

WORKING PAPER FORSCHUNGSFÖRDERUNG

Nummer 301, Oktober 2023

Branchenanalyse Gastgewerbe

Beschäftigungsentwicklung, Arbeitsbedingungen und Perspektiven vor dem Hintergrund von Corona und Mindestlohn

Katrin Schmid und Stefan Stracke

Auf einen Blick

Wie kaum eine andere Branche war das Gastgewerbe von den Einschränkungen während der Corona-Pandemie betroffen. Diese Studie beleuchtet die wesentlichen Entwicklungen im Zusammenhang mit der Pandemie und mit der Einführung des Mindestlohns. Darüber hinaus gibt sie einen Überblick über die Branchen- und Beschäftigtenstruktur und benennt aktuelle Entwicklungen, Herausforderungen und Gestaltungsmöglichkeiten zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen.

Katrin Schmid, M. A. Sozialökonomie, Beraterin/Forscherin bei wmp consult – Wilke Maack GmbH in Hamburg. Ihre Arbeitsschwerpunkte liegen in den Bereichen Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik, Industriepolitik und Branchenanalysen sowie Vorstandsvergütung.

Stefan Stracke, Dr. rer. pol., Berater/Forscher bei wmp consult – Wilke Maack GmbH in Hamburg. Seine Arbeitsschwerpunkte sind u. a. Personal- und Organisationsentwicklung, Mitbestimmung, Strategische Personalplanung, Arbeitszeitgestaltung, Digitalisierung, nationale und internationale Branchen- und Unternehmensanalysen, Schulungen und Seminare.

© 2023 by Hans-Böckler-Stiftung
Georg-Glock-Straße 18, 40474 Düsseldorf
www.boeckler.de



„Branchenanalyse Gastgewerbe“ von Katrin Schmid und Stefan Stracke ist lizenziert unter

Creative Commons Attribution 4.0 (BY).

Diese Lizenz erlaubt unter Voraussetzung der Namensnennung des Urhebers die Bearbeitung, Vervielfältigung und Verbreitung des Materials in jedem Format oder Medium für beliebige Zwecke, auch kommerziell.
(Lizenztext: <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/de/legalcode>)

Die Bedingungen der Creative-Commons-Lizenz gelten nur für Originalmaterial. Die Wiederverwendung von Material aus anderen Quellen (gekennzeichnet mit Quellenangabe) wie z. B. von Schaubildern, Abbildungen, Fotos und Textauszügen erfordert ggf. weitere Nutzungsgenehmigungen durch den jeweiligen Rechteinhaber.

ISSN 2509-2359

Inhalt

Kernergebnisse im Überblick.....	8
1. Einleitung.....	10
1.1 Ziele, Methodik und Aufbau der Studie	10
1.2 Branchenstruktur – statistische Abgrenzung	11
1.3 Das Gastgewerbe im Überblick.....	13
1.3.1 Unternehmen und Betriebe	13
1.3.2 Umsatzentwicklung	17
2. Entwicklung der Beschäftigung im Gastgewerbe	20
2.1 Entwicklung seit Mitte der 1990er-Jahre	20
2.2 Historischer Tiefstand durch Corona	22
2.3 Sozialversicherungspflichtig und geringfügig Beschäftigte	22
2.4 Kurzarbeit, Arbeitslosigkeit und berufliche Mobilität	24
2.4.1 Kurzarbeit	24
2.4.2 Arbeitslosigkeit.....	30
2.4.3 Berufliche Mobilität und Berufswechsel.....	31
3. Struktur der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung.....	36
3.1 Beschäftigte nach Teilbranchen	36
3.2 Beschäftigung nach Bundesländern.....	38
3.3 Befristungen.....	40
3.4 Beschäftigte in Teilzeit	42
3.5 Formales Qualifikationsniveau	44
3.6 Alter	45
4. Struktur der geringfügig entlohnten Beschäftigung.....	49
4.1 Beschäftigte nach Teilbranchen	50
4.2 Beschäftigung nach Bundesländern.....	53
4.3 Alter	54
5. Fachkräfterekrutierung und Beschäftigte mit ausländischem Pass	56

6. Auszubildende	59
6.1 Aktuelle Situation	59
6.2 Neustart für die Ausbildung im Gastgewerbe?	62
7. Beschäftigte im Gastgewerbe mit ALG-II-Bezug	64
8. Leiharbeit.....	66
9. Arbeitszeit und Arbeitsbelastung.....	68
10. Mindestlohn und Tarifentgelte	72
10.1 Niedriges Lohnniveau im Gastgewerbe.....	72
10.2 Gesetzlicher Mindestlohn von zwölf Euro pro Stunde	76
10.3 Erhöhung der tarifvertraglichen Ausbildungsvergütungen	81
11. Zusammenfassung und Fazit	84
Literatur.....	89

Abbildungen

Abbildung 1: Anzahl der Unternehmen im Gastgewerbe (2012–2020)	13
Abbildung 2: Anzahl der Unternehmen im Gastgewerbe nach Teilbranchen (2012–2020)	14
Abbildung 3: Anzahl der Betriebe im Gastgewerbe nach Teilbranchen (2019–2022)	14
Abbildung 4: Anzahl der Betriebe im Gastgewerbe nach Betriebsgrößenklassen (2019–2022)	15
Abbildung 5: Anteil der Betriebe im Gastgewerbe nach Teilbranchen (2022)	16
Abbildung 6: Umsatz im Gastgewerbe (2012–2022).....	17
Abbildung 7: Anteil der Teilbranchen am Umsatz im Gastgewerbe (2019).....	17
Abbildung 8: Umsatz im Gastgewerbe nach Teilbranchen (2012–2020)	18
Abbildung 9: Beschäftigte im Gastgewerbe (1994–2022)	21
Abbildung 10: Anzahl der sozialversicherungspflichtig und der geringfügig entlohnt Beschäftigten im Gastgewerbe (2012–2022)	23
Abbildung 11: Anzahl der Betriebe mit Kurzarbeit im Gastgewerbe nach Teilbranchen (Januar 2020–Juli 2022)	25
Abbildung 12: Anzahl der Beschäftigten in Kurzarbeit im Gastgewerbe nach Teilbranchen (Januar 2020–Juli 2022).....	25
Abbildung 13: Online-Umfrage unter Beschäftigten des Gastgewerbes – Kurzarbeit und Kurzarbeitergeld während der Corona-Pandemie (2022)	26
Abbildung 14: Berufswechsel – „Top 15“ nach neuer Berufsgruppe (2020).....	32
Abbildung 15: Anteil der Teilbranchen an der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung im Gastgewerbe (2022)	36
Abbildung 16: Anzahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im Gastgewerbe nach Teilbranchen (2012–2022).....	37
Abbildung 17: Anzahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im Gastgewerbe nach Betriebsgrößenklassen (2019–2022)	38

Abbildung 18: Anteil befristeter Beschäftigung an der betrieblichen Gesamtbeschäftigung im Gastgewerbe (2010–2021)	40
Abbildung 19: Anteil von befristeten Arbeitsverträgen an allen sozialversicherungspflichtigen Neueinstellungen (2013–2022)	41
Abbildung 20: Anzahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im Gastgewerbe in Teilzeit (2013–2022)	42
Abbildung 21: Anteil der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im Gastgewerbe in Teilzeit und Vollzeit (2022).....	43
Abbildung 22: Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte im Gastgewerbe nach Berufsabschluss (2013 und 2022)	44
Abbildung 23: Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte nach Alter (2012 und 2022)	46
Abbildung 24: Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte nach Alter und Teilbranche (2022).....	47
Abbildung 25: Geringfügig entlohnt Beschäftigte nach Teilbranchen (2022).....	49
Abbildung 26: Sozialversicherungspflichtig und geringfügig entlohnt Beschäftigte nach Teilbranchen (2022).....	50
Abbildung 27: Entwicklung der geringfügig entlohnt Beschäftigten im Gastgewerbe nach Teilbereichen (2012–2022).....	51
Abbildung 28: Anzahl der ausschließlich geringfügig entlohnt Beschäftigten und der im Nebenjob geringfügig entlohnt Beschäftigten im Gastgewerbe (2012–2022).....	52
Abbildung 29: Geringfügig entlohnt Beschäftigte nach Alter (2012 und 2022)	54
Abbildung 30: Online-Umfrage unter Beschäftigten des Gastgewerbes (2022).....	56
Abbildung 31: Anzahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten mit ausländischem Pass im Gastgewerbe (2012–2022).....	58
Abbildung 32: Anzahl der Auszubildenden im Gastgewerbe (2012–2022)	59
Abbildung 33: Ausbildungsquote nach Teilbranchen (2022).....	60
Abbildung 34: Anteile der Auszubildende im Gastgewerbe nach Teilbranchen (2022).....	61

Abbildung 35: Erwerbstätige erwerbsfähige Leistungsberechtigte (Aufstocker*innen) im Gastgewerbe (2012–2022).....	65
Abbildung 36: Online-Umfrage unter Beschäftigten des Gastgewerbes (2022).....	70
Abbildung 37: Anteil der Beschäftigungsverhältnisse im Niedriglohnbereich nach Branchen (April 2022)	73
Abbildung 38: Anteil der Beschäftigungsverhältnisse mit einem Stundenlohn von unter zwölf Euro nach Beschäftigungsform und Branche (2021)	74
Abbildung 39: Online-Umfrage „Arbeiten im Gastgewerbe“ unter Beschäftigten des Gastgewerbes (2022)	75

Tabellen

Tabelle 1: Zugang in Arbeitslosigkeit aus sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung im Gastgewerbe (2018–2022)	30
Tabelle 2: Berufliche Mobilität in der Berufsgruppe Tourismus, Hotel und Gaststätten nach Art des Berufswechsels (2019–2021)	31
Tabelle 3: Berufliche Mobilität geringfügig Beschäftigter im Berufssegment Lebensmittel- und Gastgewerbeberufe (2019–2021).....	34
Tabelle 4: Anzahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im Gastgewerbe nach Bundesländern (2019–2022).....	39
Tabelle 5: Anzahl der geringfügig entlohnt Beschäftigten im Gastgewerbe nach Bundesländern (2019–2022)	53
Tabelle 6: Aufwendungen für Leiharbeitskräfte im Gastgewerbe (2018–2020)	66
Tabelle 7: Unterste Vergütungen in den Tarifverträgen des Gastgewerbes.....	79
Tabelle 8: Ausbildungsvergütungen im Gastgewerbe im ersten Ausbildungsjahr (2021 und 2022)	82

Kernergebnisse im Überblick

- Vor der Corona-Pandemie verbuchte das Gastgewerbe in Deutschland sowohl stetig wachsende Umsatz- als auch Beschäftigtenzahlen. Zwischen 2012 und 2019 war die Zahl der Beschäftigten um 23 Prozent auf rund 2,1 Millionen Menschen angestiegen. Die Umsatzentwicklung in der Branche hatte im selben Zeitraum sogar eine Steigerung von 48 Prozent erzielt.
- Aufgrund der pandemiebedingten Schließungen in den Jahren 2020 und 2021 war das Gastgewerbe eine der Branchen mit den höchsten Anteilen an Kurzarbeit.
- Trotz des massiven Einsatzes von Kurzarbeit sanken die Beschäftigtenzahlen im Gastgewerbe in den Jahren 2020/2021 auf einen historischen Tiefstand von 1,8 Millionen sozialversicherungspflichtig und geringfügig Beschäftigten. Das bedeutet, dass während der Hochphase der Corona-Pandemie knapp 330.000 Beschäftigte weniger im Gastgewerbe tätig waren als zuvor.
- Von den Rückgängen waren insbesondere Beschäftigte unter 25 Jahren, Beschäftigte in Betrieben mit 50 und mehr Beschäftigten, Minijobber*innen und Leiharbeitskräfte betroffen.
- Von den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im Gastgewerbe im Jahr 2020 entschied sich mehr als jede*r Vierte für einen Job außerhalb der Branche. Keine andere Branche hat im selben Jahr einen höheren Anteil an Beschäftigten durch einen Berufswechsel verloren.
- Ein Großteil der Beschäftigten hatte während der Corona-Pandemie deutliche finanzielle Einbußen.
- Auch bei den Auszubildenden hat die Corona-Pandemie für eine Verschärfung gesorgt: Die Zahl der Auszubildenden sank um 22 Prozent. Im Jahr 2022 gab es in der Branche nur noch knapp 37.000 Auszubildende, d. h. zwei Drittel weniger als noch 15 Jahre zuvor.
- Nach Ende der pandemiebedingten Einschränkungen stieg die Zahl der Beschäftigten im Gastgewerbe im Jahr 2022 wieder um rund 224.000 im Vergleich zum Vorjahr an. Dennoch sind derzeit immer noch rund 100.000 Menschen weniger in der Branche beschäftigt als vor der Pandemie.
- Der jüngste Personalaufbau nach der Pandemie besteht vor allem aus Minijobs (64 Prozent) und einem hohen Anteil an ungelernten Beschäftigten (35 Prozent).
- Die Erhöhung des gesetzlichen Mindestlohns auf zwölf Euro hatte für den Großteil der Beschäftigten im Gastgewerbe spürbare finanzielle

Auswirkungen. Mindestens 50 Prozent der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten und 88 Prozent der Minijobber*innen profitierten davon – zumindest zeitweise, da ein Teil des Effektes durch die hohe Inflation im Jahr 2023 wieder aufgezehrt wurde.

1. Einleitung

Das Gastgewerbe in Deutschland setzte in den vergangenen Jahren auf größtmögliche Flexibilität durch die weite Verbreitung von geringfügiger und saisonaler Beschäftigung und gehört zu den Branchen mit dem höchsten Anteil an Niedriglohnbeschäftigten.

Die Corona-Pandemie hat das bisherige Geschäftsmodell der Branche scheinbar „ins Wanken gebracht“. Gerade in der Anfangszeit der Pandemie im Frühjahr 2020 war kaum eine andere Branche so stark von Lockdown-Maßnahmen betroffen wie das Gastgewerbe. Die Sorge vor einem wirtschaftlichen Einbruch und dauerhaften Geschäftsschließungen war groß. Die Risiken für die Beschäftigten konnten nur zum Teil durch staatliche Unterstützungsmaßnahmen wie Kurzarbeit aufgefangen werden.

Viele Beschäftigte im Gastgewerbe haben die Branche im Zuge der Pandemie verlassen, die Rückgänge an geringfügiger und sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung waren enorm. Mit dem Ende der pandemiebedingten Einschränkungen im Verlauf des Jahres 2022 kam es zu einer deutlichen wirtschaftlichen Erholung in der Branche. Die Kurzarbeit wurde zurückgefahren und es kam zu Neueinstellungen von Personal.

Aber auch mit dem Ende der Pandemiemaßnahmen existiert nach wie vor eine große Personallücke in der Branche, die den bereits vor Corona bestehenden Arbeits- und Fachkräftemangel verstärkt. Im Jahr 2022 waren immer noch rund 100.000 Menschen weniger in der Branche beschäftigt als vor der Pandemie.

Es gilt als sicher, dass viele Beschäftigte nicht mehr in die Branche zurückkehren werden, denn es gibt längst alternative Jobs, auch in anderen Niedriglohnbranchen. Trotzdem gehört das Gastgewerbe mit rund zwei Millionen Beschäftigten nach wie vor zu einer der personalintensivsten Branchen in Deutschland. Die Unternehmen der Branche stehen daher wie nie zuvor unter Druck, die Attraktivität des Gastgewerbes für Beschäftigte zu steigern und die Arbeitsbedingungen aufzuwerten.

1.1 Ziele, Methodik und Aufbau der Studie

Die vorliegende Branchenstudie analysiert detailliert die Entwicklung von Beschäftigung und Arbeitsbedingungen im Gastgewerbe in Deutschland in den vergangenen zehn Jahren. Der Untersuchungszeitraum wird dafür in drei Phasen eingeteilt:

- die Zeit vor Ausbruch der Corona-Pandemie (2012–2019),
- die Zeit während der Hochphase der Corona-Pandemie mit zwei Lock-downs und dem Großteil der einschränkenden Maßnahmen (2020–2021) sowie
- das erste Jahr mit deutlichen Lockerungen und Post-Corona-Effekten (2022), für das bereits statistische Daten vorliegen (Stand: März 2023).

Die Studie untersucht, wie sich die Beschäftigung in der Branche in der jeweiligen Phase entwickelt hat und welche Auswirkungen die veränderten Rahmenbedingungen für die Beschäftigten mit sich gebracht haben. Dafür wurden Branchen- und Beschäftigtendaten der letzten Jahre – beispielsweise des Statistischen Bundesamtes und der Bundesagentur für Arbeit – umfangreich ausgewertet. Außerdem wurden branchenspezifische Publikationen (u. a. Fachbeiträge, Branchennews, Zeitungs- und Zeitschriftenartikel) sowie Berichte und Stellungnahmen von Gewerkschaften und Verbänden gesichtet.

Darüber hinaus wurden leitfadengestützte Interviews mit Betriebsratsvertreter*innen und Vertreter*innen der Sozialpartner der Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten (NGG) und des Deutschen Hotel- und Gaststättenverbands (Dehoga) zur Einschätzung der aktuellen Situation und zukünftiger Trends der Branche geführt. Ergänzend sind Ergebnisse der im Sommer 2022 im Auftrag der NGG durchgeführten bundesweiten Beschäftigtenbefragung im Gastgewerbe in die Untersuchung eingeflossen, an der sich mehr als 4.000 Beschäftigte beteiligt haben (vgl. dazu wmp consult 2022).

Nach den einführenden Abschnitten wird zunächst die Entwicklung der Beschäftigung im Gastgewerbe in den letzten zehn Jahren skizziert, danach wird die Beschäftigtenstruktur nach Befristung, Teilzeit, Alter etc. analysiert, einerseits mit Blick auf sozialversicherungspflichtig Beschäftigte, andererseits mit Blick auf geringfügig Beschäftigte, sogenannte Minijobber*innen. Im Anschluss werden die Fachkräfte- und Ausbildungssituation sowie die Arbeitsbedingungen (Arbeitszeit und Arbeitsbelastungen) analysiert. Nach Ausführungen zu Mindestlohn und Tarifentgelten werden abschließend die wichtigsten Erkenntnisse zusammengefasst.

1.2 Branchenstruktur – statistische Abgrenzung

In der Studie sollen die drei Teilbranchen des Gastgewerbes – Beherbergungsgewerbe, Gastronomie und Catering – in den Blick genommen werden.

In der amtlichen Statistik (Statistisches Bundesamt, Statistik der Bundesagentur für Arbeit) wird das Beherbergungsgewerbe in der sogenannten WZ-Klasse 55 geführt. Darunter fallen einerseits Hotels, Hotels garnis, Gasthöfe und Pensionen und andererseits Ferienunterkünfte, Campingplätze und sonstige Beherbergungsstätten (z. B. Privatquartiere).

Innerhalb der Gastronomie (WZ 56) unterscheidet die öffentliche Statistik zwischen speisengeprägter Gastronomie, getränkegeprägter Gastronomie und der Cateringbranche. Zur speisengeprägten Gastronomie gehören Restaurants mit herkömmlicher Bedienung, Restaurants mit Selbstbedienung, Cafés, Eissalons und Imbissstuben (WZ 56.1). Unter getränkegeprägter Gastronomie (Ausschank von Getränken, WZ 56.3) werden Schankwirtschaften, Diskotheken und Tanzlokale, Bars und Vergnügungslokale zusammengefasst. Für die Untersuchung werden die speisen- und die getränkegeprägte Gastronomie gemeinsam betrachtet (fortan „Gastronomie“).

Die Cateringbranche (WZ 56.2) wird in der vorliegenden Studie gesondert betrachtet, da der Wirtschaftszweig in den letzten Jahren eine andere Entwicklung als die klassische Gastronomie durchlaufen hat und von einer anderen Betriebsstruktur geprägt ist.

Die Systemgastronomie ist zwar ein wichtiger Zweig innerhalb des Gastgewerbes mit großen und umsatzstarken Unternehmen, sie wird von der amtlichen Statistik aber nicht explizit als Teilbranche erfasst. Typische Merkmale von systemgastronomischen Betrieben sind z. B. das Franchise-Konzept oder das standardisierte Angebot an Produkten in jeder Filiale.

Die Unternehmen der Systemgastronomie werden je nach Bewirtungskonzept statistisch unterschiedlich eingruppiert. Beispielsweise werden systemgastronomische Kaffeebars (z. B. Starbucks, Balzac, Coffee Fellows etc.) im Segment „Cafés“ oder auch im Bereich der Restaurants mit Selbstbedienung eingeordnet. Große Event-Caterer oder Airline-Caterer sind ebenfalls Teil der Systemgastronomie und tauchen statistisch im Cateringbereich auf. Bei anderen systemgastronomischen Konzepten ist insbesondere die Unterscheidung zwischen Restaurants mit herkömmlicher Bedienung und Selbstbedienung uneindeutig.

Hinzu kommt, dass viele systemgastronomische Konzepte mittlerweile Elemente aus verschiedenen Bewirtungskonzepten vereinen. Vor diesem Hintergrund ist eine einheitliche statistische Erfassung der Systemgastronomie schwierig, und Aussagen über die Entwicklung dieses Teilsegments der Gastronomie können nur eingeschränkt getroffen werden.

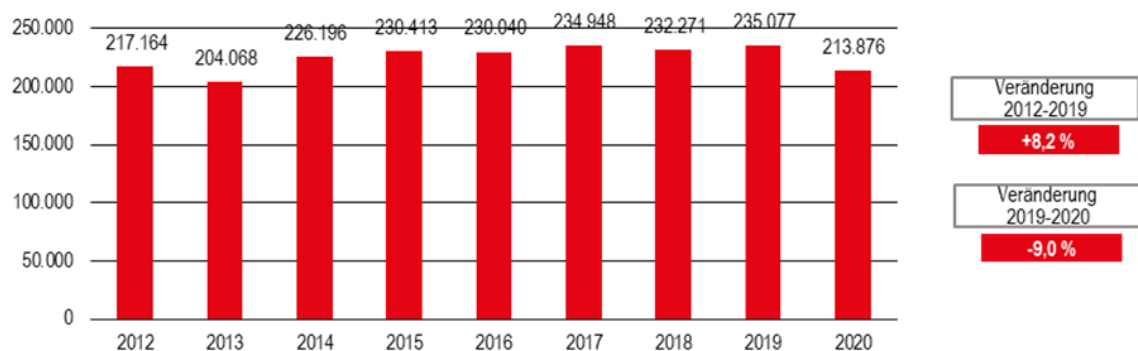
1.3 Das Gastgewerbe im Überblick

Wie in Kapitel 1.2 angedeutet, ist das Gastgewerbe eine sehr heterogene Branche. Die drei großen Teilbranchen Beherbergung, Gastronomie und Catering setzen sich nicht nur aus unterschiedlichen Betriebsarten, sondern auch aus sehr unterschiedlichen Betriebsgrößen zusammen. Die Bandbreite an Betrieben der Branche kann sich von der kleinen Eckkneipe bis zum international agierenden Unternehmen der Systemgastronomie, vom Campingplatz bis zum Fünfsternehotel sowie vom kleinen Cateringbetrieb um die Ecke bis zum Multidienstleister erstrecken.

1.3.1 Unternehmen und Betriebe

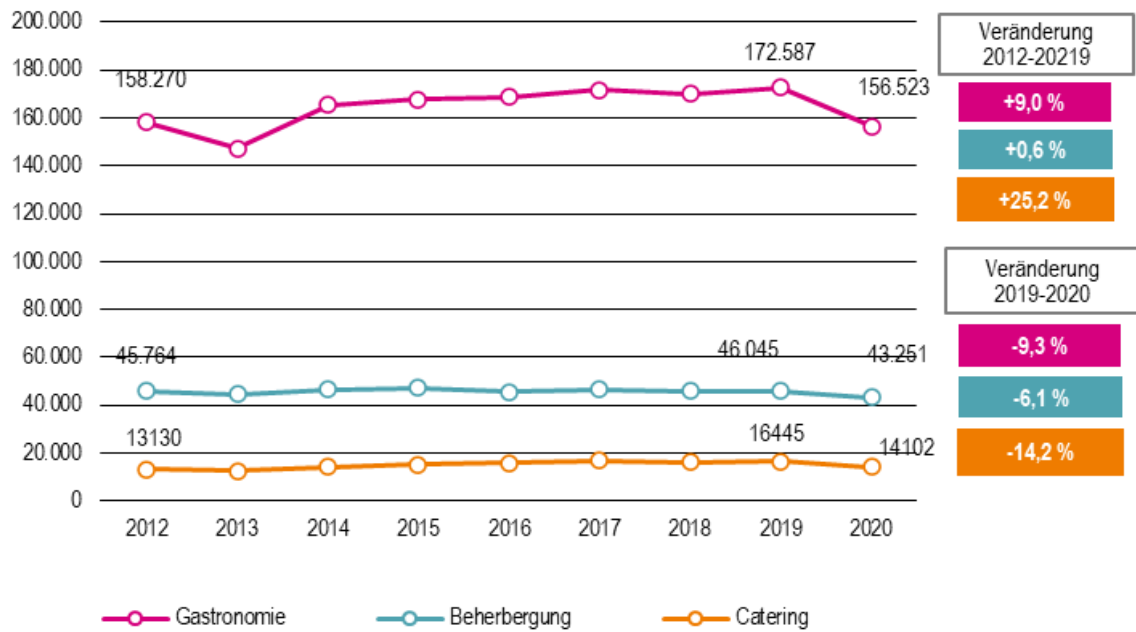
Nach Angaben des Statistischen Bundesamtes gab es im Vor-Corona-Jahr 2019 im Gastgewerbe in Deutschland mehr als 235.000 Unternehmen (Abbildung 1), wobei es sich vor allem um Kleinunternehmen mit weniger als 10 Beschäftigten handelt. Mit 73 Prozent ist der größte Teil der Unternehmen der Gastronomie zuzuordnen. Die Zahl der Unternehmen im Gastgewerbe nahm zwischen 2012 und 2019 um 8 Prozent zu. Am stärksten hat die Zahl der Catering Unternehmen zugelegt (+25 Prozent), 2019 gab es etwas mehr als 14.000 Caterer in Deutschland (Abbildung 2).

Abbildung 1: Anzahl der Unternehmen im Gastgewerbe (2012–2020)



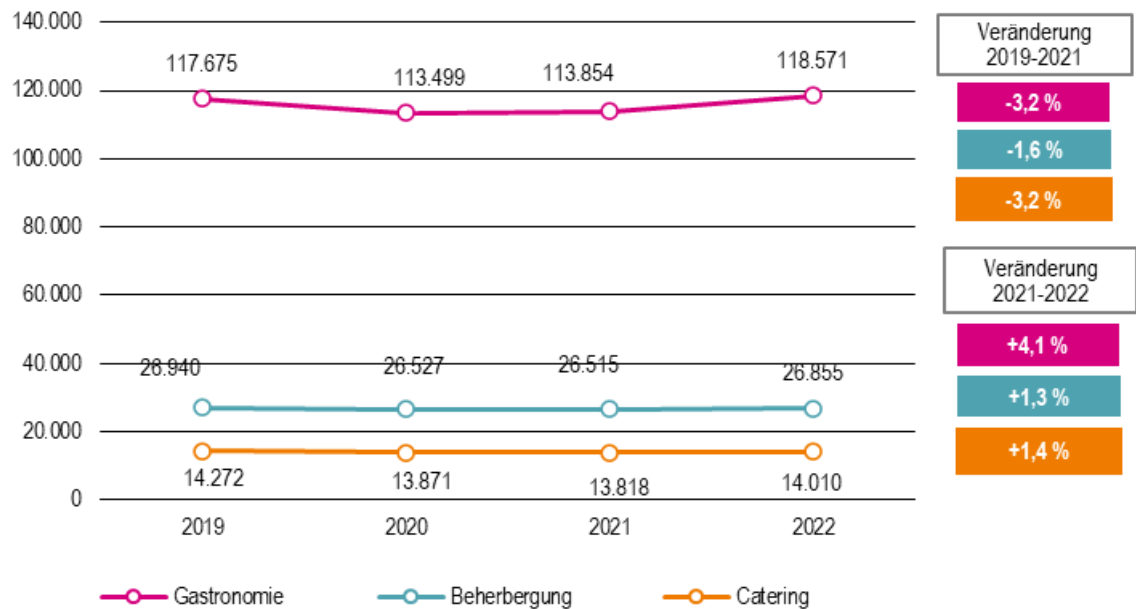
Quelle: Statistisches Bundesamt, Jahresstatistik im Gastgewerbe; eigene Berechnung und Darstellung

Abbildung 2: Anzahl der Unternehmen im Gastgewerbe nach Teilbranchen (2012–2020)



Quelle: Statistisches Bundesamt, Jahresstatistik im Gastgewerbe; eigene Berechnung und Darstellung

Abbildung 3: Anzahl der Betriebe im Gastgewerbe nach Teilbranchen (2019–2022)

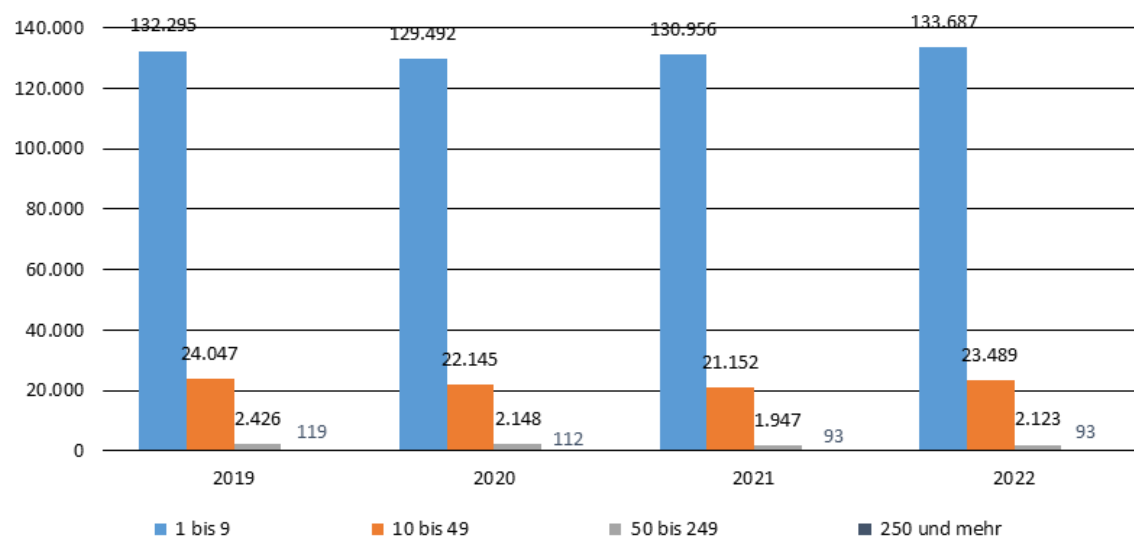


Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik, Stichtag jeweils 30.6.; eigene Berechnung und Darstellung

Um die Veränderungen im Zuge der Corona-Pandemie zu beleuchten, werden die Statistikdaten der Bundesagentur für Arbeit herangezogen, die bis zum Jahr 2022 vorliegen (Abbildung 3). Die Bundesagentur für Arbeit erfasst alle Betriebe ab einem sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten, daher weichen die absoluten Zahlen von den Daten des Statistischen Bundesamtes ab.

Bis zum Sommer des Jahres 2020 hat die Zahl der Betriebe des Gastgewerbe im Zuge der Pandemie um rund 5.000 abgenommen.¹ Der größte Rückgang war in der Gastronomie zu beobachten (-4.200 Betriebe). Im Cateringbereich als auch im Beherbergungsgewerbe verringerte sich die Zahl der Betriebe bis zum Sommer 2020 um jeweils rund 400. Betroffen waren vor allem große Betriebe mit 50 und mehr Beschäftigten, hier reduzierte sich die Zahl der Betriebe um ein Fünftel (Abbildung 4).

