Gastronomie von knapp 191.000 Unternehmen im Jahr 2002 auf 168.500 Unternehmen im Jahr 2011, was insgesamt einem Rückgang von rund 12 Prozent bzw. einem jährlichen Rückgang von etwa 1,3 Prozent entspricht. Dabei sank in der Gastronomie insbesondere die Anzahl der Unternehmen in der getränkegeprägten Gastronomie. Auch im Beherbergungsgewerbe hat sich die Anzahl der Unternehmen in den letzten Jahren kontinuierlich reduziert, allerdings mit einer geringeren Dynamik als in der Gastronomie. Im Beobachtungszeitraum von 2002 bis 2011 ging die Anzahl der Unternehmen in der Beherbergung von rund 48.500 auf 46.600 zurück, was einem Rückgang von ca. 4 Prozent entspricht. Dabei zeigen sich auch in der Beherbergung unterschiedliche Entwicklungen in den einzelnen Teilsegmenten. Zum einen entwickelten sich die Unternehmen im „Sonstigen Beherbergungsgewerbe“, die jedoch im Jahr 2011 nur etwa 20 Prozent des Beherbergungsgewerbes ausmachten, positiv. Die Negativentwicklung ist eindeutig auf den Bereich der Hotellerie zurückzuführen. Innerhalb der Hotellerie wiederum lag die Anzahl der Hotels und Hotels garnis relativ konstant bei etwa 15.000 Unternehmen, wohingegen sich die Anzahl der Gasthöfe zwischen 2002 und 2011 um rund 3.000 Unternehmen bzw. 15 Prozent reduzierte. Auch die Anzahl der Pensionen sank von 6.700 Unternehmen 2002 auf 5.800 Unternehmen 2011 um etwa 15 Prozent. Anders stellt sich die Situation im Catering dar. Hier stieg die Anzahl der Unternehmen von gut 8.500 im Jahr 2002 auf mehr als 12.000 im Jahr 2011 und damit um rund 41,4 Prozent.

Die sinkenden Unternehmenszahlen im Gastgewerbe zeigen sich auch bei einer differenzierteren Betrachtung der An- und Abmeldungen von Gewerben im Gastgewerbe. So sank die Zahl der Gewerbeanmeldungen im Gastgewerbe von 70.232 Anmeldungen im Jahr 2004 auf nur noch 56.196 Anmeldungen im Jahr 2012. Interessanterweise stieg die Anzahl der Neuanmeldungen im Gastgewerbe im Krisenjahr 2008 kurzfristig an, bevor sich in den Jahren 2009 bis 2012 der grundsätzliche Abwärtstrend bei den Neuanmeldungen fortsetzte. Möglicherweise lässt sich dieser kurzfristige Anstieg damit begründen, dass im Laufe der Krise überdurchschnittlich viele Menschen den Schritt in die Selbstständigkeit gewagt haben bzw. aufgrund von mangelnden Alternativen am Arbeitsmarkt zu diesem Schritt gezwungen wurden. Neben der sinkenden Anzahl von Gewerbeanmeldungen ist überraschenderweise auch die Anzahl der Abmeldungen im Gastgewerbe zurückgegangen, auch in der Wirtschaftskrise. Die Zahl der Personen, die ihr

Gastgewerbe aufgeben ist in den letzten Jahren also zurückgegangen. Allerdings ging die Anzahl der Anmeldungen seit 2003 im Schnitt um rund 1,9 Prozent pro Jahr zurück während die Anzahl der Abmeldungen im selben Zeitraum nur um 1,34 Prozent zurückging. Insgesamt steht also weiterhin eine negative Entwicklung bei der Gesamtunternehmenszahl.

Ein weiterer interessanter Aspekt in diesem Zusammenhang ist die sogenannte Unternehmensdemografie, wodurch die „Lebensdauer“ einzelner Unternehmen erfasst wird. Bei einer Betrachtung der Entwicklung in der Gastronomie und in der Beherbergung seit 2005 zeigt sich, dass diese „Lebensdauer“ im Gastgewerbe verhältnismäßig kurz ist. Laut Statistischem Bundesamt existieren von den im Gastgewerbe gegründeten Unternehmen nach dem ersten Jahr ihres Bestehens im Schnitt nur noch etwa zwei Drittel der Unternehmen. Dabei liegt die „Überlebensfähigkeit“ in der Beherbergung etwas über den Werten in der Gastronomie. In einem längeren Beobachtungszeitraum reduziert sich die Anzahl der Unternehmen noch einmal erheblich. So existierten in der Gastronomie von im Jahr 2005 gegründeten Unternehmen fünf Jahre später nur noch 29 Prozent. Im Beherbergungsgewerbe stellt sich die Situation mit einem Anteil von 36,7 Prozent etwas positiver dar.

Tab. 6: „Überlebensraten“ der Unternehmen im Gastgewerbe

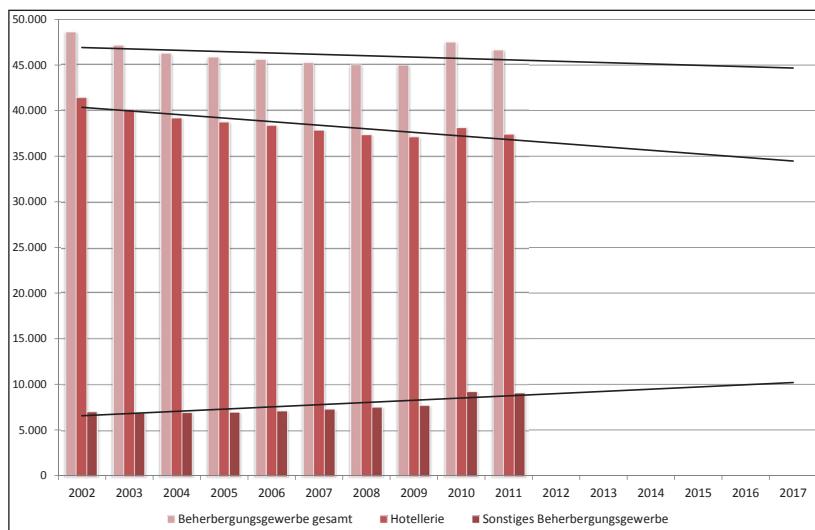
	Gründungsjahr	gegründet in t und überlebend bis ins Jahr in %				
		2006	2007	2008	2009	2010
Beherbergung	2005	76.3	59.6	49.7	41.9	36.7
	2006		77.3	61.9	49.0	42.8
	2007			78.7	61.1	53.4
	2008				73.5	58.9
	2009					76.8
Gastronomie	2005	74.5	53.6	41.8	33.3	29.0
	2006		73.8	53.1	40.5	33.9
	2007			76.1	54.0	44.0
	2008				73.6	53.5
	2009					73.1

Quelle: Statistisches Bundesamt: Unternehmensregister – Unternehmensdemografie

Bei einer linearen Trendfortschreibung der Entwicklung der letzten Jahre kann davon ausgegangen werden, dass die Anzahl der Unternehmen im Gastgewerbe auch zukünftig weiter zurückgehen wird. Für die Gastronomie ist dabei mit einer Reduzierung der Unternehmensanzahl auf rund 156.000 auszugehen. Jährlich

