

An die
Mitglieder der Enquete-Kommission 17/1 „Tourismus RLP“

Enquete-Kommission 17/1 „Tourismus RLP“ / Anhörung zum Thema „Herausforderungen des Gastgewerbes“ am 16.02.2018

hier: Schriftliche Stellungnahme

Anliegend erhalten Sie die schriftliche Stellungnahme der Landesregierung.

Parlamentarischer Dienst

Anlage

Stellungnahme

8. Sitzung der Enquete-Kommission „Wirtschafts- und Standortfaktor Tourismus in Rheinland-Pfalz“ am 16.02.2018 in Mainz

TOP Anhörverfahren „Herausforderungen des Gastgewerbes“

Hier: Stellungnahme der Landesregierung

Die gegenwärtige Situation des Gastgewerbes ist gekennzeichnet durch zahlreiche Veränderungen. Neue Informations- und Kommunikationstechnologien, die Globalisierung der Märkte, veränderte Rahmenbedingungen auf den Arbeitsmärkten sowie ein „neuer“ Gästetypus sind nur einige der aktuellen Herausforderungen. Die Wettbewerbsintensität auf den touristischen Märkten nimmt weiter zu, das Wachstum in den touristischen Regionen entwickelt sich unterschiedlich. Auch das rheinland-pfälzische Gastgewerbe muss sich diesen Herausforderungen stellen.

Rheinland-Pfalz ist besonders betroffen von den Problemen, denen das Gastgewerbe typischerweise im ländlichen Raum begegnet. Eine Kompensation durch „Überlaufeffekte“ aus den touristisch stark nachgefragten Städten ist - mit Ausnahme weniger Regionen, wie z.B. Rheinhessen - nur in geringem Maß gegeben. Hinzu kommt die kleinteilige Betriebsstruktur, die zunehmend als Wettbewerbsnachteil wahrgenommen wird.

Spezielle Instrumente und Maßnahmen zur Unterstützung der Branche in diesem Veränderungsprozess können erst mit dem Wissen um die tatsächlichen Bedarfe des Gastgewerbes und nach Analyse der Ist-Situation entwickelt werden. Vor diesem Hintergrund begrüßt die Landesregierung die ausführliche Untersuchung der Thematik durch die Enquete-Kommission Tourismus.

Unabhängig davon erfolgen mit Blick auf die Weiterentwicklung der Tourismusstrategie strategische Beratungen zur Situation des Gastgewerbes unter Beteiligung des Ministeriums für Wirtschaft, Verkehr, Landwirtschaft und Weinbau (MWVLW), der IHK'n Rheinland-Pfalz, des DEHOGA Rheinland-Pfalz, des Statistischen Landesamtes und weiteren Partnern. Den Schwerpunkt der Beratungen bildet der Austausch über die Rahmenbedingungen für eine erfolgreiche Entwicklung des rheinland-pfälzischen Gastgewerbes.

Demnach steht das rheinland-pfälzische Gastgewerbe aktuell insbesondere vor folgenden zentralen Herausforderungen:

1. Fachkräftemangel
2. Unternehmensnachfolge
3. Branchenattraktivität
4. Rechtliche Rahmenbedingungen und behördliche Auflagen

1. Fachkräftemangel

Gemäß einer Untersuchung des vom Bundesministerium für Wirtschaft und Energie (BMWi) geförderten „Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung“ (KOFA) aus dem September 2017 gibt es bei bundesweiter Betrachtung Besetzungsprobleme insbesondere bei Fachkräften in Berufen des Gaststättengewerbes, weniger des Hotelgewerbes. Laut BIBB-Datenreport führt der Fachmann/die Fachfrau für Systemgastronomie die Liste der Ausbildungsberufe mit den größten Besetzungsproblemen an. Gesucht sind außerdem Restaurantfachleute und Hotelkaufleute.

Als wesentliche Ursachen für den Mangel an Fachkräften und Auszubildenden gelten:

- Demografischer Wandel
- Mangelnde Attraktivität der Branche aufgrund schlechter Rahmenbedingungen (z.B. Bezahlung, Arbeitszeit, Vereinbarkeit von Familie und Beruf) – schlechtes Branchenimage
- ungenutzte Möglichkeiten zur Steigerung der Ausbildungsattraktivität und -qualität
- Nicht ausreichendes Personalbudget durch geringe Innenfinanzierungskraft
- Saisonalität der Branche (z.B. teilweise keine ganzjährige Beschäftigung der Mitarbeiter)
- Verändertes Bildungsverhalten (zunehmende Akademisierung)
- Unzureichende Mobilität und fehlende Freizeitangebote speziell im ländlichen Raum

Situation des Ausbildungsmarktes

Die Entwicklung auf dem Ausbildungsmarkt ist gemessen an den abgeschlossenen Ausbildungsverträgen seit einigen Jahren von Rückgängen geprägt. Im Ausbildungsjahr 2016/2017 wurde zwar eine steigende Zahl von Ausbildungsverträgen registriert, dennoch bleibt es schwierig, alle Jugendlichen, die eine Ausbildungsstelle suchen, und alle Betriebe, die Auszubildende suchen, zusammenzubringen.

