

*„So habe ich mir meine Ausbildung
nicht vorgestellt.“*



*Zur Qualität und Zufriedenheit aus Sicht von Auszubildenden
im Hotel- und Gaststättengewerbe in Bremen und Bremerhaven*

Liebe Leserinnen, liebe Leser,



Durch die Mehrwertsteuersenkung im Hotelbereich unterstützt die neue Bundesregierung die Hoteliers in Milliardenhöhe. Wie viele dieser Subventionen kommen aber der Ausbildung zugute? Die Ausbildungen im Hotel- und Gaststättenbereich sind Spitzenreiter bei den Abbruchquoten von Ausbildungen. Im Gastgewerbe werden nach Angaben des Deutschen Industrie- und Handelskammertages nur 14% der Auszubildenden übernommen.

Dies war Anlass genug, um Qualität und Zufriedenheit in Ausbildungen des Hotel- und Gaststättengewerbes genauer unter die Lupe zu nehmen.

Wir haben mit Auszubildenden im Hotel- und Gaststättengewerbe schriftliche Befragungen und Einzelgespräche durchgeführt. Gleichzeitig haben wir mit der Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten (NGG), dem Arbeitgeberverband Deutscher Hotel- und Gaststättenverband Bremen (DEHOGA) und der Handelskammer Bremen gesprochen.

Die Broschüre geht von der Sichtweise der Auszubildenden aus, stellt ihre Probleme in den Mittelpunkt und will auf diese aufmerksam machen.

Die Broschüre soll einen Beitrag dazu leisten, alle an der Ausbildung beteiligten Akteure zusammenzuführen, um gemeinsame Perspektiven zu erarbeiten, wie die Qualität der Ausbildung nachhaltig verbessert werden kann.

Als Bundestagsabgeordnete sehe ich meine Aufgabe darin, mich auf Bundesebene dafür einzusetzen, dass wir gute gesetzliche Rahmenbedingungen schaffen, um die Qualität von Ausbildungen zu gewährleisten. Ebenso wichtig ist für mich allerdings, zu Hause in Bremen und Bremerhaven dazu beizutragen, konkrete Veränderungen voranzutreiben. Gute Ausbildung für alle bildet eine wichtige Grundlage, um die Lebensperspektiven der jungen Menschen und die Perspektiven und Entwicklungsmöglichkeiten der Betriebe und des Landes abzusichern.

***Agnes Alpers** (Sprecherin für berufliche Aus- und Weiterbildung, Fraktion DIE LINKE. im Deutschen Bundestag)*

	Vorwort	1
I	Inhaltsangabe	2
II	Ausgangslage	4
III	Statement einer Auszubildenden	5
IV	Befragungsergebnisse	
4.	Ausbildungsvergütung	6
4.1	Arbeitsaufwand und - umfang	8
4.2	Überstunden	9
4.3	Arbeiten nach dem Schulunterricht	10
4.4	Wertschätzung und Anerkennung	11
4.5	Monoton - abwechslungsreich	12
4.6	Ausbildungsfremde Tätigkeiten	13
4.7	Ausbildungsrahmenplan	14
4.8	Werden die Arbeitsabläufe erklärt?	15
4.9	Fühlen Sie sich ausgenutzt?	16



4.9.1	Psychische Belastung	17
4.9.2	Das Verhältnis zu den Vorgesetzten	18
4.9.3	Wechsel des Ausbildungsbetriebes	19
4.9.4	Würden Sie den Beruf nochmals wählen?	20
V.	Stellungnahmen	
5	Stellungnahme Gewerkschaft NGG	21
5.1	Deutscher Hotel- und Gaststättenverband	24
5.2	Stellungnahme der Handelskammer Bremen	25
VI.	Ausblick für den Hotel- und Gaststättenbereich	26
6	Ausbildungsvergütung	27
6.1	Überstunden und Einhaltung von gesetzlichen Regelungen	28
6.2	Qualitätsmerkmale zur Durchführung der Ausbildung	28
6.3	Ausblick: Wer die Qualität nachhaltig verbessern will	30
7.	Impressum	33



Ausgangslage



Grundlage dieser Broschüre ist eine Online-Befragung von 51 Auszubildenden im Hotel- und Gaststättengewerbe: Köche, Restaurantfachleute, Hotelfachleute, Hotelkaufleute, Fachkräfte im Gastgewerbe und Fachkräfte in der Systemgastronomie. Die Befragung sowie schriftliche Kommentare und Einzelgespräche bilden den Ausgangspunkt, um die Qualität ihrer Ausbildung zu bewerten. Diese Ergebnisse haben wir dann ins Verhältnis zu den unterschiedlichen Untersuchungen und Studien der jüngeren Zeit gesetzt.

Das Anliegen dieser Erhebung besteht darin, die Ausbildungsbedingungen im Hotel- und Gaststättenbereich aus der Sicht der Auszubildenden in den Mittelpunkt zu stellen. Wir wollen wesentliche Probleme in der Ausbildung aufzeigen und Anstöße geben, um gemeinsam mit allen Beteiligten zu einer Verbesserung der Ausbildungsqualität zu gelangen.

Es stellte sich heraus, dass die Ergebnisse unserer Befragungen in weiten Teilen mit bundesweiten Zahlen, mit Untersuchungen im Hotel- und Gaststättengewerbe, mit Forschungsergebnissen zum Thema Ausbildung sowie der aktuellen Befragung der NGG-Bremen übereinstimmen.

Das Besondere unserer Untersuchung liegt in den lebendigen Kommentaren und Einzelgesprächen mit den Auszubildenden. Wir bedanken uns bei den Auszubildenden für die Motivation, uns ihre Berufspraxis nahe zu bringen.

Bedanken möchten wir uns auch bei der Gewerkschaft NGG für die kollegiale Zusammenarbeit und für die interessanten Gespräche mit den Geschäftsführern der DEHOGA und der Handelskammer Bremen. Diesen Beteiligten boten wir die Möglichkeit, schriftliche Statements für die Broschüre mit einfließen zu lassen.