Abbildung 4: Anzahl der Betriebe im Gastgewerbe nach Betriebsgrößenklassen (2019–2022)



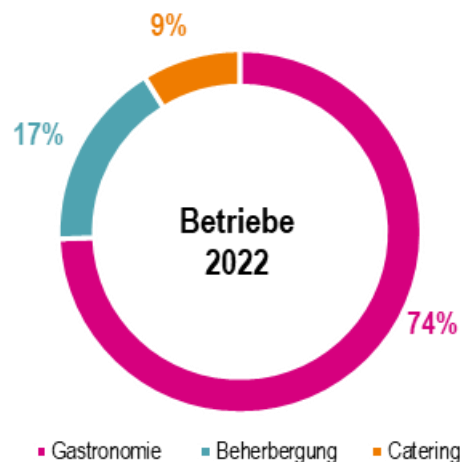
Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik, Stichtag jeweils 30.6.; eigene Berechnung und Darstellung

1 Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Arbeitsmarkt in Zahlen, Stichtag jeweils 30.6.; eigene Berechnung.

Zwischen 2020 und 2021 haben sich die Betriebszahlen auf diesem Niveau stabilisiert, d. h. die Corona-Pandemie hatte vor allem im ersten Jahr 2020 Auswirkungen auf die Zahl der Betriebe im Gastgewerbe (Abbildung 3). Es ist anzunehmen, dass im Jahr 2021 die Überbrückungshilfen des Staates – wonach die förderfähigen monatlichen Fixkosten zu bis zu 100 Prozent erstattet wurden, wenn der Umsatz im Vergleich zum entsprechenden Monat im Jahr 2019 um mindestens 30 Prozent zurückgegangen ist – einen stabilisierenden Effekt hatten, sodass die Zahl der Betriebe weitestgehend konstant blieb.

Nach Öffnungsschritten und wirtschaftlicher Erholung im Jahr 2022 hatte die Zahl der Betriebe das Niveau von 2019 nicht nur wieder erreicht, sondern sogar leicht überschritten. 2022 gab es wieder mehr als 159.000 Betriebe und damit rund 500 mehr als im Jahr 2019. Fast drei Viertel der Betriebe des Gastgewerbes gehören zur klassischen Gastronomie (Abbildung 5).

Abbildung 5: Anteil der Betriebe im Gastgewerbe nach Teilbranchen (2022)



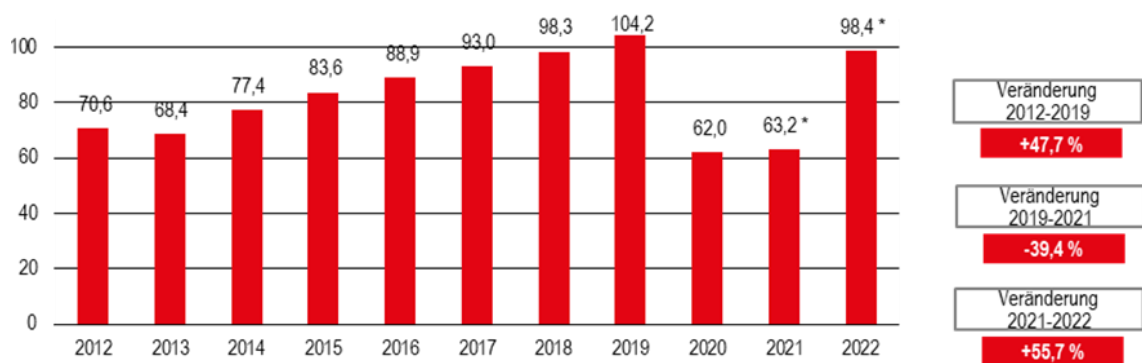
Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik, Stichtag 30.6.2022; eigene Berechnung und Darstellung

Die Verteilung nach Betriebsgrößenklassen entsprach im Jahr 2022 auch wieder in etwa den Verhältnissen des Vor-Corona-Jahres 2019. Einer sehr großen Anzahl von Kleinbetrieben unter 10 sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten steht einer kleinen Zahl von Großunternehmen gegenüber, die 2022 jedoch auf einem Niveau von 93 Betrieben verharret. Im Jahr 2019 waren es noch 119 Unternehmen in dieser Größenklasse (Abbildung 4).

1.3.2 Umsatzentwicklung

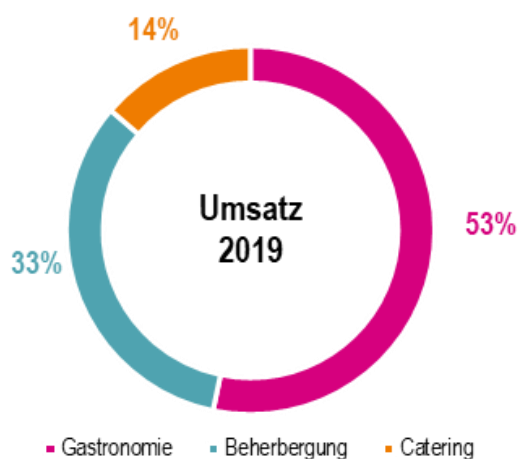
Im Vor-Corona-Jahr 2019 war der Umsatz des Gastgewerbes auf einen vorläufigen Höchststand von 104,2 Milliarden Euro angewachsen, gegenüber dem Jahr 2012 entspricht das einer Steigerung von fast 48 Prozent (Abbildung 6). Mehr als die Hälfte des Umsatzes im Gastgewerbe entfällt auf die Gastronomie (Abbildung 7).

Abbildung 6: Umsatz im Gastgewerbe (in Milliarden Euro; 2012–2022)



Anmerkung: *eigene Berechnung gemäß Statistisches Bundesamt 2022b und 2023a
 Quelle: Statistisches Bundesamt, Jahresstatistik im Gastgewerbe; eigene Berechnung und Darstellung

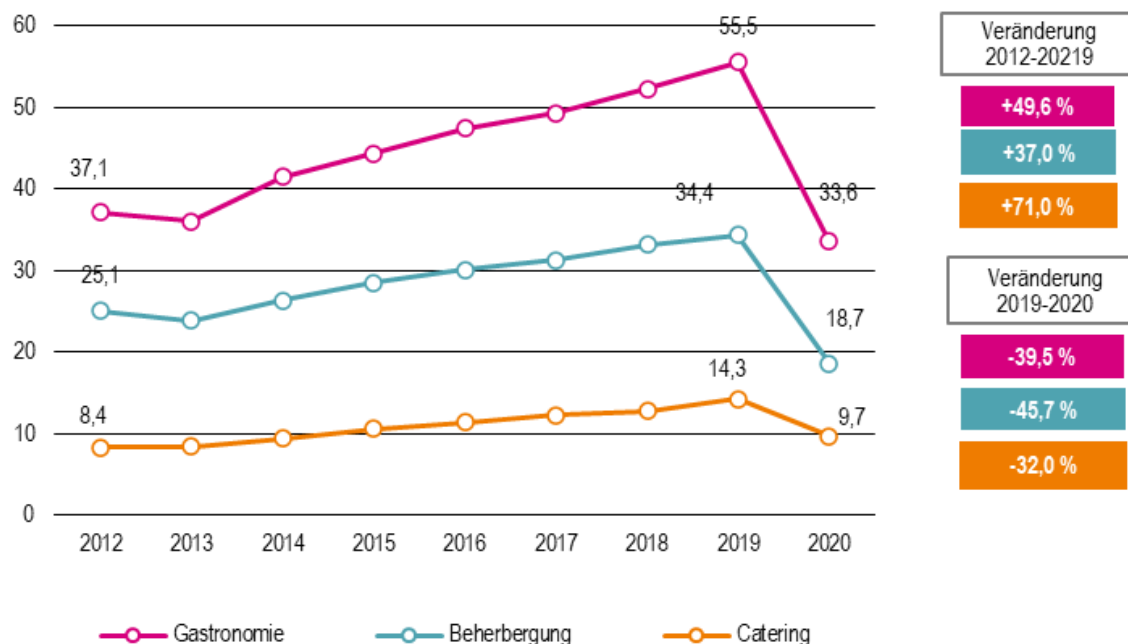
Abbildung 7: Anteil der Teilbranchen am Umsatz im Gastgewerbe (2019)



Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik, Stichtag 30.6.2019; eigene Berechnung und Darstellung

Wie Abbildung 8 zeigt, sind im Zeitraum 2012 bis 2019 in allen Teilbranchen die Umsätze stark angestiegen, der höchste prozentuale Zuwachs entfällt auf den Cateringbereich (+71 Prozent).

Abbildung 8: Umsatz im Gastgewerbe nach Teilbranchen (in Milliarden Euro; 2012–2020)



Anmerkung: Für 2021 und 2022 liegen keine nach Teilbranchen differenzierten Daten vor.

Quelle: Statistisches Bundesamt, Jahresstatistik im Gastgewerbe; eigene Berechnung und Darstellung

Im Corona-Jahr 2020 sind die Branchenumsätze um fast 41 Prozent eingebrochen,² im Beherbergungsgewerbe sogar um fast 46 Prozent. Besonders gravierend waren die Rückgänge im Gastgewerbe in den Lockdown-Monaten April 2020 und Dezember 2020 mit -75 Prozent bzw. -71 Prozent (Statistisches Bundesamt 2021a). In dieser Zeit waren die Gaststätten geschlossen, lediglich Abhol- und Lieferangebote waren möglich, Hotels durften allenfalls Geschäftsreisende beherbergen.

Die in den Sommermonaten einsetzenden weitreichenden Lockerungen der Beschränkungen brachten zwar eine Geschäftsbelebung mit sich,

² Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Arbeitsmarkt in Zahlen, Stichtag jeweils 30.6.; eigene Berechnung.

sie führten aber zu keiner vollständigen Erholung für das Gastgewerbe. So fiel auch im August 2020, einem der üblicherweise umsatzstärksten Monate eines Jahres, der Umsatz um ein Fünftel geringer aus als im August 2019 (Statistisches Bundesamt 2021a).

Im Corona-Jahr 2021 hatte sich der Umsatz im Gastgewerbe nur kaum verändert. Gegenüber dem Vorjahr ist er lediglich um zwei Prozent gewachsen (Statistisches Bundesamt 2022b). Damit waren die Jahre 2020 und 2021 die umsatzschwächsten Jahre seit Beginn der Erhebung des Statistischen Bundesamtes im Jahr 1994.

Laut dem Bundesverband der Systemgastronomie sind die Unternehmen in der Systemgastronomie gemessen am Umsatz besser durch die Pandemie gekommen als die klassische Gastronomie. Diese Erkenntnis ist nicht allzu überraschend, da Lieferung, Abholung und Drive-In-Schalter entweder schon vor der Pandemie eine Rolle gespielt haben oder während Corona als Segment leicht ausgebaut werden konnten (BdS o. J.b).

Das Nachlassen der Corona-Pandemie und die Pandemie-Lockerungen seit dem Frühjahr 2022 führten zu einem deutlichen Aufschwung in der Branche. So erwirtschaftete das Gastgewerbe im Jahr 2022 insgesamt ein Umsatzplus von 56 Prozent gegenüber dem Vorjahr, preisbereinigt (und vor dem Hintergrund der hohen Inflationsrate) um 45 Prozent (Statistisches Bundesamt 2023a). Damit war das Umsatzniveau des Jahres 2019 aber noch nicht wieder erreicht.

Hotels und sonstige Beherbergungsunternehmen verzeichneten im Jahr 2022 einen (realen, d. h. preisbereinigten) Umsatzanstieg gegenüber dem Vorjahr von rund 64 Prozent. In der Gastronomie (inklusive Catering) stiegen die realen Umsätze um 39 Prozent im Vergleich zum Vorjahr (Statistisches Bundesamt 2023a).

2. Entwicklung der Beschäftigung im Gastgewerbe

Im Gastgewerbe in Deutschland waren im Jahr 2022 laut Statistischem Bundesamt insgesamt knapp zwei Millionen Menschen erwerbstätig, davon waren 87 Prozent Arbeitnehmer*innen, 11 Prozent tätige Inhaber*innen und knapp 2 Prozent „sonstige Beschäftigte“ (z. B. unentgeltlich beschäftigte Familienangehörige).³ Unter „Arbeitnehmer*innen“ werden vom Statistischen Bundesamt sowohl sozialversicherungspflichtig als auch geringfügig entlohnt Beschäftigte⁴ erfasst.

Die Branche ist überwiegend kleinteilig strukturiert. Acht von zehn Beschäftigten sind in Betrieben mit weniger als 50 Beschäftigten tätig.⁵

2.1 Entwicklung seit Mitte der 1990er-Jahre

Anhand von Abbildung 9 lässt sich die Entwicklung der Beschäftigung der letzten knapp 30 Jahre nachzeichnen. Im Jahr 1994 waren noch mehr als 2,5 Millionen Menschen im Gastgewerbe beschäftigt. Bis Anfang der 2000er-Jahre gab es einen starken Beschäftigungsrückgang in der Branche, der zum Teil durch verstärktes Outsourcing von Betriebsteilen und Leistungen im Gastgewerbe verursacht wurde. Aufgaben, die vorher z. B. durch hoteleigene Reinigungskräfte erledigt wurden, wurden in Dienstleistungs- und Servicebetriebe ausgelagert und die betroffenen Beschäftigten statistisch nicht mehr dem Gastgewerbe zugerechnet.

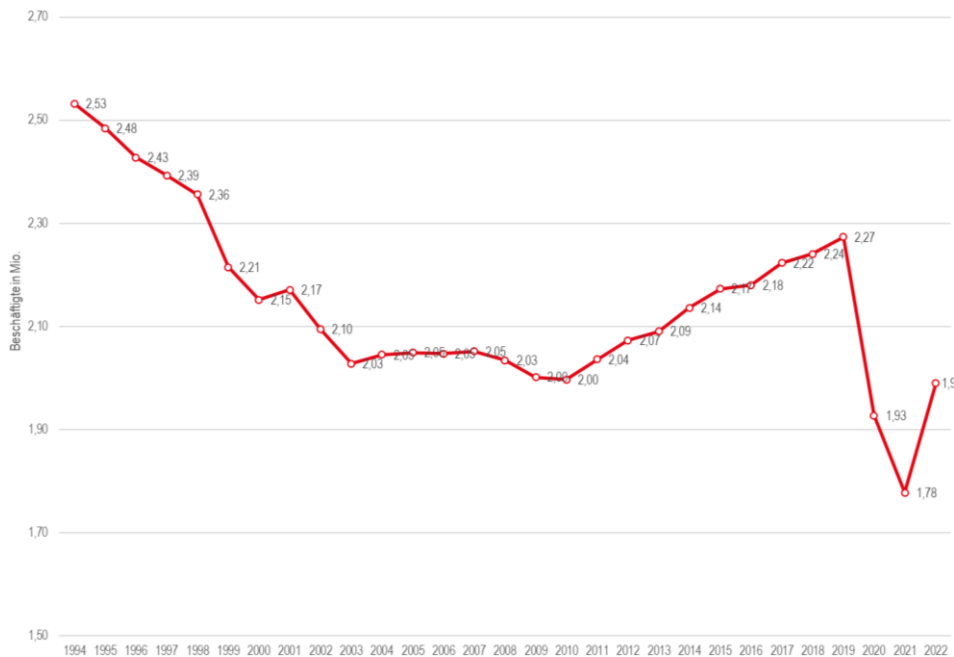
Die Beschäftigtenzahlen stabilisierten sich dann ab dem Jahr 2003 und pendelten sich auf einem Niveau um 2,1 Millionen Beschäftigte ein. Ein Grund dafür war, dass es mit der Einführung der Regelungen für geringfügige Beschäftigung ab 2003 einen Aufbau an sogenannten Minijobs gab, wobei auch sozialversicherungspflichtige Vollzeitstellen in Minijobs aufgespalten wurden.

3 Statistisches Bundesamt, Jahresstatistik im Gastgewerbe; eigene Berechnung.

4 Dabei handelt es sich um sogenannte „Minijobs“ mit einer steuer- und sozialversicherungsfreien Einkommensgrenze, die bis 2022 bei 450 Euro im Monat lag und im Januar 2023 auf 520 Euro im Monat angehoben wurde.

5 Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Arbeitsmarkt in Zahlen, Stichtag 30.6.2022; eigene Berechnung.

Abbildung 9: Beschäftigte im Gastgewerbe (in Millionen; 1994–2022)



*Anmerkung: Als Beschäftigte zählen alle voll- und teilzeitbeschäftigten und geringfügig beschäftigten Mitarbeiter*innen, tätige Inhaber*innen, mithelfende Familienangehörige und Arbeitnehmer*innen.*

Quelle: Statistisches Bundesamt, Jahresstatistik im Gastgewerbe; eigene Berechnung und Darstellung

Nach der Wirtschaftskrise 2008/2009 stieg die Zahl der Beschäftigten im Gastgewerbe wieder deutlich an, stark getrieben durch einen wachsenden Anteil an Teilzeitbeschäftigung und geringfügiger Beschäftigung. Mehrere Beschäftigte teilen sich eine Vollzeitstelle und die Zahl der „Köpfe“ in der Branche steigt an.

Ein weiterer statistischer Effekt, der bereits in den Jahren davor umgekehrt stattgefunden hat, sorgte für eine Beschäftigungszunahme: Unternehmen aus anderen Branchen (z. B. Industrie oder Krankenhäuser) haben ehemals eigene Betriebskantinen und Verpflegungsdienstleistungen ausgelagert. Deren Beschäftigte wurden in der Statistik fortan dem Gastgewerbe zugerechnet. Gleichzeitig gibt es die Entwicklung in Schulen und Kindertagesstätten hin zu mehr Ganztagsbetreuung, was neue Beschäftigung im Bereich der Schul- oder Kitaverpflegung mit sich gebracht hat. Das hat vor allem im Cateringbereich zu wachsenden Umsatz- und Beschäftigtenzahlen in den letzten Jahren geführt.

2.2 Historischer Tiefstand durch Corona

Ein vorläufiger „Höhepunkt“ der wachsenden Beschäftigtenzahlen wurde im Vor-Corona-Jahr 2019 erreicht. Zu diesem Zeitpunkt waren knapp 2,3 Millionen Beschäftigte im Gastgewerbe tätig. In den beiden Corona-Jahren 2020 und 2021 sank die Zahl aller Beschäftigten jedoch auf einen historischen Tiefstand von 1,9 bzw. 1,8 Millionen Beschäftigte im Gastgewerbe. Im Zusammenhang mit den coronabedingten Schließungen waren also knapp eine halbe Million Menschen weniger im Gastgewerbe tätig als zuvor (Arbeitnehmer*innen, tätige Inhaber*innen und mitarbeitende Familienangehörige zusammengenommen).

2.3 Sozialversicherungspflichtig und geringfügig Beschäftigte

Nach Angaben der Bundesagentur für Arbeit⁶ sind 52 Prozent der Beschäftigten im Gastgewerbe sozialversicherungspflichtig und 48 Prozent als Minijobber*innen beschäftigt. Damit spielt geringfügig entlohnte Beschäftigung im Gastgewerbe eine so große Rolle wie in kaum einer anderen Branche. In manchen Teilbranchen ist der Anteil an Minijobs noch höher: im „Ausschank von Getränken“ sind über 70 Prozent der Beschäftigten auf Minijob-Basis angestellt. Das ist neben „Hauspersonal in privaten Haushalten“ der höchste Wert über alle Branchen (siehe dazu Kapitel 4).⁷

Vor den Einschränkungen durch die Corona-Pandemie ist sowohl die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten als auch die der geringfügig entlohnt Beschäftigten im Gastgewerbe stetig angestiegen – seit 2012 um ca. 25 bzw. 21 Prozent (Abbildung 10). Die Zahlen zu sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung und Minijobs näherten sich seit 2012 immer weiter an und lagen 2014 erstmals beinahe gleich auf.

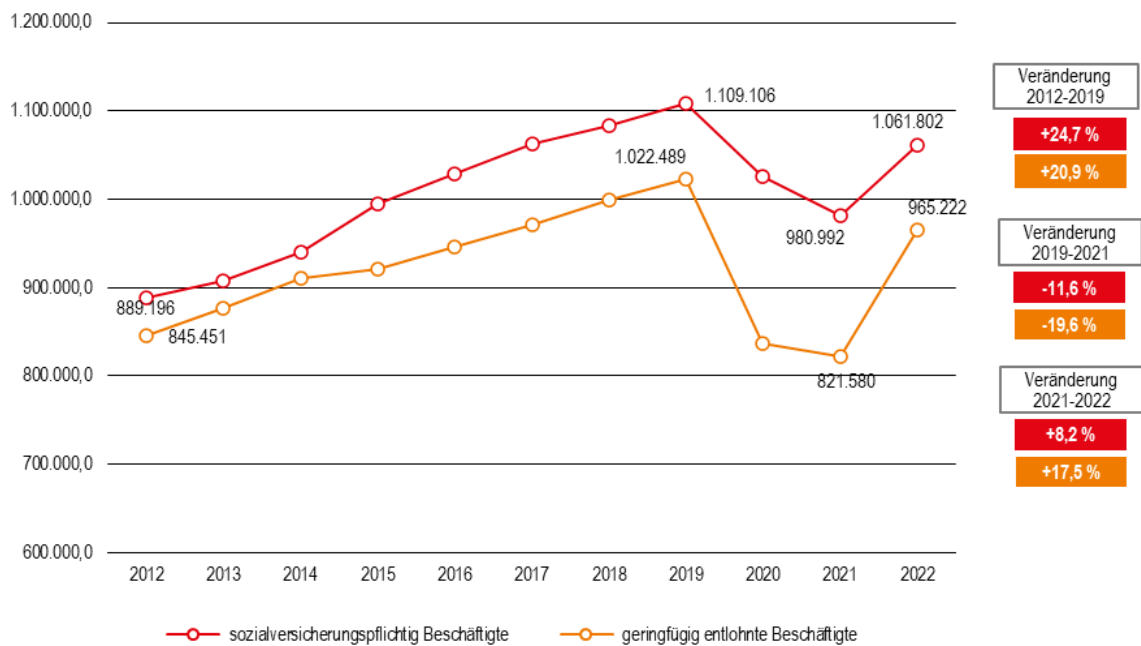
Ab 2015 lässt sich erneut ein leichtes „Auseinanderdriften“ beobachten. Die sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisse begannen etwas stärker anzuwachsen als die Zahl der Minijobs. Ein Grund dafür ist, dass einige Minijobs mit der Mindestlohneinführung im Jahr 2015 über die Einkommensschwelle von 450 Euro „gerutscht“ und in sozialversicherungs-

6 Die Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit weicht aufgrund unterschiedlicher Erhebungsmethoden von den Daten des statistischen Bundesamtes leicht ab, in der Tendenz sind die Daten jedoch vergleichbar. Die Bundesagentur für Arbeit erfasst in ihrer Statistik sozialversicherungspflichtig Beschäftigte (in Betrieben ab einem Beschäftigten) und geringfügig entlohnt Beschäftigte, ohne Inhaber*innen und mithelfende Familienangehörige explizit zu berücksichtigen.

7 Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigte nach Wirtschaftszweigen (WZ 2008; Quartalszahlen), Stichtag 30.6.2021; eigene Berechnungen.

pflichtige Beschäftigung umgewandelt worden sind (vgl. hierzu z. B. vom Berge/Weber 2017). In den Jahren vor 2012 war es umgekehrt: Damals war die Zahl der Minijobber*innen stärker angestiegen als die der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisse (Maack et al. 2013).

Abbildung 10: Anzahl der sozialversicherungspflichtig und der geringfügig entlohnt Beschäftigten im Gastgewerbe (2012–2022)



Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Sozialversicherungspflichtig und geringfügig Beschäftigte in ausgewählten Wirtschaftszweigen, Sonderauswertung, Stichtag jeweils 30.6.; eigene Darstellung

In den Corona-Jahren 2020 und 2021 hat die Zahl der sozialversicherungspflichtigen und geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse im Gastgewerbe um insgesamt rund 330.000 abgenommen. Der Rückgang fiel im Bereich der Minijobs mit –201.000 bzw. –20 Prozent deutlich drastischer aus als bei den sozialversicherungspflichtigen Jobs (–128.000 bzw. –12 Prozent).

Nach Ende der pandemiebedingten Schließungen stieg die Zahl der Beschäftigten 2022 erneut um rund 224.000 im Vergleich zum Vorjahr an. Fast zwei Drittel davon waren Minijobs (64 Prozent) und rund 36 Prozent sozialversicherungspflichtige Jobs. Der Aufbau erfolgte bisher also stärker im Bereich der geringfügig entlohnten Beschäftigung. Insgesamt sind es aber immer noch rund 100.000 Beschäftigte weniger als vor der Pandemie.

2.4 Kurzarbeit, Arbeitslosigkeit und berufliche Mobilität

Die beiden Lockdowns zur Eindämmung der Corona-Pandemie in den Jahren 2020 und 2021 hatten massive Auswirkungen auf die Beschäftigung im Gastgewerbe. Es wurden drei Prozesse ausgelöst: Erstens meldeten Unternehmen Kurzarbeit an, zweitens stieg die Arbeitslosigkeit (vorübergehend) an und drittens haben viele Beschäftigte entweder ihre Arbeitsstelle innerhalb der Branche gewechselt oder – was noch häufiger der Fall war – außerhalb des Gastgewerbes eine neue Beschäftigung gefunden.

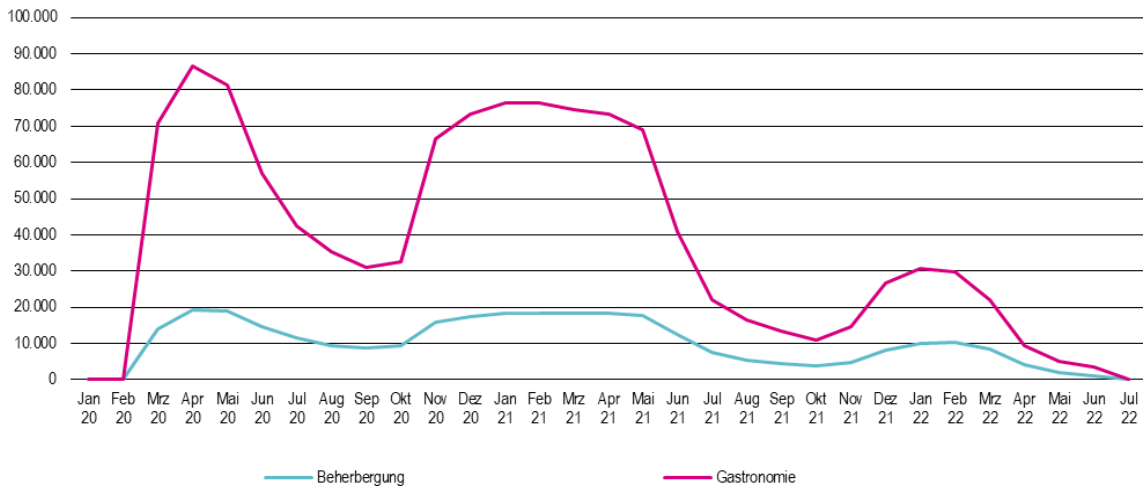
2.4.1 Kurzarbeit

Um die wirtschaftlichen Folgen der Corona-Pandemie abzufedern und Beschäftigung zu sichern, haben Unternehmen des Gastgewerbes das staatlich geförderte Instrument der konjunkturellen Kurzarbeit genutzt. Wie Abbildung 11 und Abbildung 12 zeigen, stieg die Zahl der Betriebe mit Kurzarbeit und die Zahl der Beschäftigten in Kurzarbeit erwartungsgemäß vor allem in den beiden Lockdown-Phasen im Frühjahr 2020 und Winter 2020/2021 stark an.

Kurz nach Beginn der Pandemie im April 2020 hatten mehr als 86.000 Gastronomie- und mehr als 19.000 Beherbergungsbetriebe Kurzarbeit für ihre Beschäftigten realisiert – das entspricht etwa zwei Drittel (Gastronomie inkl. Catering) bzw. drei Viertel (Beherbergung) aller Betriebe. Im Beherbergungsbereich waren zu dieser Zeit mehr als 203.000 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in Kurzarbeit, in der Gastronomie sogar mehr als 462.000 Beschäftigte – das entspricht jeweils etwa zwei Dritteln der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten.

Der Statistik der Bundesagentur für Arbeit zufolge betrug im April 2020 der Arbeitsausfall in den Betrieben der Gastronomie 61 Prozent und im Beherbergungsbereich ca. 69 Prozent. In deutlich mehr als der Hälfte der Betriebe mit Kurzarbeit im gesamten Gastgewerbe sind im April 2020 mehr als 75 Prozent der betriebsüblichen Arbeitszeit ausgefallen (Bundesagentur für Arbeit 2020, Realisierte Kurzarbeit).

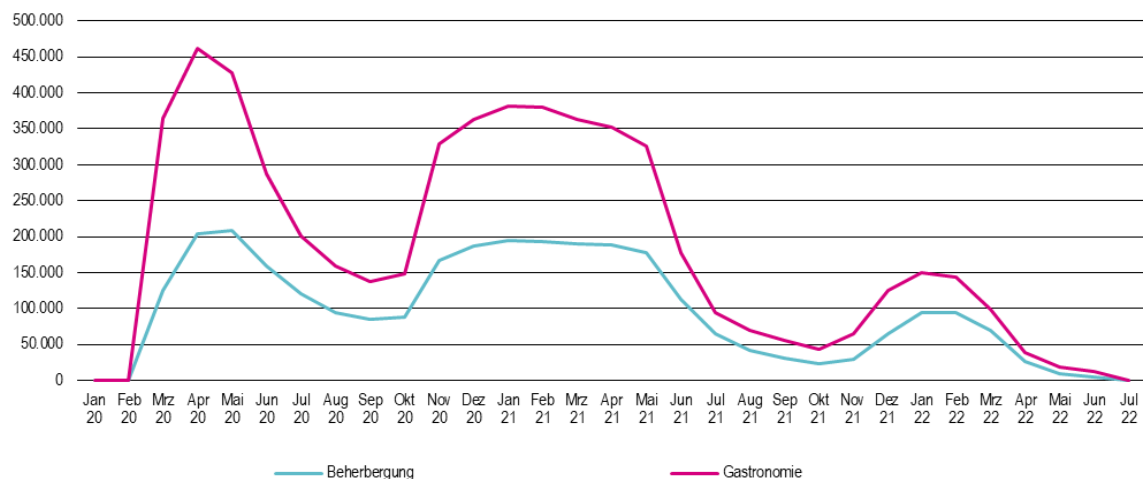
Abbildung 11: Anzahl der Betriebe mit Kurzarbeit im Gastgewerbe nach Teilbranchen (Januar 2020–Juli 2022)



Anmerkung: Dargestellt ist die Zahl der Betriebe mit realisierter Kurzarbeit insgesamt; zu beachten ist, dass geringfügig Beschäftigte kein Kurzarbeitergeld erhalten und somit in der Statistik nicht erfasst werden; Gastronomie hier inklusive Catering.

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Realisierte Kurzarbeit; eigene Darstellung

Abbildung 12: Anzahl der Beschäftigten in Kurzarbeit im Gastgewerbe nach Teilbranchen (Januar 2020–Juli 2022)



Anmerkung: Dargestellt ist die Zahl der Betriebe mit realisierter Kurzarbeit insgesamt; Gastronomie hier inklusive Catering.

