

LANDTAG RHEINLAND-PFALZ
17. Wahlperiode

Vorlage EK 17/1 – 73
25.07.2018

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

Enquete-Kommission 17/1 „Tourismus RLP“ / Anhörverfahren zum Thema
„Herausforderungen des Gastgewerbes“
hier: Bericht über das Anhörverfahren

Anliegend erhalten Sie den Bericht über das Anhörverfahren.

Parlamentarischer Dienst

Anlage



EK 17/1

„Herausforderungen des Gastgewerbes“

I. Verfahrensgang

In ihrer 7. Sitzung am 19. Januar 2018 und in ihrer 8. Sitzung am 16. Februar 2018 befasste sich die Enquete-Kommission mit den Herausforderungen des Gastgewerbes.

Um sich vor Ort ein Bild zu machen, besuchte die Enquete-Kommission im Rahmen einer auswärtigen Sitzung am 19. Januar 2018 zwei Betriebe im Mittelrheintal und diskutierte mit Familie Weiler über das Thema „Herausforderungen kleinerer Betriebe“ und thematisierte mit Familie Gawel die Fachkräfteproblematik.

Vertiefend führte die Enquete-Kommission am 16. Februar 2018 ein Anhörverfahren zu diesem Themenkomplex durch.

Zur Vorbereitung stellte Frau Staatssekretärin Daniela Schmitt (Ministerium für Wirtschaft, Verkehr, Landwirtschaft und Weinbau) der Kommission eine umfangreiche schriftliche Stellungnahme zur Verfügung¹. Diese thematisiert unter den Aspekten Ursachen bzw. Herausforderungen, Handlungsmöglichkeiten und Lösungsansätze der Landesregierung den Fachkräftemangel, die Unternehmensnachfolge, die Branchenattraktivität sowie rechtliche Rahmenbedingungen und behördliche Auflagen als die aktuellen zentralen Herausforderungen des rheinland-pfälzischen Gastgewerbes.

Die Fraktionen der SPD, CDU, FDP und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN hatten im Vorfeld Leitfragen an die eingeladenen Experten formuliert².

Herr Staatssekretär Dr. Griese (Ministerium für Umwelt, Energie, Ernährung und Forsten) vertrat Frau Staatssekretärin Schmitt in der Sitzung und berichtete der Kommission über die Schnittstellen der Themen „Tourismus“ und „Umwelt“. Anschließend wurden folgende Experten angehört:

- Karl-Heinz Kühnel
Geschäftsführer der cbg GmbH
- Robert Lippmann
IHK Koblenz, Geschäftsführer Standortpolitik/International
- Ralf Horstmann
burgblickhotel
- Hakan Ulucay
Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten

Die Auswertung der Anhörung durch die Kommission erfolgte in ihrer 10. Sitzung am 13. April 2018.

¹ Vorlage EK 17/1-46.

² Vorlage EK 17/1-38.



II. Beratungen der Enquete-Kommission

1. Bericht der Landesregierung

1.1. Schriftliche Stellungnahme

Das Gastgewerbe müsse sich gegenwärtig zahlreichen Herausforderungen wie zum Beispiel neuen Informations- und Kommunikationstechnologien, der Globalisierung der Märkte, veränderten Rahmenbedingungen auf den Arbeitsmärkten sowie einem neuen „Gästetypus“ und einer Zunahme der Wettbewerbsintensität stellen.

Das rheinland-pfälzische Gastgewerbe sei besonders betroffen von typischerweise im ländlichen Raum auftretenden Problemen. Auch eine Kompensation durch „Überlauftreffeffekte“ aus den touristisch stark nachgefragten Städten sei mit Ausnahme weniger Regionen lediglich in geringem Maße gegeben. Zudem werde die kleinteilige Betriebsstruktur zunehmend als Wettbewerbsnachteil wahrgenommen.

Eine Analyse der Ist-Situation und das Wissen um die tatsächlichen Bedarfe des Gastgewerbes sei erforderlich, um spezielle Instrumente und Maßnahmen zur Unterstützung der Branche in diesem Veränderungsprozess entwickeln zu können.³

Die Landesregierung begrüße in diesem Zusammenhang die ausführliche Untersuchung der Thematik durch die Enquete-Kommission.

Mit Blick auf die Weiterentwicklung der Tourismusstrategie erfolgten zudem strategische Beratungen zur Situation des Gastgewerbes unter Beteiligung des Ministeriums für Wirtschaft, Verkehr, Landwirtschaft und Weinbau, der Industrie- und Handelskammern Rheinland-Pfalz, des DEHOGA Rheinland-Pfalz, des Statistischen Landesamts und weiteren Partnern. Der Beratungsschwerpunkt sei der Austausch über die Rahmenbedingungen für eine erfolgreiche Entwicklung des rheinland-pfälzischen Gastgewerbes.⁴

Im Zuge dieser Beratungen seien der Fachkräftemangel, die Unternehmensnachfolge, die Branchenattraktivität sowie die rechtlichen Rahmenbedingungen und behördlichen Auflagen als die zentralen Herausforderungen eruiert worden.⁵

Fachkräftemangel

Eine bundesweite Betrachtung des vom Bundesministerium für Wirtschaft und Energie (BMWi) geförderten „Kompetenzzentrums Fachkräftesicherung“ (KOFA) aus dem September 2017 habe Besetzungsprobleme insbesondere bei Fachkräften in Berufen des Gaststättengewerbes, weniger des Hotelgewerbes ergeben. Der Fachmann/die Fachfrau für Systemgastronomie führe laut BIBB-Datenreport die Liste der Ausbildungsberufe mit den größten Besetzungsproblemen an.⁶

Der demografische Wandel, die mangelnde Attraktivität der Branche aufgrund schlechter Rahmenbedingungen (zum Beispiel Bezahlung, Arbeitszeit, Vereinbarkeit von Beruf und Familie), ungenutzte Möglichkeiten zur Steigerung der Ausbildungsattraktivität und -qualität, ein nicht ausreichendes Personalbudget durch geringe Innenfinanzierungskraft, die Saisonalität der Branche (keine ganzjährige Beschäftigung der Mitarbeiter), außerdem ein verändertes Bildungsverhalten durch eine zunehmende Akademisierung sowie eine unzureichende Mobilität

³ Siehe Vorlage EK 17/1-46, S. 1.

⁴ Siehe Vorlage EK 17/1-46, S. 1.

⁵ Siehe Vorlage EK 17/1-46, S. 2.

⁶ Siehe Vorlage EK 17/1-46, S. 2; siehe auch <https://www.bibb.de/datenreport/>

und fehlende Freizeitangebote speziell in ländlichen Räumen gälten als wesentliche Ursachen für den Mangel an Fachkräften und Auszubildenden.⁷

Gemessen an den abgeschlossenen Ausbildungsverträgen sei die Entwicklung auf dem Ausbildungsmarkt seit einigen Jahren geprägt von Rückgängen. Zwei Phänomene kennzeichneten den gegenwärtigen Ausbildungsmarkt: Erstens liege die Zahl der Ausbildungsinteressierten knapp über der Zahl der unbesetzten betrieblichen Ausbildungsplätze.⁸ Zweitens sei ein Überhang an unbesetzten Ausbildungsplätzen im Handwerk und im Gastgewerbe festzustellen. Die Berufe Köchin/Koch und Hotelfachfrau/-mann gehörten in Rheinland-Pfalz zu den zehn Berufen, in denen offene Ausbildungsstellen nicht immer besetzt werden könnten.⁹

Ein weiteres Problem sei, dass die Quote der Ausbildungsverträge, die vorzeitig gelöst würden, im Gastgewerbe überdurchschnittlich hoch sei.¹⁰

Die Ursachen für Vertragslösungen seien vielfältig und komplex. Aufseiten der Auszubildenden würden meist Unzufriedenheit mit den Ausbildungsbedingungen, Konflikte mit Ausbildern oder Vorgesetzten oder auch Wechsel des Ausbildungsberufs angegeben. Für die Betriebe seien überwiegend mangelnde Ausbildungsleistungen der Auszubildenden und deren mangelnde Motivation oder Integration in das Betriebsgeschehen Gründe für eine Lösung.¹¹

Die Bewertung der Ausbildungsqualität falle je nach Beruf unterschiedlich aus; Hotelfachleute, Köchinnen und Köche bewerteten die Ausbildungsqualität im Vergleich allerdings deutlich schlechter.¹²

Die Probleme seien in der vom Saarland koordinierten Ad-hoc-Arbeitsgruppe der Wirtschaftsministerkonferenz „Fachkräftemangel im Hotel- und Gaststättenbereich“ vertieft beraten worden und es seien erste Lösungsansätze skizziert worden. Zur Frühjahrskonferenz 2018 der Wirtschaftsminister sei es Aufgabe der Arbeitsgruppe, ein Positionspapier mit Handlungsempfehlungen sowohl für die Politik als auch für die Branche zu entwickeln, das der Vorbereitung des Dialogs mit den Branchenvertretern (DEHOGA und NGG) diene.¹³

Die Landesregierung habe als einen Lösungsansatz im November 2017 zusammen mit den Partnern des Ovalen Tisches der Ministerpräsidentin die neue Fachkräftestrategie für Rheinland-Pfalz beschlossen. Diese sei konzeptioniert für die Zeit von 2018 bis 2021 und basiere auf den drei Säulen „Optimierung des Übergangs von der Schule in den Beruf“, „Potenziale nutzen: Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie Erschließen der Potenziale von bisher erwerbslosen Menschen“, hierzu ergänzend die „Unterstützung des Zuzugs ausländischer Fachkräfte“ und „Kompetenzen der berufstätigen Menschen erhalten und ausbauen: Nachqualifizierungen und Weiterbildungen“.

Als weiterer Lösungsansatz sei Anfang des Jahres 2018 die Vereinbarung zur Förderung von insgesamt drei Coaches für betriebliche Ausbildung im DEHOGA für die Laufzeit 1. März 2018 bis 28. Februar 2021 von der Regionaldirektion Rheinland-Pfalz-Saarland der Bundesagentur für Arbeit, dem DEHOGA Rheinland-Pfalz und dem MWVLW unterzeichnet worden.¹⁴

Vorbild für diese Maßnahme seien die Coaches für betriebliche Ausbildung im Handwerk; seit dem Jahr 2014 hätten diese sich im Handwerk erfolgreich etabliert und unterstützten jährlich

⁷ Siehe Vorlage EK 17/1-46, S. 2.

⁸ Die grundlegenden Daten der Geschäftsstatistik der Bundesagentur für Arbeit, die auf freiwilligen Angaben beruhen, erfassen nur den Großteil und nicht die Gesamtheit des Ausbildungsmarktes; siehe auch Vorlage 17/2869.

⁹ Siehe Vorlage EK 17/1-46, S. 3.

¹⁰ Siehe Vorlage EK 17/1-46, S. 3.

¹¹ Siehe Vorlage EK 17/1-46, S. 3.

¹² Siehe Vorlage EK 17/1-46, S. 4.

¹³ Siehe Vorlage EK 17/1-46, S. 5.

¹⁴ Siehe Vorlage EK 17/1-46, S. 5.

rund 1.000 Jugendliche und Unternehmen bei der Anbahnung und Stabilisierung von Langzeitpraktika (sog. Einstiegsqualifizierung) und Ausbildungsverhältnissen in der Handwerksbranche.

