

Kleine Anfrage

der Abgeordneten Jutta Blatzheim-Roegler (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN)

und

Antwort

des Ministeriums für Wirtschaft, Klimaschutz, Energie und Landesplanung

Fachkräftesicherung im rheinland-pfälzischen Tourismussektor

Die **Kleine Anfrage 1962** vom 22. Oktober 2013 hat folgenden Wortlaut:

Der Tourismussektor ist ein wesentlicher Faktor für Arbeit und Wohlstand in Rheinland-Pfalz. Derzeit hängt jeder zehnte Arbeitsplatz im Land vom Tourismus ab. Insgesamt finden mehr als 190 000 Erwerbstätige in Rheinland-Pfalz direkt oder indirekt durch den Tourismus Beschäftigung. Mit einem jährlichen Umsatzvolumen von über sieben Milliarden Euro zählt der Tourismus zu den umsatzstärksten Wirtschaftszweigen des Landes.

Der demografische Wandel wird auch den rheinland-pfälzischen Tourismussektor in den nächsten Jahren vor enorme Herausforderungen stellen. Gerade die Fachkräftesicherung wird hierbei eine wesentliche Rolle spielen. Diese Einschätzung bestätigt das diesjährige Sparkassen-Tourismusbarometer 2013. Nach diesem ist gut ausgebildetes Personal angesichts des branchenübergreifenden Wettbewerbs um qualifizierte Mitarbeiter, gerade für den Tourismussektor, einer der wichtigsten Erfolgsfaktoren für die kommenden Jahre.

Vor diesem Hintergrund frage ich die Landesregierung:

1. Wie beurteilt die Landesregierung die Auswirkung des demografischen Wandels auf die Fachkräftesicherung im Tourismussektor in Rheinland-Pfalz?
2. In welchen Branchen und Berufen besteht nach Ansicht der Landesregierung im rheinland-pfälzischen Tourismussektor bereits ein Fachkräftemangel?
3. In welchen Branchen und Berufen droht nach Ansicht der Landesregierung im rheinland-pfälzischen Tourismussektor in den kommenden Jahren ein Fachkräftemangel?
4. Welche Maßnahmen unternimmt die Landesregierung, um die Fachkräftesicherung im Tourismussektor in Rheinland-Pfalz zukünftig zu unterstützen?

Das **Ministerium für Wirtschaft, Klimaschutz, Energie und Landesplanung** hat die Kleine Anfrage namens der Landesregierung mit Schreiben vom 12. November 2013 wie folgt beantwortet:

Das Sparkassen-Tourismusbarometer wurde im Dezember 2007 vom Sparkassenverband Rheinland-Pfalz eingerichtet. Hauptziel des Tourismusbarometers ist eine permanente problemorientierte Beobachtung der Tourismusedwicklung in Rheinland-Pfalz und seinen Regionen.

Das Wirtschaftsministerium hat die Einführung des Sparkassen-Tourismusbarometers von Anfang an unterstützt und sieht darin ein wichtiges Instrument zur Marktforschung speziell für den rheinland-pfälzischen Tourismus.

Dies vorausgeschickt, beantworte ich die vorgenannte Kleine Anfrage wie folgt:

Zu Frage 1:

Auch in Rheinland-Pfalz trifft der demografische Wandel fast alle Gastgewerbeberufe, auch wenn der Rückgang in Rheinland-Pfalz momentan noch nicht ganz so hoch wie in anderen Bundesländern ausfällt. Der größte Arbeitskräftemangel wird zukünftig in den Dienstleistungsbranchen bestehen.

Am schwierigsten ist laut dem aktuellen Sparkassen-Tourismusbarometer (http://www.sv-rlp.de/bilder/tourismusbarometer_2013_final.pdf) die Situation in den Hotellerieberufen. In 2012 wurden fast 300 Hotelfach- und Hotelkaufleute weniger ausgebildet als noch zehn Jahre zuvor.

b. w.

Das Hotel- und Gaststättengewerbe steht schon aufgrund der hohen Personalintensität, der Vielzahl von Kleinbetrieben, aber auch vor dem Hintergrund erheblicher Imageprobleme hinsichtlich der Fachkräftesicherung vor besonderen Herausforderungen. Nach Aussagen des DEHOGA wird es immer schwieriger, offene Stellen zu besetzen.

Bei der Gewinnung von Lehrlingen machen dem Gastgewerbe vor allem die Rahmenbedingungen zu schaffen. Als Gründe für die Unzufriedenheit vieler Auszubildenden im Tourismus werden vor allem die langen Arbeitszeiten auch am Wochenende, der psychische Stress, die im Branchenvergleich geringe Vergütung und die schlechten Übernahmeaussichten genannt. Die Zahl der Ausbildungsabbrüche ist enorm hoch.

