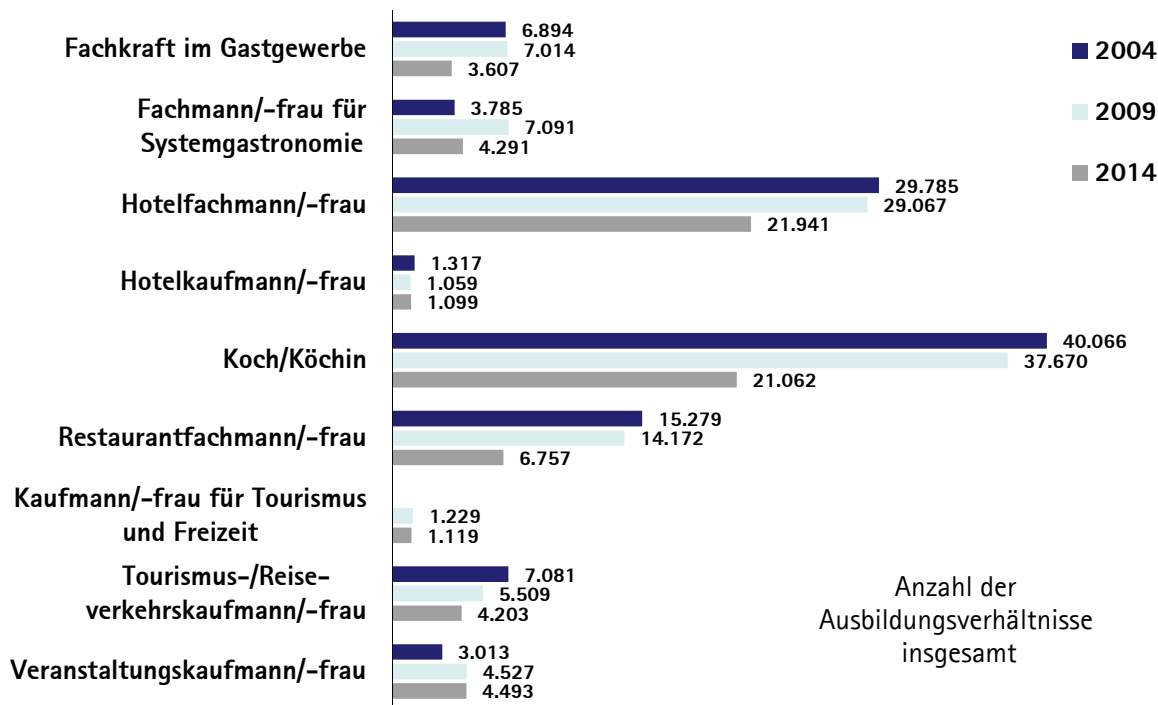


Deutscher Industrie- und Handelskammertag

Anhörung des Bundestagsausschuss für Tourismus am 4. November 2015 „Fachkräftesicherung im Tourismus“

Wie ist die aktuelle Situation?

Die aktuellen Zahlen der Ausbildungsstatistik zeigen für die Berufe im Gastgewerbe einen weiteren Rückgang der Ausbildungszahlen. Auch in der Touristik zeigt sich ein deutlicher Rückgang. In anderen Segmenten der Branche, wie Kongress- und Veranstaltungswesen sowie Kaufmann/-frau für Tourismus und Freizeit, ist die Entwicklung stabil.