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Realisierte Kurzarbeit; eigene Darstellung

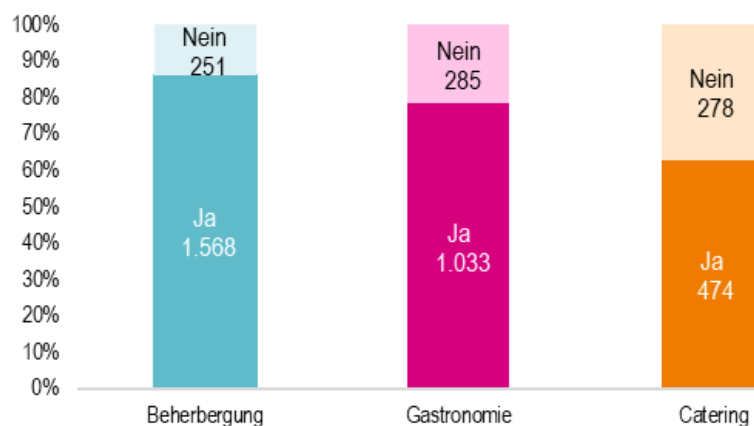
Was den Einsatz von Kurzarbeit angeht, nahm die Dynamik seit Sommer 2021 deutlich ab. Im Juni 2021 hatten noch rund 12.000 Betriebe im Beherbergungsgewerbe und 41.000 Gastronomiebetriebe Beschäftigte in Kurzarbeit. Das waren deutlich weniger Betriebe als zu Beginn der Pandemie. Und trotzdem waren zu diesem Zeitpunkt (in einem Monat mit schon gelockerten Corona-Einschränkungen) immer noch rund 113.000 Beschäftigte im Beherbergungsgewerbe und 178.000 Beschäftigte der Gastronomie in Kurzarbeit – und 78 bzw. 68 Prozent davon bereits seit deutlich mehr als zwölf Monaten.

Die aktuellsten branchenbezogenen Statistikzahlen zur Kurzarbeit liegen für Juli 2022 vor. Zu diesem Zeitpunkt hat die Zahl der Betriebe mit Kurzarbeit und die Zahl der Kurzarbeiter*innen nahezu wieder das Vor-Corona-Niveau erreicht.

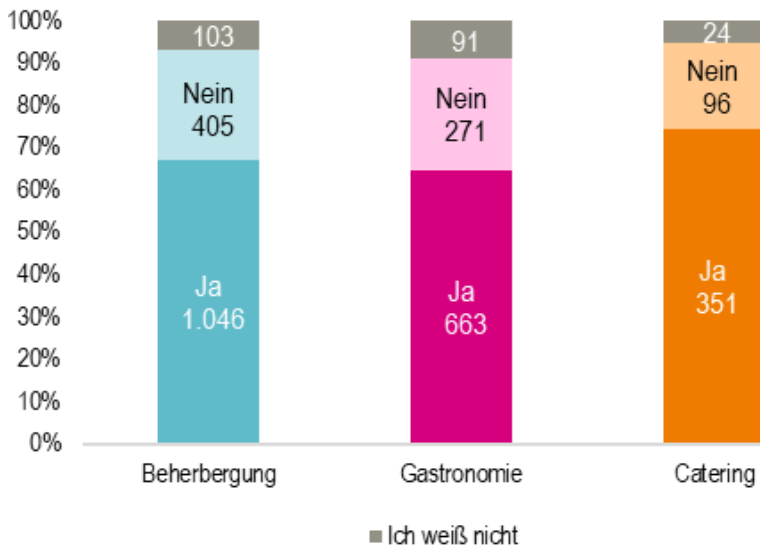
Neben der Statistik der Bundesagentur für Arbeit liefert die im Rahmen der vorliegenden Studie zwischen Mai und August 2022 durchgeführte bundesweite Online-Befragung von rund 4.100 Beschäftigten des Gastgewerbes profunde und aussagekräftige Ergebnisse (wmp consult 2022, S. 5). Demnach waren 80 Prozent der Befragten in den vergangenen zwei Jahren aufgrund der Corona-Pandemie in Kurzarbeit, im Beherbergungsgewerbe waren es sogar 86 Prozent, in der Gastronomie 78 Prozent und im Cateringbereich 63 Prozent (Abbildung 13). Die meisten der Befragten gaben an, mehrere Male mit Unterbrechung in Kurzarbeit und mit reduzierter Arbeitszeit im Betrieb tätig gewesen zu sein.

Abbildung 13: Online-Umfrage unter Beschäftigten des Gastgewerbes – Kurzarbeit und Kurzarbeitergeld während der Corona-Pandemie (2022)

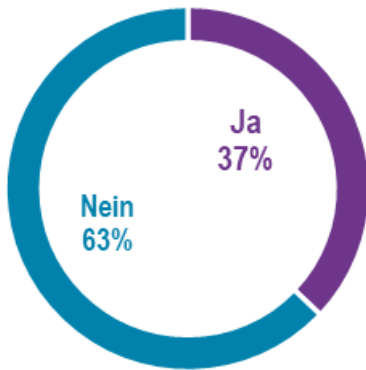
a) Warst du in den vergangenen zwei Jahren aufgrund der Corona-Pandemie in Kurzarbeit?



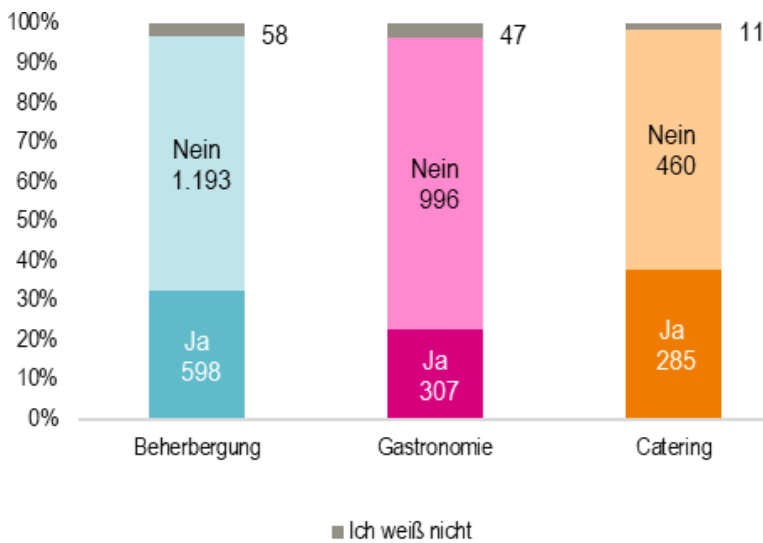
b) Hast du erhöhtes Kurzarbeitergeld in Höhe von 70 oder 77 Prozent bzw. 80 oder 87 Prozent bekommen?



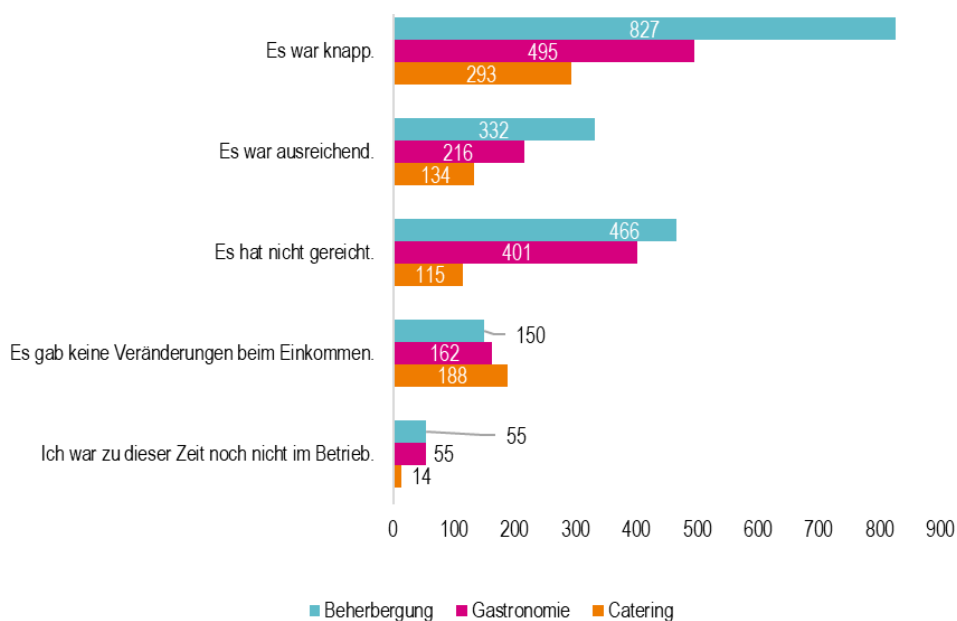
c) Hast du eine Corona-Prämie erhalten?



d) Hast du eine Zuzahlung vom Betrieb zum KuG bekommen?



e) Bist du während den Corona Einschränkungen mit deinem Einkommen zurechtgekommen?



Quelle: wmp consult 2022, bundesweite Befragung unter 4.074 Beschäftigten des Gastgewerbes; eigene Darstellung

Insgesamt haben 68 Prozent der Befragten im Gastgewerbe, die in Kurzarbeit waren, vom erhöhten Kurzarbeitergeld profitiert. Das bedeutet, dass mindestens 68 Prozent der Befragten in Kurzarbeit für mindestens vier Monate am Stück in Kurzarbeit waren. Denn ab dem vierten Monat erhöht sich das Kurzarbeitergeld auf 70 bzw. 77 Prozent (mit Kind) und ab dem siebten Monat beträgt es 80 bzw. 87 Prozent des ausgefallenen Nettolohns.⁸

Gewerkschaftsvertreter*innen zufolge wurden branchenübergreifend in vielen Betrieben in Deutschland Betriebsvereinbarungen abgeschlossen, wonach das Kurzarbeitergeld teilweise bis zu 100 Prozent aufgestockt wurde oder während der Kurzarbeit die Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge bis zu einer gewissen Höhe an die Beschäftigten weitergegeben wurde.

⁸ In der Regel erhalten Beschäftigte 60 Prozent des entfallenen Netto-Entgelts als Kurzarbeitergeld (Beschäftigte mit mindestens einem Kind bekommen 67 Prozent). Für Beschäftigte, deren Entgeltausfall im jeweiligen Kalendermonat mindestens 50 Prozent beträgt, galt bis Juni 2022 die Regelung, dass sich das Kurzarbeitergeld ab dem vierten Bezugsmonat auf 70 Prozent des Nettogehaltes beläuft (bei Beschäftigten mit mindestens einem Kind 77 Prozent) und ab dem siebten Bezugsmonat auf 80 Prozent des Netto-Gehaltes (bei Beschäftigten mit mindestens einem Kind 87 Prozent).

Im Gastgewerbe war dies nicht der Fall. Eine Zuzahlung des Unternehmens zur Aufstockung des Kurzarbeitergeldes hat nur eine Minderheit der Beschäftigten bekommen. So gaben nur 7 Prozent der Befragten an, vom Arbeitgeber eine Aufstockung auf 100 Prozent des Nettolohns erhalten zu haben. 27 Prozent haben zwar eine Aufstockung bekommen, diese betrug jedoch weniger als 100 Prozent des Nettolohns. 58 Prozent der Befragten haben nach eigenen Angaben überhaupt keine Zuzahlung bekommen.

Auch von der sogenannten Corona-Prämie haben die Befragten nur wenig profitiert. Zwischen März 2020 und März 2022 war es möglich, dass Arbeitgeber ihren Beschäftigten steuer- und sozialversicherungsfrei eine Sonderzahlung in Höhe von insgesamt 1.500 Euro auszahlen konnten. Nur 30 Prozent aller befragten Beschäftigten (unabhängig davon ob in Kurzarbeit oder nicht) haben nach eigenen Angaben eine solche „Corona-Prämie“ erhalten.

Nach Auffassung des Bundesarbeitsgerichts (Urteil vom 30.11.2021 – 9 AZR 225/21) erwerben Beschäftigte für Zeiten, in denen sie wegen „Kurzarbeit Null“, also einem Arbeitsausfall von 100 Prozent nicht gearbeitet haben, generell keine Urlaubsansprüche. Der Arbeitgeber kann daher den Jahresurlaub anteilig reduzieren. 36 Prozent der Befragten gaben an, dass ihnen in diesem Zusammenhang der Urlaub anteilig gekürzt wurde.

Das Gastgewerbe ist eine klassische Niedriglohnbranche (siehe ausführlich Kapitel 10.1), dementsprechend fällt die Höhe des Kurzarbeitergeldes gering aus. Auf die Frage, ob die Beschäftigten während der Einschränkungen durch die Corona-Pandemie mit ihrem Einkommen zurechtgekommen sind, antworteten 27 Prozent „Es hat nicht gereicht“. 44 Prozent wiesen darauf hin, dass es „knapp“ war in dieser Zeit. Demnach hatten über 70 Prozent der Befragten während der Corona-Pandemie große finanzielle Einbußen zu bewältigen.

Von allen Befragten, die erhöhtes Kurzarbeitergeld erhalten haben (bis zu 87 Prozent des Nettogehaltes), gab rund ein Viertel an, dass ihr Einkommen trotzdem nicht ausgereicht habe (wmp consult 2022, S. 6).

Auch eine Studie des IMK kam 2021 zu dem Schluss, dass mit Kurzarbeit nach den derzeitigen gesetzlichen Regelungen zwar Arbeitsplätze gesichert werden, Beschäftigte in Niedriglohnbranchen bringe Kurzarbeit aber trotzdem vielmals in eine prekäre wirtschaftliche Lage (Herzog-Stein et al. 2021). Am Beispiel des Gastgewerbes lässt sich dieses Erkenntnis in besonderer Weise nachzeichnen.

2.4.2 Arbeitslosigkeit

Aufgrund der mehrfachen Verlängerung der Sonderregelungen zu Bezugsdauer und -höhe des Kurzarbeitergeldes konnten vielfach betriebsbedingte Kündigungen während der Corona-Pandemie vermieden werden. Trotzdem ist die Gesamtzahl der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisse im Gastgewerbe in den Jahren 2020 und 2021 um fast zwölf Prozent gesunken (siehe ausführlich Kapitel 3) und die Zahl der Arbeitslosen zumindest im Jahr 2020 überdurchschnittlich angewachsen (Tabelle 1).

Tabelle 1: Zugang in Arbeitslosigkeit aus sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung im Gastgewerbe (2018–2022)

Jahr	Zugang absolut	Veränderung gegenüber dem Vorjahreszeitraum absolut	Veränderung gegenüber dem Vorjahreszeitraum relativ
2018	176.672		
2019	174.011	-2.661	-1,5%
2020	205.571	+31.560	+18,1%
2021	116.583	-88.988	-43,3%
2022	134.555	+17.972	+15,4%

Anmerkung: gleitende Zwölf-Monats-Summe

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit; eigene Darstellung

2020 wurden fast 206.000 zuvor im Gastgewerbe sozialversicherungspflichtig Beschäftigte arbeitslos, das sind rund 32.000 Fälle mehr als im Vor-Corona-Jahr 2019 (+18,1 Prozent). Aus keiner anderen Branche stammten im Jahr 2020 so viele Personen, die arbeitslos wurden.

In den Jahren 2021 und 2022 hatte sich im Gastgewerbe die Zahl der Zugänge in Arbeitslosigkeit mit rund 117.000 bzw. 135.000 Fällen zwar deutlich abgeschwächt (Tabelle 1), bewegte sich aber nach wie vor auf hohem Niveau. Die vergleichsweise geringere Zahl an neuen Arbeitslosen im Jahr 2021 lässt sich u. a. damit erklären, dass in diesem Zeitraum noch relativ viele Beschäftigte in Kurzarbeit waren.

Da die Zahl der Erwerbspersonen im Gastgewerbe insgesamt abgenommen hat, ist die berufsspezifische Arbeitslosenquote in den Jahren 2020 und 2021 auf 10,9 bzw. 11,3 Prozent angestiegen (Bundesagentur für Arbeit 2022). Für 2022 liegen bisher noch keine Daten vor.

2.4.3 Berufliche Mobilität und Berufswechsel

Die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im Gastgewerbe ist im Jahr 2020 gegenüber dem Vorjahr um knapp 83.000 gesunken. Es stellt sich die Frage, wo die Beschäftigten verblieben sind, die nicht arbeitslos geworden oder in den Ruhestand gewechselt sind.

Um hierauf Antworten zu finden, lassen sich Daten der Berufsstatistik der Bundesagentur für Arbeit heranziehen, die Auskunft über die berufliche Mobilität von Beschäftigten innerhalb von Berufsgruppen, aber auch zwischen unterschiedlichen Gruppen geben. Bei der Dateninterpretation ist zu berücksichtigen, dass auf Ebene der Berufs(haupt)gruppen Berufe des Gastgewerbes nicht explizit erfasst, sondern mit Berufen des Tourismussektors zusammengefasst werden.

Im ersten Corona-Jahr 2020 gab es unter den sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten, die bis dato einen Tourismus-, Hotel- und Gaststättenberuf ausübten, insgesamt knapp 390.000 Jobwechsel (Tabelle 2). Bei rund 45 Prozent davon handelte es sich um einen Wechsel des Arbeitsplatzes innerhalb der Branche Tourismus, Beherbergung, Gastronomie. Bei den anderen 55 Prozent erfolgte ein kompletter Berufswechsel, d. h. die Beschäftigten haben die Branche verlassen und sind in ein anderes Berufsfeld gewechselt.

Tabelle 2: Berufliche Mobilität in der Berufsgruppe Tourismus, Hotel und Gaststätten nach Art des Berufswechsels (2019–2021)

Jahr	Alle Wechsel (vor dem Wechsel in TouHoGa-Berufen*)	Wechsel innerhalb der Berufsgruppe**	Wechsel aus der Berufsgruppe heraus (Out)	Wechsel in die Berufsgruppe hinein (In)	Saldo Berufswechsel In/Out	Nach dem Wechsel TouHoGa-Berufe* ausübend
2019	459.834	234.945	224.889	187.633	-37.256	422.578
2020	389.797	173.908	215.889	116.770	-99.119	290.678
2021	369.163	152.603	216.560	146.615	-69.945	299.218

Anmerkungen: Anzahl sozialversicherungspflichtig Beschäftigter in der Berufsgruppe Tourismus, Hotel und Gaststätten, die Job oder Beruf gewechselt haben;

**Tourismus-, Hotel- und Gaststättenberufe; **kein Berufswechsel*

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Berufliche Mobilität von Beschäftigten 2020; eigene Darstellung

Ein Großteil der Berufswechsler ist 2020 in den Einzelhandel und in Logistikberufe abgewandert (Abbildung 14). Circa 35.000 Beschäftigte wechselten in Verkaufsberufe z. B. in Supermärkten und Discountern, 27.000 in Berufe im Bereich Verkehr/Logistik (z. B. Lagertätigkeiten) und ebenfalls ca. 27.000 Beschäftigte in Berufe in den Bereichen Unternehmensführung/-organisation (z. B. Bürotätigkeiten, Sachbearbeitung).

Danach folgten Berufe im Bereich der Lebensmittelherstellung und -verarbeitung (ca. 21.000 Beschäftigte) und Reinigungsberufe (ca. 17.000 Beschäftigte). Um welches Anforderungsniveau (z. B. Helfer- und Anlerntätigkeiten oder fachlich ausgerichtete Tätigkeiten) es sich bei den neuen Berufen handelt, geht aus der Berufsstatistik der Bundesagentur für Arbeit nicht hervor.

Abbildung 14: Berufswechsel – „Top 15“ nach neuer Berufsgruppe (2020)



Anmerkung: Anzahl sozialversicherungspflichtig Beschäftigter, die ihren Beruf gewechselt haben und zuvor in der Berufsgruppe Tourismus-, Hotel- und Gaststättenberufe tätig waren

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Berufliche Mobilität von Beschäftigten 2020; eigene Darstellung

Da im Jahr 2020 lediglich ca. 117.000 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte neu in die Branche gekommen sind (Tabelle 2), ergibt sich insgesamt ein negativer Saldo von knapp 100.000 sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten. Für keine andere von der Bundesagentur für Arbeit betrachteten Berufsgruppen ist dieser Saldo größer.

Im Jahr 2021 verließen ähnlich viele Beschäftigte die Branche wie bereits 2020 (217.000 Beschäftigte). Auch die Zielberufe, die nach dem Wechsel am häufigsten gewählt wurden, waren dieselben wie ein Jahr vorher. Auch 2021 wechselten die Beschäftigten vor allem in die Bereiche von Einzelhandel und Logistik.⁹

Parallel zu den leichten Öffnungsschritten während der Pandemie zeigt sich, dass 2021 rund 30.000 Menschen mehr als im Jahr zuvor in die Branche bzw. das Berufsfeld Tourismus, Hotel und Gaststätten hineinwechselten (Tabelle 2). Von diesen rund 146.000 Beschäftigten übten laut Statistik der Bundesagentur für Arbeit 24.000 bis dahin einen Verkaufsberuf aus, 19.000 gingen einer Tätigkeit in der Lebensmittelherstellung und -verarbeitung nach und 19.000 Beschäftigte waren bis dato im Verkehrs- und Logistikbereich tätig.

Es ist zu vermuten, dass einige Beschäftigte, die im Jahr 2020 das Berufsfeld Tourismus, Hotel und Gaststätten in Richtung der genannten Bereiche verlassen haben, im Jahr 2021 zurückgekehrt sind. Genauen Aufschluss darüber gibt die Statistik der Bundesagentur für Arbeit aber nicht.

Erstaunlicherweise fällt die Fluktuation unter den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten mit Tourismus-, Hotel- und Gaststättenberufen in den Jahren 2020 und 2021 etwas geringer aus als im Vor-Pandemie-Jahr 2019, in dem rund 460.000 Jobwechsel in der Berufsgruppe gezählt wurden (Tabelle 2; siehe auch Schmidt 2021), allerdings bei einer insgesamt höheren Zahl von Beschäftigungsverhältnissen in der Branche.¹⁰

Außerdem fällt der Saldo von Berufswechseln in die Branche zu Berufswechseln aus der Branche heraus mit rund 37.000 sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnissen 2019 deutlich geringer aus als 2020 (rund 100.000 Fälle). Das heißt: Vor der Corona-Pandemie konnte im Tourismus-, Hotel- und Gaststättenbereich der Wechsel von Beschäftigten in ein anderes Berufsfeld besser mit Neueinsteiger*innen von außerhalb der Branche kompensiert werden.

9 Statistik der Bundesagentur für Arbeit: Berufliche Mobilität von Beschäftigten – Jahreszahlen 2021.

10 Im Vergleich zu anderen Branchen besteht im Gastgewerbe eine besonders hohe Personalfuktuation, die auch vor der Corona-Pandemie zu beobachten war. Beschäftigte verlassen den Arbeitgeber oder das Gewerbe häufig bereits nach wenigen Monaten oder Jahren wieder (Lüdeke/Seibert/Wiethölter 2022).

Zu geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen¹¹ liegen keine Daten zu Jobwechseln innerhalb oder außerhalb der Berufsgruppe Tourismus, Hotel und Gaststätten vor. Daten werden nur aggregiert auf der Ebene der Lebensmittel- und Gastgewerbeberufe (Industrie + Dienstleistung) zusammengefasst – und haben daher nur eine begrenzte Aussagekraft für die vorliegende Studie.

Allerdings zeigen sie, dass die berufliche Mobilität unter geringfügig Beschäftigten in diesem Berufssegment im Jahr 2020 mit rund 458.000 Berufswechseln innerhalb des Segments und rund 268.000 Berufswechseln aus dem Berufsfeld heraus, sehr ausgeprägt war (Tabelle 3). Vermutlich lässt sich diese Bewegung in hohem Maße auf die Wechseldynamik im Hotel- und Gastronomiebereich zurückführen.

Tabelle 3: Berufliche Mobilität geringfügig Beschäftigter im Berufssegment Lebensmittel- und Gastgewerbeberufe (nach Art des Berufswechsels; 2019–2021)

Jahr	Alle Wechsel (vor dem Wechsel in TouHoGa-Berufen*)	Wechsel innerhalb der Berufsgruppe**	Wechsel aus der Berufsgruppe heraus (Out)	Wechsel in die Berufsgruppe hinein (In)	Saldo Berufswechsel In/Out	Nach dem Wechsel TouHoGa-Berufe* ausübend
2019	1.058.734	775.984	282.750	292.011	9.261	1.067.995
2020	726.022	457.664	268.358	152.967	-115.391	610.631
2021	703.757	454.835	248.922	212.397	-36.525	667.232

Anmerkungen: Anzahl geringfügig Beschäftigter, die Job oder Beruf gewechselt haben; Daten nur auf der Ebene der Lebensmittel- und Gastgewerbeberufe ausgewiesen;

**Tourismus-, Hotel- und Gaststättenberufe; **kein Berufswechsel*

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik; eigene Darstellung

Berufswechsler*innen aus Minijobs wechselten in den Corona-Jahren 2020 und 2021 nach Angaben der Bundesagentur für Arbeit ebenfalls vor allem in den Handel und in den Bereich Verkehr- und Logistik.

Im Vor-Corona-Jahr 2019 war die Wechseldynamik zwar insgesamt höher, aber mit ca. 73 Prozent ist ein größerer Anteil von geringfügig Be-

¹¹ Zu den geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen zählt die Bundesagentur für Arbeit Arbeitsverhältnisse mit einem niedrigen Lohn (geringfügig entlohnte Beschäftigung) oder mit einer kurzen Dauer (kurzfristige Beschäftigung).

schäftigten in Lebensmittel- und Gastgewerbeberufen verblieben (also innerhalb der Branche) als in den Corona-Jahren 2020 und 2021 (63 bzw. 65 Prozent). In diesen beiden Jahren ist zudem ein negativer Saldo zwischen Berufswechseln in das Segment Lebensmittel- und Gastgewerbeberufe hinein und Berufswechseln aus der Branche heraus zu beobachten (Tabelle 3), d. h. es gab mehr Wechsel aus der Branche heraus als hinein.

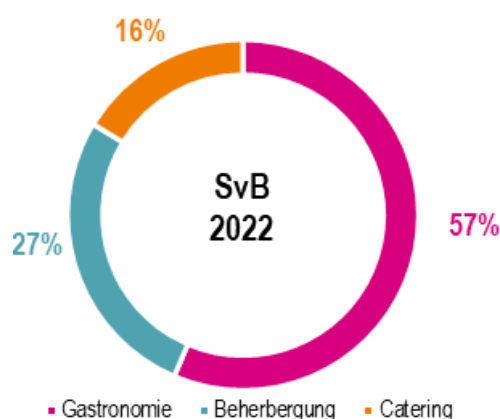
Daten zu beruflicher Mobilität und Berufswechseln für das 2022 liegen noch nicht vor – weder für sozialversicherungspflichtig noch für geringfügig Beschäftigte. Die Anreize für Hotel- und Gastronomiebeschäftigte, in ein anderes Berufsfeld zu wechseln oder dort nach einem Wechsel zu verbleiben, dürften auch im Jahr 2022 hoch gewesen sein. Dies gilt vor allem für Zielberufe im Verkaufsbereich, wo Aldi und Lidl beispielsweise zum 1. Juni 2022 jeweils den Einstiegslohn für die unteren Vergütungsgruppen auf 14 Euro brutto pro Stunde erhöht haben (Aldi Nord 2022; Lidl 2022).

3. Struktur der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung

Der Statistik der Bundesagentur für Arbeit zufolge waren im Gastgewerbe im Jahr 2022 fast 1,1 Millionen Personen sozialversicherungspflichtig beschäftigt. Etwas mehr als die Hälfte der Beschäftigten sind weiblich (52 Prozent) und 46 Prozent arbeiten in Teilzeit.

Mehr als die Hälfte der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten ist in der Gastronomie tätig (57 Prozent; Abbildung 15). Im Beherbergungsgewerbe arbeiten rund 27 Prozent der Beschäftigten und im Cateringbereich rund 16 Prozent.¹²

Abbildung 15: Anteil der Teilbranchen an der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung im Gastgewerbe (2022)



Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik, Stichtag 30.6.2022; eigene Berechnung und Darstellung

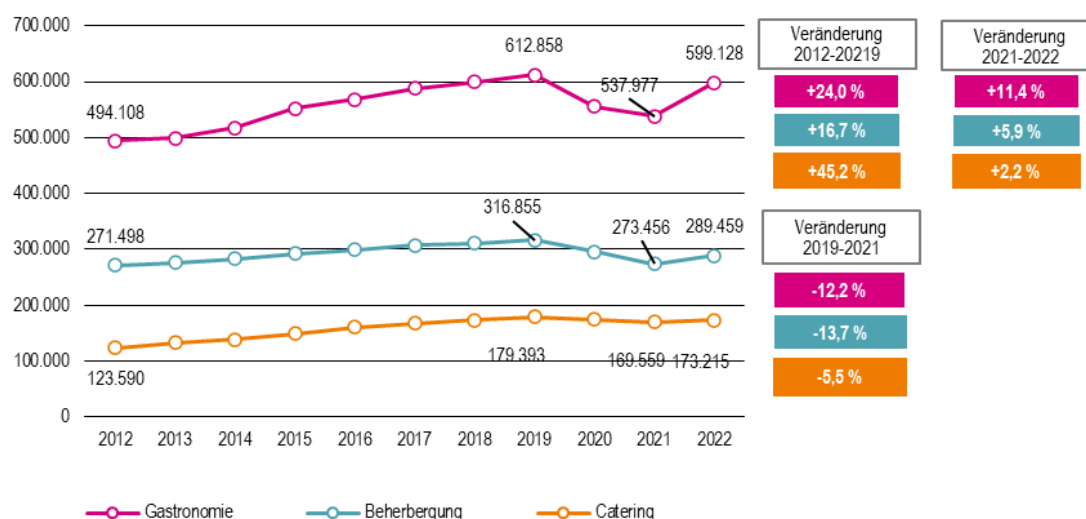
3.1 Beschäftigte nach Teilbranchen

Allein in den Jahren zwischen 2012 und 2019 ist die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung im Gastgewerbe um ein Viertel (+25 Prozent) angewachsen (Abbildung 10). In absoluten Zahlen entfällt das größte Wachstum auf die speisen- und getränkegeprägte Gastronomie (+119.000

¹² Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Arbeitsmarkt in Zahlen, Stichtag 30.6.2022; eigene Berechnung.

Beschäftigte), prozentual hat jedoch der Cateringbereich in diesem Zeitraum am deutlichsten zugelegt (+45 Prozent; Abbildung 16).¹³

Abbildung 16: Anzahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im Gastgewerbe nach Teilbranchen (2012–2022)



Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik, Stichtag jeweils 30.6.; eigene Berechnung und Darstellung

Hotels, Restaurants, Bars und Kneipen waren aufgrund der Pandemie-Maßnahmen 2020 und 2021 zeitweise vollständig geschlossen. Möglich waren während der beiden Lockdowns nur Außer-Haus-Lieferungen bzw. begrenzt die Beherbergung von Geschäftsreisenden. Aber auch zwischen den Lockdowns war der Tourismus insgesamt deutlich eingeschränkt. Der Rückgang der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung in den Corona-Jahren fiel daher im Beherbergungsgewerbe (-14 Prozent) und in der Gastronomie deutlich stärker aus (-12 Prozent), als bei den Caterern. Im Cateringbereich betrug der Rückgang „nur“ 6 Prozent.