Statement einer Auszubildenden

„Ich arbeite in Bremen, in einem mittelgroßen Hotel, davon sind zirka ein Viertel der Mitarbeiter Auszubildende. Die Arbeit der Auszubildenden wird als selbstverständlich angesehen, ohne uns würde vieles im Betrieb nicht funktionieren.“



Bei Großveranstaltungen kommen auf einen Festangestellten mindestens drei Auszubildende.

Wir arbeiten viel im Hotel, wobei auch Überstunden gemacht werden; diese werden nur leider erst ab der vierten Überstunde aufgeschrieben. Es findet kein Freizeitausgleich statt. Ebenso ist es anstrengend, dass wir fast immer aus der Schule gezogen werden, um zu arbeiten.

Ich habe mich vorher damit auseinandergesetzt, dass ich viel arbeiten muss und auch am Wochenende. Was mich extrem stört, ist, dass man kein Dankeschön erhält und man noch vorwurfsvoll angeschaut wird, wenn man nach einem Ausgleich fragt. Ebenso ist die Bezahlung sehr schlecht, ohne Unterstützung von meinen Eltern könnte ich diese Ausbildung nicht machen.“



Ausbildungsvergütung

„Besonders hohen Einfluss auf die Zufriedenheit hat die Verdienstmöglichkeit in der Ausbildung“ ¹⁾

Ausbildungsvergütung im 2. Lehrjahr -Tarifabschlüsse in verschiedenen Bundesländern (brutto):

485,00 € Bremen

530,00 € Hamburg

580,00 € Berlin

666,00 € Hessen

Die durchschnittliche Ausbildungsvergütung (brutto) liegt bei:

486,00 € Auszubildende unserer Befragung

493,00 € Tarifvertrag Bremen zwischen dem DEHOGA Bremen u. der Gewerkschaft NGG

577,31 € Umfrage DGB-Ausbildungsreport 2010 ²⁾

624,00 € Umfrage Forschungsprojekt BIBB ³⁾

1) Eva Quante-Brandt: Die Sicht von Auszubildenden auf die Qualität ihrer Ausbildungsbedingungen, in: Akademie für Arbeit und Politik, Arbeitsbericht 2009, S. 67 2) mit 7317 Auszubildenden aus den 25 am stärksten frequentierten Ausbildungsberufen. 3) mit 6000 Auszubildenden aus 250 Berufsschulen

„Die Ausbildung an sich hat an Qualität verloren. Natürlich verstehe ich, dass in Zeiten der Finanzkrise gespart werden muss. Aber nicht an der Ausbildung junger Menschen.“ (Auszubildender)

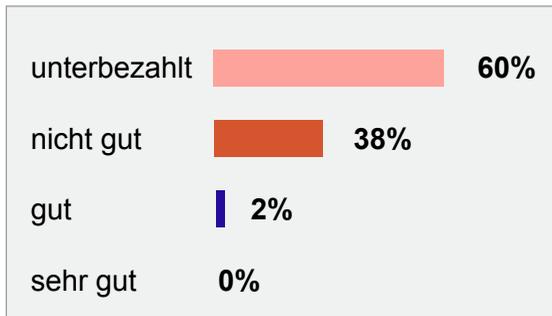
Ein wichtiger Aspekt, der zur Lohnzufriedenheit unter den Auszubildenden beiträgt, ist die Selbsteinschätzung der eigenen Leistung im Betrieb.

„Als besonders groß und „wertvoll“ werden Auszubildende ihre Leistung dann ansehen, wenn sie bereits oft **normale betriebliche Arbeiten** wie ihre fertig ausgebildeten Kollegen/Kolleginnen erledigen und diese Tätigkeiten auch schon genauso schnell und gut ausführen.“ ¹⁾

Im Gesamtdurchschnitt aller betrieblichen Auszubildenden liegt der Anteil entsprechender Tätigkeiten an der betrieblichen Ausbildungszeit bei **43 %**. ²⁾

Die **Lohnzufriedenheit** hängt nicht nur von der Höhe des Einkommens ab, auch wenn die Erwartungen an die Vergütung umso höher sind, je größer die eigenen Leistungen eingeschätzt werden (fachkraftähnliche Tätigkeiten und Überstunden). „Wenn jemand mit dem gleichen Tätigkeitsprofil mehr verdient, wurde dies als ungerecht empfunden.“ ³⁾

Für den Arbeitsaufwand und -umfang ist die Ausbildungsvergütung nach Einschätzung der Auszubildenden...



„Bei uns im Betrieb müssen wir von unserem mickrigen Gehalt auch noch über 70 Euro Essensgeld bezahlen, was extrem viel ist, und das Essen schmeckt nicht; das meiste sind sowieso Reste.“ (Auszubildender)

Auszubildende wollen durch ihre Ausbildungsvergütung für ihre geleistete Arbeit anerkannt werden. Darüber hinaus bietet die Vergütung häufig die erste Möglichkeit, von den Eltern finanziell unabhängig zu werden und den ersten Schritt, die Zukunft selbstständig zu gestalten.

„Vom Azubi wird erwartet, dass er mobil ist. Nun bin ich vom Dorf nach Bremen gekommen, aber ohne die Hilfe meiner Eltern könnte ich diese Ausbildung gar nicht machen. Mit dem Gehalt kann ich meine Wohnung und mein Leben alleine nicht bezahlen.“

(Auszubildender)

Überstunden

61 % leisten regelmäßig Überstunden

15 % leisten unregelmäßig Überstunden

24 % leisten keine Überstunden



Ergebnisse einer Befragung des Bundesinstituts für Berufliche Bildung im Jahre 2008 mit 6000 Auszubildenden im 2. Lehrjahr:

59 % leisten regelmäßig Überstunden

4,8 Std/Wo Durchschnitt der regelmäßig geleisteten Überstunden

7,8 Std/Wo Durchschnitt der regelmäßig geleisteten Überstunden bei Köchen/Köchinnen.