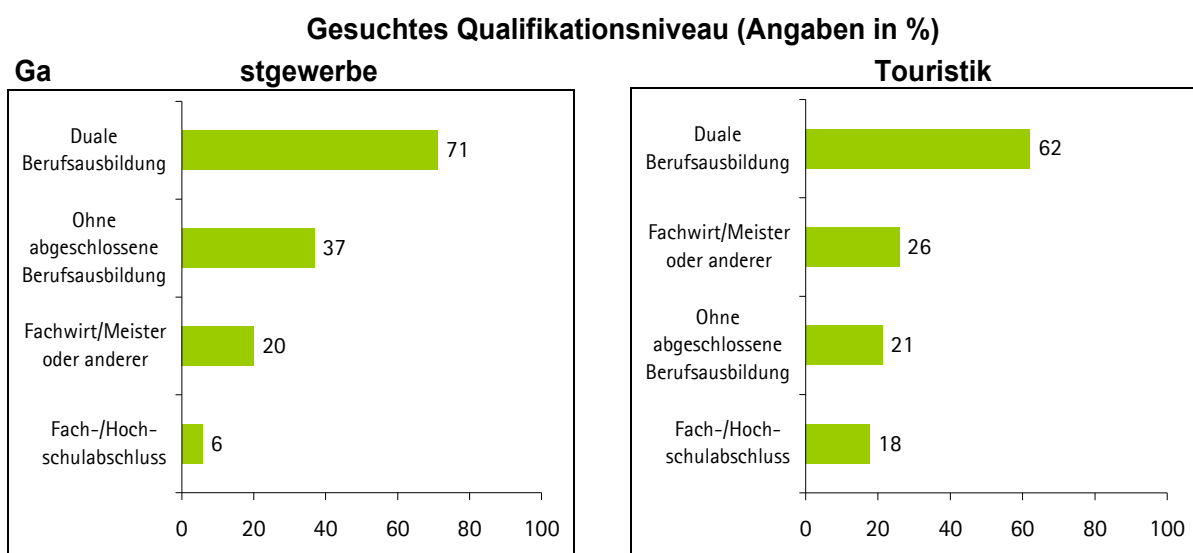


Quelle: DIHK-Ausbildungsstatistik

Der DIHK-Tourismusreport Sommer 2015 zeigt, dass das Gastgewerbe den Fachkräftemangel (54 %) nach den Arbeitskosten (65 %) als das größte wirtschaftliche Risiko für die nächsten 12 Monate sieht. Auch die Busbranche bewertet den Risikofaktor mit 63 % ähnlich hoch. In der Touristik wird das Risiko deutlich geringer eingeschätzt: Bei Reisebüros liegt der Wert bei 33 %, bei Reiseveranstaltern bei 24 %.

Der DIHK-Tourismusreport aus dem Herbst 2014 zeigt, dass im Gastgewerbe vor allem Fachkräfte mit dualer Berufsausbildung (71 %) gesucht werden. Auch bei unqualifizierten Mitarbeiter (37 %) besteht noch eine relativ hohe Nachfrage. Weniger gesucht sind Fachkräfte mit Aufstiegsfortbildung (Fachwirt / Meister, 20 %). Geringer Bedarf besteht an Fach- oder Hochschulabsolventen.

In der Touristik (Reiseveranstalter / Reisebüros) sind ebenfalls Fachkräfte mit dualer Ausbildung am stärksten nachgefragt. Hier werden aber auch verstärkt höher qualifizierte Fachkräfte gesucht.



Quelle: DIHK-Tourismusreport Herbst 2014

Was ist zu tun?

1. Chancen der Digitalisierung nutzen

- Ausbildungsberufe dem digitalen Wandel anpassen: Die bevorstehende Neu-Ordnung der gastgewerblichen Berufe bietet die Chance, die Berufe zeitgemäß zu gestalten und damit zu attraktivieren. Digitale „Lücken“ zwischen Anforderungen und bestehender Ausbildungsordnung müssen identifiziert und gefüllt werden. Zudem müssen die Berufsschulen unterstützt werden, den digitalen Wandel zu bewältigen – bessere technische Ausstattung sowie neue Lernformen und Fortbildungen für die Lehrer sind notwendig.
- Neuer Ausbildungsberuf für digitale Plattformen: Für viele Unternehmen der New Economy eignen sich die bestehenden Berufsbilder wenig. Fachkräfte sind aber auch hier gefragt. Auf Initiative des Einzelhandels wird derzeit über ein Berufsbild E-Commerce-Kaufmann diskutiert, das nach Ansicht des DIHK branchenübergreifend gestaltet werden sollte und vor allem für „Plattform“-Anbieter geeignet sein soll.
- Digitale Technologien in den Betrieben nutzen: Bis zum kompletten Menü aus dem 3-D-Drucker werden sicherlich noch einige Jahre vergehen. Aber es gilt heute schon darüber nachzudenken an welchen Stellen digitale Hard- und Software Prozesse effizienter gestalten, innovative Angebote bieten, Kommunikation zwischen Arbeitgeber, Arbeitnehmer und auch Kunden verbessern und bestimmte Arbeiten auf digitale Helfer verlagert werden können. Dafür ist es notwendig, dass insbesondere klein- und mittelständische Betriebe stärker im Hinblick auf digitale Technologien sensibilisiert werden. Eine Neu-Auflage der E-Business-Lotsen wäre hier ein hilfreiches Instrument.