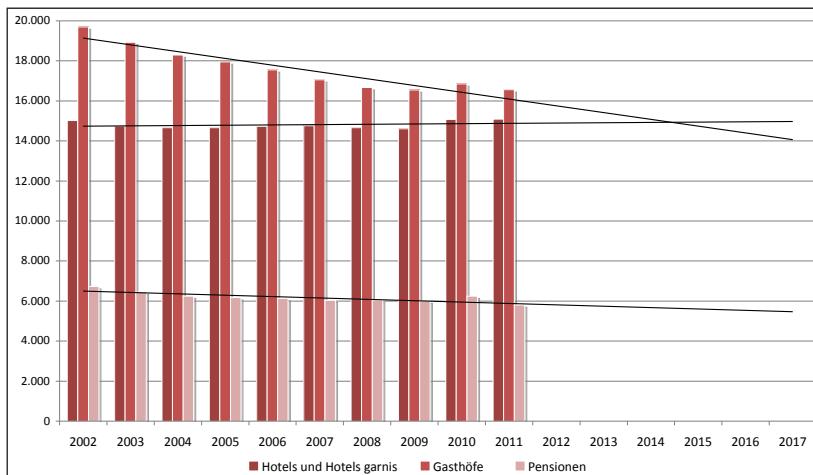
würde dies einen Rückgang um ca. 1,3 Prozent bedeuten, wobei erneut von einer stärker sinkenden Anzahl der Unternehmen im Segment der getränkegeprägten Gastronomie auszugehen ist. Auch im Beherbergungsgewerbe würde sich die Anzahl der Unternehmen weiter reduzieren, von etwa 46.600 im Jahr 2011 auf unter 45.000 im Jahr 2017. Dabei ist von einem leichten Wachstum im „Sonstigen Beherbergungsgewerbe“ und bei den Hotels inklusive der Hotels garnis und einer weiterhin starken Abnahme bei den Gasthöfen zu rechnen. Auch die Zahl der Pensionen würde sich weiter reduzieren. Aufgrund der positiven Entwicklung des Catering im Beobachtungszeitraum von 2002 bis 2011, prognostiziert eine lineare Trendfortschreibung eine sich auch zukünftig positiv entwickelnde Anzahl der Unternehmen im Cateringsegment. Auf Basis dieser Prognose müsste mit einer jährlichen Zunahme der Unternehmensanzahl von rund 3,3 Prozent ausgegangen werden. Allerdings gelten auch hier die beschriebenen Einschränkungen hinsichtlich einer linearen Trendprognose im Cateringsegment, so dass ein derartig starkes Wachstum der Unternehmensanzahl nicht sehr wahrscheinlich erscheint.

Abb. 50: Prognose der Unternehmensanzahl im Beherbergungsgewerbe, 2002 bis 2017



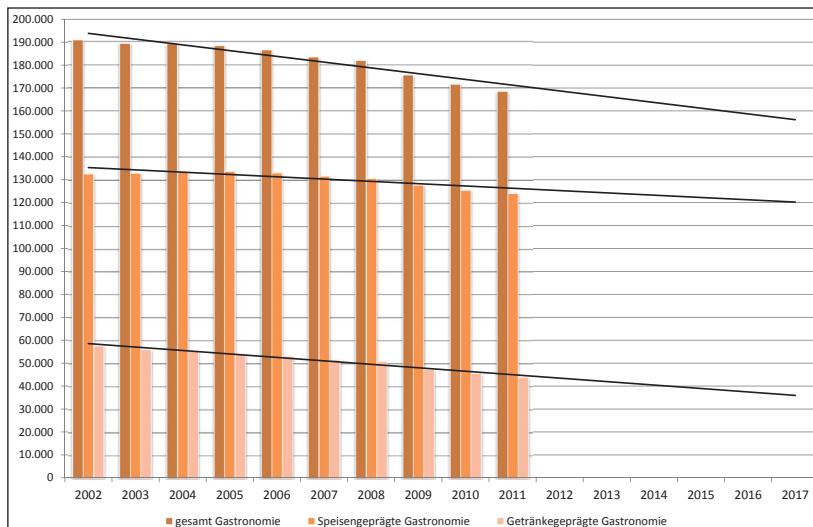
Quelle: Daten des Statistischen Bundesamtes, Umsatzsteuerstatistik; eigene Darstellung und Trend-Berechnung

Abb. 51: Prognose der Unternehmensanzahl in der Hotellerie, 2002 bis 2017



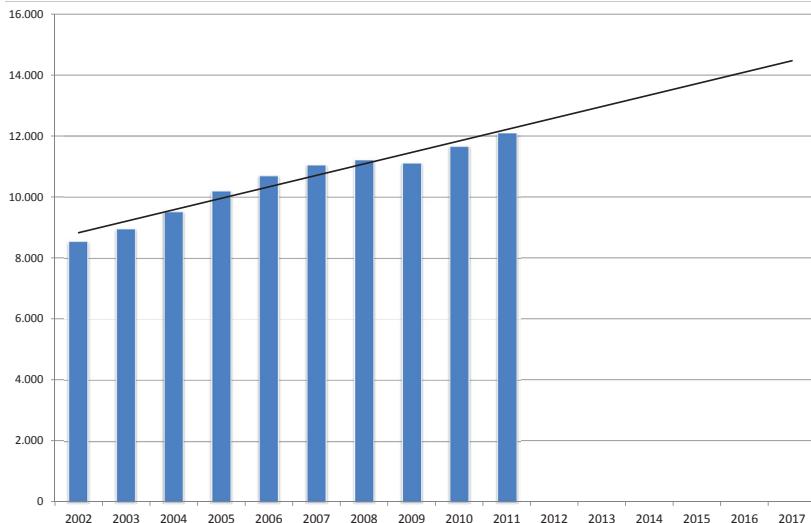
Quelle: Daten des Statistischen Bundesamtes, Umsatzsteuerstatistik; eigene Darstellung und Trend-Berechnung

Abb. 52: Prognose der Unternehmensanzahl in der Gastronomie, 2002 bis 2017



Quelle: Daten des Statistischen Bundesamtes, Umsatzsteuerstatistik; eigene Darstellung und Trend-Berechnung

Abb. 53: Prognose der Unternehmensanzahl im Cateringgewerbe, 2002 bis 2017

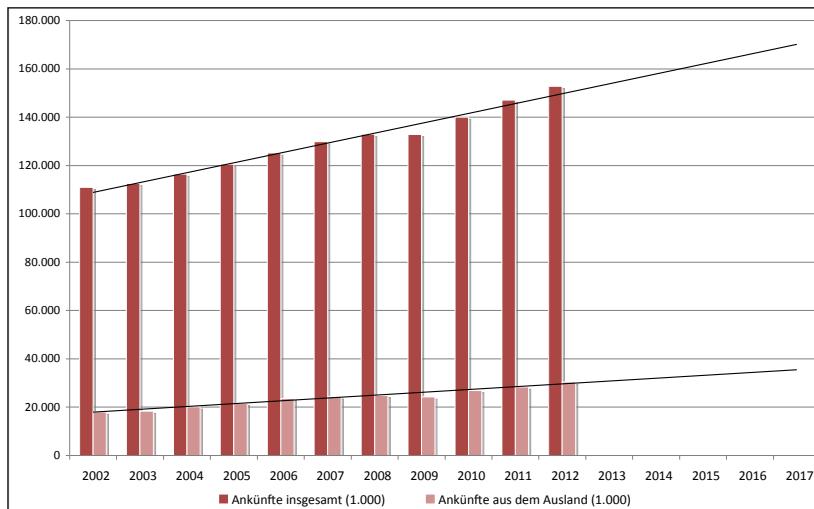


Quelle: Daten des Statistischen Bundesamtes, Umsatzsteuerstatistik; eigene Darstellung und Trend-Berechnung

Prognosen zur Entwicklung des Tourismus

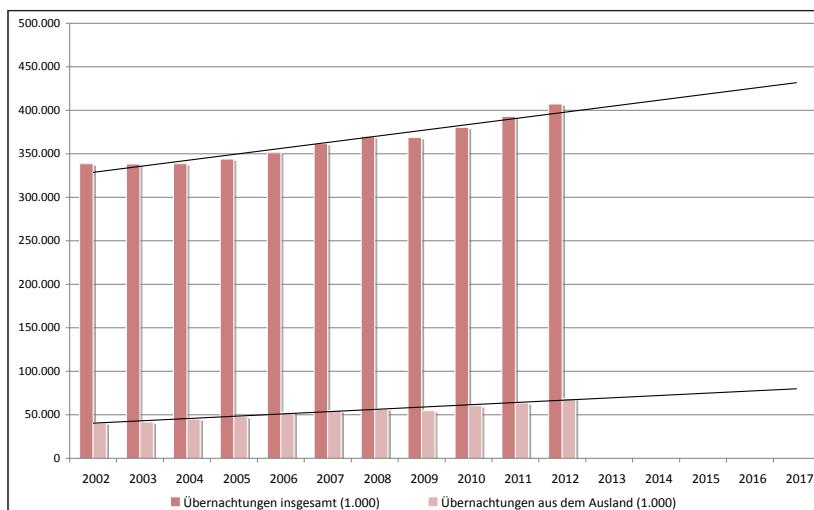
Für das Beherbergungsgewerbe lassen sich auch im Bereich der Nachfrageentwicklung Prognosen treffen. In den Jahren 2002 bis 2012 hat sich bereits gezeigt, dass sowohl die Anzahl der Gästeankünfte in Deutschland als auch die Anzahl der Übernachtungen – mit Ausnahme des Krisenjahres 2009 – konstant gestiegen sind. Dieser Trend würde sich auch in einer linearen Fortschreibung fortsetzen. Somit würde sich die Zahl der Gästeankünfte in Deutschland von etwa 153.000 im Jahr 2012 auf fast 170.000 erhöhen, was in etwa einem Wachstum von 11 Prozent oder etwas mehr als 2 Prozent jährlich entsprechen würde. Ähnlich sieht es mit der Prognose der Entwicklung der Übernachtungen aus. Die Übernachtungszahlen sind in den Jahren 2002 bis 2012 von 338.500 auf 407.200 gestiegen, was einem Wachstum von rund 20 Prozent in 10 Jahren entspricht. In den 5 Jahren bis 2017 würden die Übernachtungszahlen auf etwa 440.000 steigen.

