

[FACHKRÄFTEMANGEL 2.0]





Wir wollen hier keinen verrückt machen, aber der Fachkräftemangel in der Gastronomie wird in den Folgejahren in eine zweite Runde gehen. Wer sich bis jetzt darauf noch nicht eingestellt hat, sollte dieses unbedingt nachholen. Leider wird es in Zukunft nicht unbedingt leichter.

Warum wird es noch schlimmer?

Demographischer Wandel, schlechte Bezahlung, flexible Arbeitszeiten, unzumutbare Arbeitsbedingungen, mehr Abiturienten und der allgemein schlechte Ruf der Branche. Diese Dinge sind seit Jahren bekannt und haben auch schon ihren Tribut gezollt.

Zig Betriebe haben geschlossen, viel Gastronomen haben das Handtuch geworfen und es wird weniger ausgebildet.

Nach Corona haben sich einige Dinge aber noch verschärft. Durch die zeitweilige Schließung haben sich viele der Branche komplett den Rücken gekehrt und haben sich „zukunftsichere“ Jobs gesucht. Auch nicht zu unterschätzen ist der Generationswechsel und die damit verbundene Arbeitseinstellung. Homeoffice, am besten vier Tage Woche und wenig körperliche Arbeit. Das passt ja mal so gar nicht in die Gastronomie. Hinzu kommt, dass Krankenscheine leichter ausgestellt und dementsprechend genommen werden.

Dieses Problem haben natürlich auch andere Branchen. Einige von denen können das mit einem übertariflichen Lohn wieder wettmachen. In vielen gastronomischen Betrieben ist das nicht möglich.

Besonders betroffen sind ländliche Regionen und der Osten der Republik. Dort ist der Kampf um diese Fachkräfte (aber auch Aushilfen) branchenübergreifend schon längs ausgebrochen.

Hinzu kommt, dass durch weniger neue Auszubildende sich die Situation zwangsläufig verschärfen wird. Solche bekannten Aussagen wie, „dass wird der Markt schon regeln“ sind einfach falsch. Angebot und Nachfrage nach Fachkräften regeln nur die Lohnforderungen der neuen selbstbewussten Generation. Diese und auch Preissteigerungen für Gäste haben ihre Grenzen.

Warum ist die Gastronomie als Arbeitgeber so betroffen?

1. **Unregelmäßige Arbeitszeiten:**

Schichtarbeit, Wochenendarbeit und Feiertagsarbeit schrecken viele potenzielle Arbeitskräfte ab.

2. **Hoher Stress und Arbeitsdruck:**

In der Gastronomie gibt es oft starke Belastungsspitzen, besonders in Stoßzeiten, was zu Stress und Erschöpfung führen kann.

3. **Geringe Bezahlung:**

Viele Stellen in der Gastronomie sind im Niedriglohnsektor angesiedelt, was die Attraktivität der Branche verringert.

4. **Physisch anstrengende Arbeit:**

Berufe in der Gastronomie erfordern oft körperlich fordernde Tätigkeiten, was auf lange Sicht abschreckend wirken kann.

5. **Wenig Aufstiegsmöglichkeiten:**

Karrierewege in der Gastronomie sind oft begrenzt, insbesondere im Vergleich zu anderen Branchen.

6. **Schlechtes Image:**

Der Beruf des Gastronomiemitarbeiters wird häufig als wenig attraktiv wahrgenommen, was potenzielle Fachkräfte abschreckt.

7. **Hohe Fluktuation:**

Viele Arbeitnehmer in der Gastronomie wechseln häufig den Job oder die Branche, was die Personaldecke zusätzlich belastet.

8. **Saisonale Schwankungen:**

In vielen Bereichen der Gastronomie gibt es große saisonale Schwankungen, was die Planungssicherheit und Arbeitsplatzstabilität für Arbeitnehmer reduziert.

9. **Fehlende Qualifikationsprogramme:**

Oftmals gibt es wenige strukturierte Ausbildungs- oder Weiterbildungsprogramme, um Mitarbeiter langfristig an das Unternehmen zu binden.

10. Wettbewerb mit anderen Branchen:

Andere Branchen, die bessere Arbeitsbedingungen oder Gehälter bieten, ziehen potenzielle Fachkräfte an.