Das Förderprogramm werde von den Handwerkskammern als das erfolgreichste und effizienteste aller von ihnen administrierten Programme zur beruflichen Integration junger Menschen bezeichnet.¹⁵

Unternehmensnachfolge

Seit Beginn der 1990er-Jahre schätze das Institut für Mittelstandsforschung in Bonn (IfM) in regelmäßigen Abständen die Anzahl der anstehenden Unternehmensübertragungen in Deutschland. Entsprechend den aktuellen Schätzungen stehe in der Zeit von 2014 bis 2018 in rund 135.000 der bundesweit 3,5 Millionen Familienunternehmen die Übergabe an – in Rheinland-Pfalz würden im Betrachtungszeitraum voraussichtlich insgesamt 6.200 Unternehmen aller Wirtschaftszweige übergeben.¹⁶

Hinsichtlich der Unternehmen mit personenbezogenen Dienstleistungen, wozu unter anderem auch das Gastgewerbe gehöre, stünden im Betrachtungszeitraum bundesweit 14.200 Unternehmen zur Übergabe an; dies entspreche einem Anteil von 10,5 Prozent der übergabereifen Unternehmen.

Die nachfolgende Tabelle gebe einen Überblick über die Anzahl der in den letzten vier Jahren übergebenen Unternehmen in Rheinland-Pfalz:

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

(Tabelle: Vorlage EK 17/1-46, Seite 7, Quelle: Gewerbeanzeigenstatistik des Statistischen Landesamtes Rheinland-Pfalz: <https://www.statistik.rlp.de/de/publikationen/statistische-berichte/>)

Als Herausforderungen im Zusammenhang mit der Unternehmensnachfolge würden erstens eine schwierige wirtschaftliche Situation der übergabereifen Unternehmen, zweitens Probleme beim Finden eines hinreichend qualifizierten Nachfolgers und drittens die baulichen Anforderungen genannt.¹⁷

Im Einzelnen existierten bereits Ansätze vonseiten des Landes, die zur Verbesserung der Situation beitragen könnten.

¹⁵ Siehe Vorlage EK 17/1-46, S. 6.

¹⁶ Siehe Vorlage EK 17/1-46, S. 6.

¹⁷ Siehe Vorlage EK 17/1-46, S. 7.

Auf vielfältige Finanzierungsmöglichkeiten des Tourismus könne zurückgegriffen werden¹⁸ – von den finanziellen Unterstützungsmöglichkeiten profitiere das Gastgewerbe mittel- und unmittelbar. Auch sei innerhalb des GRW-Gebiets der Zuschuss für Investitionen im Beherbergungsbereich seit dem Jahr 2014 auf 30 Prozent für Neuinvestitionen von kleinen Betrieben bis 50 Mitarbeitern angehoben worden; hinzu kämen zinsverbilligte Darlehen der ISB sowie Bürgschaften und Beteiligungen, die auch außerhalb des GRW-Gebiets zur Finanzierung herangezogen werden könnten. Des Weiteren werde geprüft, ob das bestehende einzelbetriebliche EFRE-Förderprogramm zur Barrierefreiheit in Modellregionen landesweit ausgerollt werden könne und ob eine stärkere Bewerbung der einzelbetrieblichen Fördermöglichkeiten im Rahmen des LEADER-Ansatzes möglich sei bzw. weitere Förderansätze geschaffen werden könnten.¹⁹

Bezüglich der Nachfolgeproblematik werde auf eine gute und rechtzeitige Information und Beratung gesetzt. Die Beratungsangebote im Land, sowohl von Kammern und Wirtschaftsverbänden als auch durch die öffentliche Hand gefördert, seien umfassend. Auch richte sich das Wirtschaftsministerium mit seinem Landesprogramm zur Förderung der Beratung an die Übergeber von Unternehmen.

Um Risiken zu mindern, müsse für die Erwerber ein intensiver Beratungsprozess initiiert werden, beginnend bei der Preisfindung des Altobjekts bis hin zur Unterstützung in der Anlaufphase sowohl hinsichtlich des Managements, des Marketings als auch der Kalkulation. Für den Erfolg wesentlich seien die kaufmännische Kompetenz und Organisation des Erwerberteams, die des Öfteren nicht den Erfordernissen entsprächen – ergänzende Qualifizierungsmaßnahmen könnten zur Reduzierung des Anfangsrisikos einer Unternehmensnachfolge beitragen. Die Kammern und Verbände wären hier in erster Linie gefordert.²⁰

Bezüglich der baulichen Anforderungen wurde ausgeführt, Baugenehmigungen seien grundstücksbezogen und vermittelten bei Fortsetzung der genehmigten Nutzung Bestandsschutz, der bei Betriebsübernahmen fortbestünde; insoweit seien Betriebsübernahmen für die baurechtliche Beurteilung irrelevant und führten im Bereich des Baurechts nicht zur Notwendigkeit, Gaststätten oder Beherbergungsstätten den aktuellen baurechtlichen Vorschriften anzupassen, wie sie für einen Neubau gelten würden. Folglich sei auch kein Baugenehmigungs- oder baurechtliches Verfahren für eine Betriebsübernahme erforderlich.

Allerdings käme es in der Praxis des Öfteren vor, dass der Übernehmer eines gastronomischen Betriebes ein neues Betriebskonzept verfolge. Hiermit verbundene Nutzungsänderungen oder bauliche Änderungen könnten baugenehmigungspflichtig sein. Grundlage der Prüfung entsprechender Bauanträge bildeten die jeweils aktuellen baurechtlichen oder sonstigen öffentlich-rechtlichen Vorschriften. Dabei würden die Anforderungen und die zeitliche Abfolge auf die Umstände des Einzelfalls abgestimmt. Aus dem Blickwinkel des Gaststättenrechts sei es so, dass eine Erfüllung sämtlicher gesetzlicher Anforderungen wie bei einem Neubau zum Übergabestichtag in Einzelfällen zutreffen möge, aber nicht die Regel sei.²¹

Insofern könne die Einschätzung des DEHOGA Rheinland-Pfalz²² nicht bestätigt werden, dass nach geltendem Recht der Betriebsübernehmer ab dem Übergabestichtag sämtliche gesetzlichen Anforderungen wie bei einem Neubau zu erfüllen habe (aufgrund der immensen Investitionsanforderungen – oft im sechsstelligen Bereich – fordere der DEHOGA statt einer Stichtagsbetrachtung einen zeitlichen Korridor von drei bis fünf Jahren).²³

¹⁸ Siehe Vorlagen EK 17/1-35, 17/1-33; siehe auch <https://isb.rlp.de/publikationen.html>

¹⁹ Siehe Vorlage EK 17/1-46, S. 10; siehe auch <https://gruendungsinitiative.rlp.de/de/startseite/>

²⁰ Siehe Vorlage EK 17/1-46, S. 10 f.

²¹ Siehe Vorlage EK 17/1-46, S. 12 f.

²² Siehe Pressemitteilung des DEHOGA vom 13. Oktober 2017 (<https://www.dehoga-rlp.de/cms/i-webs/default.aspx?mmid=7554&smid=50849>).

²³ Siehe Vorlage EK 17/1-46, S. 12.

Branchenattraktivität

Zur Verbesserung des Branchenimages seien vornehmlich die Unternehmen selbst sowie Kammern und Verbände gefragt. Im Rahmen des Experten-Hearings der Ad-hoc-Arbeitsgruppe „Fachkräftemangel im Hotel- und Gaststättengewerbe“ der Wirtschaftsministerkonferenz seien Ansätze herausgearbeitet worden.

Mit Werbekampagnen und Wettbewerben wie „Genussbotschafter“, Ausbildungsmessen, Aktionstagen und einer Imageaufwertung durch eine verbesserte Kommunikation der Karrierechancen könnte die Attraktivität der Branche gesteigert werden. Weitere Ansätze seien u.a. die gleichwertige Präsentation von beruflicher und akademischer Bildung und die Sicherstellung der Ausbildungsqualität in den Betrieben, beispielsweise mit einem Qualitätssiegel für Ausbildungsbetriebe als Orientierungshilfe. In den Unternehmen müssten individuelle Berufs- und Karrierewege gefördert werden. Wesentlich sei auch die Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie – hier könnten die Betriebe auf den Leitfaden für das Gastgewerbe²⁴ aus dem Netzbüro Erfolgsfaktor Familie des Deutschen Industrie- und Handelskammertages (DIHK) zurückgreifen.²⁵

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales habe im Jahr 2014 das Pilotprojekt „Guter Gastgeber – Guter Arbeitgeber“ in Kooperation mit dem DEHOGA Rheinland-Pfalz und Mecklenburg Vorpommern sowie der NGG in eben diesen beiden Pilotregionen mit dem Ziel einer generellen Verbesserung der Arbeitsbedingungen initiiert, und um eine Steigerung der Branchenattraktivität zu erreichen.²⁶

Rechtliche Rahmenbedingungen / Bürokratische Hürden

Hinsichtlich des Arbeitszeitgesetzes stelle aus Sicht der Betriebe die Höchstarbeitszeit im Zusammenhang mit der Arbeitszeitdokumentation das Kernproblem dar, weshalb Branchenvertreter diesbezüglich eine Flexibilisierung forderten. Außerdem würde als Hemmnis der bürokratische Aufwand der Arbeitszeitdokumentation im Zuge des Mindestlohns genannt, und des Weiteren fordere der DEHOGA die Anerkennung der gastgewerblichen Betriebe in Rheinland-Pfalz als Saisonbetriebe und eine Gleichstellung mit landwirtschaftlichen Betrieben.

Aus Sicht der Landesregierung stünde den Betrieben des Gastgewerbes bereits heute eine Vielzahl von Instrumenten zur Verfügung, um die flexible Gestaltung der Arbeitszeit bei Einhaltung des Arbeitszeitgesetzes zu ermöglichen. Möglich seien u. a. tarifliche Regelungen zur flexiblen Arbeitszeit in Verbindung mit Arbeitszeitkonten oder das Einplanen von versetzten Arbeitszeiten.

Hinsichtlich der Auslegung des Begriffs „Saisonbetrieb“ führte die Landesregierung aus, dass die Auffassungen der Sozialpartner hierzu sehr uneinheitlich seien. Bis zu einer bundeseinheitlichen Klärung durch die Sozialpartner und die Länder werde in Rheinland-Pfalz bzgl. Genehmigungsverfahren der Arbeitsschutzbehörden Folgendes praktiziert: Als Saisonbetriebe können erstens Betriebe gelten, die nur während bestimmter Zeiten des Jahres öffneten und eine oder mehrere Hochsaisonzeiten aufwiesen und zweitens Betriebe, die zwar das ganze Jahr geöffnet seien, jedoch eine oder mehrere Hochsaisonzeiten von gesamthaft mindestens drei und höchstens sechs Monaten nachweisen könnten.²⁷

Allergenkennzeichnungspflicht: Aufgrund der Tatsache, dass es sich bei der Lebensmittel-Informationsverordnung (LMIV) um eine EU-Verordnung handle, seien an dieser Stelle die Einflussmöglichkeiten des Landes begrenzt.²⁸

²⁴ Siehe <https://www.dihk.de/themenfelder/wirtschaftspolitik/fachkraeftesicherungverantwortung/vereinbarkeit-familie-und-beruf/service/familienfreundlichepersonalpolitik>

²⁵ Siehe Vorlage EK 17/1-46, S. 14.