Abb. 54: Gästeankünfte in Deutschland, Prognose bis zum Jahr 2017



Quelle: Daten des Statistischen Bundesamtes, Monatserhebung im Tourismus; eigene Darstellung und Trend-Berechnung

Abb. 55: Entwicklung der Übernachtungen in Deutschland, Prognose bis zum Jahr 2017



Quelle: Daten des Statistischen Bundesamtes, Monatserhebung im Tourismus; eigene Darstellung und Trend-Berechnung

6 Szenarien

Auf Basis der in dieser Studie zusammengetragenen Fakten und der Analyse verschiedener Trendentwicklungen werden im Folgenden zwei Szenarien zur Entwicklung der Struktur und der Beschäftigung im Gastgewerbe in Deutschland aufgezeigt. Wie die bisherige Analyse gezeigt hat, haben konjunkturelle Schwankungen erhebliche Auswirkungen auf das Gastgewerbe. So haben sich die jüngste Wirtschafts- und Finanzkrise und die schwache wirtschaftliche Entwicklung Anfang der 2000er Jahre negativ auf die Umsätze der Branche ausgewirkt. In der Gastronomie und im Catering war damit vor allem eine stärkere Zurückhaltung im Außer-Haus-Konsum verbunden, während das Beherbergungsgewerbe in Krisenzeiten oft mit einer grundsätzlich nachlassenden Reisetätigkeit, privat oder geschäftlich, zu kämpfen hatte. Für eine Prognose der zukünftigen Entwicklung des Gastgewerbes stellt sich daher die Frage, wie sich die Branche entwickeln wird, wenn weitere Krisenjahre auftreten werden bzw. wie sich die Situation ohne nennenswerte konjunkturelle Schwankungen darstellt. Vor diesem Hintergrund wird ein Szenario von einer konstanten positiven Wirtschaftsentwicklung ausgehen, während das zweite Szenario davon ausgeht, dass es im Prognosezeitraum bis 2017 zu einer deutlichen konjunkturellen Abschwächung in Deutschland kommt.

Beeinflusst werden die Szenarien durch die Entwicklung spezifischer Trends in den Teilsegmenten des Gastgewerbes. So hat die Analyse der Markt- und Struktrentwicklung gezeigt, dass es in den einzelnen Unterbranchen des Gastgewerbes Wachstumstreiber gibt, die die zukünftige Entwicklung in der Gastronomie, der Beherbergung und im Catering maßgeblich beeinflussen werden. In der Gastronomie war dies insbesondere die Systemgastronomie, die in den letzten Jahren stetig ihre Umsätze steigern konnte und mittlerweile mit ca. 10 Prozent auch einen größeren Anteil der Mitarbeiter/innen in der Gastronomie beschäftigt. Vergleichbar dazu hat sich in der Beherbergung vor allem die (Budget-) Kettenhotellerie positiv entwickelt. Im Catering stellt sich die Situation nicht so eindeutig dar. Zwar erwirtschaften die großen Multidienstleister den überwiegenden Teil der Umsätze und beschäftigen einen Großteil der Angestellten, allerdings scheint sich das Wachstum in diesem Segment etwas abzuschwächen und es bleibt fraglich, ob diese Unternehmen zukünftig vergleichbar wachsen werden, wie sie dies in den letzten Jahren getan haben.

Neben diesen Wachstumstreibern lassen sich in den drei Teilbranchen aber auch Segmente identifizieren, die in der Vergangenheit mit wirtschaftlichen Schwierigkeiten zu kämpfen hatten und in denen Umsätze und die Anzahl der

Unternehmen seit Jahren rückläufig sind. In der Gastronomie gilt dies für die Mehrzahl der kleineren, klassischen Restaurantbetriebe und im besonderen Maße für die getränkegeprägten Betriebe. In der Beherbergung war es vor allem das Segment der Gasthöfe, in dem Umsätze, Unternehmensanzahl und die Beschäftigtenzahlen in den letzten Jahren zurückgingen. In der Summe ergibt sich dadurch eine Situation, in der ein großer Teil der Betriebe im Gastgewerbe mit wirtschaftlichen Schwierigkeiten zu kämpfen hat, was sich in den insgesamt sinkenden Unternehmenszahlen ausdrückt, gleichzeitig aber größere und umsatzstärkere Unternehmen an Bedeutung gewinnen. Für die Szenarien bedeutet das, dass die zukünftige Umsatz- und Beschäftigungsentwicklung im Gastgewerbe stark von der wirtschaftlichen Entwicklung dieser einzelnen Wachstumstreiber abhängt. Entwickeln sich diese Wachstumssegmente auch zukünftig mit einer ähnlichen Dynamik wie in den vergangenen Jahren, könnten die Umsatz- und Beschäftigungsrückgänge bei den kleineren Betrieben auf die gesamte Branche bezogen ausgeglichen werden.

Einflussfaktoren auf die zukünftigen Entwicklungen im Gastgewerbe

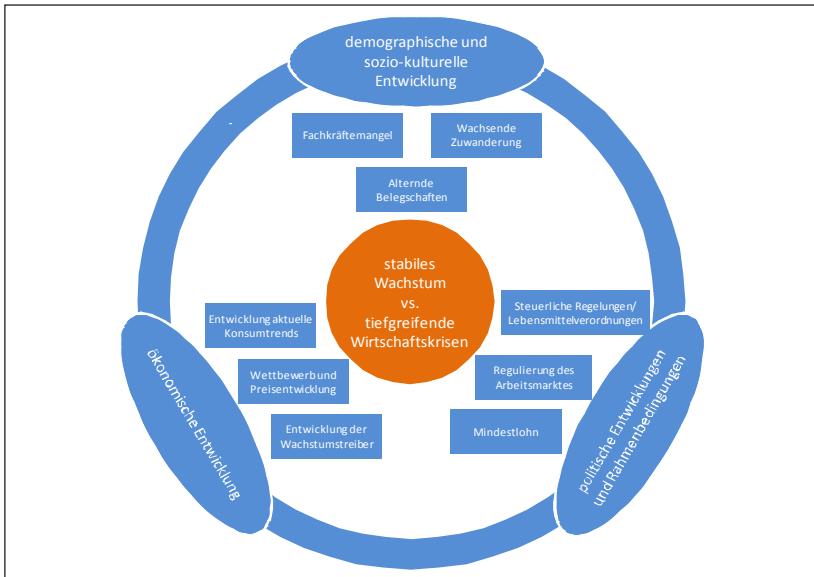
Wie die Analysen in dieser Studie gezeigt haben, stand die positive Entwicklung der Wachstumssegmente in direktem Zusammenhang mit dominanten Markt- und Konsumtrends, die das Wachstum in Teilsegmenten des Gastgewerbes befördert haben. Neben der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung, der Entwicklung von Rohstoffpreisen und Energiekosten, wird es für die zukünftige Entwicklung des Gastgewerbes daher auch entscheidend sein, wie sich Markt- und Konsumtrends auf die Entwicklung der Wachstumstreiber auswirken. In diesem Zusammenhang spielt auch die Einkommensentwicklung der Haushalte in den nächsten Jahren eine wesentliche Rolle. Die Analyse hat gezeigt, dass der Außer-Haus-Konsum (sowie die Übernachtungszahlen) in Krisenjahren zurückgeht bzw. sich auf günstigere Preissegmente, wie z.B. die Systemgastronomie, verlagert. Sinkende Haushaltseinkommen würden vor allem in der Gastronomie zu weiter sinkenden Umsätzen führen.