11. Hoher Anteil an Teilzeitkräften:

In der Gastronomie arbeiten viele Menschen in Teilzeit, was den Bedarf an qualifizierten Vollzeitkräften erhöht.

12. Komplexer Kundenkontakt:

Der direkte und oft anspruchsvolle Kundenkontakt erfordert spezifische soziale Kompetenzen, was es schwer macht, geeignete Kandidaten zu finden.

13. Forderung nach Multitasking:

Mitarbeiter müssen oft viele Aufgaben gleichzeitig bewältigen (Bedienung, Service, Reinigung etc.), was eine hohe Stressbelastung darstellt.

14. Unzureichende Work-Life-Balance:

Die mangelnde Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben aufgrund der Arbeitszeiten wirkt abschreckend.

15. Regulierungsdruck:

Strenge Vorschriften und Gesetze (z.B. Hygieneverordnungen) setzen die Gastronomie zusätzlich unter Druck, was die Arbeit in der Branche komplexer macht.

16. Schwierigkeiten bei der Integration von Quereinsteigern:

Quereinsteiger ohne gastronomische Vorkenntnisse können die Anforderungen oft nicht erfüllen oder brauchen lange Einarbeitungszeiten, was die Belastung für das restliche Personal erhöht.

Gründe Warum in Zukunft noch weniger Fachkräfte zur Verfügung stehen:

1. Demografischer Wandel:

Die alternde Bevölkerung führt dazu, dass mehr Menschen in Rente gehen, während weniger junge Menschen auf den Arbeitsmarkt drängen. Dadurch sinkt die Zahl der potenziellen Arbeitskräfte generell.

2. Sinkende Attraktivität der Branche:

Wegen der genannten Herausforderungen (unregelmäßige Arbeitszeiten, geringe Bezahlung, hoher Stress) wird die Gastronomie für viele Menschen als weniger attraktive Berufswahl angesehen.

3. Wachsende Anforderungen an Work-Life-Balance:

Zukünftige Generationen legen verstärkt Wert auf eine gute Work-Life-Balance. Die typischen Arbeitszeiten in der Gastronomie (Abendstunden, Wochenenden, Feiertage) passen oft nicht zu diesem Wunsch.

4. Konkurrenz durch andere Branchen:

Branchen wie IT, Dienstleistung oder Handwerk bieten oft bessere Gehälter, flexiblere Arbeitszeiten und attraktivere Arbeitsbedingungen, was Fachkräfte weg von der Gastronomie zieht.

5. Wachsender Bedarf an Fachkräften in anderen Sektoren:

Mit der Digitalisierung und dem Wandel hin zu einer Wissensökonomie entstehen neue Berufe und Branchen, die Fachkräfte anziehen, wodurch die Gastronomie zusätzlich an Wettbewerbsfähigkeit verliert.

6. Weniger Auszubildende:

Aufgrund des schlechten Images und der harten Arbeitsbedingungen entscheiden sich immer weniger junge Menschen für eine Ausbildung im gastronomischen Bereich.

7. Veränderung der Konsumgewohnheiten:

Menschen tendieren dazu, vermehrt zu Hause zu essen oder auf Lieferservices zurückzugreifen, was zu einer Veränderung der Gastronomielandschaft führen könnte und möglicherweise geringere Arbeitskräfte in traditionellen Restaurants erforderlich macht.

8. **Automatisierung und Digitalisierung:**

Der zunehmende Einsatz von Technologie, wie z.B. automatisierten Bestellsystemen und Küchenrobotern, könnte den Bedarf an Fachkräften in bestimmten Bereichen verringern. Gleichzeitig erfordert der Umgang mit neuer Technik spezialisierte Fähigkeiten, die nicht alle Beschäftigten in der Gastronomie mitbringen.

9. **Zunehmender Fachkräftemangel in der globalen Gastronomie:**

Die globale Konkurrenz um Fachkräfte nimmt zu, da auch andere Länder mit ähnlichen demografischen Problemen konfrontiert sind. Dadurch wird es für Deutschland schwieriger, Fachkräfte aus dem Ausland anzuwerben.

10. **Migration und Rückgang der Arbeitsmigration:**

Strengere Einwanderungsgesetze oder weniger Bereitschaft zur Arbeitsmigration könnten den Zufluss ausländischer Arbeitskräfte in die Gastronomie weiter reduzieren, die traditionell eine wichtige Rolle gespielt haben.