²⁶ Siehe Vorlage EK 17/1-46, S. 15.

²⁷ Siehe Vorlage EK 17/1-46, S. 16.

²⁸ Siehe Vorlage EK 17/1-46, S. 17.

Auch bei den Hygienevorschriften seien die Einflussmöglichkeiten des Landes sehr eingeschränkt. Die nationalen und hygienerechtlichen Vorschriften der EU gälten für alle Lebensmittelunternehmen, einschließlich der Primärproduktion. Ziel sei die Sicherstellung eines hohen Maßes an Schutz für die Gesundheit des Verbrauchers. Eine Flexibilität insbesondere für traditionelle Methoden oder schwierige geografische Lagen sehe das EU-Recht vor, sofern die Ziele der Lebensmittelhygiene nicht infrage gestellt würden.²⁹

1.2 Bericht der Landesregierung im Rahmen der Anhörung

Herr Staatssekretär Dr. Griese betonte die ressorübergreifende Relevanz des Tourismus und stellte die Bezüge der Arbeit der Enquete-Kommission zu den im Umweltressort verorteten Themen anhand von drei Punkten vor.³⁰

Erstens lebe der Tourismus in Rheinland-Pfalz gerade auch von einer einzigartigen Naturlandschaft, die eine Anziehungskraft auf diejenigen besitze, die touristische Ziele suchten. Herr Dr. Griese führte das Beispiel des Nationalparks Hunsrück-Hochwald an, der mittlerweile über eine sehr erfreuliche Anziehungskraft verfüge, was sich aktuell im Tagestourismus äußere; das Potenzial, den Tourismus weiter auszubauen, sei deutlich vorhanden. Aufgabe des Umweltressorts sei es, die touristischen Naturdestinationen nicht nur unter dem Aspekt des Naturschutzes zu entwickeln, sondern auch als Beitrag zur Regionalentwicklung und Attraktivitätssteigerung für Gäste.³¹

Das Land Rheinland-Pfalz zeichne sich zweitens durch seine einmalige Kulturlandschaft mit dem Steillagenweinbau, einer extensiven Grünlandwirtschaft und den Flusstälern aus. Gemeinsam mit dem Wirtschafts- und Landwirtschaftsministerium werde am Erhalt und an der Unterstützung dieser Kulturlandschaften mithilfe verschiedener Agrarumweltprogramme gearbeitet; außerdem förderten sie insbesondere über das LEADER-Programm die touristische Infrastruktur in diesen Bereichen.³²

Drittens sei das Umweltressort für die regionale Verarbeitung und Vermarktung zuständig. Eine Analyse habe ergeben, dass die Anziehungskraft touristischer Destinationen im Wesentlichen darin bestehe, dass diese mit einmaligen Geschmackserlebnissen verbunden werden könnten. Die Aufgabe des Umweltressorts bestehe folglich in der Unterstützung regionaler Verarbeitungs- und Vermarktungsinitiativen, die eine touristische Region in Wert setzten. Die in der Nationalparkregion entwickelte erfolgreiche Initiative „Nationalpark-Partnerbetriebe“, deren Mitglieder mit dem Symbol des Nationalparks auf ihren Produkten werben könnten, belege die positiven wirtschaftlichen Effekte dieser Förderpraxis.³³

2. Anhörung von Sachverständigen

2.1 Karl-Heinz Kühnel, Geschäftsführer der cbg GmbH

Herr Kühnel berichtete der Kommission aus der Perspektive des Beraters die Bedenken der Unternehmer in Rheinland-Pfalz, deren Konsequenzen für die Branche des Gastgewerbes und mögliche Lösungsansätze.

Einleitend erläuterte der Sachverständige die cbg GmbH. Es handle sich um die 1969 gegründete betriebswirtschaftliche Beratungsorganisation des Hotel- und Gaststättenverbandes

²⁹ Siehe Vorlage EK 17/1-46, S. 17.

³⁰ Siehe Protokoll der 8. Sitzung der Enquete-Kommission 17/1 „Tourismus RLP“ am 16.02.2018, S. 3.

³¹ Siehe Protokoll der 8. Sitzung der Enquete-Kommission 17/1 „Tourismus RLP“ am 16.02.2018, S. 3.

³² Siehe Protokoll der 8. Sitzung der Enquete-Kommission 17/1 „Tourismus RLP“ am 16.02.2018, S. 3.

³³ Siehe Protokoll der 8. Sitzung der Enquete-Kommission 17/1 „Tourismus RLP“ am 16.02.2018, S. 4.

Rheinland-Pfalz. Jährlich würden rund 200 Beratungen in Hotels und Restaurants durchgeführt, zudem gebe es zahlreiche weitere Kontakte zu Unternehmen über Anrufe, Seminare und Workshops. Ziel der Beratung sei es, den neu wie auch alt im Gewerbe Tätigen einen realistischen Weg für ihren unternehmerischen Erfolg und Fortentwicklungsmöglichkeiten aufzuzeigen. Der Kontakt zu den Betrieben bestehe oft über Jahre, auch in wirtschaftlich herausfordernden Phasen. Hier gewinne das Thema Nachfolge an Bedeutung, verbunden mit der perspektivischen Frage nach einem Kauf, Verkauf oder einer Verpachtung eines Betriebs.³⁴

Neben den spezifischen Problemen der jeweiligen Betriebe tauchten drei Aspekte in der Beratungstätigkeit regelmäßig auf. Erstens stellten die Unternehmer die zunehmende Reglementierung und den hohen Verwaltungsaufwand fest. In den Betrieben führe dies zu zwei möglichen Konsequenzen: Entweder investiere der Unternehmer zusätzlich Zeit, um den höheren Aufwand aufzufangen oder die Aufgabe werde an einen Mitarbeiter gegeben, was Mehrkosten zur Folge habe.³⁵

Zweitens müssten sich die Unternehmer überlegen, wie sie aufgrund der Schwierigkeit, Mitarbeiter zu finden, ihren Aufgaben grundsätzlich nachkommen könnten – wie beispielsweise Öffnungszeiten reduziert werden müssten, um mit der einsetzbaren Manpower überhaupt den Bedarf decken zu können. Herr Kühnel bezeichnete dies als „völlige Umkehrung der Gedanken eines Unternehmers“, dessen eigentliche Frage sein müsse: „Wie können Gäste gewonnen werden?“ An der Mosel gebe es beispielsweise immer mehr Hotelrestaurants, die ihre Gastronomie nur noch für Hotelgäste, nicht mehr für Ausflugs Gäste öffneten. Für den Tourismus bedeute dies den Verlust von attraktiver Infrastruktur.³⁶

Der Mangel an Mitarbeitern bedinge den dritten Aspekt: Das Gehaltsniveau sei in den letzten Jahren relativ stark angestiegen; einerseits sei dies zur Attraktivitätssteigerung der Branche zu begrüßen, andererseits habe dies betriebswirtschaftliche Folgen. In den aktuell laufenden Betriebsvergleichen stelle die cbg GmbH eine deutliche Steigerung der Personalkostenquote in den Betrieben fest, die nicht in Gänze durch Preiserhöhungen ausgeglichen werden könnten. Somit entfalle ein steigender Anteil des Umsatzes auf die Personalkosten. Mittlerweile habe sich zudem eine Pokersituation verfestigt: Mitarbeiter von Mitbewerbern würden abgeworben; um dies zu verhindern, werde dem Mitarbeiter noch mehr Geld geboten.³⁷

Alle drei Aspekte beeinträchtigten die Wirtschaftlichkeit der Unternehmen und hätten Konsequenzen für die Entwicklung in der Branche. Abseits der touristischen Zentren Mainz, Koblenz, Trier, Bernkastel-Kues, Cochem oder der Weinstraße könne eine sich ausbreitende Zahl an Betriebsaufgaben festgestellt werden: Kleine Betriebe stürben weg. Auch sei ein starkes Ungleichgewicht zwischen Angebot von und Nachfrage an gastgewerblichen Objekten bemerkbar mit der schwindenden Bereitschaft, Betriebe zu übernehmen. Es sei das Wegbrechen von Infrastruktur zu befürchten, das sowohl für den Tourismus als auch für Einheimische Konsequenzen habe werde.³⁸

Als Berater stelle sich Herr Kühnel die Frage nach praxisnahen Lösungsansätzen. Eine niedrighschwellige Anlaufstelle – Herr Kühnel nannte diese „Notruftelefon“ – könnte helfen, rechtzeitig, schnell, kostengünstig und formlos Betrieben in Schwierigkeiten Know-how zur Verfügung zu stellen.³⁹

Für viele Betriebsinhaber sei der Schritt, sich Hilfe und Beratung zu holen, sehr schwer. Dies habe drei Gründe: Betriebsinhaber hätten ihrer Wahrnehmung nach keine Zeit, kein Geld, und es fehle am Glauben, dass geholfen werden könne. Hier hätten Beratungsunternehmen eine Bringschuld: Es müsse auf die Betriebe zugegangen werden, beispielsweise über Workshops und Seminare. Herr Kühnel bezeichnete diesen Ansatz als „Innovationsoffensive“.

³⁴ Siehe Protokoll der 8. Sitzung der Enquete-Kommission 17/1 „Tourismus RLP“ am 16.02.2018, S. 5.

³⁵ Siehe Protokoll der 8. Sitzung der Enquete-Kommission 17/1 „Tourismus RLP“ am 16.02.2018, S. 5.

³⁶ Siehe Protokoll der 8. Sitzung der Enquete-Kommission 17/1 „Tourismus RLP“ am 16.02.2018, S. 5 f.

³⁷ Siehe Protokoll der 8. Sitzung der Enquete-Kommission 17/1 „Tourismus RLP“ am 16.02.2018, S. 5 f.

³⁸ Siehe Protokoll der 8. Sitzung der Enquete-Kommission 17/1 „Tourismus RLP“ am 16.02.2018, S. 6 f.

³⁹ Siehe Protokoll der 8. Sitzung der Enquete-Kommission 17/1 „Tourismus RLP“ am 16.02.2018, S. 7.