Darüber hinaus haben demografische und sozio-kulturelle Entwicklungen einen Einfluss auf die Entwicklungen im Gastgewerbe. Der demografische Wandel geht mit einer insgesamt alternden und in der Zahl kleiner werdenden Bevölkerung einher. Das Gastgewerbe wird sich also in Zukunft auf weniger und durchschnittlich ältere Menschen als Kundschaft, mit unterschiedlichen Bedürfnissen, einstellen. Die Analyse hat außerdem gezeigt, dass es gegenwärtig eine Ausbildungskrise im Gastgewerbe gibt, mit stark rückläufigen Zahlen der Auszubildenden, hohen Abbrecherquoten und großen Schwierigkeiten bei der Stellenbesetzung. Bei

gleichbleibend schlechten Ausbildungs- und Arbeitsbedingungen im Gastgewerbe wird die insgesamt sinkende Zahl an Schulabgänger/innen und jungen Bewerber/innen auf dem Arbeitsmarkt diese Ausbildungskrise noch weiter verschärfen bzw. einen dauerhaften Fachkräftemangel in der Branche produzieren. Vor diesem Hintergrund wird die seit einigen Jahren wieder wachsende Zuwanderung nach Deutschland, vor allem aus den europäischen Krisenländern, wieder verstärkt in den arbeitsmarktpolitischen Fokus rücken. Das Gastgewerbe bietet gerade für Zuwanderer einerseits einen vergleichsweise leichten Zugang zum Arbeitsmarkt. Andererseits sind gerade diese Beschäftigengruppen in besonderem Maße von schlechten Arbeitsbedingungen und niedrigsten Löhnen im Gastgewerbe betroffen. Daneben kann eine verstärkte Zuwanderung unter sozio-kulturellen Gesichtspunkten langfristig auch Einfluss auf zukünftige Angebots- und Konsumtrends im Gastgewerbe nehmen.

Schließlich werden die politischen Rahmenbedingungen und Gesetzgebungen einen Einfluss auf die Entwicklung des Gastgewerbes haben. Denkbar sind hier neue Regulierungen im Lebensmittelbereich (Fett- oder Zuckersteuer, schärfere Regelungen für den Alkoholausschank etc.), steuerliche Veränderungen (z.B. des Mehrwertsteuersatzes) sowie Energiepolitik (z.B. Richtlinien zur Energieeffizienz oder zu Erneuerbaren Energien) sowohl auf nationaler als auch auf europäischer Ebene. Die größten Auswirkungen dürften allerdings Entscheidungen zur Regulierung bzw. Ausweitung des Niedriglohnsektors und/oder die Einführung eines gesetzlichen oder branchenbezogenen Mindestlohns haben. Gerade der Zuwachs an geringfügiger und prekärer Beschäftigung im Gastgewerbe hängt im Wesentlichen von Entscheidungen zur Ausweitung oder Regulierung des Niedriglohnsektors ab. Z.B. kann mit der jüngsten Anhebung der Mini-Job Grenze in den kommenden Jahren eine weiter verstärkte Zunahme an geringfügiger Beschäftigung im Gastgewerbe erwartet werden. Angesichts der weiten Verbreitung von Niedriglöhnen im Gastgewerbe hätte die Einführung eines Mindestlohns deutliche Auswirkungen auf das Lohngefüge der Branche.

Abb. 56: Mögliche Einflussfaktoren auf die Entwicklungen im Gastgewerbe



Quelle: Eigene Darstellung

Die beschriebenen Faktoren stellen keinesfalls eine abschließende und vollständige Aufzählung aller möglichen Einflussfaktoren auf die zukünftigen Entwicklungen im Gastgewerbe dar. Aus den Ergebnissen der vorangegangenen Analyse und den Gesprächen mit Branchenvertreter/innen wurden lediglich die wichtigsten identifiziert. Wie stark und auf welche Weise diese Faktoren auf die Entwicklungen im Gastgewerbe Einfluss nehmen werden, wird wiederum von den konjunkturellen Rahmenbedingungen abhängen. Um die Wirkungszusammenhänge der Faktoren zu veranschaulichen sollen im Folgenden beispielhaft zwei Szenarien für die Entwicklung des Gastgewerbes beschrieben werden: Einmal eingebettet in eine stabile konjunkturelle Entwicklung (Szenario A) und einmal vor dem Hintergrund einer krisenhaften wirtschaftlichen Entwicklung (Szenario B).

Szenario A: Stabile wirtschaftliche Entwicklung

Die konjunkturelle Entwicklung wird sich in den kommenden Jahren stabil bis positiv darstellen. Tiefgreifende Krisen, wie sie aktuell insbesondere in den südeuropäischen Ländern zu beobachten sind, treten in Deutschland nicht ein. In der Folge bleibt auch das Konsumklima stabil bzw. entwickelt sich weiterhin positiv.

Daraus resultiert ein weiter anwachsender Außer-Haus-Konsum sowohl in der Gastronomie als auch im Catering. Des Weiteren nehmen die Übernachtungen im deutschen Beherbergungsgewerbe weiter zu. Insgesamt entwickelt sich der Tourismus in Deutschland positiv. Von der stabilen wirtschaftlichen Entwicklung werden insbesondere die Unternehmen profitieren, die als die beschriebenen Wachstumsstreiber im Gastgewerbe gelten (Systemgastronomie, Budget-Hotelketten). Diese Unternehmen gewinnen außerdem weitere Marktanteile dazu, da eine deutliche Abweichung der aktuell zu beobachtenden Konsumtrends nicht zu erwarten ist. Vielmehr kann mit einer Verstärkung dieses Konsumentenverhaltens gerechnet werden. Allerdings wird sich das Wachstum der in der Systemgastronomie dominierenden Unternehmen etwas abschwächen, da diese bereits heute über ein vergleichsweise dichtes Filialnetz verfügen und davon ausgegangen werden kann, dass eine gewisse „Marktsättigung“ eintritt und weiteres Wachstum vor allem aus dem bestehenden Filialnetz generiert werden muss. Gleichzeitig werden sich aber aufgrund der positiven konjunkturellen Entwicklung und der weiterhin geltenden Konsumtrends neue systemgastronomische Angebote entwickeln. Bei den Wachstumssegmenten in der Hotellerie ist noch eine Ausweitung der Kettenbetriebe (insbesondere im Budgetbereich) möglich und zu erwarten. Die Wachstumschancen im Catering werden dagegen trotz einer positiven Entwicklung der Gesamtkonjunktur zukünftig stärker limitiert sein. Zwar profitieren auch die Unternehmen im Catering von einem steigenden Außer-Haus-Konsum, allerdings in geringerem Maße als dies in der Systemgastronomie der Fall ist. Gleichzeitig wird sich die Situation trotz einer guten konjunkturellen Entwicklung für die klassische Gastronomie und die eher kleinen Beherbergungsbetriebe nicht deutlich verändern. Diese Betriebe profitieren nur begrenzt von der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung und haben weiterhin mit den herrschenden Konsumtrends zu kämpfen. In der Folge werden die Betriebszahlen insbesondere in der Gastronomie weiter zurückgehen.

Durch die anhaltend positive Entwicklung der Wachstumssegmente wird sich die Nachfrage nach Arbeitskräften weiter erhöhen. Das heißt, es wird eine leichte Beschäftigungszunahme geben, die bei unveränderten politischen Rahmenbedingungen mit einem deutlich stärker wachsenden Anteil der geringfügigen gegenüber den sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnissen einhergehen wird. Die wachsende Nachfrage nach Arbeitskräften durch die positive konjunkturelle Entwicklung wird vor allem von den großen Wachstumstreibern, wie z.B. der Systemgastronomie, bestimmt. Aktuelle Probleme wie die hohe Fluktuation von Mitarbeiter/innen, der Rückgang an Auszubildenden und Probleme bei der Besetzung von freien Stellen werden bei wachsender Nachfrage nach Arbeitskräf-

ten und ausbleibenden Verbesserungen der Arbeitsbedingungen im Gastgewerbe zukünftig weiter zunehmen. Das heißt, es ist fraglich, ob das prognostizierte Beschäftigungswachstum auch realisiert werden kann, wenn Verbesserungen der Aus- und Weiterbildung und Strategien zur Bindung von Mitarbeiter/innen mittelfristig nicht gelingen sollten. Die Kompensation wird voraussichtlich über geringfügig Beschäftigte und gegebenenfalls über Beschäftigte aus den Krisenländern der EU erfolgen.