„Die Forderung von kurzfristig anberaumten Überstunden hat negativen Einfluss auf die Zufriedenheit. Dies zeigt sich an dem deutlich entwickelten Interesse, die Ausbildung vorzeitig abzubrechen.“ ¹⁾

„Es werden immer mehr Überstunden, da es immer weniger Mitarbeiter gibt, für die man trotzdem mitarbeiten muss. Außerdem gibt es kaum noch gelernte Fachkräfte.“

(Auszubildende)

„Auch nach 12 Stunden war mein Feierabend noch nicht in Sicht. Meine längste Schicht ging tatsächlich 21 Stunden.“ *(Auszubildende)*

1) Eva Quante-Brandt: Die Sicht von Auszubildenden auf die Qualität ihrer Ausbildungsbedingungen, in: Akademie für Arbeit und Politik, Arbeitsbericht 2009, S. 4

Arbeiten nach dem Schulunterricht und/oder an Wochenenden vor und zwischen dem Blockunterricht

- 69 %** müssen nach der Schule/an Schulwochenenden arbeiten
- 12 %** müssen manchmal nach der Schule/an Schulwochenenden arbeiten
- 19 %** müssen nicht nach der Schule/an Schulwochenenden arbeiten

„Während jeden Schulblocks wurde ich vom Betrieb gefragt, ob ich aushelfen kann. Mit anderen Worten, ob ich arbeiten komme. Dabei habe ich das Gefühl, dass ein Nein gar nicht geduldet, geschweige denn akzeptiert wird.“ (Auszubildende)

„Selbst während der Schule muss man d’rum kämpfen, ein Wochenende frei zu bekommen. Mein letztes freies Wochenende z. B. war Ende Februar, vor einem halben Jahr, denn anscheinend ist man ja unverzichtbar...“ (Auszubildende)

Nach § 3 Arbeitszeitgesetz beträgt die gesetzliche Höchstarbeitszeit 8 Stunden und kann auf max. 10 Stunden ausgeweitet werden, wenn innerhalb von 6 Monaten ein zeitlicher Ausgleich erfolgt. Für Jugendliche gilt gemäß § 8 Jugendarbeitsschutzgesetz eine maximale Arbeitszeit von 8 Stunden täglich und 40 Std. wöchentlich.

Zur Wertschätzung und Anerkennung von Auszubildenden



„Es ist selten ein Lob zu hören, was die Arbeitsmoral zusätzlich mindert. Es wird einem nur gesagt, was man falsch macht.“ (Auszubildender)

„Das Einzige, was ich mir wünsche (außer einer Gehaltserhöhung), ist, dass ich von den Vorgesetzten einfach mal ein „Danke“ oder ein „Gut gemacht“ bekomme. Vielleicht auch mal ein „Entschuldige, dass du mehr arbeiten musst, aber das wird ausgeglichen. Also, dass das alles nicht mehr so doll selbstverständlich ist.“ (Auszubildender)

„Die Wahrnehmung von Anerkennung und damit die persönliche Stärkung der Auszubildenden als Individuum werden besonders durch eine qualifizierte, fachliche Anleitung mit der Integration von Prüfungsvorbereitungen und der Möglichkeit des Ausprobierens in der Ausbildung unterstützt.“ ¹⁾

1) Eva Quante-Brandt: Die Sicht von Auszubildenden auf die Qualität der Ausbildungsbedingungen, in: Akademie für Arbeit und Politik, Arbeitsbericht 2009, S. 68

Die Ausbildungstätigkeiten empfanden...

62% oft sehr **monoton**,
für **32%** waren sie
abwechslungsreich.

„Die Abteilungen werden nur alle paar Monate gewechselt, der Tag in derselben Abteilung ist immer der gleiche, in vielen Abteilungen sogar immer die gleichen Gästetypen und Tätigkeiten. Nicht so spannend wie der Beruf vorgibt zu sein.“ (Auszubildende)



Ausbildungsfremde Tätigkeiten

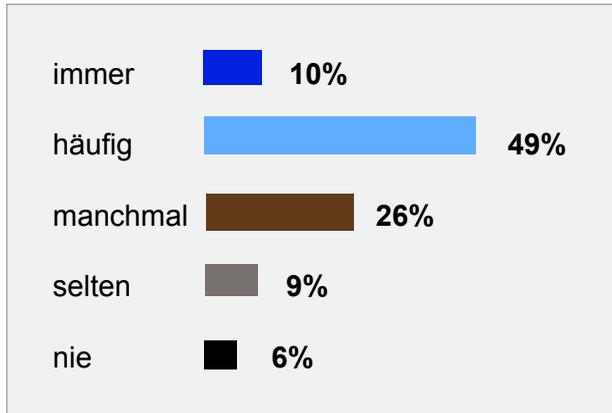
*34% verübten manchmal bis
regelmäßig **ausbildungs-**
fremde Tätigkeiten*



*„Es hieß bloß: Los, Set up machen!“, und das
bedeutete dann stundenlanges Tische und
Stühle schleppen.“* (Auszubildende)

„Gassi gehen mit dem Hund vom Chef.“
(Auszubildende)

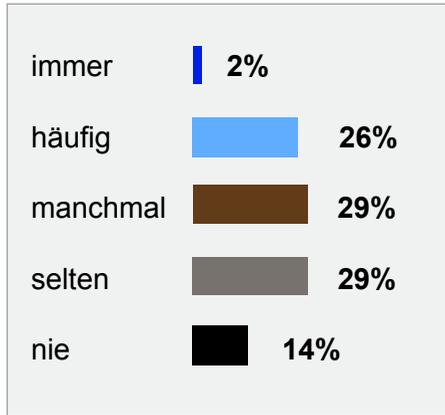
Die Vorgaben aus dem Ausbildungsrahmenplan werden eingehalten



„Die Arbeit macht im Großen und Ganzen Spaß, allerdings ist der Lerneffekt nicht da. Ich bin im 2. Lehrjahr und war bis jetzt so gut wie nur im Service. Wenn ich meinen Lernfortschritt mit dem der anderen aus meiner Klasse vergleiche, hänge ich weit hinterher.“ (Auszubildende)

„Kam man in eine neue Abteilung und erwartete eine Einführung, war das natürlich eine Fehlanzeige. Man musste alles sofort können, wissen, sich selbst einarbeiten. Ich habe nur gedacht, dass ich doch eine Ausbildung mache und wie das dann sein könne. Wenn dann aber etwas schief geht, ging die Welt unter und man kassierte eine Standpauke. Die Motivation war weg.“ (Auszubildende)

Werden die Arbeitsabläufe von den Ausbilder/innen erklärt?