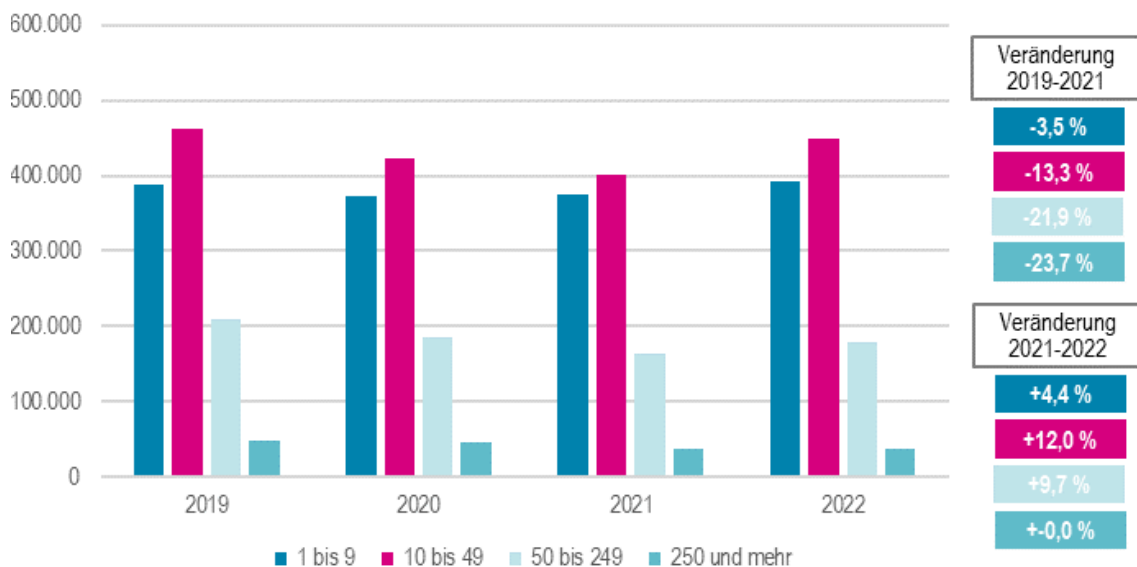
Mit den pandemiebedingten Öffnungsschritten im Jahr 2022 stieg die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im gesamten Gastgewerbe wieder um rund 81.000 an, das entspricht einem Plus von mehr als acht Prozent. Damit waren im Frühsommer 2022 allerdings immer noch rund 47.000 Menschen weniger sozialversicherungspflichtig im Gastgewerbe tätig als vor der Corona-Pandemie. Bisher hat keine der drei Teil-

¹³ Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Arbeitsmarkt in Zahlen, Stichtag jeweils 30.6.; eigene Berechnung.

branchen im Gastgewerbe ihr Vor-Corona-Niveau an sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung wieder erreicht.

Interessant ist ein Blick auf die Rückgänge nach Betriebsgrößenklassen. Dabei zeigt sich, dass während der Pandemie vor allem in den größeren Betrieben des Gastgewerbes die Zahl der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisse reduziert wurde – bei Betrieben mit 250 und mehr Beschäftigten um fast ein Viertel (Abbildung 17). Dagegen zeigten sich kleine und Kleinstbetriebe relativ robust: In Betrieben mit 10 bis 49 sozialversicherungspflichtig Beschäftigten verringerte sich die entsprechende Belegschaft in den Jahren 2020 und 2021 um 13 Prozent, bei den Betrieben mit weniger als zehn sozialversicherungspflichtig Beschäftigten „nur“ um 4 Prozent.

Abbildung 17: Anzahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im Gastgewerbe nach Betriebsgrößenklassen (2019–2022)



Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik, Stichtag jeweils 30.6.; eigene Berechnung und Darstellung

3.2 Beschäftigung nach Bundesländern

Die Beschäftigung im Gastgewerbe ist in den touristisch ausgerichteten Stadtstaaten Berlin, Hamburg und Bremen während der Pandemie am stärksten zurückgegangen (2019–2021: –19 bzw. –15 Prozent; Tabelle 4). „Erholt“ von den Rückgängen haben sich bisher nur die Tourismus-

Hochburgen Schleswig-Holstein und Mecklenburg-Vorpommern. Hier lag die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten 2022 leicht höher als noch vor der Pandemie 2019. Trotzdem klagen die Betriebe auch hier vor allem aufgrund gestiegener Übernachtungszahlen über anhaltenden Personalmangel (NDR 2022).

Tabelle 4: Anzahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im Gastgewerbe nach Bundesländern (2019–2022)

Bundesland	2019	2020	2021	2022	Veränderung 2019–2022
Schleswig-Holstein	44.001	41.511	41.716	44.814	+1,8%
Hamburg	40.728	37.413	34.621	37.544	-7,8%
Niedersachsen	91.099	85.083	82.680	89.233	-2,0%
Bremen	10.041	9.201	8.509	9.384	-6,5%
Nordrhein-Westfalen	186.384	172.815	164.482	179.123	-3,9%
Hessen	88.957	82.030	76.675	80.931	-9,0%
Rheinland-Pfalz	47.719	43.611	42.466	46.044	-3,5%
Baden-Württemberg	137.377	127.075	120.588	130.044	-5,3%
Bayern	201.300	185.744	178.045	192.913	-4,2%
Saarland	10.491	9.715	9.213	10.084	-3,9%
Berlin	80.103	71.659	64.814	74.072	-7,5%
Brandenburg	31.112	28.550	28.190	29.887	-3,9%
Mecklenburg- Vorpommern	37.642	35.289	35.570	38.197	+1,5%
Sachsen	55.230	52.811	50.645	53.554	-3,0%
Sachsen-Anhalt	24.321	22.702	22.242	23.976	-1,4%
Thüringen	22.519	21.159	20.440	21.900	-2,7%
insgesamt	1.109.106	1.026.451	980.992	1.061.802	-4,3%

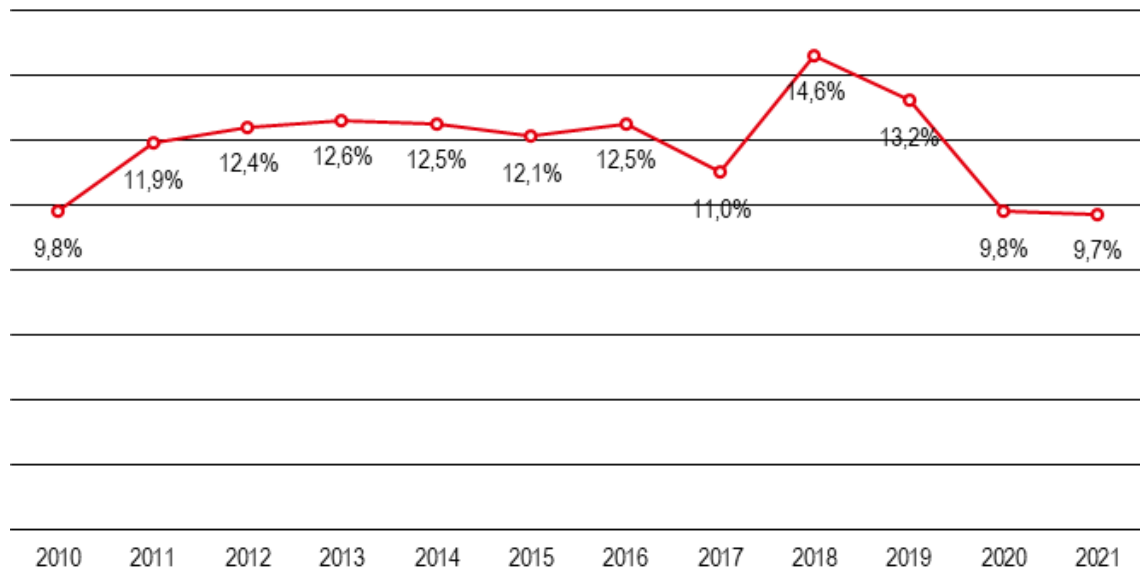
Anmerkung: Geringe Abweichungen zu anderen Daten kommen durch ggf. anonymisierte Zahlen in den Bundesländern zustande.

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik, Stichtag jeweils 30.6.; eigene Berechnung und Darstellung

3.3 Befristungen

Im Gastgewerbe werden Befristungen stärker genutzt als im Branchendurchschnitt: vor der Corona-Pandemie lag die Befristungsquote bei 13,2 Prozent an der betrieblichen Gesamtbeschäftigung (alle Erwerbstätigen, außer Auszubildende). Im Laufe der Corona-geprägten Jahre 2020 und 2021 sank die Quote schließlich auf 9,8 bzw. 9,7 Prozent (Abbildung 18). Zum Vergleich: Im Jahr 2021 waren in Deutschland 7,4 Prozent aller Beschäftigten ab 25 Jahren befristet angestellt (Statistisches Bundesamt o. J.a).

Abbildung 18: Anteil befristeter Beschäftigung an der betrieblichen Gesamtbeschäftigung im Gastgewerbe (2010–2021)



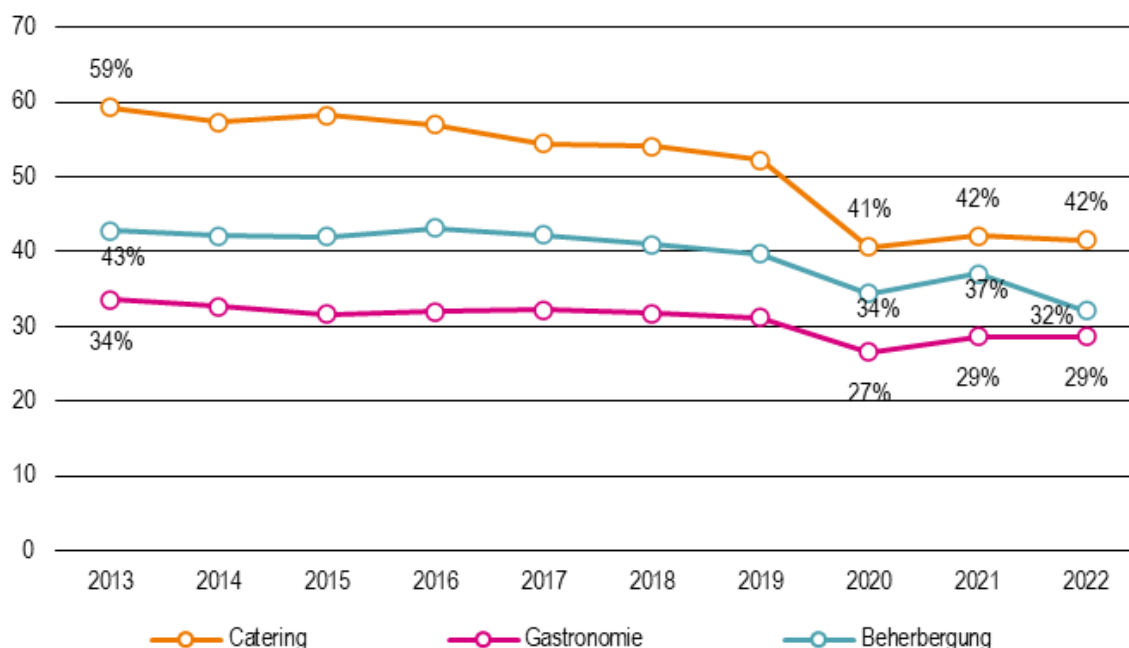
Quelle: IAB, *Befristete Beschäftigung in Deutschland*, Juli 2022; eigene Darstellung

Eine Reaktion der Betriebe während der Corona-Pandemie war es, Beschäftigte in Kurzarbeit zu schicken. Eine andere, befristete Beschäftigungsverhältnisse auslaufen zu lassen, nicht zu verlängern und auch zunächst keine Neueinstellungen vorzunehmen.

Neben Minijobber*innen und Leiharbeiter*innen gehörten die befristeten Beschäftigten verstärkt zu der Gruppe, die während der Corona-Pandemie von den Betrieben „freigesetzt“ wurde. Daher gab es in den Jahren 2020 und 2021 auch starke Rückgänge in der Zahl der Beschäftigten mit befristeten Arbeitsverhältnissen. Insgesamt spielen befristete

Arbeitsverträge 2022 sowohl im Bestand als auch bei den Neueinstellungen nach wie vor eine geringere Rolle als vor der Pandemie (Statistisches Bundesamt o. J.a). Das zeigt sich auch, wenn man sich die Befristungsquoten bei Neueinstellungen in den Teilbranchen des Gastgewerbes anschaut (Abbildung 19).

Abbildung 19: Anteil von befristeten Arbeitsverträgen an allen sozialversicherungspflichtigen Neueinstellungen (2013–2022)



Anmerkung: Die Daten werden in dieser Form erst seit 2013 erhoben.

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik, jeweils 2. Quartal eines Jahres; eigene Berechnung und Darstellung

Viel stärker als in der Gastronomie oder dem Beherbergungsgewerbe wurde in den vergangenen Jahren in den Cateringbetrieben befristet eingestellt. Bis vor der Coronapandemie waren mehr als die Hälfte der Neueinstellungen im Catering befristet – zumindest bei den sozialversicherungspflichtigen Jobs.¹⁴ Während der Pandemie ist der Anteil der Befristungen bei sozialversicherungspflichtigen Neueinstellungen in allen drei Teilbranchen deutlich zurückgegangen, auch 2022 lag er auf diesem niedrigeren Niveau.

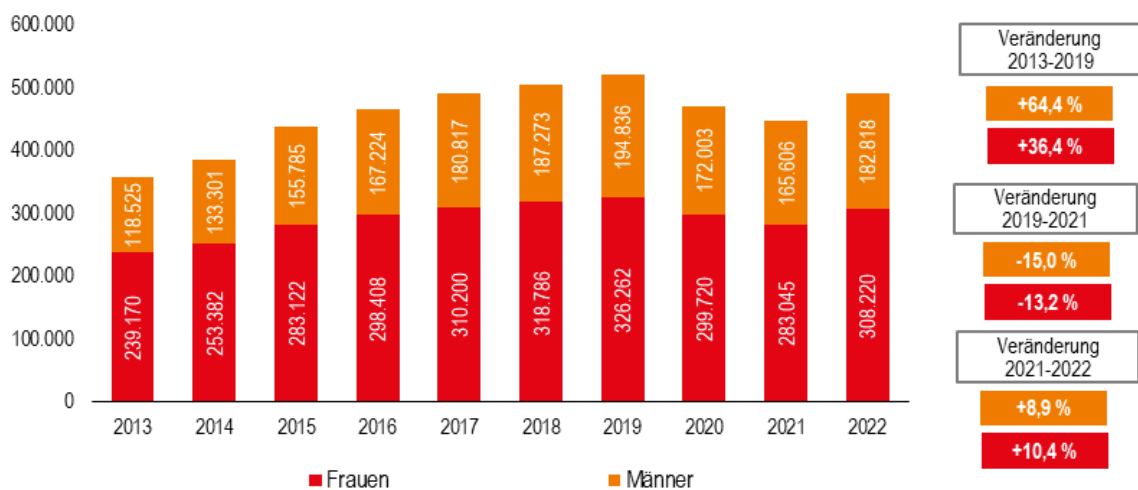
¹⁴ Zu geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen gibt es keine Daten.

Das heißt: Bei den inzwischen wieder anwachsenden Neueinstellungen im Gastgewerbe werden anteilig weniger befristete Verträge abgeschlossen. Dies ist vor dem Hintergrund des beklagten Personalmangels eine positive Entwicklung.

3.4 Beschäftigte in Teilzeit

Teilzeitbeschäftigte im Gastgewerbe sind nur leicht überdurchschnittlich vom Beschäftigungsabbau während der Corona-Pandemie betroffen gewesen. So hat die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Teilzeit zwischen 2019 und 2021 um rund 14 Prozent abgenommen (Abbildung 20), der Rückgang insgesamt betrug 12 Prozent (Abbildung 10).

Abbildung 20: Anzahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im Gastgewerbe in Teilzeit (2013–2022)



Anmerkung: Zahlen von 2012 sind aufgrund einer Umstellung bei der Bundesagentur für Arbeit nicht verwendbar.

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik, Stichtag jeweils 30.6.; eigene Berechnung und Darstellung

Insgesamt hat die Zahl der Teilzeitbeschäftigten in den Jahren vor der Corona-Pandemie deutlich, nämlich um rund 46 Prozent zugenommen. Im Jahr 2019 war fast die Hälfte der Beschäftigten im Gastgewerbe (47 Prozent) teilzeitbeschäftigt. Andersherum ausgedrückt: von den zwischen 2013 und 2019 neu entstandenen sozialversicherungspflichtigen

Beschäftigungsverhältnissen waren 81 Prozent Teilzeitstellen. Damit wurde Teilzeitbeschäftigung im Gastgewerbe in diesen Jahren noch intensiver genutzt als in den Jahren zwischen 2007 und 2011. In dieser Zeit waren 70 Prozent der neu hinzugekommenen Stellen Jobs in Teilzeit (Maack et al. 2013, S. 73).

Im ersten Jahr nach den pandemiebedingten Einschränkungen zeigt sich dieses Verhältnis in etwas abgeschwächter Form: Nur rund 50 Prozent der 2022 neu entstandenen sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisse waren Teilzeitstellen.

Die Teilzeitquote lag 2022 jedoch relativ unverändert bei 46 Prozent (Abbildung 21).¹⁵ Im Branchenvergleich ist das ein sehr hoher Wert – in klassischen Industriebranchen des Ernährungsgewerbes beispielsweise liegt die Teilzeitquote bei rund 10 Prozent, im Backgewerbe z. B. bei rund 37 Prozent (Stracke/Homann 2023).

Abbildung 21: Anteil der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im Gastgewerbe in Teilzeit und Vollzeit (2022)



Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik, Stichtag jeweils 30.6.; eigene Berechnung und Darstellung

Auch wenn der Anteil der Männer unter den Teilzeitbeschäftigten mit mehr als einem Drittel (37 Prozent) im Branchenvergleich groß ist, ist Teilzeit auch im Gastgewerbe ein „weibliches Phänomen“ – 63 Prozent der Teilzeitbeschäftigten sind Frauen, im Beherbergungsbereich sogar 81 Prozent.¹⁶

¹⁵ Wobei sich die Teilzeitquoten in den Teilbereichen deutlich unterscheiden: Catering 55 Prozent, speisen- und getränkegeprägte Gastronomie 51 Prozent, Beherbergung 32 Prozent (Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Arbeitsmarkt in Zahlen, Stichtag 30.6.2022; eigene Berechnung).

¹⁶ Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Arbeitsmarkt in Zahlen, Stichtag 30.6.2022; eigene Berechnung.

3.5 Formales Qualifikationsniveau

Im Vergleich mit anderen Branchen ist das formale Qualifikationsniveau der Beschäftigten im Gastgewerbe niedrig. Nur etwas mehr als die Hälfte der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (54 Prozent) hat einen qualifizierten Berufsabschluss (Abbildung 22), also eine anerkannte Ausbildung (48 Prozent) oder einen akademischen Abschluss (6 Prozent). Zum Vergleich: in einigen Industriebranchen des Ernährungsgewerbes beträgt dieser Wert mehr als 80 Prozent (Stracke/Homann 2023).

Abbildung 22: Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte im Gastgewerbe nach Berufsabschluss (Anteile der Beschäftigten; 2013 und 2022)



Anmerkung: Die Daten werden in dieser Form erst seit 2013 erhoben.

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik, Stichtag jeweils 30.6.; eigene Berechnung und Darstellung

Nach Teilbranchen betrachtet zeigt sich, dass vor allem viele Un- und Angelernte in der Gastronomie arbeiten. Dort haben lediglich 44 Prozent einen qualifizierten Berufsabschluss, im Beherbergungsgewerbe liegt dieser Wert bei 68 Prozent und im Cateringbereich bei 65 Prozent.¹⁷

Insgesamt hat fast ein Viertel der Beschäftigten des Gastgewerbes (23 Prozent) keinen Berufsabschluss.¹⁸ Bei der Interpretation dieser Zahlen der Bundesagentur für Arbeit ist zu beachten, dass für rund 23 Prozent der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten nicht bekannt ist, welchen Berufsabschluss sie haben.

¹⁷ Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Arbeitsmarkt in Zahlen, Stichtag 30.6.2022; eigene Berechnung.

¹⁸ Dies gilt vor allem für die speisen- und getränkeorientierten Gastronomie, wo 26 Prozent der Beschäftigten keinen Berufsabschluss haben. Im Beherbergungsgewerbe beträgt der Wert 18 Prozent und im Cateringbereich 20 Prozent (Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Arbeitsmarkt in Zahlen, Stichtag 30.6.2022; eigene Berechnung).

Vergleicht man die Daten zum Berufsabschluss der Beschäftigten zwischen 2013 und 2022, so fällt einerseits auf, dass der Anteil der Beschäftigten ohne Berufsabschluss von 18 auf 23 Prozent angestiegen ist. Im Jahr 2022 gab es im Gastgewerbe rund 80.400 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte ohne Berufsabschluss mehr als vor gut zehn Jahren.¹⁹

Andererseits zeigt sich ein leichter Akademisierungstrend: Der Anteil der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten mit Fach- oder Hochschulabschluss ist von drei 3 Prozent im Jahr 2013 auf 6 Prozent im Jahr 2022 angewachsen (+41.300). Bei Beschäftigten mit anerkannter Berufsausbildung beträgt die Zunahme im gleichen Zeitraum 58.600, der Anteil hat sich mit 48 Prozent nur unwesentlich verändert.

Es stellt sich die Frage, ob sozialversicherungspflichtig Beschäftigte ohne Berufsabschluss in besonderer Weise vom Beschäftigungsrückgang in den Corona-Jahren 2020 und 2021 betroffen waren. Beim Blick in die Statistik zeigt sich, dass der Rückgang bei dieser Beschäftigtengruppe mit –11 Prozent in etwa auf dem Niveau liegt wie der Rückgang im Gastgewerbe insgesamt (–12 Prozent). Am wenigsten vom Beschäftigungsrückgang im Zuge der Pandemie betroffen waren Akademiker*innen (–4 Prozent; Beschäftigte mit anerkanntem Berufsabschluss: –10 Prozent).

Nach Corona gab es eine erneute Zunahme an sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im Gastgewerbe. Von 2021 auf 2022 stieg deren Anzahl um etwas mehr als 80.000 Beschäftigte an. Der Großteil davon, rund 35 Prozent, waren Beschäftigte ohne Berufsabschluss, ein Viertel Beschäftigte mit Berufsabschluss und ein Viertel Beschäftigte deren Qualifikation unbekannt ist.

3.6 Alter

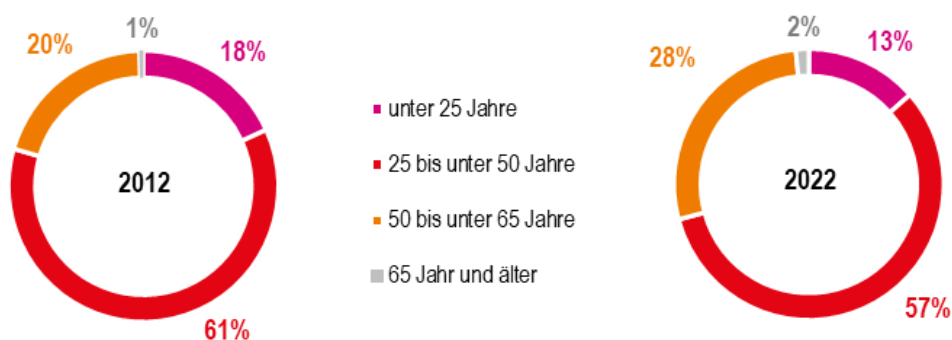
Mit 57 Prozent gehört der größte Anteil der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im Gastgewerbe zur Altersklasse „25 bis unter 50 Jahre“ (Abbildung 23). 13 Prozent der Beschäftigten sind jünger als 25 Jahre, etwas weniger als ein Drittel (30 Prozent) sind 50 Jahre und älter.

Auch wenn die Veränderungen im Zuge des demografischen Wandels im Gastgewerbe nicht so gravierend ausfallen wie z. B. in den Industriebranchen des Ernährungsgewerbes (siehe z. B. Stracke/Homann 2023), hat die demografische Entwicklung in den letzten Jahren auch im Gastgewerbe zu einer weiteren Verschiebung in der Altersstruktur der Beschäftigten geführt. So ist der Anteil der Beschäftigten der „Generation

¹⁹ Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Arbeitsmarkt in Zahlen, Stichtag jeweils 30.6.; eigene Berechnung.

50+“ seit 2012 stark angewachsen, die Zahl der Beschäftigten, die dieser Altersgruppe zugerechnet werden, ist seitdem um fast 70 Prozent gestiegen.²⁰

Abbildung 23: Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte nach Alter (2012 und 2022)



Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik, Stichtag jeweils 30.6.; eigene Berechnung und Darstellung

Das heißt, dass die besonders geburtenstarken Jahrgänge der Babyboomer-Generation im vergangenen Jahrzehnt statistisch in die nächste Altersklasse aufgerückt sind. Gleichzeitig hat die Zahl der Beschäftigten unter 50 Jahren zwischen 2012 und 2022 um rund 11 Prozent abgenommen.

Zwischen 2012 und 2019 hat sich die Zahl der jüngeren Beschäftigten unter 25 Jahren stabil entwickelt und lediglich um 0,6 Prozent abgenommen. In den Corona-Jahren 2020 und 2021 ist die Gruppe der Jüngeren jedoch um fast ein Viertel geschrumpft (–23 Prozent).²¹ Damit fällt der Rückgang der Zahl der Beschäftigten in dieser Altersgruppe im Zuge der Corona-Pandemie deutlich stärker aus als in der Branche insgesamt (–12 Prozent). Die Altersklassen 25 bis unter 50 Jahre (–13 Prozent) und 50 bis unter 65 Jahre (–2 Prozent) sind weniger stark von den Beschäftigungsrückgängen während der Pandemie betroffen gewesen als die Jüngeren.

Der Rückgang der Beschäftigtenzahlen bei den unter 25-Jährigen (–37.200) ist jedoch nur zum Teil auf die im Jahr 2021 zurückgehende

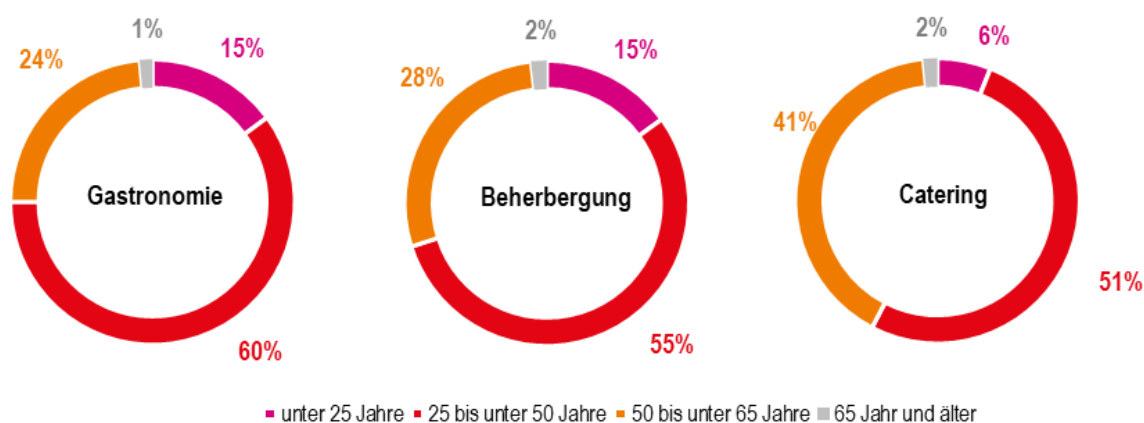
²⁰ Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Arbeitsmarkt in Zahlen, Stichtag jeweils 30.6.; eigene Berechnung.

²¹ Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Arbeitsmarkt in Zahlen, Stichtag jeweils 30.6.; eigene Berechnung.

Zahl von Auszubildenden zurückzuführen (–7.800 Auszubildende; siehe Kapitel 6).

Die Altersstruktur in den einzelnen Teilbranchen des Gastgewerbes unterscheidet sich deutlich (Abbildung 24). Im Cateringbereich sind 43 Prozent der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten 50 Jahre und älter und nur 6 Prozent jünger als 25 Jahre. Das heißt: Im Durchschnitt sind die Beschäftigten im Cateringbereich älter als die Beschäftigten in der Beherbergung und in der Gastronomie.²²

Abbildung 24: Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte nach Alter und Teilbranche (2022)



Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik, Stichtag 30.6.2022; eigene Berechnung und Darstellung

Als ein Grund für diese Verteilung kann gesehen werden, dass die Arbeitszeitregelungen im Catering älteren Menschen etwas besser entgegenkommen. So wechseln manche Beschäftigte, wenn sie älter werden, aus der Gastronomie in die Cateringbranche, da es in den Betrieben weniger Wochenend- und Schichtarbeit gibt (Maack et al. 2013, S. 85).

Die Zunahme des Anteils der älteren Beschäftigten im Gastgewerbe ist insbesondere ein struktureller Effekt infolge der Corona-Pandemie. Vor allem jüngere Beschäftigte haben freiwillig oder unfreiwillig die Branche verlassen. Damit sind anteilig mehr Ältere in der Branche verblieben. Das Gastgewerbe ist allerdings eine Branche, in der eine hohe Fluktuation

²² Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Arbeitsmarkt in Zahlen, Stichtag jeweils 30.6.; eigene Berechnung.

herrscht und auf die in der Regel nur ein Teil der Erwerbsbiografie der Beschäftigten entfällt.

Laut dem DGB-Index Gute Arbeit gehen im Gastgewerbe 53 Prozent der Beschäftigten davon aus, unter den jetzigen Anforderungen nicht bis zur Rente durchzuhalten (DGB 2022, S. 71). Das ist der höchste Wert unter den abgefragten Branchen.

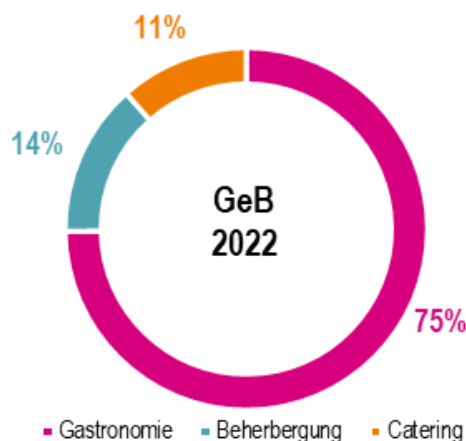
4. Struktur der geringfügig entlohn-ten Beschäftigung

Im Jahr 2022 waren laut Statistik der Bundesagentur für Arbeit mehr als 965.000 Mitarbeiter*innen im Gastgewerbe geringfügig entlohnt beschäftigt (48 Prozent aller Beschäftigten). Davon sind 58 Prozent Frauen.²³ Geringfügig entlohnte Beschäftigung hat damit im Gastgewerbe einen hohen Stellenwert. Minijobber*innen werden in vielen Betrieben ganzjährig eingesetzt – und somit nicht nur, um saisonbedingt auf Nachfrage- und Auslastungsschwankungen reagieren zu können.

Zum Einsatz kommen Minijobber*innen in allen Bereichen des Gastgewerbes. Aber vor allem arbeiten geringfügige entlohnte Beschäftigte in der speisen- und getränkeorientierten Gastronomie – insgesamt 75 Prozent der Minijobber*innen. Damit ist ihr Anteil in den letzten Jahren noch einmal angewachsen: 2012 waren es noch 70 Prozent aller kurzfristig Beschäftigten im Gastgewerbe, die in Restaurants und Gaststätten beschäftigt waren (Maack et al. 2013, S. 71).

Auf das Beherbergungsgewerbe entfallen aktuell 14 Prozent der geringfügig entlohnt Beschäftigten und auf den Cateringbereich 11 Prozent (Abbildung 25).

Abbildung 25: Geringfügig entlohnt Beschäftigte nach Teilbranchen (2022)



Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik, Stichtag 30.6.2022; eigene Berechnung und Darstellung

²³ Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Arbeitsmarkt in Zahlen, Stichtag 30.6.2022; eigene Berechnung.