Szenario B: Tiefgreifende Wirtschaftskrise

Die konjunkturelle Entwicklung in Deutschland wird sich in den nächsten Jahren erheblich eintrüben. Hierbei wird von einer deutlich stärkeren und länger anhaltenden Krisenwirkung ausgegangen als dies in den zurückliegenden Krisenjahren 2008 und 2009 der Fall war. Die wirtschaftlichen Unsicherheiten auf Seiten der Verbraucher/innen führen zu einem sinkenden Außer-Haus-Konsum und zu einer deutlichen Reduzierung der Ausgaben im Tourismus. Neben einem schwächeren Konsum der Privatverbraucher/innen werden auch die Ausgaben der Unternehmen hinsichtlich ihrer Geschäftsreisetätigkeit und der Ausrichtung von Veranstaltungen im Gastgewerbe zurückgehen. Die langfristigen Konsumtrends bleiben davon allerdings unberührt. Vielmehr ist zu erwarten, dass gerade die Unternehmen der Systemgastronomie und der (Budget-) Hotelketten, wie in der jüngsten Krise, am besten mit den Auswirkungen einer negativen konjunkturellen Entwicklung umgehen können bzw. teilweise sogar davon profitieren, da die Konsument/innen stärker auf niedrigpreisige Angebote im Gastgewerbe zurückgreifen werden. Insgesamt wird sich aber auch in den erwähnten Wachstumssegmenten die wirtschaftliche Entwicklung in einer längeren Rezession abschwächen. Eine Marktsättigung wie in Szenario A wird dadurch verzögert. Gleichzeitig dürfte es insbesondere für neue Gastronomie- und Beherbergungskonzepte schwieriger werden, sich in einer wirtschaftlichen Krisensituation am Markt zu etablieren. Für den überwiegenden Teil der kleinen Betriebe in der klassischen Gastronomie und Beherbergung würde ein Abschwung der Gesamtwirtschaft zu einer deutlichen Verschärfung der ohnehin bestehenden Probleme führen und den Rückgang der Betriebszahlen beschleunigen.

Durch eine negative konjunkturelle Entwicklung wird der Kostendruck auf die Unternehmen des Gastgewerbes stärker zunehmen als dies bisher der Fall war. Damit verbunden ist eine zurückhaltende Einstellungspraxis, wodurch sich das bisherige Wachstum der Beschäftigtenzahlen abschwächen wird. Die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten wird sich deutlich negativer entwickeln

oder sogar leicht rückläufig sein, als in der linearen Trendprognose aufgezeigt. Ein Beschäftigungsaufbau findet vor allem dadurch statt, dass stärker als bisher sozialversicherungspflichtige Vollzeitstellen durch mehrere geringfügig Beschäftigte oder durch Teilzeitbeschäftigte abgedeckt werden. Die Zahl der „Köpfe“ erhöht sich dadurch gegebenenfalls sogar, so dass es zu einer zahlenmäßigen Zunahme der Beschäftigung kommen kann - vor allem im Niedriglohnbereich. Vor dem Hintergrund einer krisenhaften konjunkturellen Entwicklung sinkt allgemein die Nachfrage nach Arbeitskräften, so dass der Fachkräftemangel im Gastgewerbe aufgefangen wird u.a. durch eine zunehmende Zuwanderung aus den anderen Krisenländern der EU. Der in den letzten Jahren entstandene Druck auf die Branche, Arbeitsbedingungen und Entlohnung der Beschäftigten zu verbessern, wird sich in diesem Fall eher abschwächen.

7 Literatur und Quellen

Accor (2012a): Accor eröffnet in 2012 14 neue Hotels in Deutschland. 30 weitere Hotels bereits bestätigt bis 2016. Pressemitteilung vom 05.10.2012.

Accor (2012b): Accor Halbjahresergebnisse 2012. Solide Ergebnisse im ersten Halbjahr 2012. Pressemitteilung vom 29. 08. 2012.

Bosch, Gerhard (2012): Prekäre Beschäftigung und Neuordnung am Arbeitsmarkt. IAQ Standpunkt 2/2012, Duisburg, S. 18.

Bundesagentur für Arbeit (2011): Das Fachkräftepotential von Arbeitslosen im Rechtskreis SGB II („Hartz IV“) in der Gastronomie. Wiesbaden.

Bundesagentur für Arbeit (2012): Beschäftigungsstatistik – Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte nach Wirtschaftszweigen (WZ 2008), Stichtag 30.06.2012, Tabelle 3.2.1.1, Nürnberg.

Bundesagentur für Arbeit (2013a): Beschäftigungsstatistik – Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte nach Wirtschaftszweigen (WZ 2008), jeweils Stichtag 30.06., Nürnberg.

Bundesagentur für Arbeit (2013b): Sonderauswertung – Beschäftigungsstatistik, Sozialversicherungspflichtig, geringfügig entlohnte und kurzfristig Beschäftigte nach ausgewählten Merkmalen in Deutschland und den Ländern, jeweils Stichtag 30. 06., Nürnberg, Datenstand April 2013.

Bundesagentur für Arbeit (2013c): Arbeitsmarkt in Zahlen – Erwerbstätige Arbeitslosengeld II Bezieher – Aktuelle Daten aus der Grundsicherung, Erwerbstätigkeit von erwerbsfähigen Leistungsbeziehern, Oktober 2012. Wiesbaden, S.8-11.

BIBB – Bundesinstitut für Berufsbildung (2013): Datensystem Auszubildende auf Basis der Daten der Berufsbildungsstatistik der statistischen Ämter des Bundes.

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2012): Frauen im Minijob, Motive und (fehl-) Anreize für die Aufnahme von geringfügiger Beschäftigung im Minijob. Berlin.

BdS – Bundesverband der Systemgastronomie (2012): Fakten – Zahlen und Daten 2012. München.

Cost & Logis (2012a): Check up 2012. Die Branche in Zahlen. Nur acht Prozent schaffen die Millionenhürde. Ausgabe 08/2012, 16. Jahrgang, 29. Juni 2012, LL&J Verlag GmbH, Hamburg, S. 51.

Cost & Logis (2012b): Check up 2012. Die Branche in Zahlen. Die größten Hotelmarken Deutschlands. Wer hat die meisten Zimmer? Wer hat die meisten Hotels? Welche Segmente sind am größten?. Ausgabe 08/2012, 16. Jahrgang, 29. Juni 2012, LL&J Verlag GmbH, Hamburg, S. 4-7.

Cost & Logis (2013a): Fast 67.000 neue Zimmer. Ausgabe 04/2013, 17. Jahrgang, 28. März 2013, LL&J Verlag GmbH, Hamburg.

Cost & Logis (2013b): Abwärts! Preismisere in der Deutschen Hotellerie. Ausgabe 01/2013, 17. Jahrgang, 18. Januar 2013, LL&J Verlag GmbH, Hamburg, S. 1-3.

Cost & Logis (2013c): Deutsche Stadthotels 2012. Prima Performance!. Ausgabe 03/2013, 17. Jahrgang, 01. März 2013, LL&J Verlag GmbH, Hamburg, S. 6.

Cost & Logis (2013d): Positive Wende auf dem deutschen Hotelinvestment-Markt. Wir sind alle überrascht. Ausgabe 02/2013, 17. Jahrgang, 08. Februar 2013, LL&J Verlag GmbH, Hamburg, S. 14-15.

Cost & Logis (2013e): Budget-Leisure-Hotels. Frische Brise in der Krise. Ausgabe 04/2013, 17. Jahrgang, 28. März 2013, LL&J Verlag GmbH, Hamburg, S. 4-6.

CREST Online Deutschland / npdgroup Deutschland (2013): Veränderungen im Außer-Haus-Konsum – Veränderungsraten.

Deutscher Bundestag: Elfter Bericht der Bundesregierung über die Auswirkungen des Gesetzes zur Bekämpfung illegaler Beschäftigung, BT-Drs. 16/13768, S. 15.

Deutscher Bundestag: Antwort der Bundesregierung auf Kleine Anfrage der SPD-Bundestagsfraktion. BT-Drs. 17/9320, S. 3, 33.