Ein weiterer Lösungsansatz könnte die Etablierung eines „Marktplatzes“ sein, um diejenigen, die bereit seien, Betriebe zu übernehmen, mit denjenigen, die nach Nachfolgern oder neuen Betreibern suchten, ins Gespräch zu bringen. Bei der Unternehmensnachfolge müssten von politischer Seite weitere Rahmenbedingungen geschaffen werden, um die Wirtschaftlichkeit der Betriebe und Investitionen zu ermöglichen sowie dem Personalmangel in der Branche entgegenzuwirken. Für eine erfolgreiche Regelung der Unternehmensnachfolge müsste die Fortführung unter den vorhandenen Objektgegebenheiten für mehrere Jahre möglich sein, ohne dass sofort Auflagen erfüllt werden müssten. Zudem müsste der Nachfolger bei nicht ausreichenden Gewinnaussichten in den ersten zwei bis drei Jahren finanziell unterstützt werden, da die Wirtschaftlichkeit eines Betriebs erst über mehrere Jahre aufgebaut werden müsse und erfahrungsgemäß am Anfang höherer Investitionsbedarf bestünde.⁴⁰

Des Weiteren sah der Experte Optimierungspotenzial bei den derzeitigen Förderprogrammen. Diese seien aus mehreren Gründen nicht ausreichend und zielführend, um die gewünschten Investitionen in Betrieben auszulösen. Der hohe Bürokratieaufwand schrecke viele Unternehmer ab, Investitionszuschüsse überhaupt zu beantragen. Verlorene Zuschüsse, die eine wesentliche Bedeutung für die Realisierung von Projekten im Gastgewerbe hätten, seien nur auf wenige Gebiete im Land beschränkt und gälten nur für Beherbergungsbetriebe ab 25 Betten. In den übrigen Regionen werde nur gefördert, wenn die Maßnahmen der Barrierefreiheit dienten; die genauen Voraussetzungen und die Höhe der Zuschüsse seien allerdings nur schwer zu erfahren. Im Übrigen bestehe bei allen anderen Betriebstypen des Gastgewerbes lediglich die Möglichkeit zur Beantragung eines Darlehens, wobei es sich dabei um sogenannte Ratenkredite handle; die Liquiditätsbelastung der Betriebe bei einsetzender Tilgung liege höher als bei einem normalen Bankdarlehen.⁴¹

Aus betriebswirtschaftlicher, vor allem aber auch aus touristischer Sicht sei eine Förderung zur Unterstützung der Gastronomie auf dem Land und in touristischen Gebieten, für Leuchtturmprojekte und bei Übernahme bestehender Betriebe notwendig. Außerdem sollten auch Investitionen zur Modernisierung, Errichtung und Erweiterung oder Umstellung der Produktion in den übrigen Betriebstypen der Gastronomie durch Zuschüsse erleichtert werden.⁴²

Probleme bei der Kreditvergabe seien in der Regel fehlende Rentabilität, ein fehlendes klares Konzept des Kreditnehmers sowie fehlendes Eigenkapital bzw. fehlende Sicherheiten. Durch objektive und branchenspezifische Beratung zur Fortentwicklung der Rentabilität und zum Erkennen sinnvoller Ausbauvorhaben, durch eine höhere Risikobereitschaft der ISB bei der Gewährung von Bürgschaften und mit einer Förderung durch verlorene Zuschüsse, die das Eigenkapital des Betriebs erhöhen würden, könnten diese Probleme beseitigt werden.⁴³

Ein weiteres Problem sah Herr Kühnel insbesondere für kleinere und inhabergeführte Betriebe in den gesetzlichen Regelungen hinsichtlich der Arbeitszeit, der Berichts- und Dokumentationspflichten und der Brandschutzauflage. Das Gastgewerbe in Rheinland-Pfalz unterliege saisonalen Schwankungen. Um eine ganzjährige Beschäftigung in der Gastgewerbebranche zu begünstigen, sei für die kleineren unternehmerischen Einheiten eine Flexibilisierung des Arbeitszeitgesetzes erforderlich; auf Landesebene könne durch eine Anerkennung der Gastgewerbebranche als Saisonbranche der erforderliche Spielraum auch auf Basis der geltenden Bundesgesetzgebung geschaffen werden.

Die aktuell bestehenden Dokumentationspflichten führten im Ergebnis dazu, dass der Verantwortungsträger sich selbst dokumentiere. Die Erfüllung der vielfältigen Berichts- und Dokumentationspflichten ergäben dort Sinn, wo Inhaber und ausführender Mitarbeiter bzw. Kontrolle personell auseinanderfielen und nur bei Notwendigkeit auferlegt würden. Des Weiteren könnte bei der Übergabe von Betrieben durch die Ausgestaltung eines Zeitkorridors anstelle der derzeitigen Stichtagsregelung für die Konzessionserteilung eine erhebliche Erleichterung geschaffen werden, beispielsweise durch eine „Nachwirkungsphase“ der Altkonzession.⁴⁴

⁴⁰ Siehe Protokoll der 8. Sitzung der Enquete-Kommission 17/1 „Tourismus RLP“ am 16.02.2018, S. 7 f.

⁴¹ Siehe Vorlage EK 17/1-42, S. 3.

⁴² Siehe Vorlage EK 17/1-42, S. 3 f.

⁴³ Siehe Vorlage EK 17/1-42, S. 5.

⁴⁴ Siehe Vorlage EK 17/1-42, S. 3.

Als mögliche Maßnahmen der Branche, um den Nachwuchs im Gastgewerbe zu sichern, Fachkräfte zu halten und die Abbruchquote im Ausbildungsbereich zu senken, schlug der Experte vor, den Berufsschulunterricht zur Verbesserung der schulischen Ausbildung zu zentralisieren (wie in Baden-Württemberg). Die Bereitschaft der Betriebe zur Ausbildung könnte mit einem Ausbildungszuschuss erhöht werden, da Auszubildende unter dem Kosten-Nutzen-Prinzip teurer seien als Festangestellte und Aushilfen. Des Weiteren sei eine exakte Definition der Ausbildungsziele wichtig.

Außerdem müssten die Preise stark fortentwickelt werden, um auch das Gehaltsniveau verbessern zu können. In diesem Zusammenhang müsste auch darüber nachgedacht werden, Trinkgelder steuerfrei zu gestalten, sodass auch offiziell mit der möglichen Höhe geworben werden könnte.⁴⁵

Hinsichtlich der Frage, inwiefern ein hochwertiges Angebot des Gastgewerbes als Wettbewerbsfaktor wirken und sich im Weiteren zu einen Standortfaktor entwickeln könnte, plädierte Herr Kühnel für regionale „Leuchttürme“. Diese würden den Bekanntheitsgrad einer Region verbessern, brächten neue Zielgruppen in die Region und könnten Impulse auf Mitbewerber auslösen und damit die Attraktivität der Gesamtregion weiter voranbringen.^{46†}

Hauptakteure seien hier die Familienbetriebe aus der Region, die sich über einen längeren Zeitraum entwickelt hätten. Diese Betriebe benötigten finanzielle Unterstützung als Leuchtturmprojekt. Für eine zielgerichtete Förderung sollte eine klare Definition eines Leuchtturmobjekts vorgenommen werden (zum Beispiel Größe, Zielgruppe, erkennbare Vorteile für die Region).

2.2 Robert Lippmann, Geschäftsführer Standortpolitik/International der Industrie- und Handelskammer (IHK) Koblenz

Eine kurze Skizzierung der IHKs und ihrer Rolle für die Tourismuswirtschaft ging den Ausführungen des Sachverständigen voraus.⁴⁷

Zu den Mitgliedsunternehmen der Industrie- und Handelskammern zählten eine Vielzahl der touristischen Betriebe: das Gastgewerbe, Reiseveranstalter und -vermittler, Omnibus- und Taxiunternehmen, Betriebe aus dem Bereich Kur-, Reha- und Bäderwesen sowie der Freizeitwirtschaft. Es sei gesetzliche Aufgabe der IHKs, das Gesamtinteresse der ihnen zugehörigen Gewerbetreibenden wahrzunehmen und an der Förderung der gewerblichen Wirtschaft mitzuwirken. Insbesondere durch Vorschläge, Gutachten und Berichte obliege es den IHKs, die Behörden und die Politik zu unterstützen und zu beraten.⁴⁸

Im Bereich der Tourismuswirtschaft seien folgenden IHK-Aktivitäten zu nennen: In regionalen Tourismusausschüssen würden Unternehmensvertreter der gesamten touristischen Dienstleistungskette zusammenkommen; auf Landesebene bestehe zusätzlich der IHK-Arbeitskreis Tourismus, der sich mit tourismuspolitischen Fachthemen beschäftige mit dem Ziel eines gemeinsamen Meinungsbildes der Tourismuswirtschaft.⁴⁹

Die Entwicklung der Tourismuswirtschaft in Rheinland-Pfalz ermittle die IHK zweimal jährlich im Rahmen ihrer Saisonumfrage. Diese erhebe die Erwartungen der Betriebe an die neue Saison und bilanziere die abgelaufene Saison zur Erstellung eines laufend aktuellen Stimmungsbildes der Branche. Zusätzlich würden von der IHK zahlreiche Studien zum Thema Wirtschaftsfaktor Tourismus finanziert.⁵⁰

⁴⁵ Siehe Vorlage EK 17/1-42, S. 1.

⁴⁶ Siehe Vorlage EK 17/1-42, S. 2.

⁴⁷ Siehe Vorlage EK 17/1-43.

⁴⁸ Siehe Vorlage EK 17/1-43, S. 1.

⁴⁹ Siehe Vorlage EK 17/1-43, S. 1.

⁵⁰ Siehe Vorlage EK 17/1-43, S. 1.

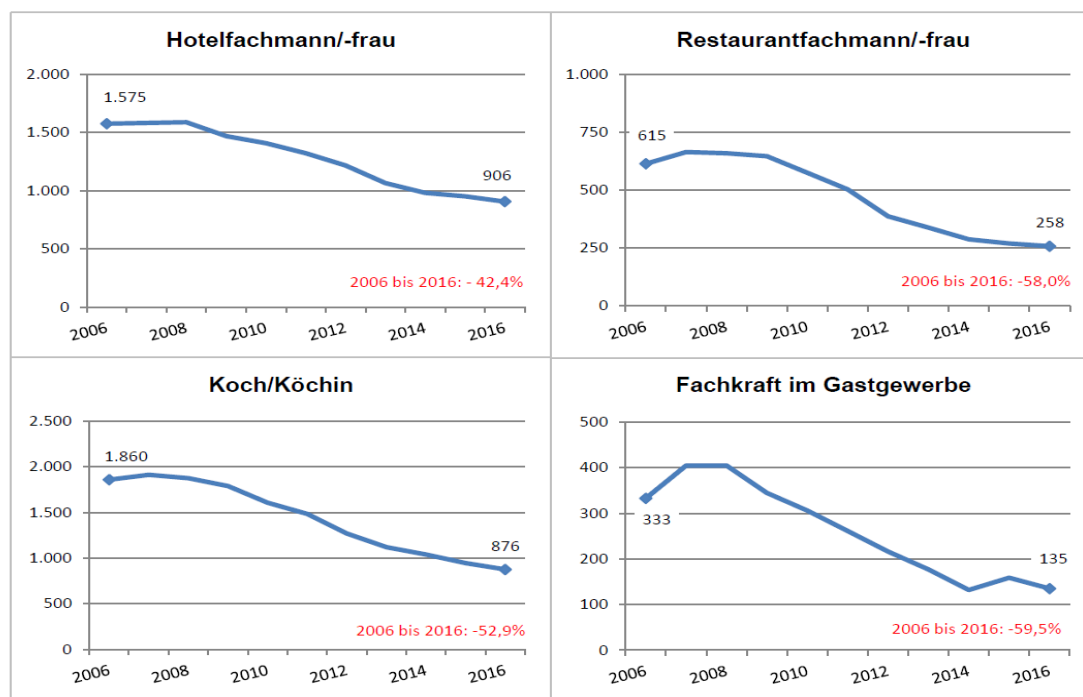
Des Weiteren bündele und sortiere die IHK die wichtigsten Informationen und stelle sie den Betrieben über regelmäßig erscheinende IHK-Zeitschriften, digitale Newsletter, über die landesweite Informationsplattform „Tourismusnetzwerk Rheinland-Pfalz“ sowie im Rahmen zahlreicher Informationsveranstaltungen zur Verfügung.⁵¹

Auch arbeiteten die IHKs in den Bereichen Fach- und Arbeitskräftesicherung sowie Aus- und Weiterbildung: Gemeinsam mit den regionalen Jobcentern würden Jobbörsen- und -messen organisiert – Unternehmen könnten sich hier präsentieren und interessierte Bewerber kennenlernen. Zur Förderung einer hohen Qualität in Aus- und Weiterbildung sei ein Qualitätssiegel „Hervorragender Ausbildungsbetrieb“ erarbeitet worden. Zusätzlich könne ein umfangreiches Fort- und Weiterbildungsangebot mit fachspezifischen Lehrgängen, Führungsseminaren und kaufmännischen Fortbildungsmaßnahmen genutzt werden.⁵²

Sowohl im Rahmen von Veranstaltungen und Seminaren als auch in individuellen Gesprächen berate die IHK Betriebe von der Existenzgründung und -sicherung bis zur Nachfolgeregelung.