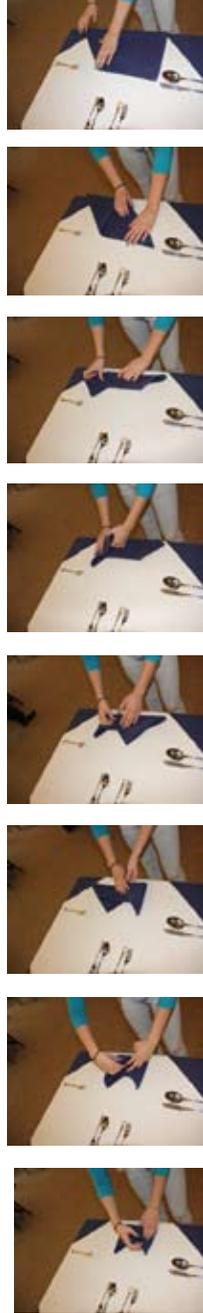
„In vielen Punkten (z. B. Service, Housekeeping und Küche) bekommt man Wissen erst vermittelt, wenn man fragt. Ich habe manchmal nur noch das Gefühl zu geben, aber kaum etwas zurückzubekommen.“

(Auszubildender)

„Ich habe ziemlich früh gelernt, viel Verantwortung zu tragen und selber teilweise wichtige Entscheidungen zu treffen, was sich zwar gut anhört, aber nicht immer gut ist. Sowieso wird einem oft vorgeworfen, Dinge falsch zu machen. Jedoch wird einem auch nicht erklärt, wie man sie denn machen sollte.“

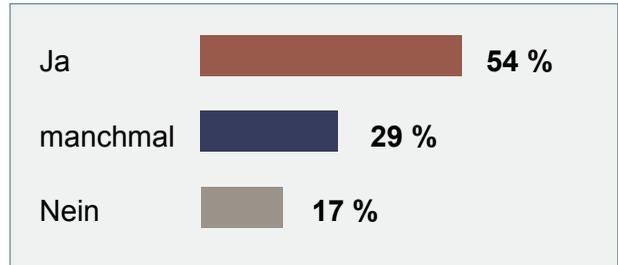
(Auszubildende)

„Positiven Einfluss auf die Zufriedenheit haben vor allem Aspekte, die die Entwicklung von Handlungskompetenz ermöglichen; wie eine fachlich gute Anleitung, die erlebte Selbstständigkeit im Lernprozess und die Möglichkeiten, Fehler machen zu dürfen.“¹⁾



1) Eva Quante-Brandt: Die Sicht von Auszubildenden auf die Qualität der Ausbildungsbedingungen, in: Akademie für Arbeit und Politik, Arbeitsbericht 2009, S. 68

Fühlen sie sich ausgenutzt?



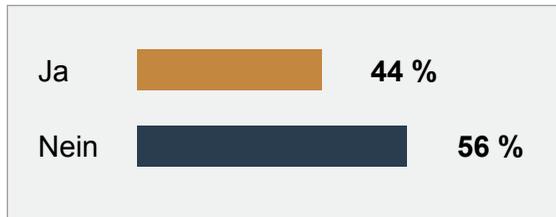
„Oft muss man Arbeiten für Vorgesetzte mitmachen. Die machen Feierabend und du musst deren Arbeit mit erledigen.“

(Auszubildende)

„In manchen Abteilungen ist das Personal komplett überlastet. Anstatt neues einzustellen, wird das „billige“ Personal, nämlich die Azubis, aus der Schule oder direkt danach gezogen, ohne das dies vergütet wird.“

(Auszubildende)

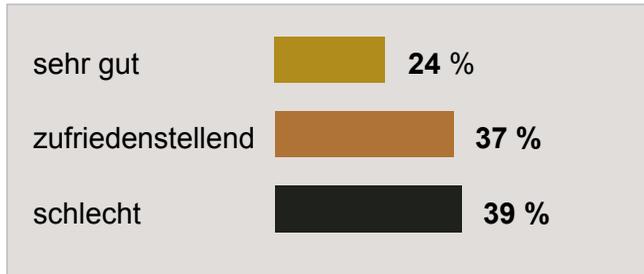
Ist die Ausbildung psychisch belastend?



„Den ganzen Tag Hektik, alles musst du sofort können, reden kannst du darüber auch nicht. Manchmal komme ich nachts nach Hause, bin total kaputt und kann nicht einschlafen.“

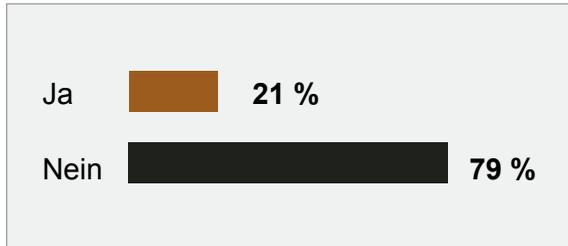
(Auszubildende)

Das Verhältnis zu den Vorgesetzten ist...



„Sie preisen immer an, wir könnten mit allen Fragen und Problemen zu ihnen kommen. Finden Azubigespräche statt, wird man in einen kleinen Raum genau zwischen die Fronten [Geschäftsführung und Angestellte; Anmerkung der Redaktion] gesetzt und bekommt von beiden Seiten an den Kopf geworfen, was alles schlecht laufen oder nicht klar gehen würde und sich in Zukunft ändern müsse. Versucht man diese Missverständnisse und Fehler zu erklären, wird alles abgestritten, komplett ins Negative gezogen und ohne Pause für eventuelle Einwände der nächste negative Punkt auf den Tisch gehauen, sodass man den Raum hinterher mit einem furchtbaren Gefühl verlassen muss.“ (Auszubildende)

Haben Sie den Ausbildungsbetrieb schon einmal gewechselt?