DGB – Deutscher Gewerkschaftsbund - Bundesvorstand (2012): DGB Ausbildungsreport 2012. Berlin, S. 9.

DGB – Deutscher Gewerkschaftsbund (2012): Stellungnahme zum Gesetzentwurf der Fraktionen CDU/CSU und der FDP zum „Entwurf eines Gesetzes zu Änderungen im Bereich der geringfügigen Beschäftigung“ und zum Antrag der Fraktion DIE LINKE „Minijobs mit sozialversicherungspflichtiger Arbeit gleichstellen“. S. 2.

DGB-Index Gute Arbeit (2013): Arbeitsfähig bis zur Rente? Ergebnisse der Repräsentativumfrage 2012 zur Ermittlung des DGB-Index Gute Arbeit. Berlin.

DGB-Index Gute Arbeit (2012): Arbeitshetze – Arbeitsintensivierung – Entgrenzung. Ergebnisse der Repräsentativumfrage 2011 der DGB-Index Gute Arbeit GmbH zum Thema Arbeitshetze – Arbeitsintensivierung – Entgrenzung. Berlin.

DEHOGA BW – Deutscher Hotel- und Gaststättenverband Baden-Württemberg (2013): Scheinselbständigkeit - Ein Mietkoch kann teuer werden.

DIHK – Deutscher Industrie und Handelskammertag (2012): Ausbildung 2012 – Ergebnisse einer DIHK-Online-Unternehmensbefragung. S.17.

Ellguth, Peter / Kohaut, Susanne (2013): Tarifbindung und betriebliche Interessenvertretung: Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel 2012. In: WSI Mitteilungen 4/2013. S. 282-283.

Europäisches Parlament und Rat (2011): Verordnung (EU) Nr. 692/2011 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 6. Juli 2011 über die europäische Tourismusstatistik und zur Aufhebung der Richtlinie 95/57/EG des Rates. Amtsblatt der Europäischen Union 192.

Frankfurter Allgemein Zeitung: Krisenfeste Kantinen. Artikel von Michael Psotta vom 03.01.2009.

Gabler Wirtschaftslexikon Online (2013): Parahotellerie. Gabler Verlag, Springer Fachmedien, Wiesbaden.

GIRA foodservice (2013): Multy-client-study. Key Facts & Figures on the German Food Service Market.

Grunau, Philipp (2012): Betriebliche Berufsausbildung und Weiterbildung in Deutschland. IAB Nürnberg, S.40-47.

Hamburger Abendblatt: Burger King – Stader Firma drückt die Löhne. Artikel von Bob Geisler vom 31.05.2013.

Hauptzollamt Köln (2013): Zoll deckt Schwarzarbeit auf – Schwerpunktprüfung im Hotel- und Gastgewerbe. Pressemitteilung vom 19.02.2013.

Hessisches Sozialministerium (2013): Arbeitszeit im Hotel- und Gaststätten- gewerbe – Abschlussbericht, Wiesbaden.

- Hohendanner, Christian (2010): Befristete Arbeitsverträge begrenzen – Welche Folgen hat die Abschaffung der sachgrundlosen Befristung? In: IAB Stellungnahme 6/2010, S. 5.
- Hohendanner, Christian (2012a): Vom Leiharbeiter zum freien Mitarbeiter? – Werkverträge in der Diskussion. IAB Wiesbaden, S. 10.
- Hohendanner, Christian (2012b): Befristete Beschäftigungsverhältnisse. In: IAB-Forum 1/2012, S. 64.
- Hohendanner, Christian / Stegmaier, Jens (2012): Geringfügige Beschäftigung in deutschen Betrieben – Umstrittene Minijobs. IAB Kurzbericht 24/12, S. 6.
- IAB Aktuell (2012): Befristete Neueinstellungen. Ausgabe vom 23.02.2012.
- IHA – Hotelverband Deutschland (2012): Hotelmarkt Deutschland 2012.
- IHA – Hotelverband Deutschland (2013): Hotellerie schafft Konjunktur-Hattrick. Branchen-News vom 20.03.2013.
- Initiative Mindestlohn (2013): Armut trotz Arbeit – Stimmen von Arbeitnehmenden im Gastgewerbe.
- Kvasnicka, Michael / Tauchmann, Harald (2010): Eine Befragung von Gastronomiebetrieben zur Einführung von Rauchverboten im Gastgewerbe. RWI Materialien, Heft 58;., Essen.
- Körner, Thomas / Meinken, Holger / Puch, Katharina (2013): Wer sind die ausschließlich geringfügig Beschäftigten? Eine Analyse nach sozialer Lebenslage. Statistisches Bundesamt (Hrsg.) Wirtschaft und Statistik, Wiesbaden.
- Lünendonk GmbH - Gesellschaft für Information und Kommunikation (2012): Lünendonk-Liste-2011 – Führende Facility-Service-Unternehmen in Deutschland.
- Maurin, Jost (2010): Viel Job, wenig Geld. In: Mitbestimmung 12/2010, S. 28-30.
- Minijobzentrale (2012.): Aktuelle Entwicklungen im Bereich der geringfügigen Beschäftigung. Bericht im III. Quartal. Deutsche Rentenversicherung Knapp-schaft-Bahn-See (Hrsg.), Essen, S. 7.
- NGG - Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten (2012): Umfrage zum Einsatz von Werkverträgen in der Ernährungsindustrie.

NGG - Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten (2013.): Wenig Rechte, wenig Lohn. Online-Broschüre.

Rheinisch-Westfälisches Institut für Wirtschaftsförderung (2012): Studie zur Analyse der geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse. Forschungsvorhaben im Auftrag des Ministeriums für Arbeit, Integration und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen. Essen.

Schmid, Burkart (2012): Contract Caterer: 2011: Im Vorwärtsgang. In: gv-praxis, Deutscher Fachverlag GmbH, Frankfurt/Main, Ausgabe 5/ 2012, S. 22-41.

Statistisches Bundesamt (2010): Jahresstatistik im Gastgewerbe. Wiesbaden.

Statistisches Bundesamt (2012a): Tourismus in Zahlen (TIZ) 2011. Wiesbaden.

Statistisches Bundesamt (2012b): Niedriglohn und Beschäftigung 2010. Berlin.

Statistisches Bundesamt (2012c): Über 40 % der Erwerbstätigen im Gastgewerbe arbeiteten 2010 in Teilzeit. Pressemitteilung vom 10.02.2012.

Statistisches Bundesamt (2013a): Monatserhebung im Tourismus – Qualitätsbericht. Wiesbaden.

Statistisches Bundesamt (2013b): Monatsstatistik im Gastgewerbe. Wiesbaden.

Statistisches Bundesamt (2013c): Ergebnisse der Monatserhebung im Tourismus, Januar 2013. Wiesbaden.

Statistisches Bundesamt (2013d): Unternehmensregister – Unternehmensdemografie, System 95. Wiesbaden.

Statistisches Bundesamt (2013e): Umsatzsteuerstatistik. Wiesbaden.

Stauß, Susanne (2012): Ketten erobern kleine Städte. In: Allgemeine Hotel- und Gastronomiezeitung (AHGZ), Druckausgabe Nr. 2012/33 vom 11.08.2012.

Süddeutsche Zeitung: Großer Burger King Franchisenehmer attackiert Betriebsräte. Artikel vom 27.05.2011.

Weinkopf, Claudia / Hieming, Bettina / Mesaros, Leila (2009): Prekäre Beschäftigung – Expertise für die SPD-Landtagsfraktion NRW. IAQ Duisburg.

Weiβ, Gretel (2012): Marktforschung Top 100: Die umsatzstärksten Gastro-Unternehmen Deutschlands 2011 – Ranking & Analyse. In: food service, Ausgabe 04/2012, Deutscher Fachverlag GmbH, Frankfurt/Main, S. 20-48.

Weiβ, Gretel (2013): Marktforschung Top 100: Die umsatzstärksten Food-service-Player Deutschlands 2012 – Ranking & Analyse. In: food service, Ausgabe 04/2013, Deutscher Fachverlag GmbH, Frankfurt/Main, S. 24-60.

WSI – Hans-Böckler-Stiftung (2012): Tarifliche Vergütungsgruppen im Niedriglohnbereich 2012. In: Informationen zur Tarifpolitik Nr.75, S.10.