Im Weiteren fokussierten sich die Ausführungen von Herrn Lippmann auf die strukturellen Merkmale des Gastgewerbes in Rheinland-Pfalz, die sich daraus ergebenden Herausforderungen der Branche sowie daraus abgeleitete Maßnahmenforderungen.

Herr Lippmann veranschaulichte die Situation des Gastgewerbes mit einem Blick auf die Entwicklung der Ausbildungsverhältnisse in Rheinland-Pfalz von 2006 bis 2016.



(Grafik: Vorlage EK 17/1-43, Seite 3.)

Der fallende Trend mit teils deutlichen Rückgängen sei klar erkennbar. In konkreten Personenzahlen ausgedrückt bedeute dies, dass in dem Beruf Hotelfachmann/-frau 3.078 ausgebildete Personen fehlten, in dem Beruf Restaurantfachmann/-frau 1.500, in dem Beruf Köchin/Koch 4.000 und in dem Beruf Fachkraft im Gastgewerbe fast 800. Folglich seien zwischen 2006 und 2016 für das Gastgewerbe in Rheinland-Pfalz insgesamt 10.000 Fachkräfte nicht ausgebildet worden.⁵³

⁵¹ Siehe Vorlage EK 17/1-43, S. 1.

⁵² Siehe Vorlage EK 17/1-43, S. 2.

⁵³ Siehe Protokoll der 8. Sitzung der Enquete-Kommission 17/1 „Tourismus RLP“ am 16.02.2018, S. 9.

Die letzten beiden IHK-Saisonumfragen zum Tourismus zeigten, dass die Auswirkungen von Fachkräftemangel und Ausbildungsrückgang sowohl Beherbergungsunternehmen als auch Gastronomiebetriebe in allen Qualifikationsebenen betreffen. Jeder zweite Betrieb suche Fachkräfte aufgrund hoher Fluktuation – der anhaltende Mangel führe zurzeit bei zwei Dritteln der Betriebe zu einer Mehrbelastung bei der bestehenden Belegschaft und bei jedem zweiten Betrieb zu einer Einschränkung des Angebots bzw. der Ablehnung von Aufträgen.⁵⁴

Das Hotel- und Gaststättengewerbe zähle zu den Branchen, in denen am häufigsten Ausbildungsverträge aufgelöst würden – dies meist schon in der Probezeit. Die Tatsache, dass Erwartungen und Wünsche zu Beginn der Ausbildung nicht mit der betrieblichen Realität übereinstimmen, sei einer der Hauptgründe hierfür.⁵⁵

Als eine vorrangige Maßnahme, um den Nachwuchs im Gastgewerbe zu sichern, Fachkräfte zu halten und die Abbrecherquote im Ausbildungsbereich zu senken, müsse das Image der Branche verbessert werden. Wesentlich hierfür seien die klare Hervorhebung der Bedeutung der dualen Ausbildung und das Herausstellen der Gleichwertigkeit von beruflicher und akademischer Bildung. Dies könne durch eine Qualitätsverbesserung und stärkere Werbung für eine duale Aus- und Weiterbildung im Tourismus sowie durch eine Vermarktung als exzellente Karriere- und Entwicklungschance mit hervorragenden internationalen Perspektiven erreicht werden. Eine Selbstverpflichtung der Branche, die Durchführung von Zertifizierungen, die Einrichtung eines Beschwerdemanagements oder materielle Anreize, um mehr Jugendliche für eine Ausbildung in der Tourismusbranche zu begeistern, seien sinnvolle Ansätze hierfür.⁵⁶

Als weitere notwendige Maßnahme zur Fachkräftesicherung nannte der Experte die flächendeckende Umsetzung einer fundierten und qualitativ hochwertigen Berufs- und Studienorientierung an den allgemeinbildenden Schulen. Hier sei insbesondere die Politik gefordert, entsprechende Maßnahmen in allen Schulformen fest zu etablieren. Auch müssten Betriebe die Chance erhalten, leistungsstarke Jugendliche zu fördern und ihnen eine Ausbildung mit Perspektiven im Tourismus zu bieten. Zusatzqualifikationen, die während der Ausbildungszeit erlangt werden könnten, spielten in diesem Zusammenhang eine Rolle. Aktuell böten die BBS EHS Trier und das Gastronomische Bildungszentrum (GBZ) der IHK Koblenz solche Zusatzqualifikationen an. Ziel sei die Vermittlung von Kompetenzen aus verschiedenen Tätigkeitsbereichen, die perspektivisch zu einer vielseitigeren Einsetzbarkeit und einer frühen Übernahme von verantwortungsvollen Aufgaben im Betrieb befähigen solle.⁵⁷

Das Betreiben eines professionellen Personalmanagements und eine gezielte Steigerung der Arbeitgeberattraktivität könnten helfen, die Mitarbeiter nach der Ausbildung für die Branche zu begeistern und in dieser zu halten – beispielsweise durch eine betriebliche Gesundheitsförderung, familienfreundliche Arbeitszeiten oder Weiterbildungsangebote. Auch könnte die Erschließung neuer Zielgruppen für die Personalsuche eine weitere Möglichkeit und zugleich Herausforderung sein, Fach- und Arbeitskräfte für die Branche zu gewinnen (Frauen nach einer Familienphase, ältere Berufserfahrene oder ausländische Fachkräfte/Flüchtlinge).⁵⁸ Zusammenfassend schätzte Herr Lippmann das Thema „Verfügbarkeit von Fachkräften“ folgendermaßen ein: Er begrüße es, dass das Land seit mehreren Jahren mit zunehmender Intensität für die duale Ausbildung werbe, diese stärker in den Fokus rücke und ihre Gleichwertigkeit mit Hochschulstudiengängen darstelle. Schlussendlich sei es Aufgabe der Branche, durch gute Ausbildungsangebote und ein gutes Image des Ausbildungsbetriebs selbst Wer-

⁵⁴ Siehe Vorlage EK 17/1-43, S. 4.

⁵⁵ Siehe Vorlage EK 17/1-43, S. 4.

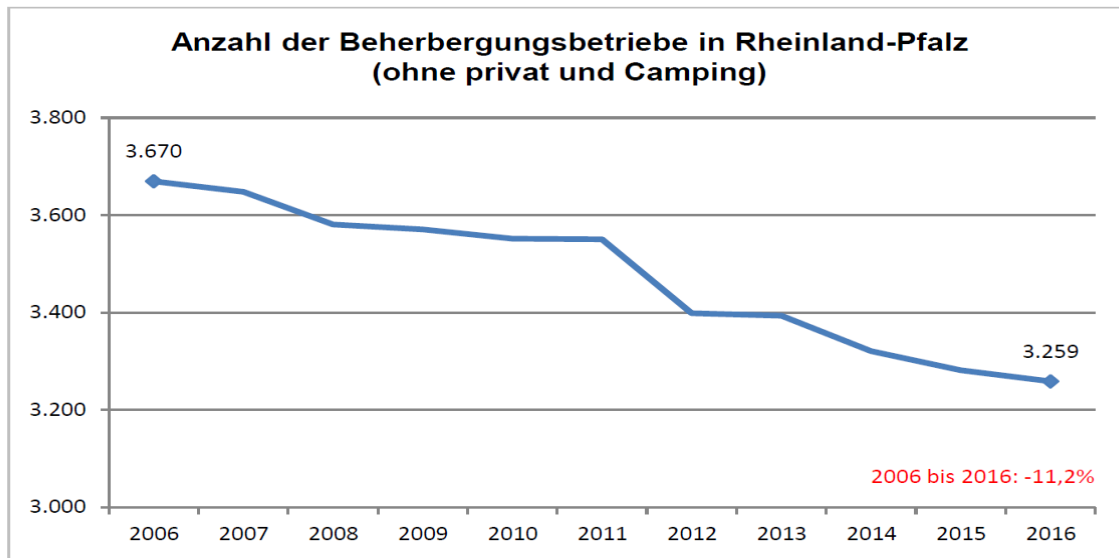
⁵⁶ Siehe Vorlage EK 17/1-43, S. 4.

⁵⁷ Siehe Vorlage EK 17/1-43, S. 4.

⁵⁸ Siehe Vorlage EK 17/1-43, S. 4.

bung für sich zu machen und Karriereoptionen aufzuzeigen. Die öffentliche Hand könne punktuell Unterstützung leisten, aber klar sei die Branche gefordert. Der DEHOGA und die Industrie- und Handelskammern seien bereits aktiv, um entsprechende Initiativen anzuschieben.⁵⁹

Zur Problematik der Unternehmensnachfolge veranschaulichte der Experte zunächst den deutlichen Rückgang der Anzahl der Beherbergungsunternehmen in Rheinland-Pfalz.



(Grafik: Vorlage EK 17/1-43, Seite 5.)

In den verbleibenden Familienbetrieben stünde in den kommenden Jahren die Unternehmensübergabe an – gerade im ländlichen Raum seien allerdings kaum Nachfolger zu finden.⁶⁰

Aus rechtlicher Sicht benannte der Experte als Ursache, dass eine fällige Neukonzeption aufgrund neuer Auflagen Verschärfungen mit sich brächte, die die Kosten in die Höhe trieben und eine Übernahme zunehmend hemmten und unattraktiv machten.

Aufseiten der Betriebsinhaber sei insbesondere eine mangelnde vorausschauende Nachfolgeplanung festzustellen – oft fehle eine perspektivische Vorstellung und Planung für das Unternehmen in seiner Komplexität bis hin zu ungeklärten steuerlichen und erbrechtlichen Fragen. Viele Betriebsinhaber investierten ihre Finanzmittel für die Altersvorsorge weiter in den Betrieb und verpassten zugleich den richtigen Zeitpunkt der Nachfolge; oft gehe dies mit einer Überbewertung des Objekts einher, verbunden mit einer zu hohen Preisvorstellung. Dies erschwere Übernahmen zusätzlich bzw. lasse sie scheitern.⁶¹

Eine Reihe von Hemmnissen ergebe sich auch aufseiten der potenziellen Nachfolger. Eine familieninterne Unternehmensnachfolge gelinge oft nicht aufgrund der miterlebten Einschränkungen, dem erfahrenen Aufwand, den Risiken und der großen Verantwortung der Selbstständigkeit, verbunden mit der kaum zu bewältigenden finanziellen Belastung (beispielsweise die Auszahlung der Geschwister, die Finanzierung der Altersvorsorge der Eltern). Für gut ausgebildete junge Menschen würden sich zunehmend attraktivere alternative Arbeitsbedingungen eröffnen.⁶²

Der Sachverständige führte aus, welche Lösungsansätze unter anderem vonseiten der IHK-Arbeitsgemeinschaft aufgezeigt würden.