Zu Fragen 2 und 3:

Nach Aussage des IHK Fachkräftemonitors Rheinland-Pfalz (www.fkm-rlp.de), dem Instrument zur Analyse von Fachkräfteangebot und -nachfrage in Rheinland-Pfalz bis zum Jahr 2030, gab es im Gastgewerbe 2012 einen Engpass an Fachkräften von 2,2 Prozent. Bei einem Angebot von 70 700 Fachkräften wurden 81 500 von der Branche nachgefragt.

Eine ähnliche Entwicklung zeichnet sich auch für die Jahre 2013 und 2014 ab. Erst ab dem Jahr 2015 bis 2019 wird es zu einer vorübergehenden Überschussituation am Fachkräftemarkt im Gastgewerbe kommen, bevor es dann ab 2020 einen Engpass geben wird, der bis zum Jahr 2030 stetig ansteigen wird.

Dies spiegelt sich auch in der Entwicklung des Ausbildungsmarktes wider. So waren im September 2012 drei Berufe des Hotel- und Gaststättengewerbes (Koch/Köchin, Hotelfachfrau/-mann, Restaurantfachfrau/-mann) unter den Top 10 der unbesetzten Ausbildungsstellen. Im Ausbildungsjahr 2011/2012 kamen im

- Bereich der Hotellerie rund neun unbesetzte Ausbildungsstellen auf einen unversorgten Bewerber;
- Bereich der Gastronomie rund 15 unbesetzte Ausbildungsstellen auf einen unversorgten Bewerber.

Der Durchschnitt über alle Berufe hinweg lag hier im September 2012 bei rund zwei unbesetzten Ausbildungsstellen je unversorgtem Bewerber.

Zu Frage 4:

Die Tourismusstrategie 2015 des Landes sieht die Stärkung und positive Aufladung des Berufs- und Branchenimages als besonders wichtig für die Gewinnung und Bindung von Nachwuchs- und Fachkräften. Dieser Aufgabe wollen sich die touristischen Organisationen auf allen Ebenen, Politik und Verwaltung sowie die Verbände und Kammern in den nächsten Jahren annehmen. Gemeinsam soll an Initiativen gearbeitet werden, den Nachwuchs für tourismusrelevante Berufe bereits frühzeitig zu sensibilisieren.

Auch der DEHOGA sieht die Sicherung des Fach- und Arbeitskräftebedarfs für das arbeitsintensive Gastgewerbe als eine der größten Aufgaben für die kommenden Jahre an und hat hierfür einen 10-Punkte-Maßnahmenplan zur Fach- und Arbeitskräftesicherung entwickelt. Einige Handlungsfelder seien hier genannt:

- Ausbildungsqualität sichern und verbessern.
- Eine starke Branche lebendig präsentieren.
- Perspektiven entwickeln, Karrieren fördern.
- Weiterbildungsangebot verstärken.
- Potenziale Älterer in den Blick nehmen.
- Weichen in den Tarifverträgen stellen.

Mit diesen Themen bringt sich der DEHOGA aktiv in den Ovalen Tisch der Ministerpräsidentin ein. Dieser hat sich des Themas Fachkräftesicherung angenommen und stellt aktuell das politische Entscheidungsgremium für die Fachkräftesicherung dar. Gleichzeitig wird auf Landesebene eine Fachkräftestrategie erarbeitet. Sie dient auch als Grundlage der Entscheidungen des Ovalen Tisches und aus der Fachkräftestrategie abgeleitete Arbeitsgruppen setzen die Entscheidungen des Ovalen Tisches um.

Zur Erarbeitung der Fachkräftestrategie des Landes haben zwei von vier Workshops zu den ersten beiden der genannten Themen stattgefunden:

- Nachwuchs sichern (Handlungsfeld 1).
- Potenziale nutzen (Handlungsfeld 2).
- Kompetenzen erhalten und ausbauen (Handlungsfeld 3).
- Attraktivität der Unternehmen für Fachkräfte steigern (Handlungsfeld 4).

Neben der Aus- und Weiterbildung als zentraler Baustein der Fachkräftesicherung ist insbesondere letzteres Thema aus Sicht des Ministeriums für Wirtschaft, Klimaschutz, Energie und Landesplanung von hoher Bedeutung. Themen des Handlungsfeldes 4 könnten sein:

- Verankerung des Prinzips der Lebensphasenorientierten Personalpolitik in den Unternehmen.
- Unternehmen als Arbeitgebermarke für Fachkräfte positionieren.
- Regionale Netzwerke zur Fachkräftesicherung initiieren.
- Analyse der Rahmenbedingungen, die Unternehmen bei der Gewinnung und Bindung von Fachkräften beeinflussen.

Eveline Lemke
Staatsministerin