2. Attraktivität und Qualität der Ausbildung und der Arbeit im Tourismus weiter steigern

Zahlreiche Akteure (z.B. IHKs, Branchenverbände, Unternehmen) sind dabei mit unterschiedlichen Initiativen, die Attraktivität und die Qualität der Ausbildung im Tourismus zu verbessern. In diesem Rahmen gibt es viele Ansätze, wie z.B. Selbstverpflichtungen, Zertifizierungen, Beschwerdemanagement, materielle Anreize, die mehr Jugendliche für eine Ausbildung in touristischen Betrieben begeistern soll. Diese Bemühungen müssen fortgeführt werden. Allerdings befindet sich der Tourismus hier in einem harten Wettbewerb, da auch andere Branchen um die immer geringer werdende Zahl potentieller Auszubildender werben.

Darüber hinaus gilt es für Mitarbeiter in den Betrieben Angebote zu machen (z.B. Kinderbetreuung, flexible Arbeitszeiten, finanzielle Anreize) und sich neue Zielgruppen für Ausbildung und andere Stellen zu erschließen. Ausländische Mitarbeiter können ein wichtiger Baustein sein. Hier sollten Initiativen wie MobiPro-EU oder das BAFA-Projekt zur passgenauen Besetzung fortgeführt werden – allerdings mit möglichst wenig Bürokratieaufwand für die Beteiligten. Eine weitere wichtige Zielgruppe sind Frauen, die wieder in den Beruf einsteigen möchten. Das Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf im Gastgewerbe wird vom DIHK-Projektbüro „Erfolgsfaktor Familie“ neu aufgearbeitet. Im Januar 2016 startet dazu ein Ideenwettbewerb. Im Frühsommer 2016 soll eine aktualisierte Handreichung veröffentlicht werden. Weitere Gruppen sind z.B. lernschwächere Jugendliche, ältere Mitarbeiter/-innen und Flüchtlinge.

3. Destinationen stärker einbinden

Eine wichtige Rolle wird zukünftig den Destinationsorganisationen zukommen. Wenn die Qualität und das Angebot des Tourismus vor Ort stimmen sollen, dann werden die entsprechenden Fachkräfte benötigt. Kleine Betriebe können ein professionelles Personalmanagement – von der Anwerbung über Social-Media-Kanäle bis hin zu Kinderbetreuung für Mitarbeiter – nicht alleine bewältigen. Daher ist es sinnvoll, wenn touristische Organisationen vor Ort stärker „interne“ Management-Aufgaben wahrnehmen und solche Aufgaben für Betriebe übernehmen. Erste Ansätze dafür sind z.B. in Hamburg oder Sachsen zu erkennen.

4. Politische Initiative für Dienstleistungsberufe und die duale Ausbildung

Die Politik engagiert sich bislang sehr stark für die MINT-Berufe. Mit dem Haus der kleinen Forscher wird technische Kompetenz bereits in den Kitas gefördert. Eine ähnliche Kampagne und Maßnahmen für Dienstleistungsberufe wären wünschenswert, da nicht nur der Tourismus, sondern auch andere Dienstleistungsberufe verstärkt Fachkräfte suchen. Initiativen in Schulen oder Förderung von Projekten wie den Europa-Miniköchen könnten ein Ansatzpunkt sein.

Zudem sollte das Potential und die Bedeutung der dualen Ausbildung hervorgehoben werden. Die berufliche Ausbildung ist ein wichtiger Baustein für eine wettbewerbsfähige Tourismusbranche. Sie sorgt zudem für einen reibungslosen Übergang ins Arbeitsleben und ausgezeichnete Karriere- und Entwicklungschancen. Sie sorgt für die richtige Mischung aus Theorie und Praxis und für eine niedrige Jugendarbeitslosigkeit.

Ansprechpartnerin:

Dr. Ulrike Regele, Mail: regele.ulrike@dihk.de, Telefon: 030-20308-2104