⁵⁹ Siehe Protokoll der 8. Sitzung der Enquete-Kommission 17/1 „Tourismus RLP“ am 16.02.2018, S. 10.

⁶⁰ Siehe Vorlage EK 17/1-43, S. 5.

⁶¹ Siehe Vorlage EK 17/1-43, S. 5.

⁶² Siehe Vorlage EK 17/1-43, S. 6.

Es seien erstens attraktivere Rahmenbedingungen zu schaffen: Bei Betriebsübernahmen werde die Sicherung des Bestandsschutzes für einen definierten Zeitraum für sinnvoll gehalten. Auf Landesebene seien eine Prüfung und Anpassung bestehender Vorschriften und Auflagen sowie der Abbau bürokratischer Hürden notwendig. Nachfolgebörsen, Netzwerke, zentrale Meldesysteme oder Onlineplattformen für Anbieter und potenzielle Übernehmer müssten bekannter gemacht werden. Auch sei eine intensivere Einbeziehung von Universitäten und Hochschulen mit gastgewerberelevanten Studienangeboten sinnvoll. Fördermittel der Gemeinschaftsaufgabe Agrarstruktur und Küstenschutz (GAK) sollten verstärkt in den Tourismus fließen mit dem Ziel, ländliche Räume als Lebens-, Wirtschafts-, Erholungs- und Naturräume weiterzuentwickeln. Eine flächendeckende Breitbandversorgung müsse sichergestellt und weiterentwickelt werden.⁶³

Zweitens müsse Unternehmensnachfolgern die Finanzierung erleichtert werden. Bürokratische Hemmnisse bei der Kreditberatung gelte es abzubauen; sinnvoll sei die zur Verfügungstellung von Wagnis- und Risikokapital; die Gewährung befristeter Steuervorteile über den normalen Rahmen hinaus werde vorgeschlagen sowie die Erhöhung der Haftungsfreistellung zur Absicherung des Darlehens und eine Vereinfachung der Richtlinien der Finanzverwaltung hinsichtlich Bewirtungskosten/Spesen.⁶⁴

Als dritten Lösungsansatz benannte Herr Lippmann die Neuauflage der einzelbetrieblichen Förderung. Das Fördern von Investitionen in den barrierefreien Tourismus in ausgewählten Modellregionen und ausschließlich aus EU-Mitteln werde als nicht ausreichend erachtet. Aus diesem Grund solle ein spezifisches Landesprogramm für die Unternehmensnachfolge und für Modernisierungs- und Erweiterungsmaßnahmen im Gastgewerbe aufgelegt werden. Außerdem werde eine Erweiterung der Maßnahmen zur Förderung der Energie- und Ressourceneffizienz vorgeschlagen.⁶⁵

Der letzte von dem Experten vorgestellte Lösungsansatz bezog sich auf Beratungsangebote für Unternehmen. Diese müssten vor Ort geschaffen werden. Eine Erhöhung der Förderung eines selbstständigen Beraters zur Einschätzung des Investitionsbedarfs sei angezeigt. Hier werde es für sinnvoll erachtet, Ansprechpartner vorzusehen, die einen solchen Prozess bereits durchliefen. Des Weiteren müssten bestehende Mentorenprogramme bekannter gemacht und Pilotbetriebe in Netzwerke eingestellt werden.⁶⁶

Bezüglich der Frage, wie ein qualitativ hochwertiges Angebot des Gastgewerbes als Wettbewerbsfaktor wirken könne und welche Schritte im Weiteren für eine Weiterentwicklung zum Standortfaktor notwendig seien, betonte der Sachverständige zunächst die Rolle des Gastgewerbes als wesentliches Rückgrat des Tourismus in Rheinland-Pfalz. Um ein qualitativ hochwertiges Angebot im Gastgewerbe anzubieten, gelte es die Rahmenbedingungen der Betriebe zu verbessern, Investitionsanreize zu setzen und die Betriebe in ihrer unternehmerischen Kompetenz zu stärken und zu qualifizieren. Im Rahmen der Weiterentwicklung der Tourismusstrategie sollten Profilthemen für das Land Rheinland-Pfalz definiert werden. In Verbindung zueinander könnte so die Stärke des Landes und der Regionen bis hin zu den Betrieben ausgebaut werden. Bei der gemeinsamen Entwicklung neuer Produkte gelte es zu beachten, dass Angebote kreiert würden, die der Saisonalität entgegenwirkten. So könnte eine höhere Auslastung der Betriebe erzielt werden, diese versetze wiederum die Betriebe in eine wirtschaftlich solidere Lage und helfe den Mitarbeitern eine ganzjährige Beschäftigung zu ermöglichen, was wiederum zur Attraktivitätssteigerung der Branche beitrage.⁶⁷

⁶³ Siehe Vorlage EK 17/1-43, S. 6.

⁶⁴ Siehe Vorlage EK 17/1-43, S. 6.

⁶⁵ Siehe Vorlage EK 17/1-43, S. 6.

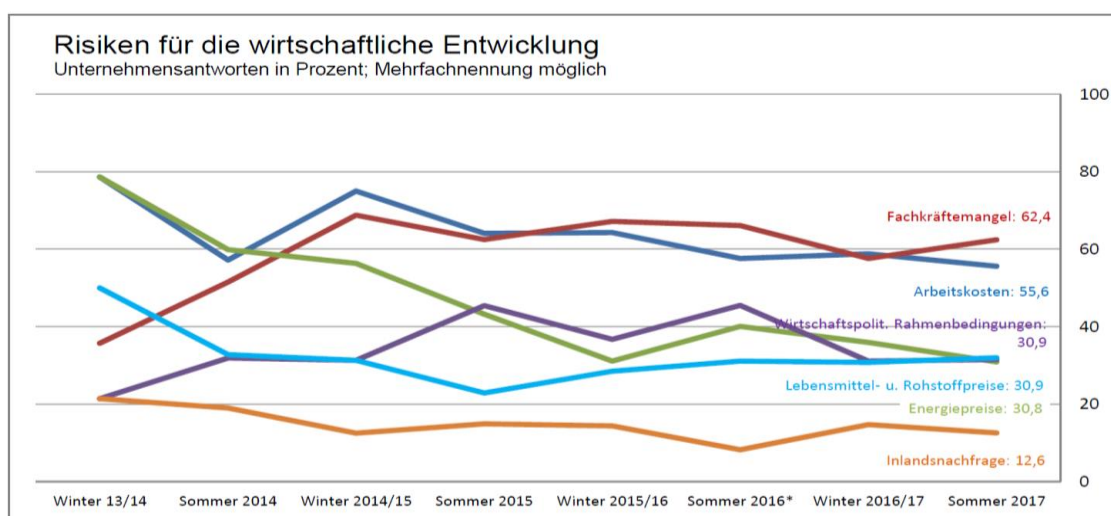
⁶⁶ Siehe Vorlage EK 17/1-43, S. 7.

⁶⁷ Siehe Vorlage EK 17/1-43, S. 7.

Es erscheine sinnvoll, dass die Anbieter im Land, die bereits auf diese Art und Weise arbeiten und so einen Wettbewerbsvorteil für sich generierten, stärker miteinander zu vernetzen und ihre Wahrnehmbarkeit zu erhöhen, um richtungsweisende Impulse anzuregen. Voraussetzung dafür, dass sich qualitativ hochwertige Angebote zu einem Standortfaktor entwickeln könnten, sei die Akzeptanz der im Rahmen der Tourismusstrategie vereinbarten Schwerpunktthemen aufseiten der Betriebe. Diese müssten sich damit identifizieren können, gemeinsam in die Themen zu investieren und mit den Touristikern attraktive Produkte zu entwickeln. Die regionalen und überregionalen Kommunikationswege sowie die Vernetzung über die touristischen Akteure hinaus werden hierbei für elementar gehalten.⁶⁸

Tourismus müsse in seiner Breitenwirkung verstanden werden, um auch in dieser Form Unterstützung zu erfahren; dann könnten Hotellerie und Gastronomie ihre Bedeutung als Standortfaktor leichter ausbauen, um so ihren Ort und ihre Region aufzuwerten. Gelingen könne dies mit dem Bewusstsein aller Entscheidungsträger in Politik, Behörden und Banken für die enge wirtschaftliche Verzahnung der Profiteure im Interesse einer branchenübergreifenden Wirkung des Tourismus.⁶⁹

Im Hinblick auf die Fülle an gesetzlichen Regelungen, die insbesondere die Wettbewerbsfähigkeit kleinerer Betriebe beeinträchtigten, verdeutlichte der Sachverständige mittels den Ergebnissen der IHK-Saisonumfragen der Jahre 2014 bis 2017, dass die wirtschaftspolitischen Rahmenbedingungen ein nicht unerhebliches Risiko für die Beherbergungs- und Gastronomiebetriebe darstellten.



(Grafik: Vorlage EK 17/1-43, Seite 8)

Der Sinn der Regelungen, Auflagen und Meldeverpflichtungen erschließe sich nicht immer. Gesetze auf EU- oder Bundesebene bewirkten zusätzliche Restriktionen. Beispielsweise würden die Hygienevorschriften die Betriebe zu einer akribischen Dokumentation verpflichten. Auch die Dokumentationspflichten im Zuge der Mindestlohngesetzgebung in Verbindung mit dem Arbeitszeitgesetz brächten hohen zusätzlichen Aufwand mit sich. Mit der Verabschiedung des Gesetzes zum Schutz vor Manipulationen an digitalen Grundaufzeichnungen müssten Unternehmen kostenaufwendig umrüsten.⁷⁰

Herr Lippmann sprach sich dafür aus, dass sowohl vonseiten der Landesregierung als auch der Kommunen auf ein Mehr an finanzieller Belastung und Bürokratie verzichtet werden müsse. Diese hemmten die Unternehmen in ihren Entscheidungs- und Entwicklungschancen

⁶⁸ Siehe Vorlage EK 17/1-43, S. 7.

⁶⁹ Siehe Vorlage EK 17/1-43, S. 7.