11. **Veränderte Erwartungen der Arbeitnehmer:**

Die jüngeren Generationen (z.B. Generation Z) haben höhere Ansprüche an Arbeitgeber, wie z.B. Sinnhaftigkeit der Arbeit, Arbeitsplatzkultur und flexiblere Arbeitszeiten, die in der Gastronomie schwerer zu erfüllen sind.

12. **Steigende Lebenshaltungskosten:**

Da die Löhne in der Gastronomie oft niedrig sind, könnte der steigende Druck durch höhere Mieten und Lebenshaltungskosten viele Arbeitnehmer dazu zwingen, sich nach besser bezahlten Berufen umzusehen.

13. **Wachsende Belastung des verbliebenen Personals:**

Aufgrund des bestehenden Personalmangels müssen die verbleibenden Mitarbeiter oft noch mehr Arbeit übernehmen, was den Stress weiter erhöht und zu höheren Kündigungsraten und einer negativen Spirale führt.

14. **Imageverlust durch die Pandemie:**

Die COVID-19-Pandemie hat die Gastronomiebranche hart getroffen, und viele Arbeitnehmer haben in dieser Zeit die Branche gewechselt. Das Vertrauen in eine stabile Karriere in der Gastronomie könnte nachhaltig geschädigt sein.

15. Erhöhte Anforderungen durch Regulierungen:

Strengere Hygiene- und Arbeitsvorschriften (etwa im Bereich des Arbeits- und Gesundheitsschutzes) erhöhen die Anforderungen an die Beschäftigten und die Kosten für die Betriebe, was den Arbeitsdruck weiter erhöht.

16. Ungewissheit durch Klimawandel:

Klimatische Veränderungen könnten langfristig den Zugang zu bestimmten Lebensmitteln und somit das Geschäftsmodell der Gastronomie beeinflussen, was Unsicherheiten für Arbeitnehmer schafft.

Welche Maßnahmen kann die Branche treffen, um den Fachkräftemangel in der Gastronomie aufzuhalten?

1. Verbesserung der Arbeitsbedingungen

Anpassung der Arbeitszeiten: Flexible Arbeitszeitmodelle, wie Schichtplanung nach den Bedürfnissen der Mitarbeiter oder die Einführung von Teilzeit- und Jobsharing-Modellen, könnten die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben verbessern.

Reduzierung von Überstunden: Klare Regelungen und eine gerechte Verteilung der Arbeitslast, um Überstunden zu minimieren, könnten den Stress der Mitarbeiter reduzieren und die Arbeitsbedingungen attraktiver machen.

Erhöhung der Planbarkeit: Langfristige und vorhersehbare Dienstpläne ermöglichen es Mitarbeitern, ihre Freizeit besser zu planen.

2. Attraktivere Vergütung und Benefits

Bessere Löhne: Eine Anhebung der Löhne, insbesondere im Niedriglohnsektor, würde die Gastronomie wettbewerbsfähiger gegenüber anderen Branchen machen.

Zusätzliche Anreize: Neben finanziellen Anreizen könnten Zusatzleistungen wie Mitarbeiterrabatte, kostenlose Verpflegung, Fahrtkostenzuschüsse oder betriebliche Altersvorsorge die Attraktivität erhöhen.

Leistungsbasierte Boni: Einführung von Bonussystemen für gute Leistungen oder langfristige Unternehmensbindung könnte zusätzliche Motivation bieten.

3. Förderung der Aus- und Weiterbildung

Gezielte Ausbildungsprogramme: Verbesserung der Ausbildungsqualität durch praxisorientierte Schulungen und moderne Lernmethoden könnte junge Menschen für die Gastronomie begeistern.

Weiterbildungsmöglichkeiten: Angebot von internen und externen Weiterbildungsmöglichkeiten für alle Mitarbeiterebenen, um ihnen Karrierechancen innerhalb der Branche zu eröffnen.

Förderung von Quereinsteigern: Schaffung von Programmen, die gezielt Quereinsteiger ohne gastronomische Vorkenntnisse schulen, um den Einstieg zu erleichtern.