Im Verhältnis zur jeweiligen Anzahl an sozialversicherungspflichtigen Jobs in den Teilbranchen zeigt sich, dass in der klassischen Gastronomie 2022 sogar mehr Menschen über Minijobs als sozialversicherungspflichtig beschäftigt waren (Abbildung 26).

Abbildung 26: Sozialversicherungspflichtig und geringfügig entlohnt Beschäftigte nach Teilbranchen (2022)



Anmerkung: Svp – sozialversicherungspflichtige Beschäftigte; GeB – geringfügig entlohnt Beschäftigte

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik, Stichtag 30.6.2022; eigene Berechnung und Darstellung

4.1 Beschäftigte nach Teilbranchen

Die Zahl der geringfügig entlohnten Beschäftigungsverhältnisse ist in den Jahren 2012 bis 2019 um rund 21 Prozent angewachsen – und damit fast in ähnlicher Größenordnung wie die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung (+25 Prozent). Die meisten Minijobber*innen sind in der speisen- und getränkegeprägten Gastronomie tätig, dementsprechend entfällt im betrachteten Zeitraum auch absolut betrachtet das größte Wachstum auf diese Teilbranche (+122.000 Beschäftigte). Prozentual ist die geringfügig entlohnte Beschäftigung am stärksten im Bereich Catering gewachsen (+35 Prozent).²⁴

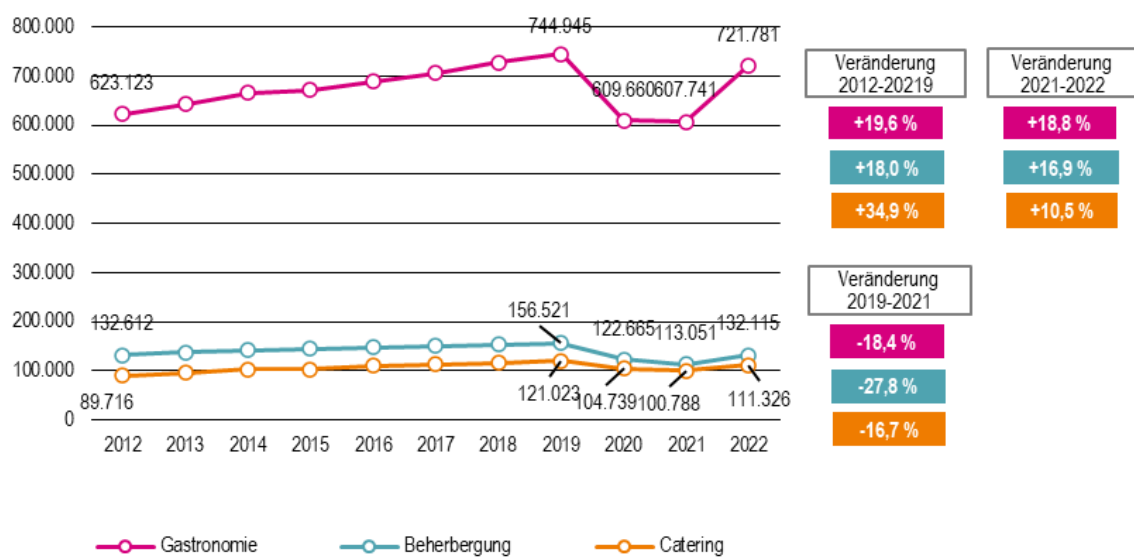
Mit Beginn der Corona-Pandemie ist die Anzahl der Minijobber*innen im Gastgewerbe stark zurückgegangen. Im Sommer 2020 waren mehr als 185.000 weniger Minijobber*innen in der Branche tätig als noch 2019 mit über einer Million geringfügig entlohnt Beschäftigten – das ist ein Rück-

²⁴ Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Arbeitsmarkt in Zahlen, Stichtag jeweils 30.6.; eigene Berechnung.

gang um fast ein Fünftel. 2021 ist die Zahl um weitere 15.000 Minijobber*innen auf insgesamt rund 822.000 gesunken.²⁵

Mit Blick auf die verschiedenen Teilbranchen des Gastgewerbes gab es die stärksten prozentualen Rückgänge in den ersten beiden Corona-Jahren im Beherbergungsgewerbe (-28 Prozent). In der Gastronomie und der Cateringbranche betragen die Rückgänge 18 bzw. 17 Prozent (Abbildung 27).

Abbildung 27: Entwicklung der geringfügig entlohnt Beschäftigten im Gastgewerbe nach Teilbereichen (2012–2022)



Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik, Stichtag jeweils 30.6.; eigene Berechnung und Darstellung

Mit dem Ende der coronabedingten Einschränkungen stieg die Zahl der Minijobber*innen wieder deutlich an – im Sommer 2022 waren es wieder mehr als 965.000 (etwas weniger als die Hälfte davon im Nebenjob). Das entspricht einer Zunahme um fast 18 Prozent bzw. 144.000 geringfügig entlohnte Beschäftigungsverhältnisse innerhalb eines Jahres. Die Gesamtzahl der Minijobber*innen liegt aber noch um rund 57.000 unterhalb dem Vor-Corona-Niveau.

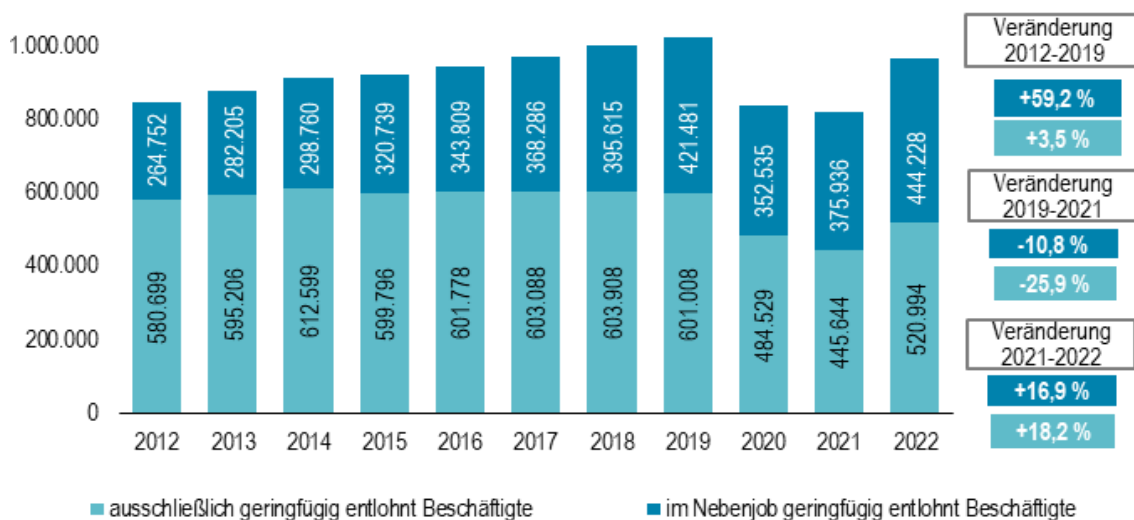
Minijobber*innen lassen sich in zwei Kategorien unterteilen: einerseits gibt es Beschäftigte, die ausschließlich einer geringfügig entlohnten Be-

²⁵ Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Arbeitsmarkt in Zahlen, Stichtag jeweils 30.6.; eigene Berechnung.

schäftigung nachgehen, andererseits gibt es Beschäftigte, die im Nebenjob geringfügig entlohnt tätig sind. Es stellt sich die Frage, ob die deutliche Zunahme der Minijobs vor der Corona-Pandemie eher auf eine Ausweitung der Stellen für ausschließlich geringfügig entlohnt Beschäftigte oder eine Ausweitung der Minijob-Stellen im Nebenjob zurückzuführen ist.

Wie Abbildung 28 zeigt, ist die Zahl der geringfügig entlohnten Beschäftigungsverhältnisse im Nebenjob deutlich stärker angestiegen – zwischen 2012 und 2019 um 59 Prozent. Von Corona waren ausschließlich geringfügig entlohnt Beschäftigte (-26 Prozent) stärker betroffen als Minijobber*innen im Nebenjob (-11 Prozent).

Abbildung 28: Anzahl der ausschließlich geringfügig entlohnt Beschäftigten und der im Nebenjob geringfügig entlohnt Beschäftigten im Gastgewerbe (2012–2022)



Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik, Stichtag jeweils 30.6.; eigene Berechnung und Darstellung

Aktuell sind 46 Prozent der Minijobber*innen im Gastgewerbe im Nebenjob beschäftigt, haben also noch einen Zweitjob (2022). Im Jahr 2012 waren es noch 31 Prozent mit gegenüber 69 Prozent Minijobber*innen ohne Nebenjob. Das heißt: Es gibt unter den Minijobs im Gastgewerbe einen eindeutigen und anhaltenden Trend hin zu Beschäftigten mit Zweitbeschäftigung, und zwar in allen drei Teilbranchen gleichermaßen:

„Das Gehalt entspricht in keinsten Weise der Arbeit, die geleistet wird. Beinahe jeder Mitarbeiter bei uns hat noch einen Minijob, weil das Gehalt nicht ausreicht“ (Kommentar aus der Beschäftigtenbefragung 2022; zur Befragung siehe wmp consult 2022).

4.2 Beschäftigung nach Bundesländern

Schaut man sich die regionale Verteilung der Beschäftigung im Gastgewerbe an, dann zeigt sich, dass in Nordrhein-Westfalen und Baden-Württemberg mehr Menschen im Gastgewerbe geringfügig als sozialversicherungspflichtig beschäftigt sind (Tabelle 5).

Tabelle 5: Anzahl der geringfügig entlohnt Beschäftigten im Gastgewerbe nach Bundesländern (2019–2022)

Bundesland	2019	2020	2021	2022	Veränderung 2019–2021
Schleswig-Holstein	38.330	31.389	32.286	37.137	-3,1 %
Hamburg	26.634	21.826	21.650	26.325	-1,2 %
Niedersachsen	109.463	88.295	86.919	100.516	-8,2 %
Bremen	10.903	9.054	9.077	10.446	-4,2 %
Nordrhein-Westfalen	224.008	183.567	178.285	210.325	-6,1 %
Hessen	69.747	56.130	55.091	65.967	-5,4 %
Rheinland-Pfalz	56.265	46.006	44.744	51.568	-8,3 %
Baden-Württemberg	156.666	130.909	127.631	149.135	-4,8 %
Bayern	191.667	159.047	157.948	183.938	-4,0 %
Saarland	12.777	10.280	9.933	11.742	-8,1 %
Berlin	35.455	26.557	26.602	32.922	-7,1 %
Brandenburg	15.655	12.557	12.181	14.248	-9,0 %
Mecklenburg-Vorpommern	14.257	11.886	11.624	13.491	-5,4 %
Sachsen	30.317	24.661	23.620	28.956	-4,5 %
Sachsen-Anhalt	14.723	12.358	11.923	14.096	-4,3 %
Thüringen	15.573	12.500	12.003	14.359	-7,8 %
insgesamt	1.022.489	837.064	821.580	965.222	-5,6 %

Anmerkung: Geringe Abweichungen zu anderen Daten kommen durch ggf. anonymisierte Zahlen in den Bundesländern zustande.

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik, Stichtag jeweils 30.6.; eigene Berechnung und Darstellung

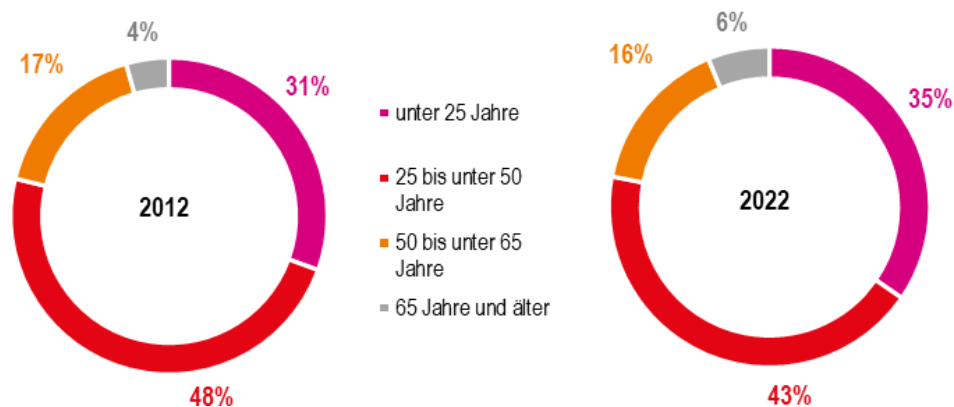
Von den coronabedingten Beschäftigungsrückgängen waren die Minijobber*innen im Gastgewerbe in allen Bundesländern betroffen. In Schleswig-Holstein ist fast jeder siebte Minijob weggefallen, in Berlin sogar ein Viertel der geringfügig entlohnten Beschäftigungsverhältnisse

In keinem Bundesland hatte die Zahl der Minijobber*innen im Gastgewerbe 2022 das Vor-Corona-Niveau wieder erreicht.

4.3 Alter

Die Altersstruktur der Minijobber*innen unterscheidet sich von der der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten: Minijobber*innen sind im Durchschnitt deutlich jünger. Mehr als ein Drittel von ihnen ist jünger als 25 Jahre. Hier ist vor allem an Schüler*innen und Student*innen zu denken, die in der Gastronomie „jobben“. Dennoch ist der größte Anteil der geringfügig entlohnt Beschäftigten im Gastgewerbe in der Altersklasse „25 bis unter 50 Jahre“ zu finden (43 Prozent; Abbildung 29).

Abbildung 29: Geringfügig entlohnt Beschäftigte nach Alter (2012 und 2022)



Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik, Stichtag jeweils 30.6.; eigene Berechnung und Darstellung

Die Altersstruktur der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten hat sich über die letzten Jahre in Richtung der höheren Altersgruppen verschoben (Abbildung 23). Diese Entwicklung zeigt sich bei den geringfügig entlohnt Beschäftigten so nicht (Abbildung 29). Die Gruppe der Beschäftigten der „Generation 50+“ ist seit 2012 zwar zahlenmäßig leicht angewachsen,

aber in deutlich geringerem Umfang als die Gruppe der Beschäftigten unter 25 Jahren, die zahlenmäßig seit 2012 um mehr als 29 Prozent zugenommen hat.

In den Corona-Jahren 2020 und 2021 war die Gruppe der Minijobber*innen unter 25 Jahren aber auch am stärksten von den Beschäftigungsrückgängen betroffen. So sank die Zahl der Minijobs für diese Altersgruppe um fast ein Viertel (Gruppe der 25- bis unter 50-Jährigen und der 50- bis unter 65-Jährigen: jeweils –18 Prozent).²⁶

Im Jahr 2022 wurde dieser Rückgang wieder nahezu kompensiert, mit rund 334.000 Minijobber*innen unter 25 Jahren wird das Vor-Corona-Niveau nur minimal unterschritten. Die Daten zeigen, dass sich die Personalrekrutierung im Bereich der Minijobs im letzten Jahr in besonderem Maße auf jüngere Menschen unter 25 Jahren konzentrierte, 74.000 neue Minijobs entfallen auf diese Altersgruppe (Gruppe der 25- bis unter 50-Jährigen: +53.000; Gruppe der 50- bis unter 65-Jährigen: +12.000).²⁷

Dieser Trend war bereits in den Jahren vor der Corona-Pandemie zu beobachten. Während sich die Zahl der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten unter 25 Jahren und die Zahl der Auszubildenden in den letzten Jahren deutlich verringert hat, ist die Zahl der Minijobber*innen unter 25 Jahren klar angestiegen.

Bei den Beschäftigten, die im Minijob als Nebenjob arbeiten, hat sich die Zahl der über 50-Jährigen seit 2012 verdoppelt (+99 Prozent). Bei den Jüngeren unter 25 Jahren gab es ein Anwachsen seit 2012 um 79 Prozent und bei der mittleren Altersklasse 25 bis unter 50 Jahre war es immerhin noch ein Plus von 57 Prozent.

26 Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Arbeitsmarkt in Zahlen, Stichtag jeweils 30.6.; eigene Berechnung.

27 Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Arbeitsmarkt in Zahlen, Stichtag jeweils 30.6.; eigene Berechnung.

5. Fachkräfterekrutierung und Beschäftigte mit ausländischem Pass

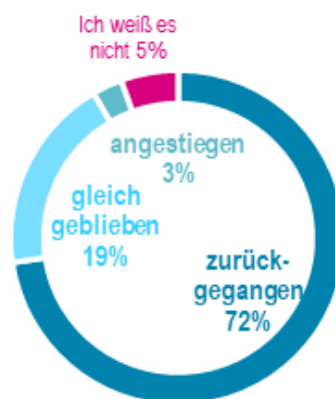
Laut einer Umfrage des Deutschen Hotel- und Gaststättenverbands (Dehoga), suchten im Juni 2022 mehr als 60 Prozent der gastgewerblichen Betriebe Fach- und Hilfskräfte (Dehoga Bundesverband 2022b). Die Statistik der Bundesagentur für Arbeit erfasste im Januar 2023 rund 32.000 offiziell gemeldete noch zu besetzende Arbeitsstellen im Gastgewerbe (zum Vergleich: im Januar 2019 waren es 36.000; Bundesagentur für Arbeit 2019, 2023).

Der Dehoga geht davon aus, dass in der Praxis noch mehr Stellen unbesetzt sind als von der Bundesagentur angegeben, da ihr nicht alle offenen Stellen gemeldet würden. Allein für Januar 2023 bestanden nach Schätzungen des Verbandes rund 50.000 offene Stellen im Gastgewerbe (Zeit online 2023).

Rund 72 Prozent der Befragten im Rahmen der Umfrage durch die NGG gaben an, dass es zum Zeitpunkt der Befragung (Sommer 2022) in ihrem Betrieb weniger Personal gebe als vor der Pandemie (Abbildung 30).

Abbildung 30: Online-Umfrage unter Beschäftigten des Gastgewerbes (2022)

„Seit der Corona-Pandemie ist die Anzahl der Beschäftigten bei uns im Betrieb ...“



Quelle: wmp consult 2022, bundesweite Befragung unter 4.074 Beschäftigten des Gastgewerbes; eigene Darstellung

Um den Mangel an Fachkräften auszugleichen, ist ein erleichterter Zugang zum Arbeitsmarkt für ausländische Fachkräfte eine bekannte und wiederkehrende Forderung der Arbeitgeber im Gastgewerbe. Im Herbst 2022 verabschiedete die Bundesregierung die mit den Sozialpartnern abgestimmte „Fachkräftestrategie der Bundesregierung“ (vgl. dazu BMAS 2022). Mithilfe der Strategie sollen die Ausbildung gestärkt, die Weiterbildungskultur und das Einwanderungsrecht weiterentwickelt werden.

Der Dehoga setzt darauf, dass mit einer Reform des Einwanderungsgesetzes mehr „gezielte Erwerbsmigration aus Drittstaaten“ ermöglicht wird (Zeit online 2023). Inwieweit sich die Fachkräftestrategie auf die Beschäftigung im Gastgewerbe auswirkt, kann zum aktuellen Zeitpunkt noch nicht hinreichend beurteilt werden.

Im Rahmen seiner eigenen Aktivitäten legt der Bundesverband der Systemgastronomie beispielsweise schon länger einen Fokus darauf, gezielt Menschen aus Drittstaaten als Beschäftigte zu gewinnen. Für seine Mitgliedsunternehmen hat der Branchenverband u. a. einen Leitfaden zu Fragen von „Beschäftigung und Ausbildung von Asylbewerbern und Geduldeten“ erstellt (BdS o. J.a).

„Traditionell“ ist das Gastgewerbe bereits eine Branche mit einem der höchsten Anteile an Beschäftigten mit ausländischem Pass. Im Jahr 2022 lag ihr Anteil bei 38 Prozent,²⁸ zehn Jahre zuvor waren es noch 24 Prozent (Maack et al. 2013, S. 66).

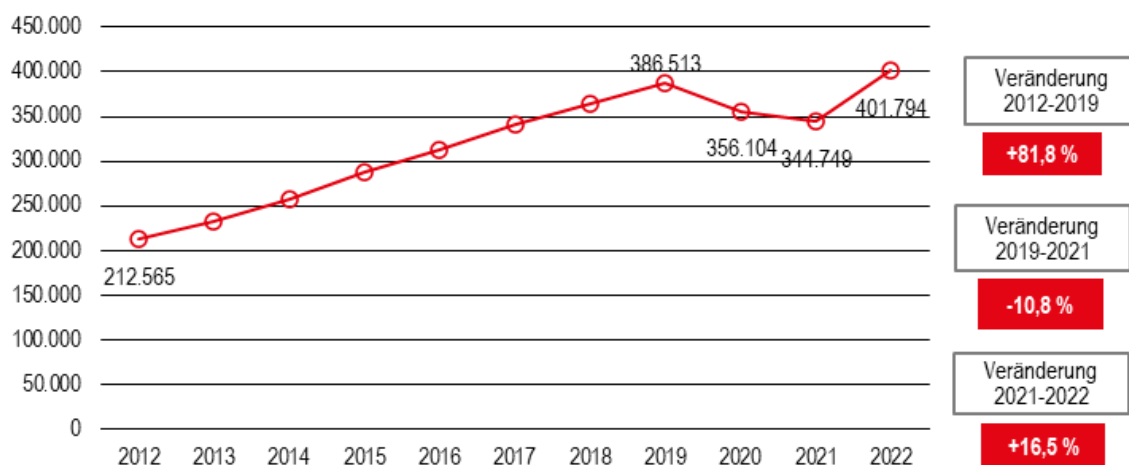
Nach der Beschäftigtenstatistik der Bundesagentur für Arbeit wurden vor allem in den Jahren vor der Corona-Pandemie verstärkt Beschäftigte mit ausländischem Pass eingestellt: Allein zwischen 2012 und 2019 hat die Zahl der ausländischen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten um 82 Prozent auf insgesamt 387.000 zugenommen (Abbildung 31); die Statistik gibt jedoch keine Auskunft darüber, ob die Personen in Deutschland geboren sind oder vorher im Ausland gelebt haben. Rein statisch waren demnach 79 Prozent der rund 220.000 zwischen 2012 und 2019 neu eingestellten sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten, Menschen mit ausländischem Pass.²⁹

In den Corona-Jahren 2020 und 2021 waren sozialversicherungspflichtig Beschäftigte mit ausländischem Pass nicht überdurchschnittlich vom Beschäftigungsrückgang betroffen (–11 Prozent; Gastgewerbe insgesamt: –12 Prozent). Von den rund 80.800 zwischen 2021 und 2022 wieder aufgenommenen sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnissen entfallen rund 57.000 auf ausländische Beschäftigte (71 Prozent).

28 Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Arbeitsmarkt in Zahlen, Stichtag jeweils 30.6.; eigene Berechnung.

29 Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Arbeitsmarkt in Zahlen, Stichtag jeweils 30.6.; eigene Berechnung.

Abbildung 31: Anzahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten mit ausländischem Pass im Gastgewerbe (2012–2022)



Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik, Stichtag jeweils 30.6.; eigene Berechnung und Darstellung

Damit ist der Anteil sozialversicherungspflichtig Beschäftigter mit ausländischem Pass im Gastgewerbe auf 38 Prozent gestiegen (im Bereich speisen- und getränkegeprägter Gastronomie sogar auf 46 Prozent), 2012 lag der Anteil bei 24 Prozent. In den Industriebranchen des Ernährungsgewerbes liegt die Quote in der Regel bei unter 10 Prozent (Stracke/Homann 2023).

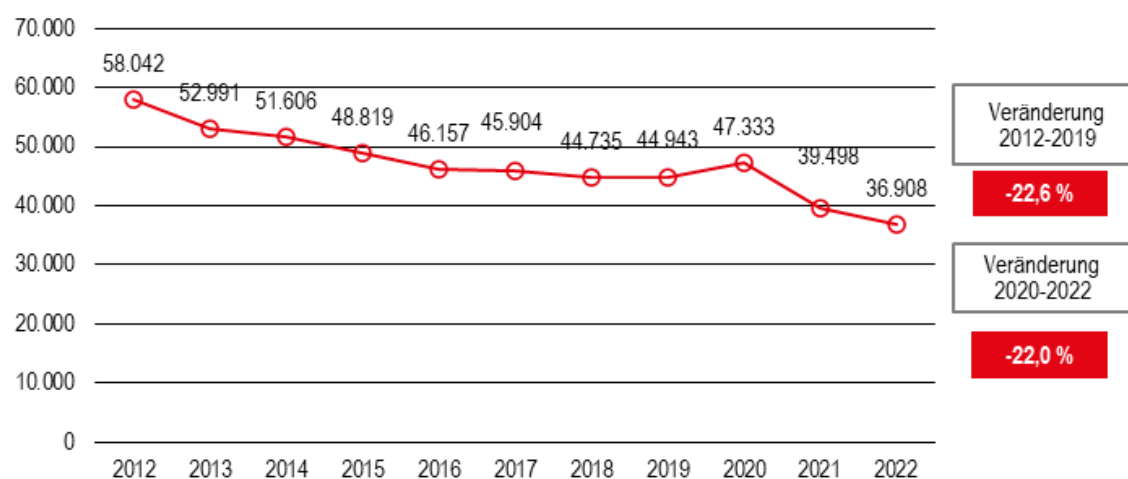
Im Rahmen der Expert*innen-Interviews wurde deutlich, dass in den meisten Betrieben des Gaststättengewerbes Fachkräfte arbeiten, die in der Regel über dem Mindestlohn vergütet werden (siehe ausführlich Kapitel 10). Zudem gibt es eine ganz Reihe einfacher Tätigkeiten im Niedriglohnbereich (wie Reinigung, Hilfstätigkeiten in der Küche etc.), die zum Teil als Werkvertrag vergeben werden (z. B. in Hotels) und häufig mit nicht-deutschsprachigen Beschäftigten besetzt werden.

6. Auszubildende

6.1 Aktuelle Situation

Die Zahl der Auszubildenden im Gastgewerbe geht seit vielen Jahren zurück. Diese Entwicklung verläuft gegenläufig zum Beschäftigungsaufbau in der Branche insgesamt, vor allem in der Vor-Corona-Zeit. Während sich die Zahl der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisse allein zwischen 2012 und 2019 um rund 25 Prozent auf ca. 1,1 Millionen erhöht hat, ist die Zahl der Auszubildenden um rund 23 Prozent auf ca. 45.000 gesunken (Abbildung 32). Auch schon in den Jahren davor ging die Zahl der Auszubildenden rapide zurück. Allein zwischen 2007 und 2011 gab es einen Rückgang der Auszubildenden um 30.000 (–28 Prozent).

Abbildung 32: Anzahl der Auszubildenden im Gastgewerbe (2012–2022)



Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik, Stichtag jeweils 30.6.; eigene Berechnung und Darstellung

Die Auswirkungen der Corona-Pandemie haben die Ausbildungszahlen schließlich noch weiter nach unten gedrückt: In den Jahren 2021 und 2022 wurden deutlich weniger neue Ausbildungsverträge abgeschlossen als in den Vorjahren. Die Zahl der Auszubildenden ist in diesen zwei Jahren um weitere 22 Prozent zurückgegangen.³⁰ Im Jahr 2022 gab es im

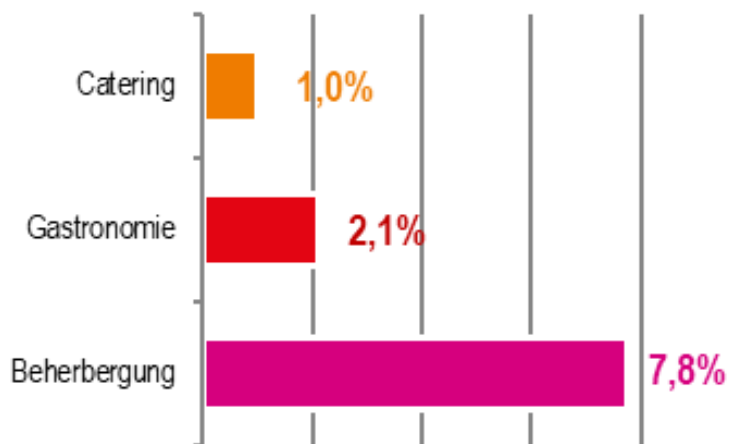
³⁰ Bundesweit und branchenübergreifend wurden im Ausbildungsjahr 2020/2021 elf Prozent weniger Ausbildungsverträge abgeschlossen als im Vorjahr (Bellmann/Fitzenberger 2021). Im Jahr 2020 ist die Zahl der Auszubildenden im Vergleich zum Vorjahr

Gastgewerbe nur noch knapp 37.000 Auszubildende. Das bedeutet, dass sich die Zahl der Auszubildenden im Gastgewerbe innerhalb von 15 Jahren um zwei Drittel reduziert hat.

Die Nachwuchsprobleme in der Branche zeigen sich auch an der Anzahl der Ausbildungsstellen, die nicht besetzt werden können. So blieben laut Berufsbildungsbericht beispielsweise fast 45 Prozent der mehr als 3.400 angebotenen Ausbildungsplätze für Restaurantfachkräfte im Jahr 2021 unbesetzt (BMBF 2022).

Die durchschnittliche Ausbildungsquote³¹ im Gastgewerbe beträgt inzwischen nur noch 3,5 Prozent, im Jahr 2012 lag sie noch bei 6,5 Prozent – wobei das Gros der Auszubildenden auf den Beherbergungsbereich entfällt (Abbildung 33 und Abbildung 34). Zwei Drittel der insgesamt rund 37.000 Auszubildenden im Jahr 2022 werden in Betrieben des Beherbergungsgewerbes ausgebildet. Im Beherbergungsgewerbe lag die Ausbildungsquote 2022 dementsprechend bei 7,8 Prozent, im Cateringgewerbe dagegen nur bei 1,0 Prozent. Die Ausbildungsaktivitäten der Teilbranchen im Gastgewerbe sind also sehr unterschiedlich.

Abbildung 33: Ausbildungsquote nach Teilbranchen (2022)

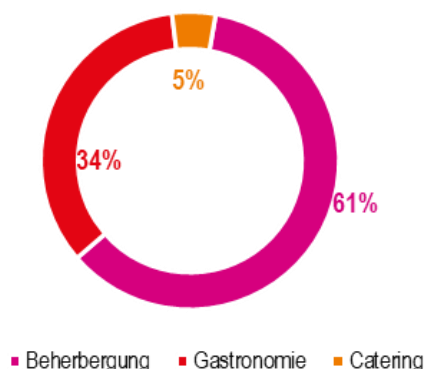


Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik, Stichtag 30.6.2022; eigene Berechnung und Darstellung

noch einmal leicht angewachsen. Hier ist zu bedenken, dass neue Ausbildungsverträge üblicherweise ein Jahr vor Beginn der Ausbildung vereinbart werden und somit die Situation des Jahres 2019, also vor der Corona-Pandemie, abgebildet wird.

³¹ Das heißt, die Anzahl der Beschäftigten in Ausbildung im Verhältnis zur Gesamtzahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten; Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Arbeitsmarkt in Zahlen, Stichtag jeweils 30.6.; eigene Berechnung.

Abbildung 34: Anteile der Auszubildende im Gastgewerbe nach Teilbranchen (2022)



Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik, Stichtag 30.6.2022; eigene Berechnung und Darstellung

Neben der geringen durchschnittlichen Ausbildungsquote ist hier auch der geringe Anteil der tatsächlich ausbildenden Betriebe zu nennen. Nur 16 Prozent der Betriebe im Gastgewerbe bilden überhaupt aus. Das ist im Branchenvergleich ein weit unterdurchschnittlicher Wert – der branchenübergreifende Durchschnitt liegt bei 30 Prozent (Leber/Roth/Schwengler 2023).