⁷⁰ Siehe Vorlage EK 17/1-43, S. 8; siehe auch Anlage zur Vorlage EK 17/1-43: Dies ist eine Übersicht zu aktuell geltenden Regelungen im Gastgewerbe sowie deren jeweilige Bewertung nach Art der Belastung, ohne Anspruch auf Vollständigkeit.

und blockierten Investitionen. Er sehe die Verantwortlichen dahin gehend gefordert, bestehende bürokratische Hemmnisse zu prüfen und weiter abzubauen sowie Verwaltungsverfahren zu vereinfachen.⁷¹

In diesem Zusammenhang warnte der Sachverständige vor der Einführung eines Befähigungsnachweises für Gründer im Gastgewerbe. Ein über den bisherigen Unterrichtsnachweis und die erforderlichen Schulungen nach § 4 Lebensmittelhygieneverordnung hinausgehender gesetzlicher Sachkundenachweis als Voraussetzung einer Erlaubnis hätte zur Folge, dass dieser eine neue Berufszugangsschranke zum Gastgewerbe schaffen würde, die sich nachteilig auf Existenzgründer und Unternehmensnachfolge auswirken und eine Einschränkung der Gewerbefreiheit bedeuten würde. Zudem wäre ein solcher Nachweis mit zusätzlicher Bürokratie und weiteren Gebührenbelastungen verbunden und stünde folglich dem gemeinsamen Ziel des Abbaus bürokratischer Hemmnisse sowie der Vereinfachung von Verwaltungsverfahren entgegen, um damit für mehr private Initiativen und verstärkte Investitionen in diesem Bereich unternehmerische Freiräume zu schaffen.⁷²

Was die derzeitigen Förderprogramme und deren Wirksamkeit betreffe, werde die aktuelle einzelbetriebliche Förderung für nicht ausreichend und zielführend gehalten, um die gewünschten Investitionen in Betriebe auszulösen. Bis auf wenige Ausnahmen in GRW-Gebieten sei die derzeitige einzelbetriebliche Förderung nur in zehn ausgewählten Modellregionen und nur im Zusammenhang mit Barrierefreiheit möglich. Diese komme allerdings erst dann zum Tragen, wenn überhaupt ein touristisches Angebot vorhanden sei.

Die aktuelle Förderpolitik in Verbindung mit möglichen EU-Fördertöpfen sei, wie bereits dargelegt, wenig transparent und mit zu hohem bürokratischem Aufwand verbunden.

In diesem Zusammenhang habe der Experte die Idee einer Investitionsoffensive, ergänzend zu der Idee einer Innovationsoffensive des Experten Herrn Kühnel: Anstelle einer punktuellen Förderung in Modellprojekte solle die Sicherung der Grundsubstanz, insbesondere in ländlichen Regionen, gefördert werden. Vonseiten der IHK werde zudem ein spezifisches Förderprogramm zur Unternehmensnachfolge sowie für Modernisierungs- und Erweiterungsmaßnahmen befürwortet; würden derartige Investitionen in enger Verbindung mit den in der Tourismusstrategie vereinbarten Themen stehen, sollten diese gefördert werden. Des Weiteren werde Transparenz und Beständigkeit der Förderprogramme für wesentlich erachtet.⁷³

Aus der Perspektive der Banken bestehe in der Tourismusbranche ein überdurchschnittlich hohes wirtschaftliches Risiko – das schlechte Branchenrating erschwere es insbesondere jungen Unternehmern ohne ausreichende Eigenmittel Fremdkapital zu beschaffen. In der Anlaufphase bräuchten Existenzgründer eine bessere Finanzausstattung, da neben einer Mindesthöhe an Eigenkapital ausreichend Kreditsicherheit nachgewiesen werden müsse. Eine Haftungsfreistellung zur Darlehensabsicherung, eine Absicherung des Darlehens, ein einzelbetriebliches Investitionsförderprogramm oder befristete Steuervorteile könnten die Betriebsübernahme enorm erleichtern und die Attraktivität des Gründerlands Rheinland-Pfalz erhöhen. Zusammenfassend sollte es nach Auffassung des Sachverständigen Ziel aller Bemühungen sein, bürokratische Hemmnisse abzubauen, Gründer und Nachfolger zu stärken, Übernahmen zu erleichtern und Bestandsschutz zu gewähren sowie die duale Ausbildung als attraktiven Karriereweg hervorzuheben. Insgesamt müsse der Fokus auf dem systematischen Ausbau des touristischen Angebots in Rheinland-Pfalz liegen. Er betonte, dass über eine höhere Wertigkeit auch bessere Preise am Markt erzielt würden, die sich im Weiteren positiv auf das Lohngefüge auswirkten und die Betriebe somit insgesamt wirtschaftlich stabiler aufgestellt wären.⁷⁴

⁷¹ Siehe Vorlage EK 17/1-43, S. 8.

⁷² Siehe Vorlage EK 17/1-43, S. 9.

⁷³ Siehe Protokoll der 8. Sitzung der Enquete-Kommission 17/1 „Tourismus RLP“ am 16.02.2018, S. 10 f.; siehe auch Vorlage EK 17/1-43, S. 9.

⁷⁴ Siehe Protokoll der 8. Sitzung der Enquete-Kommission 17/1 „Tourismus RLP“ am 16.02.2018, S. 10 f.

2.3 Ralf Horstmann, burgblickhotel

Herr Horstmann stellte den Kommissionsmitgliedern zunächst seinen Betrieb vor. Das Hotel in Bernkastel-Kues habe er im Jahr 2009 von seinen Schwiegereltern in einem maroden Zustand übernommen – die Krankheit des Schwiegervaters und ein erheblicher Investitionsstau seien zu bewältigen gewesen. Mit einem betont modernen Investitionskonzept und einer futuristischen Inneneinrichtung als bewusstem Kontra zu vielen anderen Betrieben der Region habe er das Hotel innerhalb kürzester Zeit wirtschaftlich saniert und mit dem Konzept sei er nach wie vor, auch als eher kleiner Betrieb mit 24 Zimmern und drei Ferienwohnungen, erfolgreich.⁷⁵

Um einen kurzen Einblick in die Realität eines Hoteliers zu bekommen, berichtete Herr Horstmann beispielhaft von einer ca. 20 Personen zählenden Gruppe rheinischer Frohnaturen, die einen gemütlichen Abend an der Weinbar des Hotels verbrächten. Der Hotelier habe sich mit den Gästen angefreundet, die Stimmung werde lustiger, die Musik lauter. Der Wirt überzeuge den jungen Mitarbeiter, zu bleiben und mitzuhelfen; weit nach 24 Uhr werde vonseiten der Gäste um einen kleinen Snack gebeten – der Wirt improvisiere aus den Beständen der Küche etwas Leckeres. Die gesellige Nacht werde immer länger. Kurz vor der Morgendämmerung gehe der Hotelier zu Bett und habe sich bis dahin mehrerer Verstöße gegen behördliche Auflagen schuldig gemacht: Verstoß gegen das Arbeitszeitgesetz, Ruhestörung, Verstoß gegen die Allergenverordnung, Veranstaltung einer Party ohne Anmeldung bei der GEMA, möglicherweise Verstoß gegen die Anforderung einer ordentlichen Kassenführung aufgrund der Unterlassung eines Kassenabschlusses.⁷⁶

Mit diesem Bild wolle Herr Horstmann das Spannungsfeld betonen, in dem sich das Gastgewerbe aufgrund der Vielzahl von Regelungen, Dokumentations- und Berichtspflichten befinde. Zeitgleich würden bestehende Regelungen aus verschiedenen Gründen immer restriktiver ausgelegt, beispielsweise beim Brandschutz oder in der Steuerverwaltung. Dies könne als Spirale sich wechselseitig bedingender Prozesse der Bürokratisierung bezeichnet werden.⁷⁷

Was ein Gastronom im Interesse seiner Gäste zu leisten habe – Servicebereitschaft demonstrieren, Gastfreundschaft ausstrahlen – könne unter den Bedingungen einer sich zuziehenden Schlinge öffentlicher Auflagen schwerlich gelingen. Die Sinnhaftigkeit jeder einzelnen Anordnung solle nicht infrage gestellt werden, allerdings beschränkten sie in ihrer Gesamtheit die Gestaltungsfreiheit von Unternehmen in einer Weise, die Wirtschaftlichkeit und Bereitschaft zum Risiko beeinträchtigten und, was Herr Horstmann als gravierender benannte, den Spaß an der Arbeit mindere. Insbesondere der Spaßfaktor habe eine große Rolle im Gastgewerbe. Ein erfolgreicher Gastronom müsse Begeisterungsfähigkeit ausstrahlen sowohl in Bezug auf seine Gäste als auch in Bezug auf seine Mitarbeiter; Kreativität und Spontaneität müssten angesichts eines niedrigeren Einkommens im Vergleich zu anderen Branchen möglich sein.⁷⁸

Es stelle sich die Frage nach dem Antrieb, viele Risiken und Einschränkungen auf sich zu nehmen, während das Angestelltendasein so viele Vorteile biete.

Die drei Motivationsstränge, die (junge) Menschen zur Selbstständigkeit motivierten, seien die Freude an der Dienstleistung am Gast, an der Kommunikation und an gelebter Gastfreundschaft, zweitens wirtschaftliche Unabhängigkeit und drittens die Erwartung eines überdurchschnittlichen Einkommens.

⁷⁵ Siehe Protokoll der 8. Sitzung der Enquete-Kommission 17/1 „Tourismus RLP“ am 16.02.2018, S. 12.

⁷⁶ Siehe Protokoll der 8. Sitzung der Enquete-Kommission 17/1 „Tourismus RLP“ am 16.02.2018, S. 12.

⁷⁷ Siehe Protokoll der 8. Sitzung der Enquete-Kommission 17/1 „Tourismus RLP“ am 16.02.2018, S. 12.

⁷⁸ Siehe Protokoll der 8. Sitzung der Enquete-Kommission 17/1 „Tourismus RLP“ am 16.02.2018, S. 12.

Wie bereits dargelegt, seien die Voraussetzungen zur Erreichung dieser Ziele in zunehmendem Maße durch öffentliche Einflussnahme und behördliche Bevormundung schlechter geworden. Investitionsstau und Nachfolgeprobleme gäben nicht zuallererst Grund für eine stärkere Einflussnahme der öffentlichen Hand, sondern seien oft deren Konsequenz.⁷⁹

Herr Horstmann forderte eine mutige politische Bereitschaft zur Entbürokratisierung und De-Reglementierung in vielen Bereichen.⁸⁰ Mit dieser Forderung solle nicht zum Ausdruck kommen, die bestehenden Regelungen, Auflagen und Berichtspflichten seien nicht zu bewältigen, aber mehr seien nicht notwendig, denn in Deutschland bestehe weder ein Hygieneproblem noch sei eine Unbenklichkeitserklärung für Existenzgründer im Gastgewerbe notwendig. Auch schätze er im Vergleich die normative Kraft der Bewertungsportale im Internet mit ihrer disziplinierenden Wirkung wesentlich höher ein.⁸¹

Zur Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit und Ertragskraft von Unternehmen seien Maßnahmen der Steuererleichterung und Abgabensenkung – beispielsweise der Mehrwertsteuer auf Speisen und Getränke – besser geeignet als neue Förderprogramme und -einrichtungen, die einen weiteren Bürokratieaufbau bedeuten würden.

In Bezug auf Ausbildung und Weiterbildung von Fachkräften könnten Maßnahmen sinnvoll sein, die verstärkt jungen Menschen Praktika und Fortbildungsmaßnahmen in Großstädten oder im Ausland ermöglichen, um Know-how und Erfahrungen „über den Tellerrand hinaus“ zu erhalten und Englischkenntnisse zu verbessern.⁸²

Der Experte regte außerdem an, dass insbesondere die grundlegenden wirtschaftlichen und infrastrukturellen Rahmenbedingungen verbessert werden müssten, um dem Gastgewerbe Entwicklungsmöglichkeiten zu bieten. Zu diesem Zweck sei eine grundsätzliche Änderung von Strategie und Praxis der touristischen Vermarktung und der Tourismusförderung notwendig: Es bestehe doch eine offensichtliche Diskrepanz zwischen dem, was dieses Land und gewisse Regionen zu bieten hätten, und der Art und Weise wie damit umgegangen werde.