WSI Tarifarchiv (2013): Tarifliche Wochen- und Jahresarbeitszeit nach Branchen 2012.

Durchgeführte Interviews (Unternehmen in alphabetischer Reihenfolge)

Beherbergungsgewerbe (Geschäftsführung, Personalverantwortliche, Betriebsräte)

- Accor Hospitality Germany GmbH
- Dorint Hotels & Resorts
- Hotel Oranien Wiesbaden
- INNSIDE Bremen
- Maritim Hotelgesellschaft mbH
- Steigenberger Hotel Group

Gastronomie (Geschäftsführung, Personalverantwortliche, Betriebsräte)

- Burger King Beteiligungs GmbH
- Hotel-Restaurant Hoepfner-Burghof
- McDonald's Deutschland
- Nordsee
- Vapiano SE
- Weisses Bräuhaus München

Catering (Geschäftsführung, Personalverantwortliche, Betriebsräte)

- Aramark
- Dussmann
- Eurest/Compass Group

Verbände und Institutionen

- Bundesverband der Systemgastronomie (BdS)
- Deutscher Hotel- und Gaststättenverband (DEHOGA Bundesverband)
- DEHOGA Hessen e.V.
- Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten (NGG)

8 Anhang

Tab. 7: Betriebsarten im Beherbergungsgewerbe

Betriebsart	Charakteristika
Hotel	Ein Hotel ist ein Beherbergungsbetrieb, in dem eine Rezeption, Dienstleistungen, tägliche Zimmerreinigung, zusätzliche Einrichtungen und mindestens ein Restaurant für Hausgäste und Passanten angeboten werden. Ein Hotel verfügt über mehr als 20 Gästezimmer.
Hotel garni	Ein Hotel garni ist ein Hotelbetrieb, der Beherbergung, Frühstück, Getränke und höchstens kleine Speisen anbietet.
Gasthof	Der Gasthof ist üblicherweise ein ländlicher Gastronomiebetrieb, der Speisen und Getränke anbietet und auch einige Unterkünfte bereithält.
Pension	Eine Pension ist ein Beherbergungsbetrieb, in dem Unterkunft normalerweise für mehr als eine Nacht und Speisen überwiegend Hausgästen angeboten werden.
Ferienwohnung / Ferienhaus	Eine Ferienwohnung ist eine abgeschlossene Unterkunft innerhalb eines Hauses mit eigenem Sanitärbereich und Selbstverpflegungseinrichtung, in der zum vorübergehenden Aufenthalt Gäste aufgenommen werden.
Jugendherberge	Eine Jugendherberge ist ein Beherbergungsbetrieb, in dem in erster Linie junge Leute zu meist kurzfristigem Aufenthalt aufgenommen und in dem Speisen und Getränke nur an Hausgäste abgegeben werden. Jugendherbergen bieten Programme und Aktivitäten für zwanglose pädagogische oder der Erholung dienende Zwecke an.
All-Suite-Hotel	Ein All-Suite-Hotel ist ein Hotel, in dem die Unterbringung nur in Suiten erfolgt.
Aparthotel / Apartmenthotel	Ein Aparthotel oder Apartment-Hotel ist ein Hotel, in dem die Unterbringung in Studios oder Apartments erfolgt.
Bauernhof	Ein Bauernhof ist ein aktiv bewirtschafteter landwirtschaftlicher Betrieb, der im Voll- oder Nebenerwerb geführt wird.
Boardinghouse (Serviced Apartment)	Das Boardinghouse (Serviced Apartment) ist ein Beherbergungsbetrieb, der sich meist an Langzeitnutzer/innen in städtischer Umgebung wendet. Die Zimmer sind von ihrer Ausstattung her an privaten Wohnungen ausgerichtet. Der Service reicht von sehr geringem Angebot bis hin zu einem hotelmäßigen Roomservice.
Gästehaus	Ein Gästehaus ist ein Beherbergungsbetrieb, der Unterkunft normalerweise für mehr als eine Nacht und in der Regel keine Speisen anbietet.
Kurheim	Das Kurheim ist ein in einem Heilbad oder Kurort gelegener Beherbergungsbetrieb. Es ist ausgerichtet an den indikationstypischen Bedürfnissen des Kurgastes.
Kurklinik	Eine Kurklinik ist ein Beherbergungsbetrieb mit Krankenhauscharakter, der gem. §30 Gewerbeverordnung als Krankenanstalt zugelassen ist. Die Kurklinik steht unter ärztlicher Leitung und bietet ständige medizinische Betreuung. Das Beherbergungsangebot entspricht den indikationstypischen Anforderungen (z.B. Barrierefreiheit, Ernährungsangebot) und den Patientenbedürfnissen.
Kurhotel	Das Kurhotel ist ein in einem Heilbad oder Kurort gelegenes Hotel. Es ist ausgerichtet an den indikationstypischen Bedürfnissen eines Kurgastes und verfügt über ein eigenes Angebot an Gesundheitsbehandlungen.
Motel	Das Motel ist ein Hotel mit einem auf Kraftfahrer ausgerichteten Standort und nahe gelegener Parkmöglichkeit.

Quelle: Eigene Darstellung auf Basis der Daten vom DEHOGA159

159 Vgl. DEHOGA: Beherbergungsgewerbe – Definition der Betriebsarten, online unter: <http://www.dehoga-bundesverband.de/daten-fakten-trends/betriebsarten/>

edition der Hans-Böckler-Stiftung
 Bisher erschienene Reihentitel ab Band 240

	Bestellnr.	ISBN	Preis / €
Arno Prangenbergs, Martin Stahl Steuerliche Grundlagen der Umwandlung von Unternehmen	13240	978-3-86593-133-7	15,00
Samuel Greef, Viktoria Kalass, Wolfgang Schroeder (Hrsg.) Gewerkschaften und die Politik der Erneuerung – Und sie bewegen sich doch	13241	978-3-86593-134-4	28,00
Anne Ames Ursachen und Auswirkungen von Sanktionen nach § 31 SGB II	13242	978-3-86593-135-1	23,00
Ulrich Zachert Tarifeinheit durch Satzungsrecht der Gewerkschaften	13243	978-3-86593-136-8	10,00
Matthias Knuth, Gernot Mühge Von der Kurz-Arbeit zur langfristigen Sicherung von Erwerbsverläufen	13244	978-3-86593-137-5	15,00
Gertrud Hovestadt Institute zur Schulung betrieblicher Arbeitnehmer- vertreter	13246	978-3-86593-139-9	15,00
Godehard Neumann, Heinz Pfäfflin Metropolregionen zwischen Exzellenzanspruch und regionalem Ausgleich	13247	978-3-86593-140-5	20,00
Judith Beile, Beate Feuchte, Birte Homann Corporate Social Responsibility (CSR) Mitbestimmung	13248	978-3-86593-141-2	20,00
Felix Ekkardt Soziale Gerechtigkeit in der Klimapolitik	13249	978-3-86593-142-9	15,00
Kerstin Windhövel, Claudia Funke, Jan-Christian Möller Fortentwicklung der gesetzlichen Rentenversicherung zu einer Erwerbstätigengesicherung	13250	978-3-86593-143-6	24,00
Arno Prangenbergs, Martin Stahl, Julia Topp Verrechnungspreise in Konzernen	13251	978-3-86593-144-3	15,00
Martin Albrecht, Hans-Holger Bleß, Ariane Höer, Stefan Loos, Guido Schiffhorst, Carsten Scholz Ausweitung selektivvertraglicher Versorgung	13252	978-3-86593-146-7	23,00
Karl-Heinz Köpke Gesunde Arbeit für alle	13253	978-3-86593-148-1	24,00
Elisabeth Schwabe-Ruck „Zweite Chance“ des Hochschulzugangs?	13254	978-3-86593-149-8	32,00
Enno Balz Finanzmarktregulierung nach der Finanzmarktkrise	13255	978-3-86593-105-4	16,00
Johannes Kirsch, Gernot Mühge Die Organisation der Arbeitsvermittlung auf internen Arbeitsmärkten	13256	978-3-86593-151-1	12,00