Die Nachwuchsprobleme sind seit Jahren bekannt. Über die Gründe und darüber, wie sehr sie jeweils für den Rückgang verantwortlich sind, wird ebenfalls seit Jahren kontrovers diskutiert.

Fakt ist, dass die Branche einen schlechten Ruf hat und unter den Auszubildenden hohe Abbrecherquoten bestehen. Im Jahr 2020 gehörten vier der (damals noch) sechs anerkannten Ausbildungsberufe im Gastgewerbe zu den Ausbildungsberufen mit den höchsten Vertragslösungsquoten: Fachmann/Fachfrau für Systemgastronomie (42,1 Prozent), Restaurantfachmann/Restaurantfachfrau (42,0 Prozent), Koch/Köchin (41,3 Prozent) sowie Hotelfachmann/-fachfrau (37,1 Prozent; BMBF 2022, S. 89).

Ein seit Langem bestehendes Problem aus Sicht von Interviewten ist, dass viele Auszubildende sowohl im Beherbergungsgewerbe als auch im Catering oder der Gastronomie nahezu über den gesamten Ausbildungszeitraum die gleichen Tätigkeiten ausüben müssen wie reguläre Arbeitskräfte. Nicht nur bei gegebenen Personalengpässen steht somit der Kostenfaktor im Vordergrund („Auszubildende als billige Arbeitskräfte“).

Nach Auskunft von Interviewten sind im Gastgewerbe zudem Überstunden für Auszubildende üblich – entgegen den Bestimmungen des Berufsbildungsgesetzes. In einer Umfrage der DGB-Jugend im Jahr 2021 gaben knapp die Hälfte der Hotelfachleute und Köch*innen in Ausbildung

an, regelmäßig Überstunden zu leisten – trotz Pandemiebedingungen (DGB-Jugend 2022, S. 38).

Darüber hinaus leidet die Qualität der Ausbildung darunter, dass viele Auszubildende regelmäßig für Tätigkeiten eingesetzt werden, die nichts mit dem Lehrprofil und den Anforderungen ihrer Ausbildung zu tun haben und dadurch tatsächliche Ausbildungsinhalte zu kurz kommen.

In der Umfrage unter Beschäftigten des Gastgewerbes im Sommer 2022 gaben 20 Prozent der befragten Auszubildenden an, sehr oft Dinge bei der Arbeit zu verrichten, die nicht zu ihrer Ausbildung gehören. Weitere 45 Prozent gaben an, dies „ab und zu“ zu tun. Ein Viertel gab an, dass in ihrer Ausbildung der Ausbildungsrahmenplan nicht eingehalten wird und ebenso viele hatten das Gefühl, dass sich ihr*e Ausbilder*in nicht gut um sie kümmert. Nicht einmal die Hälfte der befragten Auszubildenden kann sich vorstellen, noch lange im Gastgewerbe zu arbeiten (wmp consult 2022, S. 10).

6.2 Neustart für die Ausbildung im Gastgewerbe?

„Womöglich steht die Branche in Sachen Ausbildung nun an einem Wendepunkt“ schrieb die Süddeutsche Zeitung im Sommer 2022 (Süddeutsche Zeitung 2022). Hintergrund sind die durch die Pandemie noch einmal deutlich verschärfte Personalnot in der Branche und die eingebrochenen Ausbildungszahlen. Laut Branchenvertreter*innen hat das Gastgewerbe lange Zeit über den Bedarf hinaus ausgebildet, mit im Branchenvergleich höchsten Ausbildungsquoten – zum einen, um Auszubildende als niedrig entlohnte Arbeitskräfte einzusetzen, zum anderen, um die hohen Abbruch- und Wechselquoten abzufedern (Maack et al. 2013, S. 79).

Wie die obigen Zahlen zeigen, hat sich inzwischen „das Blatt gedreht“: Die Betriebe der Gastronomie sind stärker gefordert, sich um die weniger gewordenen (jungen) Menschen zu bemühen, die sich potenziell für eine Ausbildung im Gastgewerbe entscheiden könnten. Inwieweit sich dadurch in der Praxis in der Breite auch die Ausbildungsqualität verbessert, bleibt abzuwarten.

Wesentliche strukturelle Veränderungen für die Ausbildung im Gastgewerbe – neben einer Anhebung der Ausbildungsvergütung (siehe hierzu Kapitel 10.3) – sollen vor allem durch die neue Ausbildungsverordnung erreicht werden, die seit dem 1. August 2022 für die Berufe in Gastronomie, Hotellerie und Küche gilt. Statt bisher sechs, gibt es jetzt sieben Ausbildungsberufe in der Branche. Neben dem dreijährigen Ausbildungsberuf Koch/Köchin gibt es den neu geschaffenen zweijährigen Ausbildungsbe-

ruf Fachkraft Küche. Frühere Restaurantfachleute nennen sich in Zukunft „Fachleute für Restaurants und Veranstaltungsgastronomie“.

Die Umbenennung geht mit einer Neustrukturierung der Ausbildungsinhalte einher (siehe dazu z. B. Milolaza/Telieps 2022). Ob diese veränderte Schwerpunktsetzung zu Verbesserungen der Ausbildungssituation führen wird, werden die nächsten Jahre zeigen. Interviewpartner*innen sind diesbezüglich vorsichtig verhalten: „Die Verordnung ist gut, aber ob die Umsetzung funktioniert, ist mindestens fraglich und eher unwahrscheinlich“ (Interviewzitat).

7. Beschäftigte im Gastgewerbe mit ALG-II-Bezug

In Branchen mit niedrigen Löhnen ist der Bezug von ergänzenden Sozialleistungen weitverbreitet. Offiziell werden Personen, auf die dies zutrifft, „Erwerbstätige erwerbsfähige Leistungsberechtigte“ oder kurz „erwerbstätige ELB“ genannt, umgangssprachlich werden sie als „Aufstocker*innen“ bezeichnet. Gemeint ist, dass diese Personen zur Deckung des Lebensunterhalts darauf angewiesen sind, ihr Einkommen aus sozialversicherungspflichtiger Teilzeit- oder Vollzeitbeschäftigung oder aus ausschließlich geringfügiger Beschäftigung durch Arbeitslosengeld II (ALG-II-Leistungen) zu ergänzen (Maack et al. 2013).

Nach einem Höhepunkt im Jahr 2014 mit mehr als 170.000 „Aufstocker*innen“ im Gastgewerbe, hat die Zahl der Betroffenen seitdem abgenommen (Abbildung 35). Im Vor-Corona-Jahr 2019 mussten „nur noch“ rund 146.000 Menschen ihr Einkommen aus Erwerbsarbeit im Gastgewerbe durch ALG-II-Leistungen ergänzen – 48 Prozent dieser Personen waren sozialversicherungspflichtig beschäftigt, 52 Prozent gingen ausschließlich einem Minijob nach.³² Ein Grund für den Rückgang der Zahl der Leistungsbezieher*innen war die Einführung des Mindestlohns im Jahr 2015, wodurch für viele Beschäftigte im Gastgewerbe das Erwerbseinkommen angestiegen ist.

Parallel zum Rückgang der sozialversicherungspflichtigen und der geringfügig entlohnten Beschäftigung ist auch die Anzahl der „Aufstocker*innen“ im Zuge der Corona-Pandemie deutlich zurückgegangen – die Zahl der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Leistungsbezieher*innen um rund 25 Prozent, die der ausschließlich geringfügig beschäftigten Leistungsbezieher*innen um rund 37 Prozent.

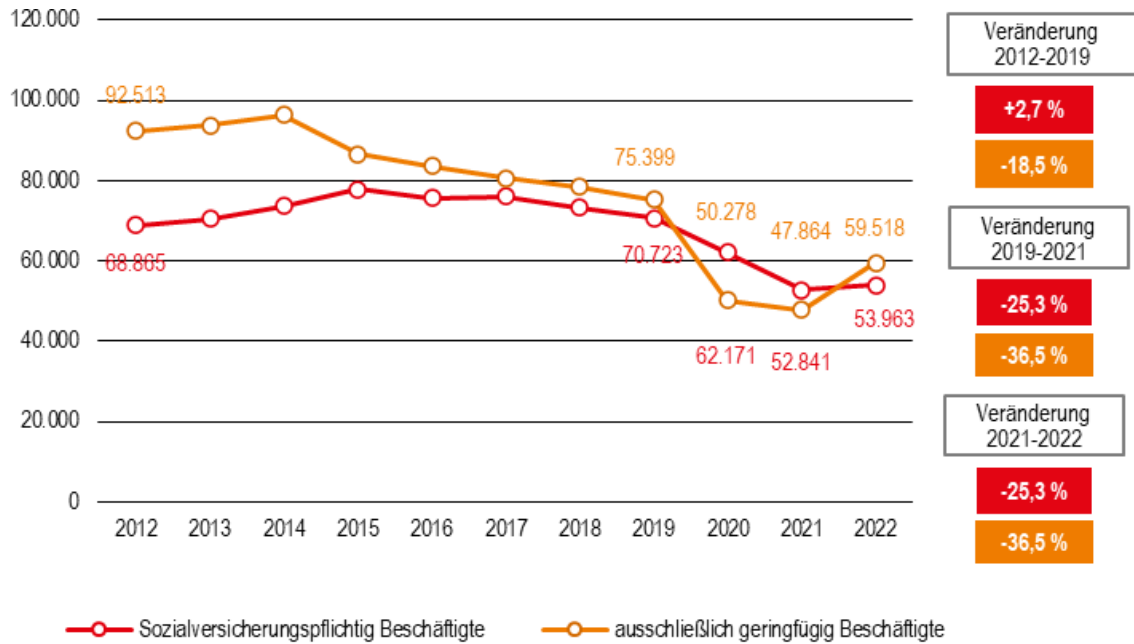
Mit der Aufhebung der coronabedingten Einschränkungen im Jahr 2022 nahm auch die Zahl der „Aufstocker*innen“ wieder zu: im Minijob (+11.700) deutlicher als in einem sozialversicherungspflichtigen Job (+1.100).

Nach den „Reinigungsdiensten“ weist das Gastgewerbe die größten Anteile an erwerbstätigen ELB an allen Beschäftigten auf (Deutscher Bundestag 2020). Die „Aufstockerquote“ im Bereich sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung betrug 2022 5,1 Prozent, d. h. 5,1 Prozent der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im Gastgewerbe bezogen im letzten Jahr zu ihrem Einkommen ergänzende ALG-II-Leistungen. Die „Aufstockerquote“ im Bereich ausschließlich geringfügiger Beschäftigung liegt im Gastgewerbe bei 11,4 Prozent.³³

³² Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Stichtag 30.6.2019; eigene Berechnung.

³³ Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Stichtag 30.6.2022; eigene Berechnung.

Abbildung 35: Erwerbstätige erwerbsfähige Leistungsberechtigte (Aufstocker*innen) im Gastgewerbe (2012–2022)



Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Stichtag jeweils 30.6.; eigene Berechnung und Darstellung

8. Leiharbeit

Weder die Bundesagentur für Arbeit noch das Statistische Bundesamt erheben Daten darüber, in welcher Zahl Leiharbeitskräfte im Gastgewerbe eingesetzt werden. Zumindest grobe Anhaltspunkte liefern die Daten des Statistischen Bundesamtes über die Kosten (Aufwendungen) der Unternehmen für den Einsatz von Leiharbeit nach Branchen (Tabelle 6).

Tabelle 6: Aufwendungen für Leiharbeitskräfte im Gastgewerbe (2018–2020)

Jahr	Gastgewerbe insgesamt	Beherbergung	Gastronomie (inkl. Catering)
2018	915 Mio. €	473 Mio. €	442 Mio. €
2019	966 Mio. €	544 Mio. €	422 Mio. €
2020	425 Mio. €	201 Mio. €	224 Mio. €

Quelle: Statistisches Bundesamt, Unternehmen (EU), Tätige Personen, Umsatz und weitere betriebs- und volkswirtschaftliche Kennzahlen, Erscheinungsjahre 2018 bis 2022; eigene Berechnung und Darstellung

Zieht man diese Daten heran, dann zeigt sich, dass im Vor-Corona-Jahr 2019 die Unternehmen des Gastgewerbes 966 Millionen Euro für Leiharbeitskräfte aufgewendet haben. Im Beherbergungsbereich wurde mit 544 Millionen Euro etwas mehr aufgewendet als in der Gastronomie (422 Millionen Euro). Von der Größenordnung her entspricht der Wert 2,8 Prozent der Personalaufwendungen aller Unternehmen des Gastgewerbes.³⁴

Die Aufwendungen der Unternehmen für Leiharbeit steigen mit der Unternehmensgröße an – drei Viertel der Aufwendungen im Jahr 2019 entfielen auf Unternehmen mit 50 und mehr Beschäftigten, d. h. Leiharbeit ist vor allem in mittleren und großen Unternehmen des Gastgewerbes von

³⁴ Statistik des Statistischen Bundesamtes, Unternehmen (EU), Tätige Personen, Umsatz und weitere betriebs- und volkswirtschaftliche Kennzahlen, 2019; Personalaufwendungen und Aufwendungen für Leiharbeitskräfte werden in der Statistik separat betrachtet.

Bedeutung und wird daher auch verstärkt im Beherbergungsgewerbe genutzt.³⁵

Von 2018 auf 2019 sind die Aufwendungen für Leiharbeitskräfte im Gastgewerbe leicht gestiegen. Leider geben die Daten des Statistischen Bundesamtes keinen Aufschluss darüber, inwieweit sich die Aufwendungen für Leiharbeit über die Jahre vor der Corona-Pandemie verändert haben.

Während der Corona-Pandemie im Jahr 2020 haben sich die Aufwendungen der Unternehmen im Gastgewerbe für Leiharbeit im Vergleich zum Vorjahr mehr als halbiert (-56 Prozent). Der Einsatz von Leiharbeiter*innen im Gastgewerbe wurde in den ersten Monaten der Pandemie also stark zurückgefahren.

Allgemein wird davon ausgegangen, dass Leiharbeit für große Teile der Branche eher eine untergeordnete Rolle spielt. Die Branche ist zwar sehr saisonabhängig, trotzdem holen sich die Betriebe die Flexibilität, um Auftragsspitzen abzufangen, vor allem über den Einsatz von Minijobber*innen und eher seltener über Leiharbeit.

Das erscheint vor allem vor dem Hintergrund des eher niedrigen Lohnniveaus im Gastgewerbe plausibel. Einsparungen bei den Lohnkosten können durch Leiharbeit kaum erreicht werden. Außerdem zeigen die Zahlen (nicht nur im Gastgewerbe), dass Leiharbeit vor allem von großen und seltener von kleinen Unternehmen genutzt wird. Dementsprechend gering ist die Bedeutung von Leiharbeit in einer Branche wie dem Gastgewerbe, die vor allem aus Klein- und Kleinstbetrieben besteht.

³⁵ Statistik des Statistischen Bundesamtes, Unternehmen (EU), Tätige Personen, Umsatz und weitere betriebs- und volkswirtschaftliche Kennzahlen, 2019; eigene Berechnung.

9. Arbeitszeit und Arbeitsbelastung

Im Jahr 2020 lag die tarifliche Wochenarbeitszeit im Gastgewerbe in Westdeutschland bei 39 Stunden und in Ostdeutschland bei 39,4 Stunden (WSI 2021, S. 51). Die durchschnittliche tatsächliche Wochenarbeitszeit von Vollzeitbeschäftigten im Gastgewerbe liegt dagegen bei etwa 47,6 Stunden – und damit deutlich über der tariflich vereinbarten Arbeitszeit und deutlich über der Arbeitszeit in vielen anderen Branchen (Gerstenberg/Wöhrmann 2018, S. 5).

Von den in der Online-Umfrage 2022 befragten Beschäftigten im Gastgewerbe in Vollzeit gaben rund 46 Prozent an, sehr oft bzw. oft Überstunden zu leisten. Bei den Teilzeitbeschäftigten und Minijobber*innen sind es jeweils 36 Prozent der Befragten, die häufig Überstunden leisten (wmp consult 2022).

Seit der Einführung des Mindestlohns im Jahr 2015 gilt für geringfügig entlohnte Beschäftigung und im Gastgewerbe zwar allgemein eine Verpflichtung zur Aufzeichnung von Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit (nicht nur Überstunden). Im Rahmen der geführten Interviews wurde allerdings darauf hingewiesen, dass Mehrarbeit immer wieder ein Weg ist, den Mindestlohn in der Praxis zu umgehen. In der Praxis bestände zudem oft die Erwartung gegenüber Beschäftigten, unentgeltlich Mehrarbeit zu leisten.

Für hohe Belastungen und Unzufriedenheit bei den Beschäftigten sorgen laut der Umfrage Ansprüche der Arbeitgeber an Verfügbarkeit und Flexibilität. Knapp ein Fünftel der Befragten hat angegeben, sehr oft bzw. oft aus der Freizeit heraus im Betrieb einzuspringen, wenn Ausfälle kurzfristig kompensiert werden müssen.

Die dünne Personaldecke sorge für Mehrbelastungen und Arbeitsverdichtung, im Arbeitsalltag sei es häufig schwierig, die Pausen einhalten zu können, wie ein Kommentar aus der Beschäftigtenbefragung 2022 unterstreicht:

„Ich habe bestimmt schon in über 20 Betrieben gearbeitet und in keinem einzigen sind Pausen eingeplant bzw. gegeben worden. Man arbeitet teilweise 14 bis 16 Stunden durch, ohne eine Pause gehabt zu haben. Teilweise bekommt man nichts zu essen oder man kann nur im Vorbeigehen sich einen Happen in den Mund stopfen, also man hat keine Zeit zum Essen. Teilweise ist es in manchen Betrieben so schlimm, dass man den ganzen Tag noch nicht einmal Zeit hat, auf die Toilette zu gehen.“

Über die Hälfte der Befragten gab an, sich kürzere bzw. deutlich kürzere Arbeitszeiten „im Vergleich zu jetzt“ zu wünschen. Dementsprechend landet der Punkt „lange Arbeitstage und Überstunden“ auf Platz 4 in der Rangliste der Dinge, die an der Arbeit im Gastgewerbe als belastend empfunden werden. Diesem Wunsch steht allerdings oftmals die Notwendig-

keit gegenüber, als Beschäftigte in der Niedriglohnbranche Gastgewerbe die Arbeitszeiten ausweiten zu müssen, um überhaupt ein ausreichendes Einkommen zu erhalten.

Neben der Länge der Arbeitszeit ist die Regelmäßigkeit ein wichtiger Aspekt, wenn es um die Planbarkeit für die Beschäftigten geht. Unregelmäßige Arbeitszeiten werden vor allem von den Befragten aus der Gastronomie als anstrengend und wenig familienfreundlich empfunden, wie Kommentare aus der Beschäftigtenbefragung zeigen:

„Es braucht geregelte Arbeitszeiten, ohne kurzfristige Änderungen. Änderungen der Arbeitszeit/-tage sollten mindestens ein bis zwei Tage vor der Änderung bekannt geben werden, damit z. B. die Betreuung der Kinder geregelt werden (Kita, Schule etc.) kann.“

„Es sollte möglich sein, dass der Arbeitsplan mehr als zwei Tage vor Wochenbeginn aushängt, damit man wenigstens eine kleine Möglichkeit hat, sein Privatleben zu planen.“

Die beiden Kommentare aus der Beschäftigtenbefragung 2022 verdeutlichen einen wichtigen Punkt: Für viele Befragte liegt der Kern des Problems nicht in den von anderen Branchen abweichenden Arbeitszeiten. Den Befragten ist bewusst, dass ein Job im Gastgewerbe Wochenendarbeit und Schichtdienste mit sich bringt.

Die Befragten weisen aber darauf hin, dass sich an der Ausgestaltung der Bedingungen etwas ändern müsse, die sich beispielsweise auf Wochenendzuschläge, verlässliche, möglichst langfristige Dienstplanregelungen oder die Einhaltung gesetzlich und tariflich geregelter Arbeitszeiten beziehen sollten.

Eine Untersuchung zu den gesundheitlichen Belastungen und chronischen Erkrankungen bei Beschäftigten im Gastgewerbe aus dem Jahr 2018 kommt zu dem Schluss, dass die Betriebe im Gastgewerbe trotz aller vielfach untersuchten Missstände ihre „Gestaltungsspielräume“ nicht vollständig nutzen:

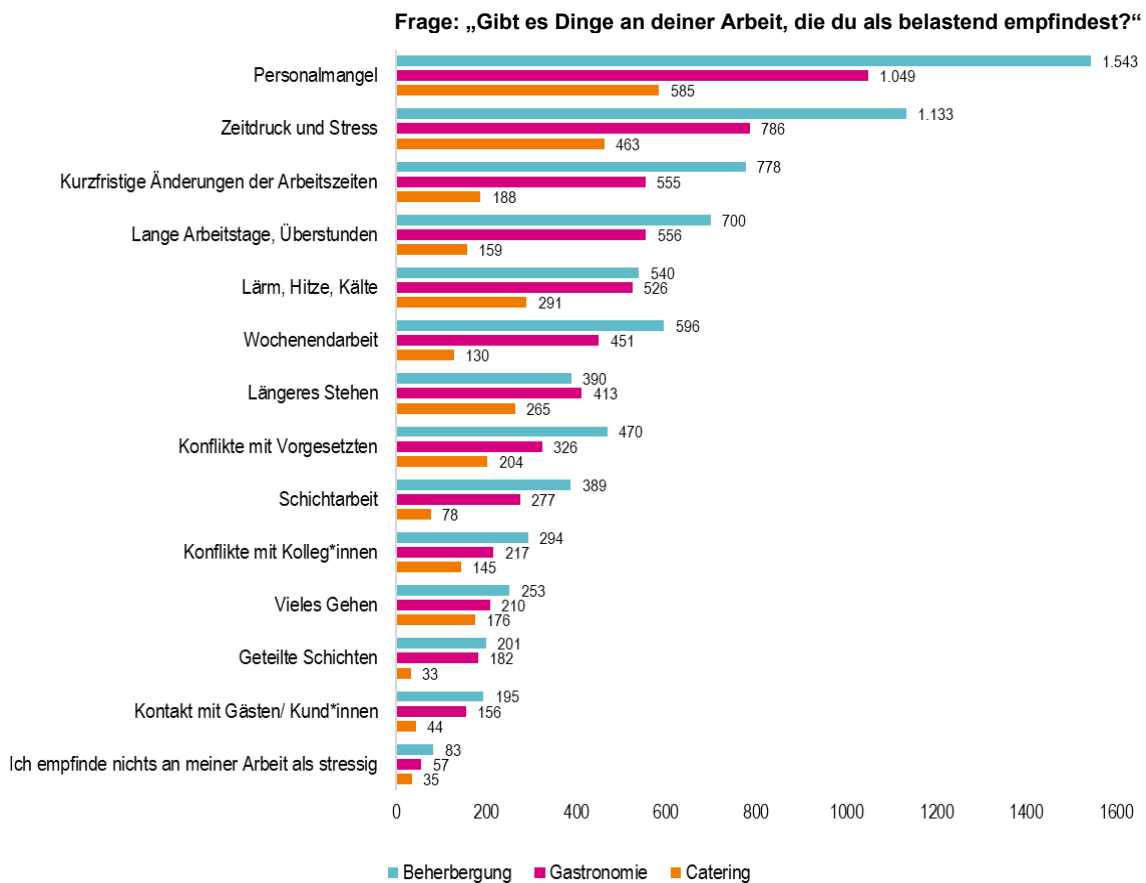
„Unsere Fallstudie zeigt die Relevanz eines kontinuierlichen Arbeits- und Gesundheitsschutzes im Betrieb, angefangen von angemessenem Schuhwerk und ergonomischen Hilfen bis zu den persönlichen Schutzausrüstungen beim Reinigen der Küchen. Dazu gehören Aufklärung, Unterweisung und Einübung. Ebenso unverzichtbar sind Konzepte des alterns- und altersgerechten Arbeitens. Dies betrifft den Zuschnitt und die Verteilung von Arbeitsaufgaben, die Arbeitsorganisation und die Arbeitszeiten“ (Hien 2018, S. 66).

Anders gesagt: Je stärker Arbeitszeiten und Arbeitsaufkommen an externe Bedingungen wie Gästeaufkommen, Saison und Stoßzeiten gebunden sind, umso wichtiger werden Aspekte von Arbeitsorganisation, Kompensationen und entlastenden Maßnahmen.

Der Dehoga fordert seit Jahren eine Reform des Arbeitszeitgesetzes, die die Regelung einer Wochen-Höchstarbeitszeit statt einer Tages-Höchstarbeitszeit und die Möglichkeit einer Ausweitung der täglichen Arbeitszeit auf bis zu zwölf Stunden vorsieht. Der Dehoga sieht in einer solchen Flexibilisierung eine notwendige Maßnahme gegen den Personal-mangel in der Branche (vgl. dazu beispielsweise Dehoga Bundesverband 2023).

Angesichts der bereits existierenden hohen Zahl an Überstunden, die im Gastgewerbe geleistet werden, der großen Unzufriedenheit und der Belastungen durch Überstunden, lange Arbeitstage, Zeitdruck und Stress (Abbildung 36) bleibt es aus Beschäftigtensicht unklar, wie eine solche Flexibilisierung zu Entlastung, verbesserten Arbeitsbedingungen und attraktiven Arbeitsplätzen in der Branche beitragen soll.

Abbildung 36: Online-Umfrage unter Beschäftigten des Gastgewerbes (2022)



Anmerkung: Mehrfachnennungen möglich

Quelle: wmp consult 2022, bundesweite Befragung unter 4.074 Beschäftigten des Gastgewerbes; eigene Darstellung

Das in einigen Hotels seit einigen Monaten angebotene Modell der Vier-tagewoche bei einer täglichen Arbeitszeit von neun bis zehn Stunden bekommt derzeit viel Aufmerksamkeit (vgl. dazu etwa Gastgewerbe Magazin 2022). Die Praxis wird hier zeigen, ob das Modell trotz langer Schichten tatsächlich für Entlastung bei den Beschäftigten sorgt. Es zeigt aber in jedem Fall, dass die Betriebe, auch innerhalb des bestehenden Rahmens des Arbeitszeitgesetzes, durchaus Gestaltungsspielraum haben.

10. Mindestlohn und Tarifentgelte

Seit vielen Jahren gehört das niedrige Lohnniveau – neben der Dominanz von Klein- und Kleinstbetrieben sowie einem hohen Anteil prekärer Beschäftigungsverhältnisse (Befristungen, Minijobs etc.) – zu den strukturellen Kennzeichen des Gastgewerbes. Seit seiner Einführung im Jahr 2015 gilt für viele Beschäftigte im Gastgewerbe der gesetzliche Mindestlohn, in tarifgebundenen Unternehmen bewegen sich die Einstiegsgehälter oberhalb dieses Niveaus.

10.1 Niedriges Lohnniveau im Gastgewerbe

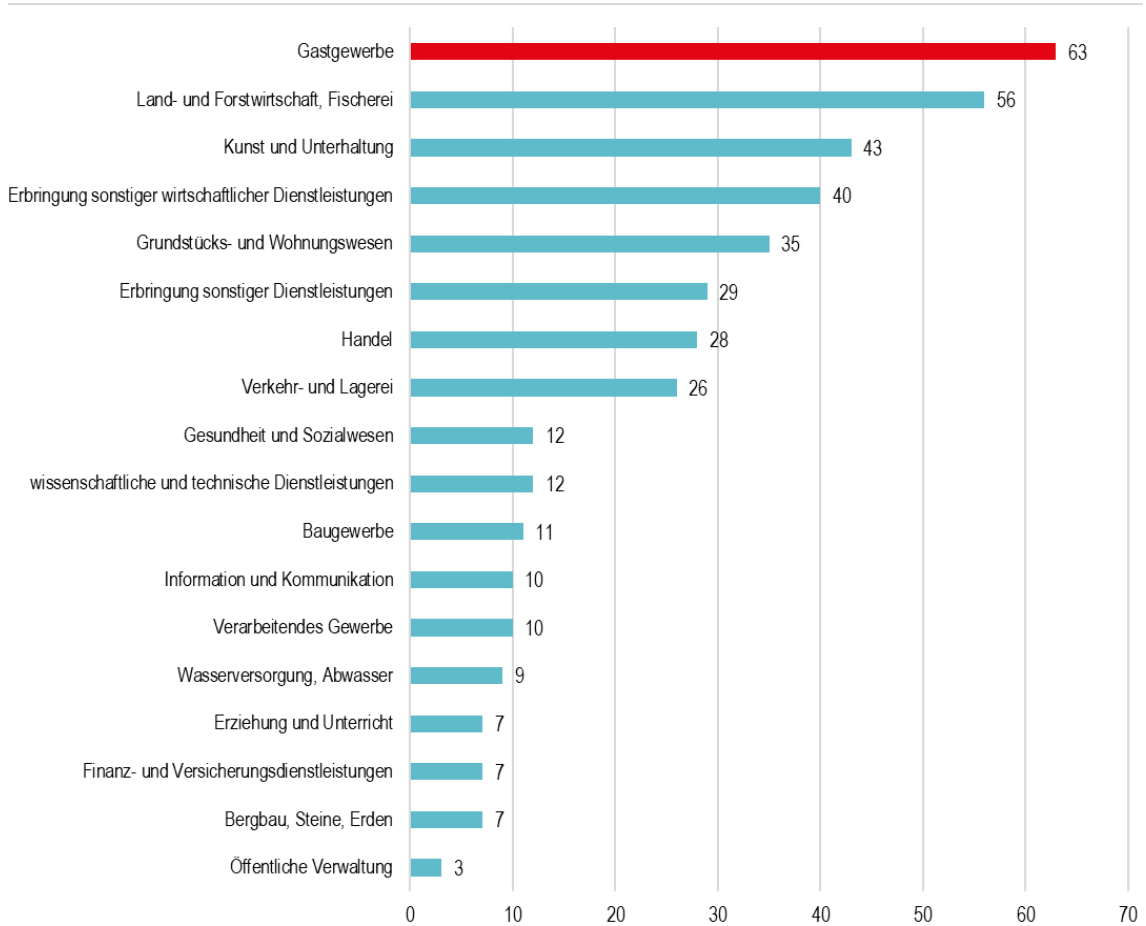
Im April 2022, also vor Anhebung des gesetzlichen Mindestlohns auf zwölf Euro im Oktober 2022, waren nach Angaben des Statistischen Bundesamtes im Gastgewerbe fast zwei Drittel aller abhängig Beschäftigten (63 Prozent) im Niedriglohnbereich tätig. Eingerechnet in die Statistik wurden sowohl die sozialversicherungspflichtig Beschäftigten als auch die ausschließlich geringfügig entlohnt Beschäftigten (Statistisches Bundesamt 2022a; Abbildung 37).

Damit wies das Gastgewerbe zu diesem Zeitpunkt den mit Abstand höchsten Anteil von Beschäftigten unter den Niedriglohneempfänger*innen aus, vor der Land-, Forst- und Fischereiwirtschaft (56 Prozent) und dem Bereich Kunst, Unterhaltung und Erholung (43 Prozent).

Über alle Branchen hinweg arbeitete im April 2022 rund jeder fünfte abhängig Beschäftigte (19 Prozent) in Deutschland im Niedriglohnbereich, d. h. circa 7,5 Millionen Beschäftigte wurden unterhalb der vom Statistischen Bundesamt betrachteten Niedriglohnschwelle von 12,50 Euro brutto je Stunde entlohnt (Statistisches Bundesamt 2022a).

Differenziert man die Beschäftigungsverhältnisse nach sozialversicherungspflichtiger und geringfügig entlohnter Beschäftigung, so zeigt sich, dass im Jahr 2021 im Gastgewerbe mehr als 50 Prozent der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisse mit einem Stundenlohn unterhalb von zwölf Euro entlohnt wurden (Börschlein et al. 2022a). Über alle Branchen hinweg waren Stundenlöhne unter zwölf Euro im Gastgewerbe und in der Landwirtschaft mit Abstand am stärksten verbreitet (Abbildung 38). Unter den Minijobs waren noch häufiger Entlohnungsstrukturen unterhalb von zwölf Euro zu finden, im Gastgewerbe betraf dies 88 Prozent der geringfügig entlohten Beschäftigungsverhältnisse.