Dabei kennzeichnen zwei Phänomene gegenwärtig den Ausbildungsmarkt:

- Die Zahl der Ausbildungsinteressierten liegt knapp über der Zahl der unbesetzten betrieblichen Ausbildungsplätze, allerdings erfassen die für diese Aussage grundlegenden Daten der Geschäftsstatistik der Bundesagentur für Arbeit, die auf freiwilligen Angaben beruhen, nur den Großteil und nicht die Gesamtheit des Ausbildungsmarktes.
- Überhang an unbesetzten Ausbildungsplätzen im Handwerk und im Gastgewerbe.

Die Berufe Koch/Köchin und Hotelfachmann/-frau gehören in Rheinland-Pfalz regelmäßig zu den zehn Berufen, in denen offene Ausbildungsstellen nicht besetzt werden können.

Ein Vertragsabschluss für ein Ausbildungsverhältnis bedeutet nicht in allen Fällen, dass die Ausbildung abgeschlossen wird. Die Quote der Ausbildungsverträge, die vorzeitig gelöst werden, ist im Gastgewerbe überdurchschnittlich hoch. Unter den Berufen mit sehr hohen Lösungsquoten (ca. 40 – 50 Prozent) waren nach dem Berufsbildungsbericht 2017 der Bundesregierung auch Berufe des Hotel- und Gaststättengewerbes (z.B. Restaurantfachleute, Koch/Köchin, Fachmann/Fachfrau für Systemgastronomie, Fachkraft im Gastgewerbe und Hotelfachleute), während über alle Branchen hinweg nur etwa 25 Prozent aller Ausbildungsverträge vorzeitig gelöst werden (ab dem 4. Ausbildungsmonat i.d.R. nur durch den Auszubildenden lösbar). Ein Teil der Jugendlichen, die einen Ausbildungsvertrag vorzeitig lösen, setzen ihre Ausbildung in einem anderen Betrieb fort oder wechseln den Ausbildungsberuf.

Die Ursachen für Vertragslösungen sind vielfältig und komplex. Bei den Auszubildenden sind es meist Unzufriedenheit mit den Ausbildungsbedingungen, Konflikte mit Ausbildern oder Vorgesetzten oder Berufswechsel. Die Betriebe nennen überwiegend mangelnde Ausbildungsleistungen der Auszubildenden und deren mangelnde Motivation oder Integration in das Betriebsgeschehen. Generell sind Jugendliche mit geringeren Schulabschlüssen eher in Berufen mit instabileren Ausbildungsverhältnissen

und weniger in ihren Wunschberufen zu finden. Kleinbetriebliche Strukturen erhöhen zudem das Lösungsrisiko.

Seit dem Jahr 2006 veröffentlicht der Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB) alljährlich eine nach eigenen Angaben repräsentative Befragung von Auszubildenden in den häufigsten Ausbildungsberufen. In diesem „Ausbildungsreport“ werden vor allem die negativen Rückmeldungen bezüglich der Ausbildungsqualität (fehlender Ausbildungsplan, mangelnde Betreuung durch Ausbilder, Überstunden) in den Vordergrund gestellt.

Die Bewertung der Ausbildungsqualität unterscheidet sich je nach Beruf. Beispiele: Mechatroniker, Industriekaufleute und Zerspanungsmechaniker sind überdurchschnittlich zufrieden. Fachverkäufer des Lebensmittelhandwerks, Hotelfachleute, Köchinnen und Köche bewerten die Ausbildungsqualität hingegen deutlich schlechter.

Handlungsmöglichkeiten

Schon das Sparkassen-Tourismusbarometer 2013 zeigt insgesamt elf Handlungsfelder auf, um dem drohenden Fachkräftemangel entgegenzuwirken:



In der vom Saarland koordinierten Ad hoc- Arbeitsgruppe der Wirtschaftsministerkonferenz „Fachkräftemangel im Hotel- und Gaststätten-Bereich“, an der auch das Land Rheinland-Pfalz beteiligt ist, wurden diese Probleme vertieft und erste Lösungsansätze skizziert. Die Ad hoc-Arbeitsgruppe soll bis zur Frühjahrskonferenz der Wirtschaftsminister 2018 ein Positionspapier entwickeln, das Handlungsempfehlungen sowohl für die Politik als auch für die Branche enthält und gleichzeitig den Dialog mit den Branchenvertretern (DEHOGA und NGG) vorbereitet.

Lösungsansätze des Landes

Fachkräftestrategie - Ovaler Tisch der Ministerpräsidentin

Im November 2017 hat die Landesregierung zusammen mit den Partnern des Ovalen Tisches (wie Kammern, Arbeitgeberverbände, Bundesagentur für Arbeit, Gewerkschaften, zuständige Fachministerien, DEHOGA Rheinland-Pfalz) die neue Fachkräftestrategie für Rheinland-Pfalz beschlossen. Die Strategie ist von 2018 bis 2021 angelegt und löst die bisherige Vereinbarung aus dem Jahr 2014 ab.

Die neue Fachkräftestrategie basiert auf drei Säulen:

- Maßnahmen, um den Nachwuchs zu sichern: Optimierung des Übergangs von der Schule in den Beruf
- Potentiale nutzen: Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie Erschließung der Potentiale von bisher erwerbslosen Menschen. Ergänzend dazu Unterstützung des Zuzugs ausländischer Fachkräfte.
- Kompetenzen der berufstätigen Menschen erhalten und ausbauen: Nachqualifizierungen und Weiterbildungen.