Welche Gebiete und Attraktionen in Rheinland-Pfalz herausgestellt und welche Maßnahmen eingeleitet werden sollten, müsse von einer Institution analysiert werden, die von außen komme und nicht an die Strukturen des rheinland-pfälzischen Tourismusmarketings gebunden sein dürfe.⁸³

Herr Horstmann kritisierte, die Politik im Land habe in der Vergangenheit das Potenzial nicht erkannt, das mit der Bedeutung der außergewöhnlichen Weinkulturlandschaften wie der Mosel-Region, die mit einzigartiger Landschaft, Spitzenweinen und römischer Geschichte ein unvergleichliches Portfolio mit touristischem Weltniveau besitze, verbunden sei. Es gebe keinen übergeordneten tourismuspolitischen Ansatz und auch keine ausreichend finanziell ausgestatteten Strukturen, die der kulturellen und wirtschaftspolitischen Bedeutung dieser Regionen angemessen wären. Anstatt ihre gleichgerichteten Interessen zu erkennen und gemeinsame Strategien zu entwickeln, agierten Tourismusbranche und Weinwirtschaft unabhängig voneinander.⁸⁴

Der Sachverständige stellte sodann die These auf, dass sich, in Kenntnis der Chancen einer solchen Leuchtturmregion wie der Mosel, durch eine gezielte und professionelle Vermarktungs- und Infrastrukturpolitik eine Entwicklungsdynamik für ganz Rheinland-Pfalz erzeugen

⁷⁹ Siehe Vorlage EK 17/1-41, S. 1.

⁸⁰ Siehe Vorlage EK 17/1-41, S. 1.

⁸¹ Siehe Protokoll der 8. Sitzung der Enquete-Kommission 17/1 „Tourismus RLP“ am 16.02.2018, S. 13.

⁸² Siehe Vorlage EK 17/1-41, S. 2.

⁸³ Siehe Protokoll der 8. Sitzung der Enquete-Kommission 17/1 „Tourismus RLP“ am 16.02.2018, S. 13.

⁸⁴ Siehe Vorlage EK 17/1-41, S. 2; siehe auch Protokoll der 8. Sitzung der Enquete-Kommission 17/1 „Tourismus RLP“ am 16.02.2018, S. 13.

ließe, in dessen Gefolge ein Großteil der spezifischen Probleme des Gastgewerbes zu lösen seien.

Deutlich mehr Multiplikatoren aus dem In- und Ausland könnten in die Leuchtturmregion gelockt werden. Diese zögen immer mehr Leitungsträger von außen an, die zur Lösung der mit einer veralteten Infrastruktur und einer oft provinziellen Auffassung von Gastkultur verbundenen Probleme beitragen könnten. Ein gestiegenes Image einer Leuchtturmregion lade Individuen und Investoren ein, sich persönlich und finanziell zu engagieren. Potenzielle Nachfolger und Unternehmensgründer würden aufgrund höherer Gewinnerwartungen leichter zu motivieren sein. Die qualitative Aufwertung bedeute auch eine Verbesserung der arbeitsmarktbezogenen Ausgangspositionen im Gastgewerbe, indem durch die Verlängerung der Saisonzyklen Arbeitskräfte leichter langfristig beschäftigt und besser vergütet werden könnten.⁸⁵

Als Fazit forderte Herr Horstmann mehr zentrale Planung und Steuerung bei der überregionalen Vermarktung sowie dem Infrastrukturausbau für den Tourismus und weniger Einflussnahme auf der Ebene betrieblicher Einheiten. Eine durch eine zentrale Tourismusförderung initiierte Entwicklungsdynamik würde sich auf alle relevanten Ebenen weitaus stärker auswirken als halbherzige Unterstützungs- und Fördermaßnahmen für Betriebe des Gastgewerbes und lokale Tourismusorganisationen.⁸⁶

2.4 Hakan Ulucay, Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten (NGG)

Zur Frage, wie der Tourismus vorangebracht werden könne, sei die NGG zuständig für die Problematik im Zusammenhang mit dem Fachkräftemangel: Die Arbeitsbedingungen und die Entlohnung im Gastgewerbe stünden einem erfolgreichen Akquirieren von arbeitsfähigen und arbeitswilligen Kolleginnen und Kollegen entgegen.⁸⁷

Der NGG werde oft berichtet, wie problematisch es nicht nur im ländlichen Raum, sondern auch in den städtischen Ballungszentren sei, Personal zu gewinnen. Die derzeitige Situation auf dem Arbeitsmarkt verstärke dieses Problem, da es für Fachkräfte derzeit relativ leicht sei, für ein Vielfaches der Entlohnung im Gastgewerbe in eine andere Branche zu wechseln.⁸⁸

Zuvorderst würden die überlangen Arbeitszeiten als Grund für einen Berufswechsel benannt. Herr Ulucay führte weiter aus, Wertschätzung durch den Arbeitgeber drücke sich auch durch die Rücksichtnahme auf persönliche Bedürfnisse aus. Die NGG sehe in diesem Zusammenhang im Punkt planbarer Arbeitszeiten durch verlässliche Dienstplangestaltung noch größeres Verbesserungspotenzial. Eine maximale tägliche Arbeitszeit bis zu 13 Stunden, wie es der DEHOGA Bundesverband fordere, sei für die Beschäftigten der Branche nicht attraktiv und würde zu einer weiteren Abwanderung aus den gastgewerblichen Berufen führen.⁸⁹

Der Sachverständige führte weiter aus, dass auch im Ausbildungsbereich die Abbrecherquote sehr hoch sei – seit dem Jahr 2007 sei der Verlust von etwa der Hälfte aller Auszubildenden in gastgewerblichen Berufen zu konstatieren. Hauptfaktoren hierfür seien die Arbeitsbedingungen: überlange Arbeitszeiten, Teildienste, die nicht vorhandene Möglichkeit der Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie die praktische Ausbildungsqualität. Erschwerend werde von den Beschäftigten im Gastgewerbe insbesondere in Gaststätten ein besonders hohes Maß an Flexibilität verlangt, wodurch eine planbare Freizeitgestaltung zusätzlich erschwert und zudem die geplante Arbeitszeit stark überschritten werde.⁹⁰

⁸⁵ Siehe Vorlage EK 17/1-41, S. 2.

⁸⁶ Siehe Vorlage EK 17/1-41, S. 3.

⁸⁷ Siehe Protokoll der 8. Sitzung der Enquete-Kommission 17/1 „Tourismus RLP“ am 16.02.2018, S. 16.

⁸⁸ Siehe Vorlage EK 17/1-48, S. 1; siehe auch Protokoll der 8. Sitzung der Enquete-Kommission 17/1 „Tourismus RLP“ am 16.02.2018, S. 16.

⁸⁹ Siehe Vorlage EK 17/1-48, S. 1.

⁹⁰ Siehe Vorlage EK 17/1-48, S. 2; siehe auch DGB Index „Gute Arbeit“ 2014 sowie DGB Index „Gute Arbeit“ 2015.

Herr Ulucay wies in diesem Zusammenhang darauf hin, dass alle vorliegenden Untersuchungen und Umfragen deutlich aufzeigten, wie sehr die Beschäftigten im Gastgewerbe durch ihre Arbeitsbedingungen belastet seien. Seelische und körperliche Erschöpfung und Arbeiterkrankungen nähmen stetig zu, was sich stark auf das Image der Branche auswirke.⁹¹

Die Ursachen für die aufgezeigte Problematik lägen oftmals in der ungenügenden Arbeitsorganisation der Betriebe und der Missachtung von gesetzlichen und tariflichen Arbeitszeitbestimmungen.

Die Arbeitgeber seien in der Verantwortung, Arbeitszeitplanungen vorzunehmen, die einen gesetzeskonformen Arbeitseinsatz garantierten, wozu den Betrieben des Gastgewerbes bereits eine Vielzahl von Instrumenten zur Verfügung stünden. Zu nennen seien insbesondere tarifliche Regelungen zur flexiblen Arbeitszeit in Verbindung mit Arbeitszeitkonten, versetzte Arbeitszeiten und Teilzeitarbeitsmodelle könnten eingesetzt werden sowie, zur Abdeckung von Spitzen, Leiharbeiter/innen.⁹²

Wesentliche Ziele seien für die NGG zum einen, die Schutzbestimmungen für Arbeitnehmer im Gastgewerbe nicht nur zu erhalten, sondern diese müssten aus Sicht der NGG teilweise verstärkt und auch verstärkt kontrolliert werden. Zum anderen brauche das Gastgewerbe faire Arbeitsbedingungen. Der Sachverständige nannte in diesem Zusammenhang beschäftigungsfreundliche Arbeitszeitgestaltungen, die sowohl die Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie soziale Teilhabe ermöglichten, faire Arbeitsbedingungen, die Stress und körperliche sowie psychische Belastungen möglichst minimierten, und des Weiteren faire und angemessene Entgelte, die auf Basis einer Normalarbeitszeit ein auskömmliches Leben garantierten und somit auch Grundlage für entsprechenden Rentenbausteine seien.⁹³

Die NGG sehe die zuständigen Landesbehörden zu einem besonders verantwortungsbewussten Umgang mit möglichen Ausnahmeregelungen gemäß § 15 Abs. 1 Nr. 2 Arbeitszeitgesetz aufgefordert, um die Beschäftigten des Gastgewerbes vor zusätzlichen gesundheitlichen Gefahren zu schützen. In der Regel existierten keine Gründe, die tägliche Arbeitszeit auf über zehn Stunden auszuweiten – und auch in Urlaubs- und Ausflugsregionen könnten saisonale Schwankungen durch organisatorische Maßnahmen aufgefangen werden.⁹⁴

Abschließend betonte Herr Ulucay, dass die gesetzlichen Rahmenbedingungen des Arbeitszeitgesetzes, insbesondere die Arbeitszeitdokumentation, keine die Unternehmen überlastende „Bürokratie“, sondern unverzichtbare Schutzbestimmungen, die den Menschen vor Missbrauch schützten, seien. Nicht ohne Grund gehöre das Gastgewerbe zu den verstärkt überwachten Branchen: Im ersten Halbjahr 2017 hätten 426 gastgewerbliche Betriebe gegen das Mindestlohngesetz verstoßen. Eine Zulassung von 12-Stunden-Schichten im Hotel- und Gastgewerbe lehne die NGG ab – anstatt einer Ausweitung der maximalen täglichen Höchstarbeitszeit werde eine Initiative für gute Arbeitsbedingungen in den Grenzen des bestehenden gesetzlichen Rahmens des Arbeitszeitgesetzes befürwortet.⁹⁵

⁹¹ Siehe Vorlage EK 17/1-48, S. 2.

⁹² Siehe Vorlage EK 17/1-48, S. 2.

⁹³ Siehe Protokoll der 8. Sitzung der Enquete-Kommission 17/1 „Tourismus RLP“ am 16.02.2018, S. 16; siehe auch Vorlage EK 17/1-48, S. 2 f.

⁹⁴ Siehe Vorlage EK 17/1-48, S. 3.

⁹⁵ Siehe Vorlage EK 17/1-48, S. 3.