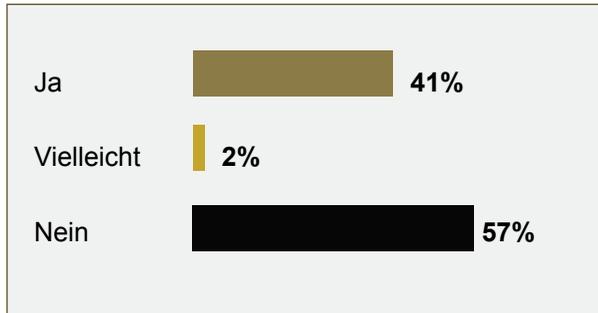


21% hatten bereits den Betrieb gewechselt. Die Gründe hierfür waren: Ausbildungsfremde Tätigkeiten, Nichteinhaltung des Ausbildungsrahmenplanes, Überstunden, Mobbing, Nichtgewährung von Urlaub, unregelmäßiges Gehalt, keine Vergütung und keine Meldung bei der Handelskammer oder auch persönliche Gründe.

„Ich habe schon von mehreren Freunden aus der Gastronomie gehört, dass bei Beschwerden über den Betrieb in der Handelskammer nur abgewunken wurde mit dem Kommentar: „Da müssen Sie jetzt durch, sind ja nur noch 1,5 Jahre. Solch eine Einstellung einer Institution, die uns eigentlich unterstützen soll, verstehe ich nicht“. (Auszubildender)



Würden Sie diesen Beruf nochmals wählen?



„Es dreht sich alles nur noch um die Arbeit. Man hat, was gerade als junger Mensch wichtig ist, kaum Zeit für die Freizeit oder Zeit für seine Freunde. Es kann nicht im Voraus geplant werden, denn auch, wenn man den Wunsch, frei haben zu wollen, bekundet und sogar in den Plan einträgt, wird dieser selten beachtet.“

(Auszubildender)



Stellungnahme der Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten Mit einem „Danke“ ist es nicht getan

Die Inhalte der Ausbildungsberufe in der Gastronomie sind in den bundesweit einheitlichen Ausbildungsrahmenplänen festgelegt. Die Arbeitgeber sind danach verpflichtet, entsprechend dieser Inhalte auszubilden.

Ausbildung bedeutet auch, dass junge Menschen mit praktischen Tätigkeiten betraut werden, um später in ihrem Beruf entsprechend der Anforderungen arbeiten zu können. In den Ausbildungsrahmenplänen sind entsprechende praktische Tätigkeiten vorgesehen, sie sind allerdings so gegliedert, dass zum Erreichen des Ausbildungsziels keine Überstunden notwendig sind.

Die Realität sieht jedoch anders aus.

Obwohl Auszubildende keine Überstunden machen sollen, glänzt die Gastronomie in den entsprechenden Studien damit, dass sie die Hitliste der höchsten Überstunden anführt (DGB Ausbildungsreport 2009; BIBB Report 14/10).

In einer Umfrage haben wir Auszubildende nach ihrer üblichen Wochenarbeitszeit befragt, die für alle Betriebe vereinbarte Arbeitszeit von 39 Stunden pro Woche wurde nur bei 8% der Auszubildenden eingehalten. Erschwerend kommt hinzu, dass viele dieser Überstunden nicht vergütet werden, obwohl die Auszubildenden nicht ausgebildet, sondern als ganz normale, allerdings für den Betrieb billige Arbeitskraft eingesetzt werden.

Die Arbeitszeit, die über die 39. Wochenstunde hinausgeht, muss 1. vergütet werden und 2. mit einem Zuschlag von 25% (in Zeit oder Geld) abgegolten werden. Dies ist im allgemeinverbindlichen Manteltarifvertrag so festgehalten.

Besorgniserregend ist, dass die Auszubildenden nicht nur während ihrer Überstunden als normale Arbeitskräfte eingesetzt werden, sondern während ihrer gesamten Ausbildung und Ausbildungsinhalte in dieser Zeit nur in geringem Maße (wenn überhaupt) vermittelt werden. Damit kommt das, was die verschiedenen Ausbildungen so interessant macht und auch die Grundlage für das spätere Arbeitsleben bildet, schlichtweg zu kurz.

Um ihre Ausbildung in der Gastronomie zu absolvieren, geben die jungen Menschen viel auf. Ungünstige und unregelmäßige Arbeitszeiten, die Wochenendarbeit und die hohe Arbeitsbelastung durch fast immer zu wenig Personal verlangen von den Auszubildenden einiges ab. Aufgegebene Hobbys, das ständige Absagen von Familienfesten oder Geburtstagspartys von Freunden, weil man arbeiten muss und die psychische und physische Belastung während der Ausbildung zeigen das hohe Maß an Engagement, sich trotz allem für die Berufe in der Gastronomie zu begeistern.

Das sollte genug sein. Wenn nun noch unbezahlte Mehrarbeit, geringe Qualität in der Ausbildung, damit Einsatz anstelle von Ausbildung und nicht akzeptable Umgangsformen mit den Auszubildenden dazu kommen, hat dies nichts mehr mit dem harten Pflaster in der Gastronomie zu tun. Das ist Ausbeutung der Schwächsten, Vertragsbruch und mangelhafte Kompetenz.

Wenn dies jedoch das ist, was junge Menschen am Anfang ihres Arbeitslebens kennen lernen, ist es beschämend für die Gastronomie.

Laut der DIHK haben über 43% der Betriebe angegeben, nicht mehr alle Ausbildungsplätze besetzen zu können. Dies ist die Quittung, dass sich die Branche jahrelang mit hohen Ausbildungszahlen gerühmt, jedoch die Auszubildenden dann als billige Arbeitskräfte eingesetzt und damit die Qualität der Ausbildung vernachlässigt hat. Abbrecherquoten von 39% Refas/ 38% Köche und die Zahl von 45% aller Auszubildenden, die nach der Abschlussprüfung die Branche verlassen, sprechen für sich.

