

Wo sind all die Azubis hin?

Über die Schwierigkeit, Nachwuchs- und Fachkräfte zu finden

VON BIRTE HANSEN

Lehrstellen gleich Leerstellen – in vielen Branchen macht dieser Umstand den Beteiligten das Arbeitsleben schwer. Unternehmen finden heute keine Auszubildenden und morgen keine Ausgebildeten. Welche Gründe dahinterstecken und wie die Betriebe darauf reagieren und ob sie innovative Ansätze verfolgen, um das Personalproblem zu lösen, haben wir für einige Branchen beleuchtet. Heute: Die HoGa-Branche, Hotel und Gastronomie.

HAMELN-PYRMONT. Sie könnten die schönsten Arbeitsplätze der Welt haben, Blick auf Berge oder direkt am Strand, Menschen aus allen Nationen begegnen, Freude bereiten, kreativ sein. Die Perspektive klingt gut, doch das Image ist schlecht. „Wir haben selbst Schuld“, sagen die einen Gastronomen selbstkritisch, während andere meinen, die Branche werde immer schlechter geredet als sie ist. Die Wahrheit hängt stark vom einzelnen Betrieb ab.

Die Zahlen aus der Agentur für Arbeit Hameln sprechen für sich: 37 Ausbildungsstellen für Restaurantfachleute sind zum 1. August unbesetzt geblieben, 33 für Köche und 27 für Hotelfachleute. Damit belegen diese Berufe die Plätze fünf, sechs und sieben. Auf Platz 1 liegen die Bankkaufleute mit 100 unbesetzten Ausbildungsstellen, gefolgt von Kaufleuten im Einzelhandel, Handelsfachwirten und Verkäufern. Seit 2007 sinken die Azubi-Zahlen in der Gastronomie von Jahr zu Jahr. Rund 46400 neue Lehrlinge waren es damals, im vergangenen Jahr war die Zahl auf 24500 geschrumpft.

„Früher hatte ich ganze Schreibtische voll mit Bewerbungen, heute müsste ich rausgehen, um die Leute von der Branche zu begeistern“, sagt Mercure-Chef Fritz-Henning Jürgens. Aus diversen Gründen tut er das nicht, sondern hat dem Auszubildenden den Rücken gekehrt. Er setzt seit fünf Jahren auf Männer und Frauen aus Parallelberufen, die eine „hausinterne Qualifikation“ durchlaufen. Einst lernten 20 bis 30 Auszubildende in drei Jahrgängen in Hamelns größtem Hotel.

15 sind es im Schlosshotel Münchhausen, davon sind zehn neu dazugekommen, erzählt Personalreferentin Stephanie Nitz und stellt fest: „Dieses Jahr ist es für uns gut gelaufen.“ Heißt: Fast alle



Bei Vanessa passte alles: Die 20-Jährige schrieb eine Bewerbung und wurde angenommen. Seit dem 1. August lernt sie Hotelfachfrau im Schlosshotel Münchhausen.

FOTO: BHA

Plätze wurden besetzt. Selbst für ein Fünf-Sterne-Haus ist die Azubi-Suche also offenbar kein Selbstläufer. „Nein, leider nicht“, sagt Nitz, „wir haben viel dafür getan“, zum Beispiel an der Ausbildungsmesse in der Rattenfänger-Halle teilgenommen, bei der Azubis potenziellen Bewerbern Rede und Antwort stehen. Weil das Schlosshotel etwas abgelegen ist und Abendveranstaltungen außerhalb von Öffi-Zeiten enden, stellt das Hotel seinen Auszubildenden seit zwei Jahren auch Unterkünfte. Das Personalhaus bietet zwei Wohngemeinschaften à drei Zimmer, in denen vor allem die minderjährigen Azubis leben können. Auch die Betreuung wurde intensiviert, erzählt Nitz, der Kontakt zwischen den Vorgesetzten und den Auszubildenden soll enger werden.

Damit spricht Nitz an, was in der Branche in der Vergangenheit nicht immer groß geschrieben wurde: wertschätzende Personalführung. „Wir haben als Leitung Schwierigkeiten, zu loben“, fasst Gustav Burckschat zusammen. Er hat selbst Koch und an der Rezeption gelernt und berät seit Jahren mittelständische Hotels. Bettina Ideker von der Elisabeth-Selbert-Schule bestätigt Burckschats Aussage. „Die fehlende Wertschätzung für

geleistete Arbeit, die Anerkennung, nennen viele Jugendliche als Grund für ihren Ausstieg aus den Branchen“, sagt sie. Azubis, die ihre Lehre frühzeitig abgebrochen haben, hätten außerdem Unterstützung bei Lernschwierigkeiten vermisst, eine besondere Förderung durch Ausbildung, und sie hätten im Gespräch „sehr häufig die Arbeitszeiten“ als Grund genannt. Die liegen „vielfach in den Abendstunden und an den Wochenenden – in der Zeit, wenn die Freunde und Bekannte Freizeit haben und in der Arbeitszeitdauer, welche oft über den neun Stunden täglich liegt“.

Die Zeiten der fliegenden Pfannen in der Küche sind vorbei.