Förderprogramm „Coachs für betriebliche Ausbildung“

Am 26. Januar 2018 unterzeichneten die Regionaldirektion Rheinland-Pfalz-Saarland der Bundesagentur für Arbeit, der DEHOGA Rheinland-Pfalz und das MWVLW die Vereinbarung zur Förderung von insgesamt drei Coachs für betriebliche Ausbildung im DEHOGA für die Laufzeit 1. März 2018 bis 28. Februar 2021. Nach einer Pilotphase im Arbeitsamtsbezirk Bad Kreuznach werden die Vertragspartner gemeinsam die Einsatzgebiete der weiteren Coachs festlegen.

Ziel des Projektes ist, die Ausbildungszahlen im Hotel- und Gaststättengewerbe zu erhöhen. Die Coachs werden zunächst an drei Standorten in Rheinland-Pfalz arbeiten und Jugendliche zum einen bei der Suche nach einem Ausbildungsplatz unterstützen und zum anderen Auszubildende und Betriebe vor und während der Ausbildung bei Fragen oder Schwierigkeiten mit umfassender Beratung begleiten.

Vorbild für diese Maßnahme sind die Coachs für betriebliche Ausbildung im Handwerk, die sich bereits seit 2014 erfolgreich im Land etabliert haben. Inzwischen sind 24 Coachs bei den Handwerkskammern im Einsatz, die im Auftrag der BA jährlich rund 1.000 Jugendliche und Unternehmen bei der Anbahnung und Stabilisierung von Langzeitpraktika (sog. Einstiegsqualifizierung) und Ausbildungsverhältnisse im Handwerk unterstützen.

Die Handwerkskammern bezeichnen das Förderprogramm als das erfolgreichste und effizienteste aller von ihnen administrierten Programme zur beruflichen Integration junger Menschen.

2. Unternehmensnachfolge

Da keine amtliche Statistik verlässliche Auskunft über das Nachfolgegeschehen gibt, schätzt das Institut für Mittelstandsforschung (IfM), Bonn, seit Beginn der 1990er Jahre in regelmäßigen Abständen die Anzahl der anstehenden Unternehmensübertragungen in Deutschland. Nach aktuellen Schätzungen steht im Zeitraum von 2014 bis 2018 in rund 135.000 der bundesweit 3,5 Mio. Familienunternehmen die Übergabe an. Dies entspricht 27.000 Übergaben pro Jahr. In Rheinland-Pfalz werden im Betrachtungszeitraum voraussichtlich insgesamt 6.200 Unternehmen (alle Wirtschaftszweige: Land- und Forstwirtschaft, Produzierendes Gewerbe, Handel, Unternehmensbezogene Dienstleistungen, Personenbezogene Dienstleistungen) übergeben.

Unternehmen mit einem Jahresumsatz von weniger als 100.000 Euro erreichen nicht den erforderlichen Jahresgewinn und gelten deshalb nicht als übernahmewürdig. Sowohl absolut als auch relativ sind laut IfM die meisten Übergaben in der Größenklasse 500.000 bis unter 1 Mio. Euro zu erwarten.

Von den Unternehmen mit Personenbezogenen Dienstleistungen - dazu gehören Gastgewerbe, Erziehung und Unterricht, Gesundheits- und Sozialwesen, Kunst, Unterhaltung - stehen im Betrachtungszeitraum bundesweit 14.200 Unternehmen zur Übergabe an, das heißt 10,5 % der übergabereifen Unternehmen.

Einen Überblick über die Anzahl der in den letzten vier Jahren übergebenen Unternehmen in Rheinland-Pfalz bietet die nachfolgende Tabelle aus der Gewerbeanzeigenstatistik des Statistischen Landesamtes (StaLa):

Gewerbeabmeldungen in Rheinland-Pfalz Ursache der Abmeldung: Übergabe/Verkauf			
Jahr	WZ08 - Wirt.zweige	Abmeldungen/Anzahl	Beschäftigte insges./Anzahl
2014	55 Beherbergung	54	57
	56 Gastronomie	324	344
	insgesamt	378	401
2015	55 Beherbergung	41	31
	56 Gastronomie	313	305
	insgesamt	354	336
2016	55 Beherbergung	41	78
	56 Gastronomie	307	323
	insgesamt	348	401
2017	55 Beherbergung	29	64
	56 Gastronomie	238	332
	insgesamt	267	396

Informationen zur Übernahmewürdigkeit und zur Fortführung der Unternehmen liegen für die vorstehende Tabelle nicht vor.

Gemäß Unternehmensregister des StaLa gibt es in Rheinland-Pfalz insgesamt 15.115 gastgewerbliche Betriebe, davon 3.288 im Beherbergungs- und 11.827 im Gastronomiebereich. Diese Werte beziehen sich auf das Jahr 2015. Aktuellere Daten werden nach Auskunft des StaLa in einigen Wochen vorliegen.