	Bestellnr.	ISBN	Preis / €
Kerstin Bolm, Nadine Pieck, Anja Wartmann Betriebliches Gesundheitsmanagement fällt nicht vom Himmel	13257	978-3-86593-152-8	12,00
Christiane Lindecke Neue Arbeitszeiten für (hoch)qualifizierte Angestellte	13258	978-3-86593-153-5	12,00
Jens Ambrasat, Martin Groß, Jakob Tesch, Bernd Wegener Determinanten beruflicher Karrieren unter den Bedingungen flexibilisierter Arbeitsmärkte	13259	978-3-86593-154-2	28,00
Klaus Maack, Jakob Haves, Katrin Schmid, Stefan Stracke Entwicklung und Zukunft der Brauwirtschaft in Deutschland	13260	978-3-86593-155-9	20,00
Klaus Kost, Lienhard Lötscher, Jörg Weingarten Neue und innovative Ansätze zur Regionalentwicklung durch unternehmerische Wirtschaftsförderung	13261	978-3-86593-156-6	25,00
Reingard Zimmer (Hrsg.) Rechtsprobleme der tariflichen Unterbietungskonkurrenz	13262	978-3-86593-157-3	15,00
Uwe Jürgenhake, Cordula Sczesny, Frauke Füsers Berufsaufbahnen von Betriebsratsmitgliedern	13263	978-3-86593-159-7	20,00
Felix Ekhardt Sicherung sozial-ökologischer Standards durch Partizipation	13264	978-3-86593-175-7	15,00
Reingard Zimmer (Hrsg.) Tarifeinheit – Tarifpluralität in Europa	13265	978-3-86593-161-0	18,00
Heiko Geiling, Stephan Meise, Dennis Eversberg Die IG Metall lokal	13266	978-3-86593-162-7	32,00
Michael Gümbel, Sonja Nielbock Die Last der Stereotype	13267	978-3-86593-163-4	28,00
Günter Pochmann, Markus Sendel-Müller, Sven Kischewski, Marion Houben Internationale Bilanzpolitik	13269	978-3-86593-165-8	29,00
Thorsten Ludwig, Holger Seidel, Jochen Tholen Offshore-Windenergie: Perspektiven für den deutschen Schiffbau	13270	978-3-86593-167-2	25,00
Achim Sollanek, Pascal Hansen Bankbilanzen nach IFRS	13271	978-3-86593-169-6	24,00
Heinz-Jürgen Klepzig, Johann Lachhammer, Ulrike Martina Dambmann Going-offshore – Standortverlagerung ins Ausland Handbuch	13275	978-3-86593-163-3	25,00

Ihre Bestellungen senden Sie bitte unter Angabe der Bestellnummern an den Setzkasten oder unter Angabe der ISBN an Ihre Buchhandlung. Ausführliche Informationen zu den einzelnen Bänden können Sie dem aktuellen Gesamtverzeichnis der Buchreihe **edition** entnehmen.

Setzkasten GmbH
Kreuzbergstraße 56
40489 Düsseldorf
Telefax 0211-408 00 90 40
E-Mail mail@setzkasten.de

Über die Hans-Böckler-Stiftung

Hans-Böckler-Stiftung

Die Hans-Böckler-Stiftung ist das Mitbestimmungs-, Forschungs- und Studienförderungswerk des Deutschen Gewerkschaftsbundes. Gegründet wurde sie 1977 aus der Stiftung Mitbestimmung und der Hans-Böckler-Gesellschaft. Die Stiftung wirbt für Mitbestimmung als Gestaltungsprinzip einer demokratischen Gesellschaft und setzt sich dafür ein, die Möglichkeiten der Mitbestimmung zu erweitern.

Mitbestimmungsförderung und -beratung

Die Stiftung informiert und berät Mitglieder von Betriebs- und Personalräten sowie Vertreterinnen und Vertreter von Beschäftigten in Aufsichtsräten. Diese können sich mit Fragen zu Wirtschaft und Recht, Personal- und Sozialwesen, zu Aus- und Weiterbildung an die Stiftung wenden.

Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI)

Das Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Institut (WSI) in der Hans-Böckler-Stiftung forscht zu Themen, die für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer von Bedeutung sind. Globalisierung, Beschäftigung und institutioneller Wandel, Arbeit, Verteilung und soziale Sicherung sowie Arbeitsbeziehungen und Tarifpolitik sind die Schwerpunkte. Das WSI-Tarifarchiv bietet umfangreiche Dokumentationen und fundierte Auswertungen zu allen Aspekten der Tarifpolitik.

Institut für Makroökonomie und Konjunkturforschung (IMK)

Das Ziel des Instituts für Makroökonomie und Konjunkturforschung (IMK) in der Hans-Böckler-Stiftung ist es, gesamtwirtschaftliche Zusammenhänge zu erforschen und für die wirtschaftspolitische Beratung einzusetzen. Daneben stellt das IMK auf der Basis seiner Forschungs- und Beratungsarbeiten regelmäßig Konjunkturprognosen vor.

Forschungsförderung

Die Forschungsförderung finanziert und koordiniert wissenschaftliche Vorhaben zu sechs Themenschwerpunkten: Erwerbsarbeit im Wandel, Strukturwandel – Innovationen und Beschäftigung, Mitbestimmung im Wandel, Zukunft des Sozialstaates/Sozialpolitik, Bildung für und in der Arbeitswelt sowie Geschichte der Gewerkschaften.

Studienförderung

Als zweitgrößtes Studienförderungswerk der Bundesrepublik trägt die Stiftung dazu bei, soziale Ungleichheit im Bildungswesen zu überwinden. Sie fördert gewerkschaftlich und gesellschaftspolitisch engagierte Studierende und Promovierende mit Stipendien, Bildungsangeboten und der Vermittlung von Praktika. Insbesondere unterstützt sie Absolventinnen und Absolventen des zweiten Bildungsweges.

Öffentlichkeitsarbeit

Mit dem 14tägig erscheinenden Infodienst „Böckler Impuls“ begleitet die Stiftung die aktuellen politischen Debatten in den Themenfeldern Arbeit, Wirtschaft und Soziales. Das Magazin „Mitbestimmung“ und die „WSI-Mitteilungen“ informieren monatlich über Themen aus Arbeitswelt und Wissenschaft.

Mit der Homepage www.boeckler.de bietet die Stiftung einen schnellen Zugang zu ihren Veranstaltungen, Publikationen, Beratungsangeboten und Forschungsergebnissen.

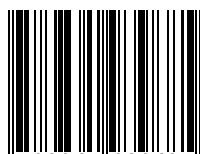
Hans-Böckler-Stiftung

Hans-Böckler-Straße 39 Telefon: 02 11/77 78-0
40476 Düsseldorf Telefax: 02 11/77 78-225

Die vorliegende Studie untersucht die Markt- und Strukturrentwicklungen im Gastgewerbe in den letzten zehn Jahren, deren Auswirkungen auf Beschäftigung und Arbeitsbedingungen und gibt einen Ausblick auf die Branchenentwicklung bis ins Jahr 2017. Dafür werden die Entwicklungen in den drei Teilbranchen Beherbergungsgewerbe, Gastronomie und Catering analysiert.

Während im Beherbergungsgewerbe und im Catering die Umsätze gewachsen sind, musste - mit Ausnahme der Systemgastronomie - die speisen- und vor allem die getränkegeprägte Gastronomie in den letzten Jahren Umsatzeinbußen hinnehmen. Das führte zu insgesamt sinkenden Umsatzzahlen im gesamten Gastgewerbe. Trotzdem wurde in den letzten Jahren im Gastgewerbe – nach den großen Beschäftigungsrückgängen der 1990er Jahre – erstmals wieder Beschäftigung aufgebaut. Dieser Beschäftigungsaufbau ist allerdings geprägt durch eine starke Zunahme an Minijobs und Teilzeitbeschäftigte.

Das Gastgewerbe zählt bereits heute mit 1,96 Millionen Erwerbstätigen zu den beschäftigungsintensivsten Branchen in Deutschland. Fast jede/r zweite Beschäftigte ist geringfügig beschäftigt. 70 Prozent der seit 2007 im Gastgewerbe hinzugekommenen sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten waren Teilzeitbeschäftigte. Damit einher geht die weite Verbreitung von Niedriglöhnen in der Branche. Wenn sich dieser Trend fortsetzt, dann werden in fünf Jahren bereits über zwei Millionen Menschen in Deutschland im Gastgewerbe beschäftigt sein und die Mehrheit dieser Beschäftigten wird ein atypisches Beschäftigungsverhältnis ausüben.



9 783865 939685

ISBN 978-3-86593-068-2
€ 25,00