

# **Umfassende branchenspezifische Analyse sich entwickelnder Kompetenzen und Wirtschaftszweige in der Europäischen Union**

## **Gruppe 12: Hotels und Gaststätten Zusammenfassung der politischen Entscheidungsträger - DE**



Der Europäischen Kommission vorgelegt; Generaldirektion Beschäftigung, soziale Angelegenheiten  
und Chancengleichheit

## **Die europäische Hotel- und Gaststättenbranche: eine Zukunft mit Herausforderungen**

Die Hotel- und Gaststättenbranche ist ein sehr beschäftigungsintensiver Dienstleistungsbereich, in dem fast neun Millionen Menschen in der EU beschäftigt sind. Ein großer Teil der Branche ist eng mit den Dynamiken der Tourismuswirtschaft verknüpft; was den Umsatz angeht macht die Hotel- und Gaststättenbranche mehr als 70% der Tourismusbranche in der EU aus. Europa, und insbesondere die EU, ist das vorrangige Tourismusziel der Welt und der Tourismus ist seit mindestens einem Jahrzehnt eine der wichtigsten Branchen in Europa, in denen Arbeitsplätze geschaffen werden. Betrachtet man jedoch die globalen Wachstumsraten, bleibt Europa im Vergleich zu Zielen in aufstrebenden Volkswirtschaften in beispielsweise Asien und Afrika zunehmend zurück.

Aufgrund seiner arbeitsintensiven Beschaffenheit und der niedrigen Wissensintensität hat sich die Hotel- und Gaststättenbranche traditionell weniger schnell verändert als viele andere europäische Branchen. Heute jedoch steht die Hotel- und Gaststättenbranche einer Reihe wichtiger Herausforderungen in Bezug auf Beschäftigung und Arbeit gegenüber, wie der Alterung der europäischen Erwerbspersonen, einer hohen Mitarbeiterfluktuation, einem Mangel an Qualifikation, Mangel an Ausbildung und einer wachsenden Nachfrage nach Flexibilität und Mehrfachqualifikation. Globale Mega-Trends wie ein gesteigertes Bewusstsein über einen gesunden Lebensstil, Individualisierung bei den Kundenwünschen, Umweltbelange, Digitalisierung von Informationen und Kommunikation und die gewachsene Bedeutung von Outsourcing, Franchising und Private Equity verändern die Hotel- und Gaststättenbranche tief greifend.

Die Branche ist, wenn man sie mit vielen anderen europäischen Dienstleistungsbereichen vergleicht, im Allgemeinen durch ein niedriges Qualifikations- und Ausbildungsniveau gekennzeichnet. Der Bedarf an qualifizierten Arbeitskräften ist in der Branche in den letzten 10 bis 15 Jahren jedoch kontinuierlich gewachsen. Um die Herausforderungen des stärker gewordenen internationalen Wettbewerbs und den vielen neu hinzukommenden Präferenzen der Verbraucher jedoch zu bewältigen, muss stärker und schneller mehr Gewicht auf die Erhöhung der Qualifikationen und Fähigkeiten in der Branche gelegt werden. Die europäische Hotel- und Gaststättenbranche muss viel stärker die Möglichkeiten des Konkurrerens bei der Qualität und in neuen sich entwickelnden Nischenmärkten, wie etwa jenen in Zusammenhang mit dem gewachsenen Bewusstsein über Gesundheit, Umwelt und Nachhaltigkeit, prüfen.

Eine allgemeine Empfehlung ist daher, die Weiterbildung und Innovationen in der Branche zu fördern. Weiterbildung sollte nicht nur traditionelle Kompetenzen im Gastgewerbe umfassen, sondern auch darauf ausgerichtet sein diese mit neuen Qualifikationen und Kompetenzen z. B. in der Informations- und Kommunikationstechnik, Gesundheitswesen, Umweltschutz und Klima zu verknüpfen. In der Ausbildung für das Hotel- und Gaststättenwesen muss auch ein viel stärkeres Gewicht auf den Unterricht zu und die Ausbildung in sozialen und interkulturellen Kompetenzen gelegt werden, da sowohl die Märkte als auch die Arbeitsplätze internationaler und im Hinblick auf das Sozialverhalten anspruchsvoller werden.

Eine Erhöhung des Niveaus bei den Qualifikationen, Kompetenzen sowie Innovation in der Branche scheint speziell für die vielen Mittelstandsunternehmen in der Branche eine Herausforderung zu sein. Eine weitere Empfehlung ist deshalb, zukünftige Initiativen auf Mittelstandsunternehmen auszurichten, die noch immer die große Mehrheit der Hotel- und Gaststättenbranche bilden. Bessere Möglichkeiten und Anreize für Mittelstandsunternehmen um Unterricht und Ausbildungsprogramme in Anspruch zu nehmen werden erforderlich sein. Dies könnte beispielsweise durch Initiativen von Clustern und Netzwerken geschehen, die gemeinsame Aktionen zu Innovation, Ausbildung und Unterricht umfassen.

Eine weitere wesentliche Herausforderung ist der schlechte Ruf der Branche und die hohe Mitarbeiterfluktuation, was eng mit der Frage schlechter Arbeitsbedingungen und dem Mangel an Karrierestrukturen zusammenhängt. Um den Ruf der Branche zu verbessern, die Mitarbeiterfluktuation zu verringern und fähig zu sein höher qualifizierte Arbeitskräfte in die Branche zu ziehen, müssen die Arbeitsbedingungen und Karrierestrukturen in der Branche verbessert werden.

Mit dem Mangel an Karrierestrukturen und schlechten Arbeitsbedingungen steht die Tatsache in Zusammenhang, dass sehr wenige Frauen in der Branche Führungspositionen einnehmen. Um dem zukünftigen Bedarf an Qualifikationen und Arbeitskräften zu entsprechen, muss die Branche viel mehr Frauen für Führungspositionen und hoch qualifizierte Positionen anwerben. Initiativen könnten, zum Beispiel, bei flexibler Arbeitszeit, gleicher Bezahlung für gleiche Arbeit, Mentorprogrammen, verbessertem Zugang zu Mutterschaftsurlaub und einer auf das Geschlecht ausgerichteten Einstellungspraxis ansetzen.

Schließlich muss der Dialog zwischen den Sozialpartnern in der Hotel- und Gaststättenbranche im Allgemeinen intensiviert werden, nicht nur um die Arbeitsbedingungen und Karrierestrukturen zu verbessern, sondern auch um in der Branche die erforderliche Kultur des lebenslangen Lernens zu schaffen.