Häufig genannte Herausforderungen im Zusammenhang mit der Unternehmensnachfolge sind:

- Schlechte wirtschaftliche Situation der übergabereifen Unternehmen, Investitionsstau Kreditvergabepraxis der Banken
- Demografische Entwicklung und sich wandelnde berufliche Interessen (Vermeidung der schwierigen Arbeitsumstände bei gleichzeitig verhältnismäßig geringen Verdienstmöglichkeiten), Finden eines hinreichend qualifizierten Nachfolgers, zu kurzfristige Planung der Übergabe
- Bauliche Anforderungen

Die Herausforderungen im Einzelnen:

2.1 Wirtschaftliche Situation/Finanzierungsprobleme

In der Regel ist der Teil des Gastgewerbes, der dem Beherbergungsgewerbe zuzurechnen ist, mit den höchsten Erwerbs- und Neuinvestitionskosten verbunden. In der Vielzahl der Fälle sollen über Jahre und Jahrzehnte im Familienbesitz gewachsene Betriebe zu Preisen verkauft werden, die der Altersversorgung der Veräußerer dienen sollen.

In manchen Fällen wurden über Jahre hinweg nötige Erhaltungsinvestitionen unterlassen und positive Ergebnisse konnten nur unter Selbstausschöpfung der Familienmitglieder erreicht werden.

Im Falle einer Unternehmensnachfolge heißt dies, dass der Erwerber, der sich eine Existenz aufbauen will, zwar einen laufenden, etablierten Betrieb übernehmen kann, aber zusätzlich zu einem ggf. hohen Erwerbspreis mit hohen dringend erforderlichen Sanierungsinvestitionen rechnen muss - und dies bei eventuell mäßiger Wirtschaftlichkeit.

Das stellt ein hohes Risiko für den Erwerber und alle ihn Finanzierenden dar. Bereits unvorhergesehene Kostensteigerungen, Fertigstellungsverzögerungen, Schlechtwetterperioden oder der Ausfall zentraler Beschäftigter (z.B. Koch) können zum Scheitern führen.

Nach Angaben der Investitions- und Strukturbank Rheinland-Pfalz (ISB) als Landesförderinstitut ist bei der Finanzierung vor allem mit folgenden Herausforderungen zu rechnen:

- a) Bei Übernahmen können die neuen Gesellschafter häufig nur in unterdurchschnittlichem Umfang Eigenkapital erbringen. Dieses Problem wird verstärkt durch die große Kapitalintensität speziell der Hotelbranche.
- b) Fremdfinanzierungen gestalten sich noch schwieriger, wenn die zu übernehmenden Betriebe (auch aus nachvollziehbaren Gründen) unter „alter Führung“ eine unzureichende Rentabilität hatten. Hinzu kommen gerade in diesen Fällen zusätzlich zu finanzierende Anschlussinvestitionen (Modernisierungsbedarf, Re-Investitionen).
- c) Im Gegensatz dazu müssen Käufer bei ertragsstarken Unternehmen Firmenwerte zahlen, denen keine beleihbaren Sicherheiten gegenüber stehen. In solchen Fällen wird die ISB von den Hausbanken im Bürgschaftsgeschäft eingeschaltet.

- d) Weiterhin stehen einzelne Kreditinstitute dem Gastgewerbe kritisch gegenüber, haben bei Einzelengagements niedrigere Blankolimits bzw. ein niedriges Branchenlimit.
- e) Es wird beobachtet, dass es manchen Übernehmern nicht gelingt, die kritischen Punkte (u.a. Fachkräftebedarf; kaufmännische Qualifikation) in ihren Übernahmekonzepten überzeugend anzugehen.

Nach den Beobachtungen der ISB stellen Unternehmensübernahmen in der Gastronomiebranche für alle Beteiligten (Käufer, Verkäufer, Finanzierer) größere Herausforderungen dar, als dies z.T. in anderen Branchen der Fall ist.

Lösungsansätze des Landes

Dem ausführlichen schriftlichen Bericht der Landesregierung anlässlich der Anhörung „Finanzierungsmöglichkeiten des Tourismus“ der Enquete-Kommission (siehe EK-Vorlage 17/1-35) sind die vielfältigen Finanzierungsmöglichkeiten des Tourismus zu entnehmen.

Bereits bestehende Fördermöglichkeiten für das Tourismusgewerbe wurden im November 2017 in einer Broschüre der ISB zusammengestellt (<https://isb.rlp.de/service/publikationen.html>).

Aktuell hat der Tourismus- und Heilbäderverband (THV) eine Handlungshilfe zur nachhaltigen Finanzierung kommunaler touristischer Aufgaben aufgelegt. (EK-Vorlage 17/1-33).

Von den finanziellen Unterstützungsmöglichkeiten profitiert das Gastgewerbe mittel- und unmittelbar.

Innerhalb des GRW-Gebietes wurde der Zuschuss für Investitionen im Beherbergungsbereich seit 2014 auf 30 Prozent für Neuinvestitionen von kleinen Betrieben (bis 50 Mitarbeiter) angehoben. Hinzu kommen zinsverbilligte Darlehen der ISB sowie Bürgschaften und Beteiligungen, die auch außerhalb des GRW Gebietes zur Finanzierung herangezogen werden können.

Um die Fördermöglichkeiten auch außerhalb des GRW-Gebietes zu verbessern, wird geprüft, ob das bestehende einzelbetriebliche EFRE-Förderprogramm zur Barrierefreiheit in Modellregionen landesweit ausgerollt werden kann und ob eine stärkere Bewerbung der einzelbetrieblichen Fördermöglichkeiten im Rahmen des LEADER-Ansatzes möglich ist bzw. weitere Förderansätze geschaffen werden können.

2.2 Finden eines geeigneten Nachfolgers

Im Gastgewerbe besteht ein Missverhältnis zwischen der Anzahl der Alt-Inhaber und der der potenziellen Nachfolger. Dies ist im Wesentlichen Demografie bedingt und verschärft sich durch die gute Arbeitsmarktlage.

