

[FACHKRÄFTEMANGEL IN DER GASTRONOMIE]

Oder: „Warum findet KEINER Personal in der Branche“





Das Thema ist in der Branche in aller Munde. Es fehlen an allen Ecken ausbildungswillige junge Leute und gut ausgebildete Mitarbeiter. Besonders betroffen sind ländliche Regionen und klein- und mittelständische Unternehmen. Und um es vorweg zu nehmen, es wird noch schlimmer.

Das solltest Du Dir merken

- Suche Mitarbeiter außerhalb Deiner Wunschkandidaten
- Fordere und fördere eigene Mitarbeiter
- Bilde weiterhin Azubis aus (wenn Du welche findest)
- Verbessere und optimiere die Arbeitsbedingungen
- Erkenne die individuellen Bedürfnisse Deiner Mitarbeiter
- Fördere Teambuilding
- Binde Mitarbeiter an das Unternehmen
- Entlohne Deine Mitarbeiter leistungsgerecht
- Sichere Arbeitszeiten und Urlaub
- Sorge Dich um die Gesundheit Deiner Mitarbeiter
- Binde Deine Mitarbeiter in Entscheidungen ein
- Übertrage Verantwortungen

Sei ein netter und fairer Vorgesetzter (auch wenn es nicht immer leicht fällt)

Wir wollten einfach einmal herausfinden, warum der Fachkräftemangel gerade besonders die Gastronomie trifft

Hier ein paar Zahlen aus der Gastronomie:

- 1.762.00 beschäftigte Arbeitnehmer
- 224.309 gastgewerbliche Betriebe (ca 11.000 Hotels und ca 75.000 Restaurants)
- 63.048 Auszubildende (in sechs gastgewerbliche Berufe)
- 2004 wurden 42.600 Lehrverträge abgeschlossen- 2014 waren es nur noch 25.900
- 2004 wollten 17.000 eine Ausbildung zum Koch machen, 2014 nur noch 9750



Daraus ergeben sie reichlich Probleme

Probleme in der Branche

Problem Nr. 1

Der demographische Wandel

2000 17,4 Mio Deutsche unter 20 Jahre

2010 15,0 Mio "

2020 13,6 Mio "

Problem Nr. 2

Höherer Bildungsgrad

2000 918.000 Schulabgänger 224530 mit Hochschulreife (24%)

2015 837.344 Schulabgänger 222699 mit Hochschulreife (27%)

2020 790.000 Schulabgänger 237.000 mit Hochschulreife (30%)

Problem Nr. 3

Schlechter Ruf der Branche

Die ständigen öffentlichen Diskussionen um Mindestlohn in der Branche, Arbeitszeitengesetz, Hygiene Ampel und miserablen Arbeitsbedingungen motivieren nicht gerade die Gastronomie für ein lebenslanges Arbeitsumfeld zu wählen. Auch die mediale Ausschlichtung der tollen Geschichten, von am Abgrund stehenden Gastronomie Existenzen, hilft nicht besonders. Fachkräftemangel in der Gastronomie .

Problem Nr. 4

Generation „Y“ und „Z“

Die jetzige Generation „Y“ und die kommende „Z“ ab Geburtsjahr 1999 haben neben einem recht guten Bildungsgrad eigentlich auch viele Tugenden, die in der Gastronomie gebraucht werden. Optimistisch, ziel- und dienstleistungsorientiert, unabhängig und vielseitig.

Die Ansprüche an sich, das Streben nach Anerkennung und die Darstellung nach Außen stehen oft bei der Berufswahl gegen das Arbeiten in der Gastronomie.

Problem Nr. 5

Schwierige Arbeitsbedingungen

Nichts Neues. Arbeitszeiten und Bezahlung waren noch nie besonders in der Gastronomie (wenigsten für den Großteil).

Problem Nr. 6

Abbrecher und Umorientierer

Leider sind sich viele Gastronomen Ihrer Verantwortung nicht bewusst. (Oft fehlen finanzielle Mittel oder einfach die Kompetenzen). Jeder Azubi, der seine Ausbildung abbricht, jeder Mitarbeiter der die Branche enttäuscht verlässt, schwächt die Zukunft der Gastronomie.

Problem Nr. 7

Schwarze Schafe

Nicht branchenspezifisch aber dennoch nicht weg zu diskutieren sind Ausbildungsbetriebe, die sich um Lehrinhalte, Arbeitsbedingungen und auch um soziale Dinge einen Dreck scheren. So können wenige, eine komplette Branche in Verruf bringen.

Problem Nr. 8

Andere Branchen haben auch diese Probleme

Und Sie werden reagieren und unschlüssige Bewerberkandidaten mit allen Mitteln abwerben.

„Die besten Arbeitgeber erhalten die besten Mitarbeiter, die anderen die drittbesten!“

Die Gastronomie hat sich in der Vergangenheit verändert und musste sich oft anpassen. In Zukunft wird es die klein- und mittelständische Individualgastronomie noch schwerer treffen. Die wenigen Nachwuchskräfte werden nicht nur aus der eigenen Branche stark umworben. Unternehmen, die die Arbeitsbedingen flexibel anpassen, ihre Mitarbeiter schulen und alle Möglichkeiten der Unternehmungsbindung nutzen, werden auch weiterhin gute Azubis bzw. gute Fachkräfte finden.