Gabriele Güse
Dehoga-Vorsitzende

Gabriele Güse, Vorsitzende des Dehoga-Kreisverbandes Hameln Stadt und Land, außerdem Betreiberin des Hotels Stadt Hameln, sieht das anders und hält ein schlechtes Image ihrer Branche für ungegerechtfertigt. „Die Zeiten der fliegenden Pfannen in der Küche sind vorbei“, sagt sie über raue Töne in der Küche. Und die Arbeitszeiten seien nicht unbedingt schlimmer als an-

denorts – „gucken Sie mal die Zeiten im Einzelhandel an“, nennt Güse zum Vergleich. Auch die Bezahlung sei mittlerweile besser, als von vielen angenommen – vorausgesetzt, die Betriebe halten sich an den Tarif. Das wiederum muss, wer Mitglied im „Deutschen Hotel- und Gaststättenverband“ ist; etwa 100 sind das im hiesigen Verband. Dem stehen 376 bei der Industrie- und Handelskammer angemeldete Betriebe gegenüber, die in Hameln-Pyrmont zur Hotel- und Gaststätten-Branche zählen. Davon sind gerade einmal 89 zur Ausbildung berechtigt, erklärt Dorothee Schulz von der IHK, doch nicht alle bilden aktiv aus.

Tatsächlich sei die „vergleichsweise geringe Ausbildungsvergütung“ der am wenigsten genannte Grund für Abbrüche, erzählt Bettina Ideker. Inwieweit sie eine Rolle spielt, eine Ausbildung gar nicht erst anzustreben, lässt sich schwer sagen. 630 Euro gibt es seit dem 1. Juni im ersten Lehrjahr, 750 im zweiten, 870 im dritten. Ein Gehalt nach Tarif, auf Einhaltung der Arbeitszeiten achten – das klingt nach Mindeststandard, ist aber nicht selbstverständlich. Ein menschlicher, „vernünftiger Umgang“, wie Stefan Mittendorf aus Buchhagen sagt, die Möglichkeit zur Fort-

Unterstützung,

wenn's mal schwierig wird,

manchmal finanzielle Unter-

stützung, das sind mögliche

Erweiterungen. Ausgefallene

Konzepte, mit denen sich ein

Betrieb den eigenen und künf-

tigen Mitarbeitern möglichst

attraktiv präsentiert, sind in

dieser Branche noch eher un-

üblich. Mittendorf nahm schon

einmal alle mit auf die Aida

für eine kurze Kreuzfahrt, das

Steigenberger in Bad Pyrmont

organisiert Austausch mit

Spanien.

Ein wesentlicher Aspekt, auf

den Berater Gustav Burck-

schat seine Kunden gerne

stößt, ist, neben dem Loben

und Einbinden der Mitarbeiter

in betriebswirtschaftliche Pro-

zesse, ein längerfristig erstell-

ter Dienstplan. Freitags den

Einsatzplan für die kommende

Woche vorzulegen – üblich in

vielen Betrieben – sorgt für

Unmut. „Das wollen die alle

nicht, und ich kann das verstehen“, sagt Burckschat. Das zu ändern, sei vor allem eine Frage des Willens. Problem: „Wir trennen uns alle nicht gerne von Verhaltensweisen.“ Aber: Ein Plan, drei, vier Monate im Voraus, sei möglich, meint Burckschat – ein Satz, bei dem Azubis leuchtende Augen bekommen müssten.

Um die Situation auf dem Ausbildungsmarkt für HoGa-Betriebe zu entspannen und ihr Image aufzupolieren, haben IHK und Dehoga vor vier Jahren eine Initiative „zur Sensibilisierung und Steigerung der Ausbildungsqualität“ ins Leben gerufen. Wer mitmacht, verpflichtet sich zur „selbstverständlichen Einhaltung einschlägiger Bestimmungen, Offenheit, Fairness und Respekt in der Kommunikation, kontinuierlichen Ausbilderqualifizierung, frühzeitigen Dienstplanerstellung, Benennung eines Paten für jeden Auszubildenden, regelmäßigen Gesprächen mit Auszubildenden, Abstimmung über Ausgleich bei besonderen zeitlichen Belastungen und umfassende Unterstützung der Auszubildenden bei Prüfungsvorbereitungen sowie bei Berufswettbewerben“. In Niedersachsen beteiligen sich 270 Betriebe. In Hameln-Pyrmont zwei.

Der Azubi- und Fachkräfte-

mangel hat Konsequenzen: Ein-

ige Betriebe öffnen erst

abends, können das Mittags-

geschäft nicht mehr anbieten,

trennen sich von Dienstleis-

tungen (Mercure beispielsweise

bewertet das Weserberg-

landzentrum nicht mehr), un-

gelernte Kräfte werden einge-

setzt, die Qualität im Service

lässt mancherorts nach. „In

Österreich schließen schon Be-

triebe“, sagt Güse. Mancher

Gast müsse sich fragen, wo er

denn in Zukunft essen gehen

möchte – wenn es weiterhin in

Restaurants sein soll, müsste

sich in ihren Augen auch et-

was an der teils abwertenden

Behandlung von gelernten

Fachkräften durch Gäste än-

dern. Gesamtgesellschaftlich

und politisch müssten Lehrber-

ufe wieder aufgewertet wer-

den, meint Burckschat. Er kri-

tisiert: Alle, auch die Politik,

bewürben immer die Studieng-

änge und die Wissenschaft.

„Lehre zählt nichts mehr.“

Ausbildung in Hotellerie und Gastronomie

(Deutschland von 1991 bis 2016)