Die gute konjunkturelle Entwicklung lindert den Druck zu Gründungen mangels Erwerbsalternativen. Zudem können qualifizierte Personen gerade in Zeiten des Fachkräftemangels mit guten Konditionen in abhängiger Beschäftigung rechnen, viele ziehen eine gut dotierte Arbeitnehmerposition der Selbstständigkeit vor. Das wirkt sich auch auf die Unternehmensnachfolge aus: Die Zahl derjenigen, die sich für die Übernahme eines Betriebs interessieren, ist in den letzten Jahren stark gesunken. Weil es immer weniger Personen in den gründungsstarken Jahrgängen zwischen 25 und 44 Jahren gibt, wird die Situation absehbar schwierig bleiben.

Große Bedeutung kommt der Frage zu, wie attraktiv und übergabewürdig der jeweilige Betrieb ist. Eventuell zu bewältigende finanzielle Belastungen wirken abschreckend auf potenzielle inner- und außerfamiliäre Nachfolger. Gleichzeitig können Diskrepanzen entstehen zwischen der Erwartungshaltung der Veräußerer mit Blick auf den zu erzielenden Verkaufspreis und der Einschätzung der Übernahmeinteressenten. Oft steht auch eine mangelnde vorausschauende Planung der Übergabe im Weg.

Lösungssätze des Landes

Gute und rechtzeitige Information und Beratung

Unternehmerinnen und Unternehmer sollten fünf bis zehn Jahre vor dem Ruhestandsalter planen, wie ihr Unternehmen weiter geführt werden soll. Die Beratungsangebote im Land sind sowohl von Kammern und Verbänden der Wirtschaft als auch gefördert durch die öffentliche Hand umfassend: Sie reichen vom unverbindlichen Einstieg in einem ersten Beratungsgespräch bis zur Unterstützung bei der Suche nach einem konkreten Nachfolger oder einer Nachfolgerin.

Das Wirtschaftsministerium richtet sich mit seinem Landesprogramm zur Förderung der Beratung auch an die Übergeber von Unternehmen.

Wichtige Informationen zu Hilfen im Zusammenhang mit der Unternehmensnachfolge mit wichtigen Links werden unter <https://gruendungsinitiative.rlp.de/de/startseite/> vorgehalten.

Zur Minderung der Risiken muss ein intensiver Beratungsprozess für die Erwerber initiiert werden, der bereits bei der Preisfindung des Altobjekts ansetzt, den Planungs- und Investitionsprozess mit kompetenter Unterstützung begleitet und letztlich den Erwerber in der Anlaufphase sowohl hinsichtlich des Managements, des Marketings und der Kalkulation unterstützt. Dreh- und Angelpunkt ist dabei die kaufmännische Kompetenz und Organisation des Erwerberteams, die in vielen Fällen nicht den Erfordernissen entspricht. Ergänzende - auf die besonderen Bedürfnisse der Erwerber abgestimmte - Qualifizierungsmaßnahmen könnten dazu beitragen, dass das Anfangsrisiko im Rahmen einer Unternehmensnachfolge reduziert werden könnte. Gefordert wären hier in erster Linie die Kammern und Verbände.

In Bezug auf die Qualifikation der Unternehmensnachfolger und Existenzgründer werden Forderungen der Branche nach einem Befähigungsnachweis laut.

Die Landesregierung ist zwar der Auffassung, dass der erfolgreiche Betrieb des Gastgewerbes in der Regel gelingt, wenn fachlich fundierte Kenntnisse vorhanden sind und anderenfalls das Risiko des Scheiterns besteht, ist sich aber auch bewusst, dass die Scheiterquote im Gastgewerbe kein branchenspezifisches Problem, sondern eine generelle Tatsache im Gründungsbereich ist. Laut KfW-Gründungsmonitor 2017 scheitern 30 Prozent aller Gründungen im Laufe von drei Geschäftsjahren nach der Gründung.

Ein Befähigungsnachweis analog zu einem Meisterbrief im Gastgewerbe spiegelt zwar fachliches branchenspezifisches Hintergrundwissen wider, garantiert aber nicht, dass der Gründer oder die Gründerin die Qualifikation und das unternehmerische Wissen für die Selbstständigkeit hat.

Reglementierte Zugangsregeln zur Berufsausübung werden mit hoher Wahrscheinlichkeit die Nachfolgelücke im Gastgewerbe nicht verringern, schränken aber Gründungen und Übernahmen von „Seiteneinsteigern“ ein, die sich häufig als innovativ zeigen.

Zu bedenken ist außerdem, dass die Einführung eines Befähigungsnachweises europarechtliche Probleme mit sich bringen und zu einer Inländerdiskriminierung führen kann.

Es gibt Mitgliedsstaaten in der Europäischen Union und den EWR-Vertragsstaaten, die für die Ausübung des Gastgewerbes einen Befähigungsnachweis verlangen, z. B. verlangt Österreich für Quereinsteiger den „Kleinen Wirte-Brief“.