Wer gute Auszubildende haben will, muss auch eine gute Ausbildung und gute Entlohnung bieten. Wir als Gewerkschaft NGG bieten Auszubildenden Beratung und Unterstützung in Ausbildungsdingen. Niemand – insbesondere nicht der Arbeitgeber – erfährt davon. Wir klären rechtlich auf und erläutern dann die Handlungsmöglichkeiten. Und dann entscheidet jede/r Auszubildende selbst, was passiert oder nicht passiert.

Wir setzen uns für eine bessere Bezahlung und mehr Ausbildungsqualität in der Gastronomie ein. Auch für die Auszubildenden gelten Gesetze und Tarifverträge. Diese müssen eingehalten werden, mit einem „Danke“ ist es hier nicht getan.

Gleichzeitig ist festzustellen, dass eine sehr große Angst der Auszubildenden vor Repressionen verhindert, dass diese mögliche Missstände an die Öffentlichkeit bringen oder sich gar für die Wahl eines Betriebsrates einsetzen oder auch nur in die Gewerkschaft eintreten würden.



Stellungnahme des Hauptgeschäftsführers des DEHOGA Bremen, Thomas Schlüter

Hotellerie und Gastronomie – eine Branche mit Zukunft

Wohl keine andere Branche ist so spannend und abwechslungsreich wie das Gastgewerbe. In 240.000 Betrieben werden rund 100.000 junge Menschen in sechs Berufen ausgebildet, in denen der Mensch im Mittelpunkt steht. Die vielseitige Ausbildung im Gastgewerbe bietet eine berufliche Basis, auf der sich ein ganzes Leben aufbauen lässt.

Zwei Dinge erfüllen die Branche jedoch mit Sorge: Der festzustellende demografische Wandel hat auf Bundesebene erstmalig zu rückläufigen Ausbildungszahlen geführt. 2009 verließen bundesweit rund vier Prozent weniger Schulabgänger als im Vorjahr. Gleichzeitig nimmt ein wachsender Teil eines Jahrgangs ein Studium auf. Darüber hinaus konnten vielerorts angebotene Ausbildungsplätze mangels geeigneter Bewerber nicht besetzt werden, denn die Betriebe stellen immer häufiger eine fehlende Ausbildungsreife bei den Bewerbern fest.

Diese bringen aus der Schule und dem Elternhaus immer weniger mit. In den Fällen, in denen dennoch ein Ausbildungsverhältnis eingegangen wird, stellt die Ausbildung für den Betrieb eine große Herausforderung dar. Auf Sicht wird das Gastgewerbe daher nicht umhin kommen, sich den vorgenannten Schwierigkeiten zu stellen, denn wenn die Branche mit ihrer Ausbildung, ihrem Nachwuchsmarketing und ihrer Fachkräftesicherung auf Dauer erfolgreich sein will, muss und wird auch sie etwas tun. Gleichmaßen ist allerdings der verstärkte Einsatz der Politik gefordert: Dem verhängnisvollen Trend zu fehlender Ausbildungsreife muss unverzüglich durch bildungspolitische Maßnahmen entgegengewirkt werden.

Stellungnahme des stellvertretenden Leiters der Handelskammer, Geschäftsbereich Aus- und Weiterbildung, Frank D. Lutz

Wie schätzen Sie in Ihrer Funktion die Ausbildungssituation im Hotel- und Gaststättengewerbe ein?

Der Hotel- und Gaststättenbereich ist eine große Branche, mit sechs verschiedenen Ausbildungsberufen, mit unterschiedlichsten Anforderungen an die Azubis. In Bremen gibt es zwei weitere gastronomische Ausbildungsberufe für Auszubildende mit Behinderungen. Die Branche bietet jährlich eine große Anzahl an zur Verfügung stehenden Ausbildungsplätzen. Im Anschluss an die Ausbildung sind die Übernahmechancen sehr hoch und die Möglichkeiten ins Ausland zu gehen sowie die Karrierechancen sehr gut.

Welche Schwierigkeiten stellen sich dar?

Schwierigkeiten, die sich für mich darstellen sind die folgenden: hohe Anforderungen und Belastungen für die Auszubildenden (Schichtdienst, Wochenend- und Feiertagsdienst); eine hohe Auffassungsgabe und schnelles geistiges Handeln wird von den Azubis ständig erwartet. Die Azubis befinden sich in einem ständigen Spannungsfeld (Gast, Kollege, Ausbilder/ Vorgesetzte). Es werden hohe Erwartungen an das korrekte Auftreten der Azubis gestellt.

Und welche Möglichkeiten sieht die Bremer Handelskammer, um die Ausbildungsqualität in diesem Bereich zu verbessern?

Weiterhin die Qualität bei der Eignung der Ausbildungsstätten und dem Ausbildungspersonal beizubehalten, Azubis, Ausbilder und Ausbilderinnen sowie Ausbildungsstätten gut und intensiv zu beraten und zu betreuen, zudem die Qualität der Prüfer und Prüferinnen sowie der Prüfungen allgemein weiterhin zu halten und zu verbessern.



Ausblick für den Hotel- und Gaststättenbereich

Nach dem Ausbildungsreport 2010 der DGB-Jugend sind für die Position der Spitzenplätze bei den 25 beliebtesten Ausbildungsberufen hauptsächlich die Zuverlässigkeit in der Ausbildungsvergütung, die Ausbildungszeiten und die Qualität der fachlichen Anleitung verantwortlich. Hotelfachleute und Restaurantfachleute belegen auch im Ausbildungsreport 2010 wieder die beiden letzten Plätze des Rankings.