Abbildung 37: Anteil der Beschäftigungsverhältnisse im Niedriglohnbereich nach Branchen (in Prozent; April 2022)

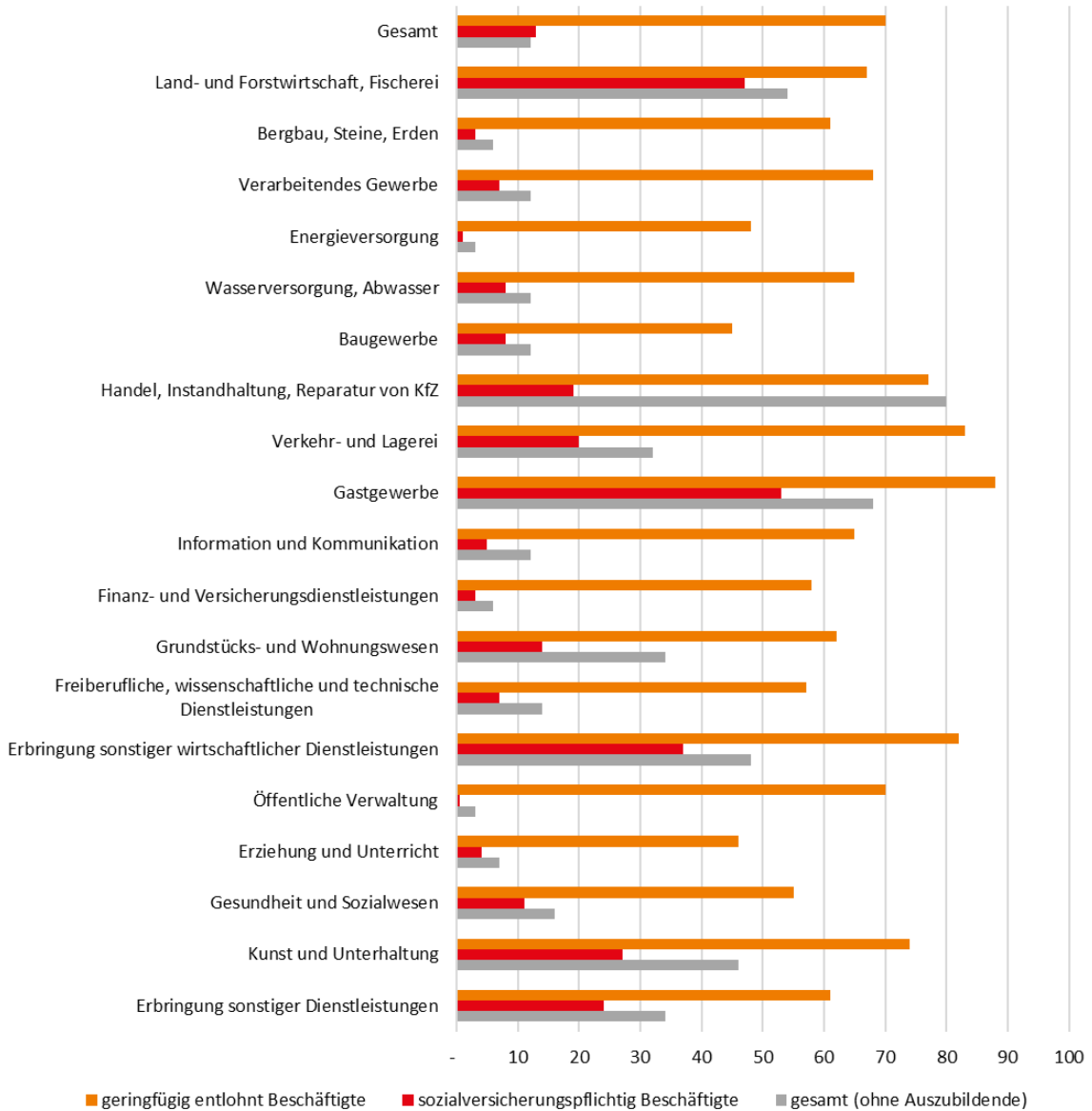


Quelle: Statistisches Bundesamt (2022a) auf Basis der Verdienststrukturerhebung für April 2022 nach Wirtschaftsabschnitten; eigene Darstellung

Mit einem durchschnittlichen Bruttojahresverdienst für Vollzeitbeschäftigte von 30.668 Euro im Vor-Corona-Jahr 2019 und 26.820 Euro im Corona-Jahr 2021 lag das Gastgewerbe jeweils auf den letzten Plätzen im Branchenvergleich.³⁶

³⁶ Statistik des Statistischen Bundesamtes, Verdienste und Arbeitskosten, 2019 und 2021, Fachserie 16, Reihe 2.3.

Abbildung 38: Anteil der Beschäftigungsverhältnisse mit einem Stundenlohn von unter zwölf Euro nach Beschäftigungsform und Branche (Hochrechnung in Prozent; 2021)



Quelle: Börschlein et al. 2022a auf Basis der Verdienststrukturerhebung des Statistischen Bundesamtes 2018 nach Wirtschaftsabschnitten; eigene Darstellung

Den Ergebnissen der im Rahmen der vorliegenden Studie im Zeitraum von Mai bis August 2022 durchgeführten bundesweiten Online-Befragung von rund 4.100 Beschäftigten des Gastgewerbes ist die im Branchenvergleich geringe Entlohnung einer der Hauptgründe für die Unzufriedenheit der Beschäftigten in der Branche. Nur 37 Prozent der Umfrageteilneh-

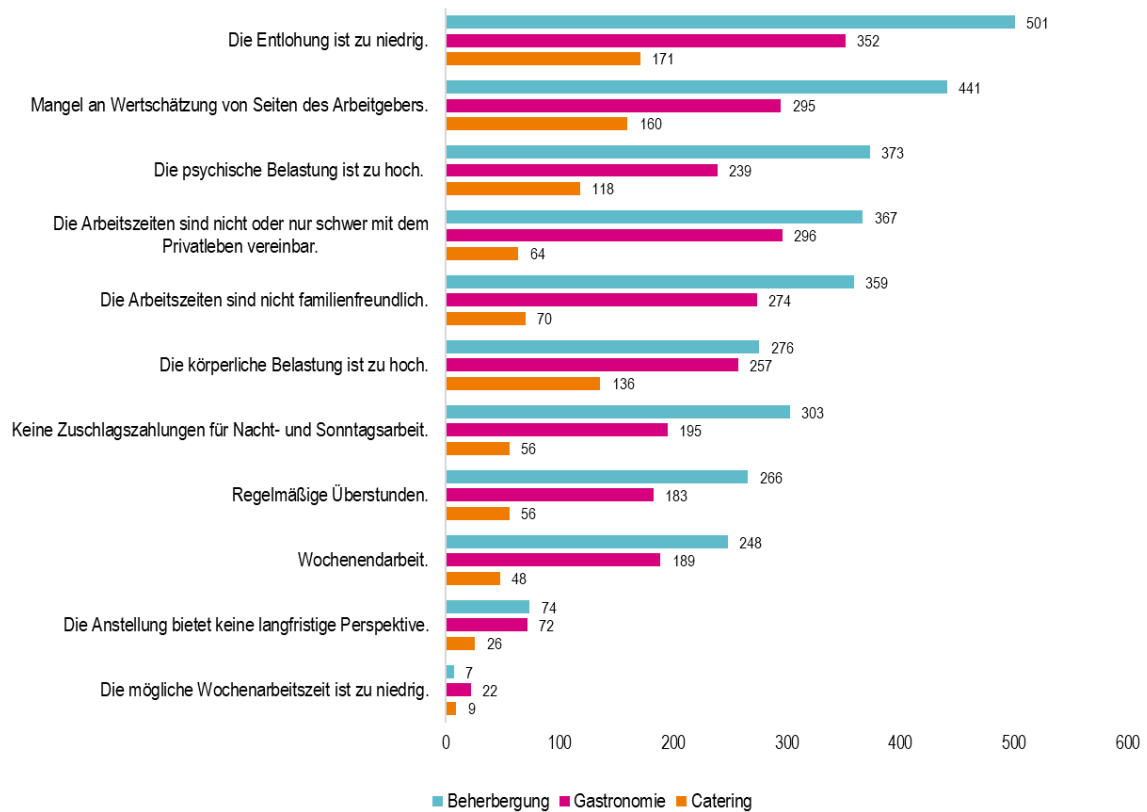
mer*innen können sich vorstellen, langfristig im Gastgewerbe tätig zu sein, d. h. mehr als ein Drittel der Befragten sieht seine berufliche Zukunft außerhalb des Gastgewerbes (Abbildung 39).

Abbildung 39: Online-Umfrage „Arbeiten im Gastgewerbe“ unter Beschäftigten des Gastgewerbes (2022)

a) Kannst Du Dir vorstellen, noch lange im Gastgewerbe zu arbeiten?



b) Warum nicht?



Anmerkung: Mehrfachnennungen möglich

Quelle: wmp consult 2022, bundesweite Befragung unter 4.074 Beschäftigten des Gastgewerbes; eigene Darstellung

10.2 Gesetzlicher Mindestlohn von zwölf Euro pro Stunde

Der Gewerkschaft NGG ist es seit Herbst 2021 gelungen, für das Gastgewerbe Tarifverträge mit deutlichen Lohnerhöhungen abzuschließen (siehe nächster Abschnitt). Angesichts der geringen Tarifbindung in der Branche kommen diese jedoch nur bei rund 25 bis 40 Prozent der Beschäftigten an.³⁷

Daher ist die Erhöhung des gesetzlichen Mindestlohns im Oktober 2022 ein wichtiger Schritt zur Anhebung des Lohnniveaus im Gastgewerbe mit einem hohen Anteil von Beschäftigten im Niedriglohnbereich: zwölf Euro Stundenlohn brutto gelten seitdem als unterste Lohngrenze. Die Mindestlohnerhöhung spielte vor allem für Mini- und Teilzeitjobs eine große Rolle, im Gastgewerbe waren Hochrechnungen zufolge neun von zehn Minijobs von der Erhöhung des Mindestlohns betroffen, branchenübergreifend sieben von zehn (Börschlein et al. 2022a).

Deutschlandweit und über alle Branchen hinweg kommt die Erhöhung des gesetzlichen Mindestlohns ca. 6,6 Millionen Beschäftigten zugute, da sie bis dato weniger als zwölf Euro brutto pro Stunde verdient haben (Pusch 2023; Pusch/Seils 2022).

Zwischen Anfang 2022 und Anfang 2023 stiegen die Stundenlöhne von Mindestlohnbezieher*innen in Deutschland inflationsbereinigt um 12,4 Prozent. Da die nächste Anhebung des Mindestlohns erst für Januar 2024 vorgesehen ist, wird jedoch ein Teil der Erhöhung im laufenden Jahr durch die nach wie vor hohe Inflation aufgezehrt (FAZ.net 2023; Lübker/Schulten 2023).

Im Vorfeld der Erhöhung hatte der Dehoga die per Gesetz vollzogene Anhebung des Mindestlohns auf zwölf Euro kritisiert. Nach dem Mindestlohngesetz ist vorgesehen, dass die mit Arbeitgeber- und Gewerkschaftsvertreter*innen besetzte Mindestlohnkommission die Entwicklung des Mindestlohns beschließt, die anschließend per Rechtsverordnung verbindlich wird. Der Verband sah in der Initiative des Gesetzgebers eine Entwertung der Arbeit der Kommission und einen Eingriff in die Tarifautonomie.

Darüber hinaus führe die Anhebung für die Unternehmen zu einer „massiven Personalkostensteigerung“ zwischen 15 und 25 Prozent und erzeuge einen starken Druck auf das Lohngefüge (Dehoga Bundesverband 2022a).

³⁷ Je nach Quelle variiert die Tarifbindung im Gastgewerbe. Nach Ellguth/Kohaut (2022) waren 2021 ca. 38 Prozent der Beschäftigten in der Branche in Deutschland durch einen Tarifvertrag abgedeckt. Dem Statistischen Bundesamt (2021) zufolge waren es 2018 rund 23 Prozent.

Von Arbeitgeberseite wurde bislang vielfach eingewendet, dass die durch den angehobenen Mindestlohn entstandenen höheren Kosten für die Unternehmen in Form höherer Preise weitergegeben oder gar zu einem geringeren Personaleinsatz führen würden (siehe ausführlich z. B. Börschlein et al. 2022a). Was die Beschäftigungseffekte angeht, zeigen Studien jedoch, dass die bisherigen Erhöhungen des Mindestlohns branchenübergreifend keine negativen Einflüsse hatten (z. B. Börschlein/Bossler/Gürtzgen 2022b; Lübker 2022).

Betroffene Unternehmen hatten mit der Mindestlohneinführung im Jahr 2015 zwar die Beschäftigung kurzzeitig geringfügig verringert und einen Teil ihrer Gewinne eingebüßt. Die darauffolgenden drei Anhebungen des Mindestlohnes hatten aber kaum Effekte auf Beschäftigung, Produktivität und Gewinne der Unternehmen. Ein Grund dafür dürfte sein, dass die schrittweisen Erhöhungen des Mindestlohns hinter der allgemeinen Lohnentwicklung und der Entwicklung der Tarifröhne zurückgeblieben waren.

Auch die jüngste Mindestlohnerhöhung auf zwölf Euro wird Analysen zufolge kaum nennenswerte Effekte auf die Beschäftigung haben (z. B. Bossler et al. 2022; Krebs/Drechsel-Grau 2021; Hutter/Weber 2022). Hier dürfte ausschlaggebend sein, dass sich der Mangel an Arbeitskräften zwischenzeitlich verschärft hat – dies gilt insbesondere für das Gastgewerbe. Um als Arbeitgeber attraktiv zu bleiben, müssen viele Unternehmen bereits Löhne oberhalb des gesetzlichen Mindestlohns zahlen, um so ihr Personal zu halten (Dunstmann et al. 2022).

„Der PR-Wert von Tarifverträgen nimmt zu“ – Neue Tarifverträge mit Einstiegslohnen oberhalb von zwölf Euro pro Stunde

Nach dem Ausbruch der Corona-Pandemie Anfang 2020 herrschte im Gastgewerbe für anderthalb Jahre „tarifpolitischer Stillstand“ (Schulten/Specht 2022). Bis August 2021 wurde kein Tarifvertrag über Lohnerhöhungen abgeschlossen.

Die Situation änderte sich, als die neue Bundesregierung nach der Bundestagswahl im September 2021 ankündigte, den gesetzlichen Mindestlohn im Jahr 2022 auf zwölf Euro erhöhen zu wollen. Zu dieser Zeit lagen in einigen Tarifgebieten des Gastgewerbes nicht nur die unterste, sondern gleich mehrere Entgeltgruppen für An- und Ungelernte unterhalb der Zwölf-Euro-Marke. Hinzu kam, dass immer deutlicher wurde, dass sich das Problem fehlender Arbeitskräfte im Gastgewerbe im Verlauf der Pandemie noch einmal deutlich verschärft hatte (Schulten/Specht 2022).

Diese staatlich gesetzte Vorgabe sorgte in der Branche für einen „tariflichen Anpassungsbedarf“. So kam es ab Herbst 2021 zu einer Wiederaufnahme der Tarifverhandlungen im Gastgewerbe, in deren Zuge in 17 der insgesamt 18 regionalen Tarifgebiete nach und nach die ausgelaufe-

nen Entgelttarifverträge mit den Dehoga-Landesverbänden erneuert wurden. Dabei wurde jeweils eine Erhöhung der unteren Einstiegslohne und auf dieser Basis eine Anhebung aller Entgeltgruppen beschlossen.³⁸

Die neuen Abschlüsse sehen für die untersten Vergütungsgruppen (z. B. Tischabräumer*innen, Helfer*innen in der Küche, Spüler*innen oder Rotationskräfte) Lohnsteigerungen von bis zu 33 Prozent vor (Tabelle 7). Mit Ausnahme von Schleswig-Holstein (sowie dem noch nicht angepassten Tarifvertrag in Mecklenburg-Vorpommern) lagen am 1. Oktober 2022 die untersten Vergütungsgruppen in allen Tarifgebieten oberhalb von zwölf Euro.

Die größte Steigerung entfällt auf das Tarifgebiet Rheinland-Pfalz (+33 Prozent), in dem es zuvor jedoch für längere Zeit keine Tarifierhöhungen gegeben hatte (Schulten/Specht 2022). Die geringste Anhebung gab es in Hessen (+8,5 Prozent), wo zuvor vergleichsweise hohe Einstiegsentgelte existierten.

In den meisten Tarifgebieten erfolgte die Erhöhung der untersten Tarifvergütungen in zwei Stufen, wobei die zweite Stufe in der Regel erst mit der Anhebung des gesetzlichen Mindestlohns zum 1. Oktober 2022 wirksam wurde – und die untersten Entgelte die Zwölf-Euro-Marke überstiegen. In zahlreichen Tarifabschlüssen wurde zudem eine weitere Erhöhung während der Laufzeit der Tarifverträge vereinbart.

Zum Ende der Laufzeit liegen die untersten Vergütungen in sieben Tarifgebieten (Hamburg, Niedersachsen, Weser-Ems, Ostfriesische Nordseeinseln, Rheinland-Pfalz und Thüringen) zwischen 13 und 13,35 Euro – und damit in beträchtlichem Abstand zum gesetzlichen Mindestlohn, für den eine Erhöhung nicht vor dem 1. Januar 2024 zu erwarten ist.

38 Die Tariflandschaft im Gastgewerbe ist umfangreich. Für den Kernbereich Hotels und Gaststätten gibt es insgesamt 18 regionale Branchentarifverträge. Im Gegensatz zu anderen Tarifbranchen (wie der Metall- und Elektroindustrie) existiert im Gastgewerbe keine Tradition, über mehrere Bundesländer hinweg koordinierte Tarifverhandlungen zu führen. Zudem sind die Beziehungen der Tarifvertragsparteien je nach Region unterschiedlich entwickelt und ausgeprägt. Im Bereich der Systemgastronomie gibt es zwei separate nationale Branchentarifverträge zwischen NGG, Dehoga und dem Bundesverband der Systemgastronomie. Für den Cateringbereich existieren keine Branchentarifverträge, stattdessen bestehen in einigen größeren Unternehmen Firmentarifverträge. Dementsprechend gibt es im Gastgewerbe auch keinen einheitlichen Branchenmindestlohn, wie beispielsweise in der Fleischwirtschaft (siehe ausführlich Bispinck 2023; Statistisches Bundesamt 2023b).

Tabelle 7: Unterste Vergütungen in den Tarifverträgen des Gastgewerbes

Tarifgebiet	Unterste Tarifvergütung pro Stunde (brutto) am ...				Erhöhung 1/2021– 10/2022	Kündi- gungs- termin
	1. Jan. 2021	1. Jan. 2022	1. Okt. 2022	Ende d. Laufzeit		
Baden-Württemberg	10,09 €	10,76 €	12,30 €	12,60 €	21,9 %	30.9.2024
Bayern	9,89 €	9,89 €	12,15 €	12,60 €	22,9 %	31.3.2024
Berlin	10,57 €	12,00 €	12,72 €	12,72 €	20,3 %	30.6.2023
Brandenburg	9,76 €	12,00 €	12,53 €	12,53 €	28,4 %	31.12.2023
Bremen	10,14 €	10,14 €	12,30 €	12,30 €	21,3 %	31.3.2023
Hamburg	9,97 €	9,97 €	12,34 €	13,35 €	23,8 %	31.12.2023
Hessen	11,08 €	11,08 €	12,02 €	12,80 €	8,5 %	30.6.2024
Niedersachsen	9,80 €	9,82 €*	12,50 €	13,30 €	27,6 %	30.6.2024
Weser-Ems	9,50 €	9,50 €	12,50 €	13,20 €	31,6 %	31.5.2024
Ostfriesische Nordseeinseln	9,50 €	9,50 €	12,50 €	13,20 €	31,6 %	31.5.2024
Nordrhein-Westfalen	9,80 €	9,82 €*	12,50 €	12,94 €	27,6 %	31.5.2024
Rheinland-Pfalz	9,50 €*	9,82 €*	12,60 €	13,00 €	32,6 %	31.3.2024
Saarland	9,50 €*	9,82 €*	12,35 €	12,35 €	30,0 %	30.6.2023
Sachsen	10,01 €	10,01 €	12,24 €	12,99 €	22,3 %	31.12.2023
Sachsen-Anhalt			12,30 €	12,30 €		31.7.2023
Schleswig-Holstein	9,71 €	11,30 €	12,00 €*	12,30 €	23,6 %	31.5.2024
Thüringen	10,13 €	10,50 €	12,30 €	13,05 €	21,4 %	30.4.2024
gesetzlicher Mindestlohn (zum Vergleich):					26,3 %	

Anmerkung: *gesetzlicher Mindestlohn (unterste Vergütungsgruppe liegt darunter und wird vom Mindestlohn verdrängt)

Quelle: Schulten/Specht 2022; Pressemeldungen NGG; eigene Ergänzung/Aktualisierung

In einer Reihe von Entgelttarifverträgen wurde darüber hinaus eine tarifliche Abstandsklausel zum gesetzlichen Mindestlohn vereinbart. Das heißt: Werden durch Anpassungen des gesetzlichen Mindestlohns einzelne Vergütungsgruppen „eingeholt“, sind diese auf ein Niveau mit bestimmtem Abstand oberhalb des Mindestlohns anzuheben. Der Abstand wird entweder als Festbetrag (Bayern: 0,15 Euro; Hamburg: 0,30 Euro; Berlin,

Brandenburg, Nordrhein-Westfalen: 0,50 Euro) oder als Prozentsatz vom Mindestlohn (Baden-Württemberg: ein Prozent für das umsatzbeteiligte Personal; Rheinland-Pfalz: fünf Prozent) bestimmt (Schulten/Specht 2022).

Im März 2022 wurde auch für die Systemgastronomie ein neuer Entgelttarifvertrag abgeschlossen, der für Beschäftigte in der untersten Tarifgruppe ab dem 1. Juni 2022 einen Stundenlohn von 11,30 Euro und ab dem 1. Oktober 2022 von 12,20 Euro vorsah. Zum 1. Oktober 2023 erfolgt eine weitere Erhöhung auf 12,70 Euro (NGG 2022b).

Mit diesen Abschlüssen wurde erstmalig eine Tarifuntergrenze etabliert. Der Arbeitgeberverband Dehoga zeigte zu Beginn der Verhandlungen kaum Bereitschaft, Einstiegsgehälter oberhalb des von der Bundesregierung angekündigten Mindestlohns von zwölf Euro zu vereinbaren und mittlere und höhere Entgeltgruppen parallel dazu deutlich anzuheben (Schulten/Specht 2022).

Viele Unternehmen hatten jedoch ein Interesse daran, ihre Tarifverträge stärker vom gesetzlichen Mindestlohn abzusetzen, um ihre Attraktivität zu steigern und dem hauseigenen Personalmangel entgegenzuwirken (Adjan/Specht 2022). Im Rahmen der Interviews wurde es einmal folgendermaßen auf den Punkt gebracht: „Der PR-Wert von Tarifverträgen nimmt zu.“ Oder wie der Dehoga Rheinland-Pfalz appellierte:

„Gute Löhne und Gehälter: Die Gastgeber sind gefordert, die Arbeitgeber-Attraktivität der Branche deutlich zu verbessern. Nur dann gelingt es neue und an andere Branchen verloren gegangene Mitarbeiter zurückzugewinnen“ (Dehoga Rheinland-Pfalz o. J.).

Die NGG wirbt für einen „Gastro-Start-Lohn“ in Höhe von 3.000 Euro brutto pro Monat für alle Beschäftigten im Gastgewerbe, die nach ihrer Ausbildung Vollzeit in der Branche arbeiten (NGG 2023).

Anhebung der kompletten Entgelttabellen in Tarifverträgen

Die Anhebung der Einstiegsentgelte im Zuge der Tarifverhandlungen hatte den Effekt, dass das gesamte Tarifgefüge (einschließlich der Ausbildungsvergütungen) nach oben verschoben wurde und Tariflöhne in der Branche grundlegend aufgewertet wurden (mit Steigerungen von 15, 25, sogar bis zu 30 Prozent). So konnten nicht nur un- und angelernte Beschäftigte von deutlichen Entgeltzuwächsen profitieren, sondern auch Fachkräfte. Das nach Qualifikation und Tätigkeitsmerkmalen differenzierte Vergütungssystem wurde beibehalten.

Für die Erhöhung der mittleren und oberen Vergütungsgruppen wurden in den regionalen Tarifverträgen unterschiedliche Methoden festgelegt. Die Anhebung erfolgte entweder klassisch anhand eines bestimmten

Prozentsatzes, mithilfe eines Festbetrages oder einer Kombination aus beiden. In manchen Tarifgebieten wurde gleichzeitig das Eingruppierungsraster bzw. die inhaltliche Struktur des Entgelttarifvertrages geändert (siehe ausführlich Schulten/Specht 2022).

Beispiele für eine Erhöhung aller Vergütungsgruppen um den jeweils gleichen Prozentsatz sind die Tarifgebiete Bayern, Hessen und Thüringen; die existierende Lohnhierarchie wurde dabei nicht verändert. In Niedersachsen, Bremen, Hamburg und Schleswig-Holstein sehen die Tarifverträge vor, dass alle Vergütungsgruppen über die gesamte Laufzeit um einen jeweils identischen Festgeldbetrag angehoben werden. Dadurch erhalten die untersten Vergütungsgruppen prozentual gesehen die jeweils höchsten Entgeltzuwächse, und die Entgeltstruktur wird insgesamt etwas zusammengeschoben.

In den meisten Tarifabschlüssen wurde eine Kombination aus bestimmten Festgeldbetrag und prozentualer Erhöhung festgelegt. Von einer Erhöhung um einen fixen Betrag profitieren dabei insbesondere die unteren Gruppen, deren Entgelt oberhalb des gesetzlichen Mindestlohns angesiedelt wird.

Darüber hinaus wurden in sechs Tarifgebieten zusätzlich die Entgelttabellen und damit verbunden die Eingruppierungssystematik verändert. In Bremen, Sachsen, Sachsen-Anhalt und Schleswig-Holstein wurden z. B. einzelne Tarifgruppen gestrichen oder zusammengelegt. In Nordrhein-Westfalen und Baden-Württemberg wurde die Entgeltstruktur mit einer neuen Systematik und neuen Entgeltgruppen versehen (u. a. inklusive einer Überarbeitung der Tätigkeitsmerkmale und der Aufstiegsmöglichkeiten für Beschäftigte).

Damit sind in der Regel überdurchschnittliche Zuwächse bei unteren Entgeltgruppen für An- und Ungelernten und Erhöhungen für Fachkräfte bei insgesamt etwas komprimierten Entgeltstruktur verknüpft (siehe auch Adjan/Specht 2022).

10.3 Erhöhung der tarifvertraglichen Ausbildungsvergütungen

Die neuen Tarifverträge im Gastgewerbe haben seit dem Herbst 2021 nicht nur die Entgelte, sondern auch die Ausbildungsvergütungen durch entsprechende Zuwächse aufgewertet (NGG 2022a). Wie Tabelle 8 verdeutlicht, lagen die Vergütungen seit August 2021 im ersten Ausbildungsjahr je nach Tarifgebiet etwa zwischen 700 und 800 Euro pro Monat, im Ausbildungsjahr 2022 variieren sie auf einem höheren Niveau zwischen 950 und 1.000 Euro. In den meisten Fällen sind die Vergütungen für Aus-

zubildende um 10 bis 20 Prozent angestiegen, in Bayern sogar um ca. 26 Prozent, in Nordrhein-Westfalen um ca. 33 Prozent und in Rheinland-Pfalz um 60 Prozent (wobei dort die Vergütungen über mehrere Jahre nicht angepasst wurden).

Tabelle 8: Ausbildungsvergütungen im Gastgewerbe im ersten Ausbildungsjahr (in Euro pro Monat; 2021 und 2022)

Tarifgebiet	Stichtag 1.8.2021	Stichtag 1.8.2022	Erhöhung 2021/2022
Baden-Württemberg	730 €	900 €*	23,3%
Bayern	795 €	1.000 €	25,8%
Berlin	800 €	850 €	6,3%
Brandenburg	700 €	850 €	21,4%
Bremen	810 €	900 €	11,1%
Hamburg	740 €	915 €	23,6%
Hessen	815 €	1.000 €	22,7%
Niedersachsen	750 €	850 €	13,3%
Ostfriesische Nordseeinseln	800 €	920 €	15,0%
Weser-Ems	750 €	870 €	16,0%
Nordrhein-Westfalen	750 €	1.000 €	33,3%
Rheinland-Pfalz	625 €	1.000 €	60,0%
Saarland	800 €	900 €	12,5%
Sachsen	780 €	900 €	15,5%
Sachsen-Anhalt	800 €	950 €	18,8%
Schleswig-Holstein	750 €	790 €	5,3%
Thüringen	800 €	900 €	12,5%

*Anmerkung: *ab 1.9.2022*

Quelle: Schulten/Specht 2022; Pressemeldungen NGG; eigene Ergänzung/Aktualisierung

Die deutliche Anhebung und Anpassung der Ausbildungsvergütungen an das Niveau in anderen Branchen ist vor allem als Maßnahme gegen den Nachwuchs- und Fachkräftemangel im Gastgewerbe zu sehen. Die Zahl

der Ausbildungsverhältnisse ist zwischen 2012 und 2019 um 23 Prozent zurückgegangen, allein in den Corona-Jahren 2021 und 2022 noch einmal um 22 Prozent (siehe hierzu Kapitel 6).

11. Zusammenfassung und Fazit

In den Teilbranchen Beherbergungsgewerbe, Gastronomie und Catering verbuchte das Gastgewerbe in Deutschland in den Jahren vor der Corona-Pandemie stetig wachsende Umsatz- und Beschäftigungszahlen. Im Vor-Corona-Jahr 2019 lag der Gesamtumsatz der Branche bei einem Spitzenwert von 104,2 Milliarden Euro – gegenüber dem Jahr 2012 entspricht das einer Steigerung von 48 Prozent.

Zu diesem Zeitpunkt waren mehr als zwei Millionen Menschen im Gastgewerbe tätig. Sowohl die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten als auch die der geringfügig entlohnt Beschäftigten war im Gastgewerbe seit 2012 um ca. 25 bzw. 21 Prozent angewachsen. Heute werden im Gastgewerbe fast genauso viele Menschen als sogenannte „Minijobber*innen“ geringfügig entlohnt (48 Prozent) wie sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse bestehen (52 Prozent).

Auswirkungen der Corona-Pandemie

Das Gastgewerbe war aufgrund der pandemiebedingten Schließungen eine der Branchen mit den höchsten Anteilen an Kurzarbeit in den Jahren 2020 und 2021. Im April 2020 waren mit insgesamt 665.000 Beschäftigten jeweils zwei Drittel der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in der Gastronomie und dem Beherbergungsgewerbe in Kurzarbeit. Im Juni 2021 waren immer noch rund 290.000 Beschäftigte in Kurzarbeit, 78 bzw. 68 Prozent davon bereits seit deutlich mehr als zwölf Monaten.