In Deutschland besteht das Problem, dass acht Bundesländer von der Möglichkeit Gebrauch gemacht haben, Landesgaststättengesetze zu erlassen, in denen der Gastronom, unabhängig davon, ob Alkoholausschank stattfindet oder nicht, nur noch die gewerbliche Tätigkeit anmeldet (§ 14 GewO). Die Gaststättenbehörde prüft die persönliche Zuverlässigkeit (keine Steuerrückstände, keine Eintragungen im Führungszeugnis etc.). Die berufliche Qualifikation spielt dabei keine Rolle mehr.

In Rheinland-Pfalz und in weiteren sieben Bundesländern wird das Gaststättengesetz des Bundes angewendet. Danach muss der Gastronom, der Alkohol ausschenkt, an einem Unterrichtsnachweis teilnehmen, d. h. er besucht eine Veranstaltung der zuständigen Industrie- und Handelskammer, in der über lebensmittelhygienerechtliche Zusammenhänge informiert wird (nur Teilnahmepflicht/keine Prüfung). Bei erlaubnisfreien Gaststätten, für die eine Gewerbeanmeldung genügt, wird das Vorhandensein der lebensmittelrechtlichen Kenntnisse bei den Betriebsprüfungen durch die fachlich zuständige Lebensmittelüberwachungsbehörden nachgefragt.

Dadurch, dass in den Landesgaststättengesetzen von acht Bundesländern kein Qualifikationsnachweis für die Ausübung des Gastgewerbes verlangt wird, wäre es europarechtlich nicht vermittelbar, isoliert für Rheinland-Pfalz gesetzlich einen Befähigungsnachweis (mit Prüfung) vorzuschreiben. Auch nach nationalem Recht ist die Einführung eines Befähigungsnachweises rechtlich bedenklich, weil die nach Art. 12 GG erforderlichen Missstände, die einen Eingriff in die grundgesetzlich geschützte Berufs-freiheit rechtfertigen könnten, nicht vorliegen. Aus den genannten Gründen ist es sinnvoll, auf Freiwilligkeit bei dem Besuch von Schulungsangeboten zu setzen.

Insbesondere DEHOGA und IHK sollten die kaufmännische Kompetenz der Betriebe stärken und ihr Schulungsprogramm entsprechend anpassen. Solche Schulungen und Beratungen können ein wichtiger Baustein für die Erhöhung der Finanzierungsbereitschaft durch Banken sein.

2.3 Bauliche Anforderungen

Im vom DEHOGA Rheinland-Pfalz geforderten 3-Punkte-Programm (Pressemitteilung des DEHOGA vom 13.10.2017) verweist er darauf, dass nach geltendem Recht der Betriebs-übernehmer auf den Übergabestichtag sämtliche gesetzliche Anforderungen wie bei einem Neubau zu erfüllen habe. Es gehe um Investitionsanforderungen, die in den meisten Fällen im sechsstelligen Bereich lägen. Hier fordert der DEHOGA statt einer Stichtagsbetrachtung einen zeitlichen Korridor von drei bis fünf Jahren.

Bezüglich der baurechtlichen Vorschriften kann die Behauptung, dass Betriebsübernehmer auf den Übergabestichtag sämtliche gesetzlichen Anforderungen wie bei einem Neubau zu erfüllen haben, nicht bestätigt werden.

Baugenehmigungen sind grundstücksbezogen und vermitteln bei Fortsetzung der genehmigten Nutzung Bestandsschutz, der bei Betriebsübernahmen fortbesteht; insoweit sind Betriebsübernahmen für die baurechtliche Beurteilung irrelevant und führen im Bereich des Baurechts nicht zur Notwendigkeit, Gaststätten oder Beherbergungsstätten den aktuellen baurechtlichen Vorschriften anzupassen, wie sie für einen Neubau gelten würden. Daher ist auch kein Baugenehmigungs- oder anderes baurechtliches Verfahren für eine Betriebsübernahme erforderlich.

In der Praxis kommt es allerdings häufig vor, dass der Betriebsübernehmer eines gastronomischen Betriebs ein neues Betriebskonzept verfolgt; hiermit verbundene Nutzungsänderungen oder bauliche Änderungen können baugenehmigungspflichtig sein. Grundlage der Prüfung entsprechender Bauanträge bilden die jeweils aktuellen baurechtlichen und sonstigen öffentlich-rechtlichen Vorschriften; dabei werden die Anforderungen und die zeitliche Abfolge auf die Umstände des Einzelfalls abgestimmt.

Aus dem Blickwinkel des Gaststättenrechts ist es so, dass eine Erfüllung sämtlicher gesetzlicher Anforderungen wie bei einem Neubau zum Übergabestichtag in Einzelfällen zutreffen mag, aber nicht die Regel ist.

Eine Gaststättenerlaubnis wird personen- und raumbezogen erteilt. Dies bedeutet, dass abgesehen von der persönlichen Zuverlässigkeit des Gastronoms auch die Räume baulich den Anforderungen an die konkrete Nutzung des gastronomischen Betriebs genügen müssen. Bauliche Anforderungen werden nicht um ihrer selbst Willen, sondern zum Schutz der Beschäftigten und der Gäste gestellt. In diesem Zusammenhang geht es beispielsweise um Belüftungs- und Filteranlagen, Maßnahmen des Brandschutzes, die Einrichtung ausreichender und funktionierender Toilettenanlagen, die Vorhaltung von Kühleinrichtungen.