4. Stärkung des Images der Branche

Positive Darstellung der Gastronomie: Öffentlichkeitsarbeit und Kampagnen, die die Vorzüge des Gastronomieberufs hervorheben, wie Kreativität, Teamarbeit und Kundenkontakt, können helfen, das Image der Branche zu verbessern.

Förderung von Nachhaltigkeit und Verantwortung: Die Gastronomie könnte sich als moderne und nachhaltige Branche positionieren, um besonders jüngere Generationen anzusprechen, die Wert auf gesellschaftliche Verantwortung legen.

5. Förderung der Work-Life-Balance

Bessere Pausenregelungen: Striktere Einhaltung und Verbesserung der Pausenregelungen, damit die Mitarbeiter ausreichend Erholung haben.

Gesundheitsförderung: Angebote wie Sportprogramme, Ergonomie-Schulungen oder Maßnahmen zur Stressbewältigung könnten zur langfristigen Gesundheit der Mitarbeiter beitragen.

6. Digitalisierung und Automatisierung nutzen

Entlastung durch Technologie: Investitionen in Bestellsysteme, Küchenautomation und andere technische Hilfsmittel könnten Mitarbeiter von Routineaufgaben entlasten und es ihnen ermöglichen, sich stärker auf Kundenservice und qualitativ hochwertige Arbeit zu konzentrieren.

Digitale Tools für Dienstpläne: Verwendung digitaler Schichtplanungstools könnte die Organisation für Arbeitgeber und Arbeitnehmer gleichermaßen effizienter und transparenter machen.

7. Förderung internationaler Fachkräfte

Gezielte Rekrutierung im Ausland: Ein aktiveres Anwerben internationaler Fachkräfte durch Kooperationen mit anderen Ländern oder spezielle Rekrutierungsprogramme kann die Arbeitskräftebasis erweitern.

Integration und Sprachangebote: Für ausländische Arbeitskräfte könnten Sprachkurse und Unterstützung bei der Integration (z.B. bei der Wohnungssuche oder Behördengängen) angeboten werden, um den Einstieg in den deutschen Arbeitsmarkt zu erleichtern.

8. Förderung der Mitarbeiterbindung

Mitarbeiterpartizipation: Beteiligung der Mitarbeiter an Entscheidungsprozessen kann das Gefühl der Wertschätzung und Verantwortung stärken.

Teambuilding-Maßnahmen: Regelmäßige Teamevents, Ausflüge oder gemeinsame Aktivitäten fördern den Zusammenhalt und das Gemeinschaftsgefühl.

9. Förderung der Ausbildung

Attraktivere Ausbildungsbedingungen: Bessere Bezahlung und attraktivere Arbeitszeiten für Auszubildende, kombiniert mit praxisnaher Schulung, könnten mehr junge Menschen in die Gastronomie ziehen.

Mentorenprogramme: Mentoring durch erfahrene Mitarbeiter oder Köche könnte den Einstieg in die Branche erleichtern und jungen Talenten helfen, sich weiterzuentwickeln.

10. Verbesserte Personalführung

Führungskräfteschulungen: Schulungen für Vorgesetzte zu modernen Führungsmethoden, wie z.B. wertschätzender Kommunikation oder Konfliktmanagement, können das Arbeitsklima verbessern.

Wertschätzung der Mitarbeiter: Ein Arbeitsumfeld, in dem Mitarbeiter regelmäßig gelobt und ihre Arbeit anerkannt wird, erhöht die Zufriedenheit und Motivation.

11. Zielgruppengerechte Werbung und Rekrutierung

Social Media und Online-Präsenz: Nutzen von sozialen Netzwerken und digitalen Plattformen, um gezielt jüngere Menschen anzusprechen und die Gastronomie als attraktiven Arbeitsplatz zu präsentieren.

Partnerschaften mit Schulen: Kooperationen mit Schulen und Berufsberatungen, um Schüler frühzeitig für eine Karriere in der Gastronomie zu begeistern.

Fazit:

Zusammenfassend kann die Gastronomie durch eine Kombination aus besseren Arbeitsbedingungen, attraktiveren Löhnen, Ausbildung und Weiterbildung, Digitalisierung sowie gezieltem Employer Branding die Situation verbessern. Nur durch ein nachhaltiges Umdenken und die Schaffung eines attraktiveren Arbeitsumfelds kann der Fachkräftemangel langfristig bekämpft werden.