Kleine und mittelständische Unternehmen haben durch teilweise beschränkte Möglichkeiten, Probleme auf marktseitigen Umstellungen zu reagieren. Auch spielt die Region bei der Personalfindung eine große Rolle. Dementsprechend sollten gerade diese Betriebe sich bemühen und sich auf Ihre Stärken als Arbeitgeber konzentrieren: Faire Arbeitszeiten, gute Entlohnung, top Arbeitsbedingung, individuelle Arbeitsgestaltung und tadelloser, persönlicher Umgang untereinander.

Erforderliche Maßnahmen diesem Trend entgegenzuwirken

Forderung an die Politik:

Qualität der Ausbildung zur Sicherung des Nachwuchses verbessern.

Anforderungen an auszubildende Betriebe erhöhen. (besonders im Bereich soziale und fachliche Kompetenz). Wenn wir Angebote sehen: „Ausbildung der Ausbilder in vier Tagen“, kann an diesem System etwas nicht stimmen. Auch die Regelung, dass ein Ausbilder nur im Betrieb, nicht jedoch zwingend „am Azubi“ arbeiten muss, ist absolut nicht tragbar.

Unterstützung und Kontrolle vor Ort

Der Ausbildungsrahmenplan mit den zu vermittelnden Inhalten ist eine gute Sache. Doch die Realität zeigt, dass es immer noch viel zu viele gastronomische Betriebe gibt, die sich entweder nicht daran halten oder diese Vorgaben noch nicht einmal kennen. In der Berufsschule merken Lehrer oft wie und wo es in den Betrieben hapert, haben aber nur beschränkte Handlungsmöglichkeiten. Um die Qualität der Ausbildung zu verbessern, sind einfach mehr Kontrollen im Betrieb und evt. Hilfemaßnahmen unabdingbar und notwendig.

Möglichkeiten für die Betriebe:

Am demographischen Wandel, am höheren Bildungsgrad oder an Generationsprofilen kann man wenig ändern. Wer aber gute Mitarbeiter braucht, sollte auch was tun.

- Bilden Sie (weiterhin) gute Fachkräfte in Ihrem Betrieb aus
- Verbessern und optimieren Sie die Arbeitsbedingungen
- Fördern Sie eine Teambildung und versuchen Sie Ihre Mitarbeiter an das Unternehmen zu binden
- Erkennen Sie die individuellen Bedürfnisse der Mitarbeiter
- Verbessern Sie kontinuierlich Ihren Ruf als guter und fairer Arbeitgeber

Eigentlich sind Sie ein hervorragender Arbeitgeber und Ausbilder, finden aber dennoch keine neuen Mitarbeiter?

Erweitern Sie doch mal Ihren Horizont und schauen mal über den Tellerrand.

Sind Ihre Anforderungsprofile vielleicht überzogen? Talente und gute Mitarbeiter gibt es überall zu entdecken. Manchmal benötigen Sie einfach nur einmal eine Chance.

- 61% aller Hauptschüler bewerben sich nicht, weil Sie den formalen Anforderungen nicht genügen.
- Schon einmal an neue Mitarbeiter über 55 Jahre gedacht? Es gibt viele arbeitslose (aus welchen Gründen auch immer), die auf eine zweite Chance warten.
- Menschen mit körperlichen Einschränkungen und Behinderungen. Überlegen Sie einfach einmal was möglich und was nötig ist.
- Ausbildung 25+ . Viele Betriebe scheuen Azubis über 25, weil diese angeblich nicht mehr formbar sind. Viele junge Menschen brauchen einfach Zeit sich zu orientieren.
- Azubis unter 18. Der Schutz Minderjähriger Auszubildenden ist strenger geregelt. Gerade die Vorgaben der Arbeitszeiten sind klar begrenzt. Aber muss das denn ein Hinderungsgrund sein?
- Mitarbeiter mit Migrationshintergrund. Vielleicht gibt es am Anfang Sprachprobleme, vielleicht Kultur und Verhaltensunterschiede. Aber mit ein wenig Geduld kann ein Mensch, der nur auf eine Chance wartet, sehr dankbar sein.

Unter manchen Umständen unterstützt Sie der Staat bei der Eingliederung neuer Arbeitnehmer.

Fazit



Ich will ja hier keine Panik verbreiten, aber wisst Ihr was das bedeutet? Weniger Arbeitskräfte mit einer besseren Schulbildung und viel mehr Auswahlmöglichkeiten auf dem Arbeitsmarkt. Warum sollte eine Generation mit dem Streben nach Anerkennung in die Gastronomie gehen (oder bleiben), wenn andere Branchen bei besseren Arbeitsbedingungen mehr zahlen? Vom Ruf mal abgesehen.