3. Branchenattraktivität

Es gibt vielfältige Ansatzpunkte das Branchenimage zu verbessern. Hier sind in erster Linie die Unternehmen selbst sowie Kammern und Verbände gefragt. Im Rahmen des Experten-Hearings der Ad hoc-Arbeitsgruppe „Fachkräftemangel im Hotel- und Gaststätten-Bereich“ der Wirtschaftsministerkonferenz wurden folgende erste Ansätze herausgearbeitet:

- Steigerung der Branchenattraktivität/Stärkung des Branchenimages durch IHK´n, Branchenverbände und vor allem der Unternehmen selbst. Ansätze bieten Werbekampagnen und Wettbewerbe wie „Genussbotschafter“ oder „Miniköche“, Ausbildungsmessen, Aktionstage. Imageaufwertung durch verbesserte Kommunikation der Karrierechancen (u.a. im Ausland).
- Offensive für Duale Ausbildung: Gleichwertige Präsentation von beruflicher und akademischer Bildung, Qualitätsoffensive an Berufsschulen, praxisnahe Lehreraus- und Fortbildung, Sicherung des Fachpraxisunterrichts, wettbewerbsfähige Ausbildungsordnungen und Aufstiegsfortbildungen, Neuordnung der gastgewerblichen Berufe.
- Sicherstellung der Ausbildungsqualität in den Betrieben: Keine ausbildungsfremden Tätigkeiten, Auszubildende nicht als günstige Arbeitskräfte im Tagesgeschäft einsetzen, Ausbildung ist ein lern- und kein Arbeitsverhältnis, verbindliche betriebliche Rotationspläne, Ansprechpartner für den Auszubildenden vor Ort, keine unbezahlten Überstunden, kein Nacharbeiten von Berufsschulzeiten.
- Förderung individueller Berufs- und Karrierewege in den Unternehmen
- Gutes Betriebsklima, gute Übernahmechancen und Sicherheit des Arbeitsplatzes
- Qualitätssiegel für Ausbildungsbetriebe als Orientierungshilfe (z.B. DEHOGA-Initiative „Ausbildung mit Qualität“: An der Initiative teilnehmende Ausbildungsbetriebe richten sich nach festgelegten Leitsätzen und sind mit einer regelmäßigen Bewertung des Einhaltens dieser Leitsätze durch eine unabhängige, anonyme Befragung ihrer Auszubildenden einverstanden.)
Beispiel: Auszeichnung "Hervorragender Ausbildungsbetrieb" der Hotellerie und Gastronomie“ durch die IHK´n Trier und Koblenz
- Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Der DIHK unterstützt die Betriebe mit einem Leitfadensystem für das Gastgewerbe aus dem Netzwerkbüro Erfolgsfaktor Familie (gefördert vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend)
<https://www.dihk.de/themenfelder/wirtschaftspolitik/fachkraeftesicherung-verantwortung/vereinbarkeit-familie-und-beruf/service/familienfreundliche-personalpolitik>
- Wertschätzung der Mitarbeiter durch die Betriebe, Politik und Gesellschaft
- Steigerung der Arbeitgeberattraktivität

Um insgesamt eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen und die Steigerung der Attraktivität der Branche zu erreichen hat das BMAS im Jahr 2014 das Pilotprojekt „Guter Gastgeber – Guter Arbeitgeber“ in Kooperation mit dem Deutschen Hotel- und Gaststättenverband (DEHOGA) Rheinland-Pfalz und Mecklenburg Vorpommern sowie der Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten (NGG) in den beiden Pilotregionen Rheinland-Pfalz und Mecklenburg-Vorpommern ins Leben gerufen. Im Rahmen des Projektes können sich interessierte Betriebe zu Fachkräftesicherung und Förderung guter Arbeitsbedingungen informieren und beraten lassen. In den Jahren 2017 und 2018 läuft in Rheinland-Pfalz nun die zweite Projektphase. Das Projekt wird aus arbeitsmarktpolitischen Mitteln des Landes Rheinland-Pfalz kofinanziert.

4. Rechtliche Rahmenbedingungen/Bürokratische Hürden

Arbeitszeitgesetz

Im Zusammenhang mit der Arbeitszeitdokumentation nach dem Mindestlohngesetz erweist sich die Höchstarbeitszeit aus Sicht der Betriebe als Kernproblem und Vertreter der Branche fordern in diesem Zusammenhang eine Flexibilisierung des Arbeitszeitgesetzes. In der Konjunkturumfrage Herbst 2017 des DEHOGA Bundesverbandes wird der bürokratische Aufwand der Arbeitszeitdokumentation im Zuge des Mindestlohnes als Hemmnis genannt. Weiter fordert der DEHOGA, die Anerkennung der gastgewerblichen Betriebe in RLP als Saisonbetriebe und eine Gleichstellung mit den landwirtschaftlichen Betrieben.

Lösungsansätze des Landes

Für die flexible Gestaltung der Arbeitszeit bei Einhaltung des Arbeitszeitgesetzes steht den Betrieben des Gastgewerbes bereits heute eine Vielzahl von Instrumenten zur Verfügung, zum Beispiel:

- tarifliche Regelungen zur flexiblen Arbeitszeit in Verbindung mit Arbeitszeitkonten,
- Einplanen von versetzten Arbeitszeiten,
- der Einsatz von Teilzeitarbeitnehmern,
- der Einsatz von Leiharbeitnehmern zur Abdeckung von Spitzen.