„Unverändert mit großen Problemen sehen sich viele Auszubildende im Hotel- und Gaststättenbereich konfrontiert... Harte Arbeit, permanent viele Überstunden, ein oftmals rauer Ton und der Eindruck, ausgenutzt zu werden, hinterlassen bei vielen Auszubildenden in dieser Branche ein Gefühl der Enttäuschung. Die Auszubildenden sind dem enormen Druck von AusbilderInnen und KundInnen teilweise rücksichtslos ausgesetzt. Wenige Lehrinhalte, dafür aber eine hohe Arbeitsintensität, führen dabei für so manche zu körperlichen und geistigen Erschöpfungszuständen.“ ¹⁾

Unsere Umfrage hat gezeigt: Ausbildungsqualität und Zufriedenheit machen Auszubildende hauptsächlich an folgenden Faktoren fest:

- 1. Ausbildungsvergütung*
- 2. Überstunden und Einhaltungen von gesetzlichen Regelungen (Arbeitszeitgesetz, Jugendarbeitsschutzgesetz) sowie*
- 3. Qualitätsmerkmale zur Durchführung der Ausbildung*

1. Ausbildungsvergütung

Die Vergütung spielt für die Ausbildungszufriedenheit eine zentrale Rolle. Der Ausbildungsplatzmangel hat auch dazu geführt, dass das Alter der Auszubildenden gestiegen ist. „War 1993 noch mehr als die Hälfte (52,5%) der Personen mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag nicht volljährig, so traf dies 2007 nur noch auf ein knappes Drittel (31,9%) zu.“ ¹⁾

Dies hat zur Folge, dass der Anteil der jungen Menschen, die eine eigene Wohnung beziehen wollen, gestiegen ist. Gleichzeitig sind mit zunehmenden Alter die Konsumbedürfnisse höher, so dass insgesamt die Frage gestellt werden muss, ob die Höhe der durchschnittlichen Vergütung als ausreichend angesehen werden kann, wenn man dem Alter und dem Wunsch nach selbstständigem Leben gerecht werden will und berücksichtigt, dass es in den letzten 10 Jahren unter Einbeziehung der Preissteigerungsrate kaum einen nennenswerten Anstieg der Ausbildungsvergütung gegeben hat.

Außerdem hebt der BIBB-Report hervor, welchen Einfluss die Höhe der Vergütung auf die Zufriedenheit haben kann: „Im Vergleich von einer Vergütung von maximal 300 € ist die Chance (der Zufriedenheit) bei einer Vergütung zwischen 301 € und 400 € bereits fast doppelt so hoch und sie erhöht sich bei einer Vergütung von 700 € auf das 17-fache.“ ²⁾

Es ist davon auszugehen, dass das Gerechtigkeitsgefühl bei der Zufriedenheit eine wichtige Rolle spielt. Hier ist einmal das Problem zu benennen, wenn Auszubildende innerhalb einer Schulklasse unterschiedliche Ausbildungsvergütungen erhalten. Zum anderen wird die Vergütung umso mehr als ungerecht empfunden, je häufiger Auszubildende als verlässliche Fachkraft eingesetzt, aber nicht als solche bezahlt werden.

2. Überstunden und Einhaltung von gesetzlichen Regelungen

Das Jugendarbeitsschutzgesetz regelt, dass Auszubildende in der Woche nicht mehr als 40 Stunden arbeiten dürfen. Da die meisten Auszubildenden bereits über 18 Jahre alt sind, sieht für sie das Arbeitszeitgesetz vor, dass nicht mehr als 8 Stunden am Tag, höchstens aber 10 Stunden gearbeitet werden darf. Die reguläre Arbeitszeit wird aber oft nicht eingehalten. Überstunden sind an der Tagesordnung. Erholungsphasen, Zeit zum Lernen nach der Schule, Vorbereitungen für Klassenarbeiten am Wochenende, verlässliche Zeiten mit Freunden und Familie, die sowieso schon viel unregelmäßiger als in anderen Berufen sind, werden beschnitten.

Wenn Überstunden noch nicht einmal berechnet, geschweige denn durch Freizeitausgleich oder Bezahlung ausgeglichen werden, schwindet die Motivation in der Ausbildung. Und es führt zu dem Eindruck, als billige Arbeitskraft ausgenutzt, statt gut ausgebildet zu werden, und viel zu häufig zu dem Entschluss, die Ausbildung abzubrechen.

3. Qualitätsmerkmale zur Durchführung der Ausbildung

Für die Auszubildenden sind dabei folgende Kriterien wesentlich:

- alle Ausbildungsinhalte werden erlernt
- die Zeiten zum Lernen werden beachtet
- es dürfen Fehler gemacht werden
- die Auszubildenden werden fachkompetent in der Ausbildung unterstützt
- neue Arbeitsbereiche werden erklärt, erprobt und reflektiert
- nach und nach werden immer mehr Tätigkeitsbereiche selbstständig durchgeführt
- Arbeitsprozesse können mitgestaltet werden
- Auszubildende werden in ihrer Arbeit und als Person anerkannt
- als qualitativ hochwertige Fachkraft wird ihre berufliche Existenz gesichert

„Gelingt es, die beruflichen Arbeitsaufgaben in der Form von beruflichen Entwicklungsaufgaben zur Grundlage des beruflichen Lernens zu machen und die Auszubildenden durch entsprechende Arbeitsaufträge, die sie zunehmend eigenständig planen, durchführen und bewerten, herauszufordern, dann sind die Grundlagen für eine qualifizierte und hochwertige sowie eine zugleich rentable Berufsausbildung gelegt.

Die volle Berufsfähigkeit kann nur in einer dualen Berufsausbildung erreicht werden, in der die reflektierte Arbeitserfahrung den Dreh- und Angelpunkt für berufliche Kompetenzentwicklung bildet.“¹⁾



1) Felix Rauner, Kosten, Nutzen und Qualität der beruflichen Ausbildung, 2007, S. 8

Wer die Qualität in der Ausbildung im Hotel- und Gaststättenbereich nachhaltig verbessern will, muss jedoch zwei wesentliche Problemstellungen akzeptieren:

1. Es besteht Handlungsbedarf zur Verbesserung der Ausbildungsqualität

Anzeiger hierfür sind die hohen Quoten der Abbrecher im Hotel- und Gaststättengewerbe. Im Datenreport des Berufsbildungsberichtes 2010 belegen die ersten 3 Plätze der Abbrecherquoten (2008): Restaurantkaufleute (45,3%), Köche/Köchinnen (43,8%), Fachkräfte im Gastgewerbe (42,4%) . Die Ausbildung zur/zum Hotelkauffrau/mann weist eine Abbrecherquote von 33,7% auf. Weiterhin besteht Handlungsbedarf bei der Übernahme in sozialversicherungspflichtige Arbeitsverhältnisse: So werden im Gastgewerbe nach Angaben des Deutschen Industrie- und Handelskammertages nur 14% der Auszubildenden übernommen. ¹⁾

2. Auf die veränderten Voraussetzungen der Bewerber/innen eingehen

Aufgrund der demografischen Entwicklung wird die Zahl der Schulabgänger/innen zunehmend rückläufig sein. Jedoch besteht heute kein Mangel an jungen Menschen, die einen Ausbildungsplatz suchen. Der Berufsbildungsbericht 2010 weist aus, dass sich 533.361 BewerberInnen für Berufsausbildungsstellen (am 30.09.2009) gemeldet hatten. Hiervon mündeten allerdings nur 252.181 in Berufsausbildungen. Weniger als die Hälfte der gemeldeten BewerberInnen erhielten einen Ausbildungsplatz. Bei ungefähr weiteren 200.000 jungen Menschen wurde der Vermittlungsauftrag abgeschlossen. Sie werden nicht mehr in der Statistik geführt, weil sie entweder eine andere Alternative gefunden haben oder ihr Verbleib nicht bekannt ist. Der Bericht führt außerdem über 73.000 Personen auf, deren Verbleib bekannt ist und der Vermittlungsauftrag weiterläuft. Dies sind BewerberInnen, die keinen Ausbildungsplatz erhalten haben und nun z.B. an einer berufsvorbereitenden Maßnahme teilnehmen, sich wieder in Schulbildung befinden oder ein Praktikum absolvieren. ²⁾ In Deutschland gibt es 1,5 Millionen Menschen zwischen 20 und 29 Jahren, die keine Ausbildung abgeschlossen haben.

1) IHK-Unternehmensbefragung, Ausbildung 2010, S. 27

2) Bundesministerium für Forschung und Bildung, Berufsbildungsbericht 2010, S. 21

Eine Ursache der Ausbildungsmisere liegt darin, dass seit vielen Jahren nicht nachhaltig in gute Bildung für alle investiert wird (die soziale Herkunft bestimmt die Zukunft) und dadurch viele junge Menschen von Ausbildung ausgegrenzt werden. Die Verantwortung der Betriebe besteht darin, junge Menschen nicht mehr von Ausbildung auszuschließen, sondern sie zu integrieren und gut auszubilden. „Fischen“ bei höherwertigen Schulabschlüssen und ein weiteres „Hochschrauben“ der Eingangsvoraussetzungen in den einzelnen Ausbildungsberufen bilden immer weniger die Grundlage, um den Fachkräftebedarf zu sichern. Hinzu kommt, dass immer mehr junge Menschen Abitur machen und sich nach der Schule für ein Studium entscheiden.

Auch wenn es unabdingbar ist, eine gute Schulbildung für alle zu garantieren, so kommt es jetzt darauf an, dass alle jungen Menschen einen guten Ausbildungsplatz erhalten.



Umdenken, handeln und die Zukunft des Hotel- und Gastgewerbes sichern

Im Gegensatz zu vielen anderen Ausbildungsberufen stieg die Zahl der Auszubildenden im Hotel- und Gaststättengewerbe in den letzten Jahren, auch wenn sie zwischen 2008 und 2009 leicht absank. In Bremen und Bremerhaven waren 2005 für diese Ausbildungsberufe 836 Auszubildende in Ausbildung, im Jahr 2009 wurden 1010 Auszubildende in Ausbildung. ¹⁾

Dieser Anstieg ist sehr erfreulich. Betrachtet man jedoch die bundesweiten Abbrecherquoten, die Übernahmekoten in sozialversicherungspflichtige Anstellungsverhältnisse und die Qualitätsmerkmale der Ausbildungen, besteht in vielen Betrieben Handlungsbedarf.

1) IHK Bremen, IHK Bremerhaven, Statistischer Jahresbericht 2009, S. 20

Wer die Zukunft der Auszubildenden und der Betriebe langfristig sichern will, muss sich den Problemen stellen, umdenken und eine Qualitätsoffensive vorantreiben.

Die Aufgabe aller Akteure besteht darin, gemeinsam die Qualität der Ausbildung in den einzelnen Betrieben und der ganzen Region zu verbessern.

Hierzu müssen wesentliche Grundpfeiler weiterentwickelt werden:

- *die Ausbildungsvergütung anheben*
- *die gesetzlichen Vorgaben und Tarifverträge einhalten*
- *den Jugendarbeitsschutz ausweiten und auf alle Auszubildenden anwenden*
- *die hohe fachliche Qualität der AusbilderInnen sichern*
- *die Ausbildungsrahmenpläne einhalten*
- *die Übernahme gewährleisten und sozialversicherungspflichtig beschäftigen*



*„Ich möchte verändern, nicht einfach nur zugucken, und warten,
dass sich in 1000 Jahren eventuell mal was verändern könnte ...“*

(Auszubildender)

Impressum:

Herausgeberin: Agnes Alpers (Sprecherin für berufliche Aus- und Weiterbildung, Fraktion **DIE LINKE**. im Deutschen Bundestag)

Erhebung und Auswertung: Agnes Alpers, Susanne Hencken (wiss. Mitarbeiterin)

Layout und Gestaltung: Dr. Rudolf Kossolapow (Büro-Ltg. Bremen)

Online-Fragebogen und Diagramme: Thomas Wille (stud. Mitarbeiter)

V.i.S.d.P.: Agnes Alpers, WK-Büro Bremen, Doventorstr. 2, 28195 Bremen

Bildnachweis: Titelfoto: Esther Hildebrandt, S. 5, 6, 11 und 16 (Fotolia), alle weiteren Fotos privat

E-Mail: agnes.alpers@bundestag.de Internet: www.agnes-alpers.de

DIE LINKE.
I M B U N D E S T A G