Trotz massivem Einsatz von Kurzarbeit sanken in den beiden Corona-Jahren 2020 und 2021 die Beschäftigtenzahlen im Gastgewerbe auf einen historischen Tiefstand: bei den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten auf 980.000 und bei den Minijobber*innen auf 820.000 Beschäftigte. Im Zusammenhang mit den coronabedingten Schließungen waren im Gastgewerbe zu dieser Zeit also knapp 330.000 Beschäftigte weniger tätig als zuvor (nimmt man die Zahlen der Erwerbstätigen, also z. B. inklusive der tätigen Inhaber*innen, dann waren es sogar eine halbe Million Menschen weniger).

Der Rückgang im Bereich der Minijobs fiel mit –201.000 bzw. –20 Prozent deutlich drastischer aus als bei den sozialversicherungspflichtigen Jobs (–128.000 bzw. –12 Prozent). Geringfügig Beschäftigte haben keinen Anspruch auf Kurzarbeit und waren daher von den Lockdown-Maßnahmen stärker betroffen.

Die in der Branche verbliebenen Beschäftigten hatten dagegen mit großen finanziellen Einbußen zu kämpfen. Laut einer Beschäftigtenbefragung aus dem Sommer 2022 hat nur ein Drittel der rund 4.100 Befragten eine sogenannte Corona-Prämie erhalten und über 70 Prozent der Be-

fragten gaben an, dass ihr Einkommen in dieser Zeit nicht oder nur knapp gereicht habe. Das Gastgewerbe ist ein deutliches Beispiel dafür, dass Kurzarbeit nach den derzeitigen gesetzlichen Regelungen zwar Arbeitsplätze sichern kann, das Instrument aber Beschäftigte im Niedriglohnbereich nicht unbedingt vor finanziellen Notlagen schützt.

Neben der Anmeldung von Kurzarbeit durch die Unternehmen wurden durch die Corona-Pandemie im Gastgewerbe zwei weitere Prozesse ausgelöst: Es kam zu einem (vorübergehenden) Anstieg der Arbeitslosigkeit und Beschäftigte haben die Branche verlassen, um außerhalb des Gastgewerbes eine neue Beschäftigung zu finden. Von den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im Gastgewerbe im Jahr 2020 entschied sich mehr als jede*r Vierte für einen neuen Job außerhalb der Branche.

Keine andere Branche hat im selben Jahr einen höheren Anteil an Beschäftigten durch einen Berufswechsel verloren. Ein Großteil der Berufswechsler*innen, auch aus Minijobs, ist in den Jahren 2020 und 2021 in den Einzelhandel und in Logistikberufe abgewandert. Gleichzeitig stattfindende Berufswechsel in die Branche hinein, konnten die Verluste bisher nicht kompensieren.

Die Auswertung zeigt, dass während den Corona-Jahren 2020 und 2021 insbesondere Beschäftigte unter 25 Jahren, Beschäftigte in Betrieben mit 50 und mehr Beschäftigten, Minijobber*innen und Leiharbeitskräfte überdurchschnittlich von Beschäftigungsrückgängen im Gastgewerbe betroffen waren.

Der bereits vor Corona zu beobachtende langfristige Trend einer abnehmenden Zahl von Auszubildenden hat sich im Zug der Pandemie verstärkt: Allein in den Jahren 2021 und 2022 sank die Zahl der Auszubildenden im Gastgewerbe um 22 Prozent. Im Jahr 2022 gab es in der Branche nur noch knapp 37.000 Auszubildende, d. h. innerhalb von 15 Jahren hat sich die Zahl um zwei Drittel reduziert.

Demgegenüber ist die „große Welle“ an Unternehmenspleiten bzw. Geschäftsaufgaben als Folge der Corona-Pandemie in der Branche ausgeblieben. Die Zahl der Betriebe ging im ersten Halbjahr 2020 zwar nennenswert um rund 5.000 Betriebe zurück, im Jahr 2022 wurden im Gastgewerbe aber wieder mehr als 159.000 Betriebe gezählt – und damit sogar etwas mehr als vor der Corona-Pandemie.

Umbruch und Neustart nach Corona?

Das Abebben der Corona-Pandemie und die einsetzenden Lockerungen der Maßnahmen seit dem Frühjahr 2022 führten dazu, dass sich auch die Umsätze in der Branche wieder erholt haben. Allerdings ist das Niveau von 2019 noch nicht wieder erreicht. Die Branche beklagt einen anhaltenden Personalmangel, der das Geschäft ausbremst, da aufgrund fehlen-

der Beschäftigter Öffnungszeiten eingeschränkt, Küchenzeiten reduziert oder Belegungszahlen begrenzt werden müssen.

Der Personalmangel ist kein neues Phänomen, bereits vor der Corona-Pandemie herrschte im Gastgewerbe ein Mangel an Personal und Fachkräften. Durch die Pandemie hat sich diese Situation jedoch noch einmal verschärft. Laut der Beschäftigtenbefragung 2022 gaben 73 Prozent der Befragten an, dass es in ihrem Betrieb weniger Personal gebe als vor der Pandemie.

Diese durch Corona entstandene Personallücke schließt sich derzeit langsam wieder. Nach Ende der pandemiebedingten Einschränkungen stieg die Zahl der Beschäftigten im Jahr 2022 wieder um rund 224.000 im Vergleich zum Vorjahr.

Eine wichtige Frage dieser Studie war es, zu untersuchen, wie dieser erneute Beschäftigtenzuwachs in der Branche im Detail aussieht. Fast zwei Drittel dieses jüngsten Zuwachses entfallen auf Minijobs (64 Prozent) und rund 36 Prozent auf sozialversicherungspflichtige Jobs. Der Personalaufbau erfolgte bisher also stärker im Bereich der geringfügig entlohnten Beschäftigung.

Unter den neu entstandenen sozialversicherungspflichtigen Stellen sind weniger Teilzeitstellen zu finden als in den Jahren zuvor. Die Zahl der Beschäftigten ohne Berufsabschluss bleibt jedoch hoch, insgesamt hat sich der Anteil der ungelernten Beschäftigten in der Branche auf ein Viertel erhöht. Die Rekrutierung neuen Personals bezieht sich in großem Maße auf Beschäftigte mit ausländischem Pass, ihr Anteil an allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten ist auf 38 Prozent angestiegen.

Im Zuge der Corona-Pandemie ist im Gastgewerbe der Anteil der älteren Beschäftigten größer geworden. Vor allem jüngere Beschäftigte haben während der Pandemie freiwillig oder unfreiwillig die Branche verlassen. Mit dem Beschäftigungsaufbau von 2021 auf 2022 stieg allerdings auch wieder die Zahl der jüngeren Beschäftigten, sowohl bei den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten als auch bei den Minijobs.

Die Erhöhung des gesetzlichen Mindestlohns auf zwölf Euro im Herbst 2022 war für viele Beschäftigte im Gastgewerbe unmittelbar spürbar. Im Jahr 2021 waren im Gastgewerbe noch mehr als 50 Prozent der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisse und 88 Prozent der Minijobber*innen mit einem Stundenlohn unterhalb von zwölf Euro entlohnt worden. Die Mindestlohnerhöhung hatte also direkte Auswirkungen auf den Großteil der Beschäftigten im Gastgewerbe – auch wenn durch die hohe Inflation im Jahr 2023 ein Teil der Erhöhung wieder aufgezehrt wird.

In der Branche konnten außerdem jüngst eine Reihe neuer Tarifverträge abgeschlossen werden, die zu einem erhöhten tariflichen Lohnniveau geführt haben. Die Erhöhung des Mindestlohns hat hier starken

Druck ausgelöst und für eine tarifliche Bewegung nach oben gesorgt. So konnte bereits seit dem Jahr 2021 eine Reihe neuer Tarifverträge auf regionaler Ebene abgeschlossen werden, mit denen das Einstiegsniveau über zwölf Euro und das tarifliche Lohnniveau insgesamt angehoben wurde.

Dennoch bleibt das Lohngefüge des Gastgewerbes insgesamt niedrig, denn der Großteil der Betriebe zahlt seinen Beschäftigten keinen Tariflohn. Die Branche ist weiterhin eine Niedriglohnbranche. Allerdings nimmt der Wert von Tarifverträgen laut Branchenvertreter*innen als Aushängeschild für „Gute Arbeit“ zu, nicht zuletzt, weil die Konkurrenz durch andere Branchen stark zugenommen hat. Ein weiterer Ansatz könnte der Vorschlag der NGG sein, allen Beschäftigten im Gastgewerbe nach ihrer Ausbildung einen Einstiegslohn von mindestens 3.000 Euro brutto Vollzeit zu zahlen.

Das bisherige Geschäftsmodell der Branche kam durch Corona ins Wanken und die Nachwirkungen sind immer noch zu spüren. Im Jahr 2022 waren noch rund 100.000 Beschäftigte weniger im Gastgewerbe tätig als vor der Pandemie. Die Frage ist, ob und wie sich diese Personallücke weiter schließen lässt.

Wenn es nach dem Muster des ersten Jahres nach Corona weitergeht, dann wird sich die Beschäftigtenstruktur weiter verschieben: der Anteil an qualifiziertem, sozialversicherungspflichtig beschäftigtem Personal in der Branche wird tendenziell kleiner. Der Anteil an geringqualifizierten und geringfügig entlohnten Beschäftigten wird eher wachsen.

Beschäftigte und Branchenvertreter*innen, die im Rahmen dieser Studie befragt wurden, sind sich weitgehend einig, dass es neben dem Lohnniveau noch weiteren Reformbedarf in der Branche gibt. Vor allem braucht es beschäftigtenorientierte Regelungen zur Arbeitszeit. Gerade weil einige Teile der Branche so stark an externe Bedingungen wie Gästeaufkommen, Saison und Stoßzeiten gebunden sind, sind Aspekte von guter Arbeitsorganisation, Kompensationen und entlastenden Maßnahmen umso wichtiger.

Das Gastgewerbe muss sich insgesamt bewegen. Beschäftigte, zumal die Qualifizierten, können aufgrund des Personal Mangels zurzeit zwar zwischen unterschiedlichen Jobangeboten wählen. Wenn sich die (unattraktiven) Bedingungen aber in vielen Unternehmen der Branchen ähneln, wird sich der Trend fortsetzen, dass die Beschäftigten das Gastgewerbe in Richtung für sie attraktiverer Branchen verlassen.

Nicht zuletzt Beschäftigtenumfragen wie aus dem Sommer 2022 weisen darauf hin, dass sich diese Personallücke ohne Lohnsteigerungen und bessere Arbeitsbedingungen nur schwer schließen wird. Ein Drittel der Befragten will die Branche langfristig verlassen und das vor allem auf-

grund der niedrigen Entlohnung. Darauf zu hoffen, dass es noch genug Beschäftigte gibt, die diesbezüglich keine Wahl haben und zu jeder Bedingung in der Branche bleiben müssen, ist kein tragfähiges, faires und zukunftsorientiertes Geschäftsmodell. Einen grundlegenden Wandel im Gastgewerbe wird es durch Festhalten an Niedriglöhnen und schlechten Arbeitsbedingungen nicht geben.

Literatur

- Adjan, F. / Specht, J. (2022): Das Tarifjahr 2023 aus Sicht der Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten (NGG). www.wsi.de/de/blog-17857-das-tarifjahr-2023-aus-sicht-der-gewerkschaft-nahrung-genuss-gaststaetten-ngg-45248.htm (Abruf am 4.7.2023).
- Aldi Nord (2022): Aldi Nord erhöht Stundenlohn auf mindestens 14 Euro brutto. Pressemeldung vom 26.4.2022. www.aldi-nord.de/unternehmen/presse/aldi-nord-erhoeht-stundenlohn-auf-mindestens-14-euro-brutto.html (Abruf am 4.7.2023).
- BdS – Bundesverband der Systemgastronomie (o. J.a): Beschäftigung von Flüchtlingen. www.bundesverband-systemgastronomie.de/de/politik/beschaeftigung-von-fluechtlingen.html (Abruf am 7.2.2023).
- BdS – Bundesverband der Systemgastronomie (o. J.b): Branchendaten. <http://web.archive.org/web/20230125093815/https://www.bundesverband-systemgastronomie.de/de/politik/branchendaten.html> (Abruf am 7.2.2023).
- Bispinck, R. (2023): Branchenmindestlöhne – ein unterschätztes Instrument. WSI Analysen zur Tarifpolitik, Nr. 93, Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung. www.wsi.de/fpdf/HBS-008512/p_ta_analysen_tarifpolitik_93_2023.pdf (Abruf am 4.7.2023).
- Bispinck, R. / Dribbusch, H. / Kestermann, C. / Lesch, H. / Lübker, M. / Schneider, H. / Schröder, C. / Schulten, T. / Vogel, S. (2020): Entwicklung des Tarifgeschehens vor und nach der Einführung des gesetzlichen Mindestlohns. Forschungsbericht 562, Berlin: Bundesministerium für Arbeit und Soziales. www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Publikationen/Forschungsberichte/fb-562-entwicklung-tarifgeschehen-vor-und-nach-einfuehrung-des-mindestlohns.pdf?__blob=publicationFile&v=2 (Abruf am 4.7.2023).
- BMAS – Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2022): Fachkräftestrategie der Bundesregierung. www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Publikationen/fachkraeftestrategie-der-bundesregierung.pdf?__blob=publicationFile&v=8 (Abruf am 4.7.2023).
- BMBF – Bundesministerium für Bildung und Forschung (2022): Berufsbildungsbericht 2022. www.bmbf.de/SharedDocs/Downloads/de/2022/berufsbildungsbericht-2022.pdf?__blob=publicationFile&v=1 (Abruf am 4.7.2023).

- Börschlein, E.-B. / Bossler, M. / Gürtzgen, N. (2022): Die bisherigen Erhöhungen des Mindestlohns haben der Beschäftigung bislang kaum geschadet. IAB-Forum, 19.9.2022. www.iab-forum.de/die-bisherigen-erhoehungen-des-mindestlohns-haben-der-beschaeftigung-bislang-kaum-geschadet/ (Abruf am 4.7.2023).
- Börschlein, E.-B. / Bossler, M. / Gürtzgen, N. / Teichert, C. (2022): 12 Euro Mindestlohn betreffen mehr als jeden fünften Job. IAB-Kurzbericht 12/2022. <https://doku.iab.de/kurzber/2022/kb2022-12.pdf> (Abruf am 4.7.2023).
- Bossler, M. / Gürtzgen, N. / Börschlein, E.-B. / Wiemann, J. S. (2022): Auswirkungen des Mindestlohns auf Betriebe und Unternehmen. Studie im Auftrag der Mindestlohnkommission. IAB-Forschungsbericht 9/2022. <https://doku.iab.de/forschungsbericht/2022/fb0922.pdf> (Abruf am 4.7.2023).
- Bundesagentur für Arbeit (2019): Gemeldete Arbeitsstellen (Monatszahlen). Dezember 2019. Statistik der Bundesagentur für Arbeit. https://statistik.arbeitsagentur.de/Statistikdaten/Detail/201912/iiia4/gemeldete-arbeitsstellen/gemeldete-arbeitsstellen-d-0-201912-xlsx.xlsx?_blob=publicationFile&v=1 (Abruf am 4.7.2023).
- Bundesagentur für Arbeit (2022): Fachkräftesituation im Tourismus. Berichte: Arbeitsmarkt kompakt, Nürnberg. https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Statischer-Content/Statistiken/Themen-im-Fokus/Berufe/Generische-Publikationen/AM-kompakt-Tourismus.pdf?_blob=publicationFile&v=3 (Abruf am 4.7.2023).
- Bundesagentur für Arbeit (2023): Gemeldete Arbeitsstellen (Monatszahlen). Januar 2023. Statistik der Bundesagentur für Arbeit. https://statistik.arbeitsagentur.de/Statistikdaten/Detail/Aktuell/iiia4/gemeldete-arbeitsstellen/gemeldete-arbeitsstellen-d-0-xlsx.xlsx?_blob=publicationFile&v=1 (Abruf am 27.2.2023).
- Dehoga Bundesverband – Deutscher Hotel- und Gaststättenverband (2022a): Dehoga Hauptgeschäftsführerin Ingrid Hartges zum Thema Mindestlohnerhöhung. https://www.dehoga-bundesverband.de/presse-events/statements-interviews/detail/news/dehoga-statement-zum-thema-mindestloohnerhoehung/?tx_news_pi1%5Bcontroller%5D=News&tx_news_pi1%5Baction%5D=detail&cHash=8fb242325a64158c6fd7cf384a4dc656 (Abruf am 27.7.2023).
- Dehoga Bundesverband – Deutscher Hotel- und Gaststättenverband (2022b): Nachfrage im Mai stimmt zuversichtlich – doch Kostenbelastung und fehlende Mitarbeiter bereiten der Branche größte Sorgen. Pressemitteilung vom 9.6.2022. www.dehoga-bundesverband.de/fileadmin/user_upload/PM_22_10_DEHOGA-Umfrage_Nachfrage_im_Mai_stimmt_zuversichtlich.pdf (Abruf am 27.7.2023).

- Dehoga Bundesverband – Deutscher Hotel- und Gaststättenverband (2023): Arbeitszeitgesetz an Lebenswirklichkeit anpassen. www.dehoga-bundesverband.de/branchenthemen/arbeitszeitgesetz/ (Abruf am 4.7.2023).
- Dehoga Rheinland-Pfalz – Deutscher Hotel- und Gaststättenverband Rheinland-Pfalz (o. J.): Mindestlohn. Gute Löhne & Gehälter. www.dehoga-rlp.de/branchenthemen/mindestlohn/ (Abruf am 4.7.2023).
- Deutscher Bundestag (2020): Entwicklung am Arbeitsmarkt und in den sozialen Sicherungssystemen. Antwort der Bundesregierung auf die Kleine Anfrage der Abgeordneten Susanne Ferschl, Sabine Zimmermann (Zwickau), Matthias W. Birkwald, weiterer Abgeordneter und der Fraktion Die Linke. Drucksache 19/21821 vom 25.8.2020. www.sozialpolitik-aktuell.de/files/sozialpolitik-aktuell/Politikfelder/Arbeitsmarkt/Dokumente/2020_09_BuReg_Antwort_Entwicklung_AM_socialeSicherungssysteme.pdf (Abruf am 4.7.2023).
- DGB-Index Gute Arbeit (2022): Jahresbericht 2022. Ergebnisse der Beschäftigtenbefragung zum DGB-Index Gute Arbeit 2022. https://index-gute-arbeit.dgb.de/veroeffentlichungen/copy_of_jahresreports/++co++60787eb2-6b37-11ed-8d14-001a4a160123 (Abruf am 4.7.2023).
- DGB-Jugend (2022): Ausbildungsreport 2022. Schwerpunkt: Berufsorientierung. <https://jugend.dgb.de/meldungen/ausbildung/++co++563db1ba-ebc1-11ec-bb6f-001a4a16011a/file/Ausbildungsreport%202022.pdf> (Abruf am 4.7.2023).
- Dustmann, C. / Lindner, A. / Schönberg, U. / Umkehrer, M. / vom Berge, P. (2022): Reallocation effects of the minimum wage. In: The Quarterly Journal of Economics, Vol. 137, No. 1, S. 267–328.
- Ellguth, P. / Kohaut, S. (2022): Tarifbindung und betriebliche Interessenvertretung. Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel 2021. In: WSI-Mitteilungen, 75. Jg., H. 4, S. 328–336.
- FAZ.net (2023): Belastung durch Inflation. DIW-Präsident Fratzscher: Mindestlohnerhöhung schon „neutralisiert“. Artikel vom 8.3.2023. www.faz.net/aktuell/wirtschaft/inflation-diw-praesident-fratzscher-fordert-hoeheren-mindestlohn-18733951.html (Abruf am 4.7.2023).
- Gastgewerbemagazin (2022): 25hours Hotels führt 4-Tage- Arbeitswoche in Deutschland, Österreich und der Schweiz ein. <https://gastgewerbe-magazin.de/25hours-hotels-fuehrt-4-tage-arbeitswoche-in-deutschland-oesterreich-und-der-schweiz-ein-38075> (Abruf am 4.7.2023).

- Gerstenberg, S. / Wöhrmann, A. M. (2018): Arbeitszeiten im Gastgewerbe – Ergebnisse aus der BAuA-Arbeitszeitbefragung. www.baua.de/DE/Angebote/Publikationen/Fokus/Gastgewerbe.pdf?__blob=publicationFile&v=1 (Abruf am 4.7.2023).
- Hartmann, M. (2022): Vortragsmanuskript „Berufliche Mobilität von Beschäftigten mit Lebensmittel- und Gastgewerbeberufen in der Corona-Pandemie“. Statistische Woche, 22.9.2022.
- Herzog-Stein, A. / Nüß, P. / Peede, L. / Stein, U. (2021): Germany's Labour Market in Coronavirus Distress – New challenges to safeguarding employment. IMK Working Paper, No. 209, Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung. www.imk-boeckler.de/fpdf/HBS-008016/p_imk_wp_209_2021.pdf (Abruf am 4.7.2023).
- Hien, W. (2018): Kellnern – das schafft keiner bis 67. Eine Fallstudie zu chronischen Belastungen und Erkrankungen im Gastgewerbe. Working Paper Forschungsförderung, Nr. 108, Düsseldorf: Hans Böckler Stiftung.
- Hutter, C. / Weber, E. (2022): Die Arbeitsagenturen erwarten von der Erhöhung des Mindestlohns auf 12 Euro mehrheitlich keine Auswirkungen auf die Beschäftigung. IAB-Forum, 13.9.2022. www.iab-forum.de/die-arbeitsagenturen-erwarten-von-der-erhoehung-des-mindestlohns-auf-12-euro-mehrheitlich-keine-auswirkungen-auf-die-beschaeftigung/ (Abruf am 4.7.2023).
- Jansen, A. / Risius, P. (2022): Sorgenkind Gastro? Berufswechsel in der Corona-Pandemie. IW-Kurzbericht, Nr. 60. www.iwkoeln.de/fileadmin/user_upload/Studien/Kurzberichte/PDF/2022/IW-Kurzbericht_2022-Sorgenkind_Gastro.pdf (Abruf am 4.7.2023).
- Krebs, T. / Drechsel-Grau, M. (2021): Mindestlohn von 12 Euro: Auswirkungen auf Beschäftigung, Wachstum und öffentliche Finanzen. IMK Study, Nr. 73, Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung. www.boeckler.de/fpdf/HBS-008099/p_imk_study_73_2021.pdf (Abruf am 4.7.2023).
- Leber, U. / Roth, D. / Schwengler, B. (2023): Die betriebliche Ausbildung vor und während der Corona-Krise. Besetzungsprobleme nehmen zu, Anteil der Betriebe mit Ausbildungsberechtigung sinkt. IAB-Kurzbericht 3/2023. <https://doku.iab.de/kurzber/2023/kb2023-03.pdf> (Abruf am 4.7.2023).
- Lidl (2022): Lidl-Mindesteinstiegslohn wird auf 14 Euro pro Stunde erhöht. Top-Vergütung für großartige Leistung beim nachhaltigen Frische-Discounter. Pressemeldung vom 11.5.2022. https://unternehmen.lidl.de/pressreleases/2022/220511_mindesteinstiegslohn-14-euro (Abruf am 4.7.2023).

- Lübker, M. (2022): 12 Euro Mindestlohn: eine lange überfällige Verbesserung für Millionen Beschäftigte. www.wsi.de/de/blog-17857-12-euro-mindestlohn-eine-lange-uberfaellige-verbesserung-fur-millionen-beschaefigte-39416.htm (Abruf am 4.7.2023).
- Lübker, M. / Schulten, T. (2023): WSI-Mindestlohnbericht 2023. Kaufkraftsicherung als zentrale Aufgabe in Zeiten hoher Inflation. WSI Report, Nr. 82, Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung. www.boeckler.de/fpdf/HBS-008558/p_wsi_report_82_2023.pdf (Abruf am 4.7.2023).
- Lüdeke, B. / Seibert, H. / Wiethölter, D. (2022): Beschäftigungsverläufe und Branchenwechsel im Gastgewerbe vor und in der Corona-Krise in Berlin. IAB-Regional 2/2022. https://doku.iab.de/regional/BB/2022/regional_bb_0222.pdf (Abruf am 4.7.2023).
- Maack, K. / Haves, J. / Homann, B. / Schmid, K. (2013): Die Zukunft des Gastgewerbes – Beschäftigungsperspektiven im deutschen Gastgewerbe. Edition 188, Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung. www.boeckler.de/fpdf/HBS-005622/p_edition_hbs_188.pdf (Abruf am 4.7.2023).
- Milolaza, A. / Teliëps, J. (2022): Neustart für das Gastgewerbe. Mit neuen Berufsprofilen aus der Coronakrise. In: BWP, 51. Jg., H. 3, S. 58f. www.bwp-zeitschrift.de/dienst/publikationen/de/download/17938 (Abruf am 4.7.2023).
- NDR (2022): Gastgewerbe in SH: Viele Gäste, kaum Personal. Artikel vom 9.7.2022. www.ndr.de/nachrichten/schleswig-holstein/Gastgewerbe-in-SH-Viele-Gaeste-kaum-Personal,fachkraeftemangel212.html (Abruf am 4.7.2023).
- NGG – Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten (2022a): Berufsbildungsbericht. Gastgewerbe: Chance zum Neustart nutzen! Pressemitteilung vom 12.5.2022. www.ngg.net/alle-meldungen/meldungen-2022/gastgewerbe-chance-zum-neustart-nutzen/ (Abruf am 4.7.2023).
- NGG – Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten (2022b): Neuer Entgelttarifvertrag für die Systemgastronomie abgeschlossen. Gemeinsame Pressemitteilung des Deutschen Hotel- und Gaststättenverbandes und der Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten vom 11.5.2022. www.ngg.net/presse/pressemitteilungen/2022/neuer-entgelttarifvertrag-fuer-die-systemgastronomie-abgeschlossen/ (Abruf am 4.7.2023).
- NGG – Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten (2023): Gastro Profis sollen zukünftig Start-Lohn von 3.000 Euro bekommen. „Küchen-Alarm“ – Bundesweit 16.400 freie Jobs für Küchen-Profis Pressemitteilung vom 22.8.2023. www.ngg.net/presse/pressemitteilungen/2023/kuechen-alarm-bundesweit-16400-freie-jobs-fuer-kuechen-profis/ (Abruf am 10.10.2023).

- Pusch, T. (2023): 12 Euro Mindestlohn: Millionen Beschäftigte bekommen mehr Geld. In: Wirtschaftsdienst, 103. Jg., H. 1, S. 33–37. www.wirtschaftsdienst.eu/inhalt/jahr/2023/heft/1/beitrag/12-euro-mindestlohn-millionen-beschaefigte-bekommen-mehr-geld.html (Abruf am 4.7.2023).
- Pusch, T. / Seils, E. (2022): Mindestlohn 12 Euro. Auswirkungen in den Kreisen. WSI Policy Brief, Nr. 72, Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung. www.wsi.de/fpdf/HBS-008420/p_wsi_pb_72_2022.pdf (Abruf am 4.7.2023).
- Schmidt, J. (2021): Arbeitskräftefluktuation im Jahr 2020: Pandemie hinterlässt Spuren. IW-Kurzbericht 82/2021. www.iwkoeln.de/fileadmin/user_upload/Studien/Kurzberichte/PDF/2021/IW-Kurzbericht_2021-Arbeitskr%C3%A4ftefluktuation.pdf (Abruf am 4.7.2023).
- Schulden, T. / Specht, J. (2022): Tarifpolitischer Aufbruch im Gastgewerbe? WSI-Analysen zur Tarifpolitik, Nr. 91, Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung. www.boeckler.de/fpdf/HBS-008366/p_ta_analysen_tarifpolitik_91_2022.pdf (Abruf am 4.7.2023).
- Statistisches Bundesamt (o. J.a): Qualität der Arbeit. Befristet Beschäftigte. www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Arbeitsmarkt/Qualitaet-Arbeit/Dimension-4/befristet-beschaefigte.html (Abruf am 7.2.2023).
- Statistisches Bundesamt (o. J.b): Verdienste. Mindestlohn. www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Verdienste/Mindestloehne_inhalt.html (Abruf am 27.2.2023).
- Statistisches Bundesamt (2021a): Gastgewerbe in der Corona-Krise: Umsätze seit Ausbruch der Pandemie um fast die Hälfte zurückgegangen. Pressemitteilung Nr. N020 vom 22.3.2021. www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2021/03/PD21_N020_45213.html (Abruf am 4.7.2023).
- Statistisches Bundesamt (2021b): Verdienste und Arbeitskosten. Tarifbindung in Deutschland 2018, Wiesbaden. www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Verdienste/Tarifverdienste-Tarifbindung/Publikationen/Downloads-Tarifverdienste-Tarifbindung/tarifbindung-5622103189004.pdf?__blob=publicationFile (Abruf am 4.7.2023).
- Statistisches Bundesamt (2022a): 0,5 Millionen weniger Niedriglohnjobs im April 2022 gegenüber April 2018. Pressemitteilung Nr. 496 vom 25.11.2022. www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2022/11/PD22_496_623.html (Abruf am 4.7.2023).
- Statistisches Bundesamt (2022b): Gastgewerbeumsatz 2021 real voraussichtlich unverändert gegenüber dem Vorjahr. Umsatz im Gastgewerbe um 40 % niedriger als 2019. Pressemitteilung Nr. 024 vom 18.1.2022. www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2022/01/PD22_024_45213.html (Abruf am 4.7.2023).

- Statistisches Bundesamt (2023a): Gastgewerbeumsatz 2022 real 45,4 % höher als 2021, aber 12,5 % niedriger als vor Corona. Pressemitteilung Nr. 066 vom 17.2.2023. www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2023/02/PD23_066_45213.html (Abruf am 4.7.2023).
- Statistisches Bundesamt (2023b): Mindestlöhne. Branchenspezifische Mindestlöhne in Deutschland. www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Verdienste/Mindestloehne/Tabellen/mindestlohn-deutschland.html (Abruf am 27.2.2023).
- Stracke, S. / Homann, B. (2023): Branchenanalyse Getränkeindustrie. Marktentwicklung und Beschäftigung in der Brauwirtschaft und in der Erfrischungsgetränke- und Mineralbrunnenindustrie. Working Paper Forschungsförderung, Nr. 277, Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung. www.boeckler.de/fpdf/HBS-008568/p_fofoe_WP_277_2023.pdf (Abruf am 4.7.2023)
- Süddeutsche Zeitung (2022): Arbeit. Jetzt eine Lehre im Gastgewerbe? Artikel vom 20.6.2022. www.sueddeutsche.de/wirtschaft/arbeit-jetzt-eine-lehre-im-gastgewerbe-dpa.urn-newsml-dpa-com-20090101-220620-99-732913 (Abruf am 4.7.2023).
- vom Berge, P. / Weber, E. (2017): Beschäftigungsanpassung nach Mindestlohnneinführung. Minijobs wurden teilweise umgewandelt, aber auch zulasten anderer Stellen. IAB-Kurzbericht 11/2017. <https://doku.iab.de/kurzber/2017/kb1117.pdf> (Abruf am 4.7.2023).
- wmp consult (2022): „Die Gastro muss total umdenken“. Ergebnisse der bundesweiten Beschäftigtenbefragung im Gastgewerbe 2022. www.ngg.net/fileadmin/Hauptverwaltung/Materialien/PDF/20221018_Auswertung-Beschaeftigten-Umfrage-Gastgewerbe.pdf (Abruf am 4.7.2023).
- WSI (2021): Statistisches Taschenbuch. Tarifpolitik. WSI-Tarifarchiv 2021. www.boeckler.de/pdf/p_ta_tariftaschenbuch_2021.pdf (Abruf am 4.7.2023).
- Zeit online (2023): Personalmangel. 50.000 offene Jobs im Gastgewerbe. Artikel vom 19.1.2023. www.zeit.de/arbeit/2023-01/offene-jobs-gastgewerbe-personalmangel (Abruf am 4.7.2023).

ISSN 2509-2359