Die Auslegung des Begriffs „Saisonbetrieb“ in § 15 Abs. 1 Nr. 2 ArbZG im Zusammenhang mit Genehmigungen im Hotel- und Gaststättengewerbe stößt in der Verwaltungspraxis nach wie vor auf Schwierigkeiten. Die Arbeits- und

Sozialministerkonferenz hatte sich im April 2015 hier für ein vereinfachtes Genehmigungsverfahren ausgesprochen.

Die Auffassungen der Sozialpartner zur Auslegung des Begriffs „Saisonbetrieb“ sind sehr uneinheitlich. Während die Arbeitgeber für eine großzügige Auslegung mit der Anwendung auf viele verschiedene Arten von Betrieben eintreten, halten die Gewerkschaften die Anwendung nur in wenigen Fällen für gegeben. Es wurde von der Arbeitgeberseite in diesem Zusammenhang vertreten, dass besondere saisonale Spitzen im Hotel- und Gaststättengewerbe (zum Beispiel Außengastronomie im Sommer, Touristen während der Sommerzeit, Besucher während der Messezeit, Besucher Stadtfeste, Weihnachtsessen, Touristen während der Weihnachtszeit) für die Einordnung als Saisonbetrieb ausreichend seien.

Vor diesem Hintergrund wird bis zu einer bundeseinheitlichen Klärung durch die Sozialpartner und die Länder bereits seit dem Jahr 2016 in Rheinland-Pfalz für Genehmigungsverfahren der Arbeitsschutzbehörden akzeptiert, dass jedenfalls Betriebe als Saisonbetriebe gelten können, die nur während bestimmter Zeiten des Jahres geöffnet sind und eine oder mehrere Hochsaisonzeiten aufweisen. Weiterhin können Betriebe als Saisonbetriebe gelten, die zwar das ganze Jahr geöffnet sind, jedoch eine oder mehrere Hochsaisonzeiten von gesamthaft mindestens drei und höchstens sechs Monaten aufweisen. Die Glaubhaftmachung kann hierbei durch Vorlage von Umsatzzahlen der vergangenen Jahre erfolgen.

Im Jahr 2016 wurden 13 Genehmigungen für höchstzulässige Arbeitszeiten von bis zu zwölf Stunden für 187 Beschäftigte und im Jahr 2017 fünf Genehmigungen für 81 Beschäftigte erteilt. Die entsprechende Verwaltungspraxis in Rheinland-Pfalz wird bis auf weiteres fortgeführt.

Allergenkennzeichnungspflicht

Die Pflicht zur Allergenkennzeichnung (u. a. auch) in Gaststätten gilt seit Dezember 2014 und ergibt sich aus den Vorgaben der VO (EG) Nr. 1169/2011. Demnach sind bei der Abgabe von Lebensmitteln die in der Verordnung genannten allergenen Zutaten, die bei der Herstellung oder Zubereitung des Lebensmittels verwendet wurden, verpflichtend anzugeben.

Die Verordnung zur Durchführung unionsrechtlicher Vorschriften betreffend die Information der Verbraucher über Lebensmittel (Lebensmittelinformations-Durchführungsverordnung - LMIDV) regelt national die Art der Angabe und der erforderlichen Dokumentation bei der Abgabe loser Ware. Möglich ist u. a. eine Angabe in den Menükarten oder Preisverzeichnissen oder mittels der in der Praxis bereits

erprobten sogenannten „Kladden-Lösung“. Bei entsprechender Dokumentation ist zudem eine mündliche Information zulässig.

Eine DEHOGA-Umfrage (Mai 2016) hat eine deutliche Diskrepanz zwischen Aufwand und Bedarf festgestellt: 64 Prozent der Betriebe betrachten demnach den zeitlichen Aufwand als Schwierigkeit, gefolgt vom organisatorischen Aufwand (54 %). Rund 90 Prozent der Betriebe gaben an, dass die Allergeninformation nicht in Anspruch genommen werde.

Der DEHOGA Bundesverband hält die Ausnahmen für Veranstaltungen und Stadtfeste hinsichtlich der Allergenkennzeichnung für inakzeptabel. Dies sei ein eklatanter Wertungs-widerspruch, weil im Rahmen solcher Veranstaltungen ebenso unverpackte Lebensmittel an Endverbraucher abgegeben würden.

Da es sich bei der Lebensmittel-Informationsverordnung (LMIV) um eine EU-Verordnung handelt, sind die Einflussmöglichkeiten des Landes hier begrenzt.

Hygienevorschriften

Die nationalen und EU-hygienerrechtlichen Vorschriften gelten für alle Lebensmittelunternehmen, einschließlich der Primärproduktion. Ziel ist es, ein hohes Maß an Schutz für die Gesundheit des Verbrauchers sicherzustellen. Das EU-Recht sieht dabei Flexibilität insbesondere für traditionelle Methoden, schwierige geographische Lagen und kleinere Betriebe vor, sofern die Ziele der Lebensmittelhygiene dadurch nicht in Frage gestellt werden. Dokumentationspflichten bestehen auch für kleinere Betriebe z. B. um nachverfolgen zu können, von welcher Person oder welchem Unternehmer ein Lebensmittel oder eine Zutat bezogen wurde. Die Dokumentation kann sich dabei insbesondere in kleineren Betrieben auf das erforderliche Maß beschränken.

Auch hier sind die Einflussmöglichkeiten des Landes begrenzt.