



[1]



[2]



[3]



[4]

[1] Andreas Rohde, Vizepräsident und Ressortleiter Bildung beim VKD, Küchenchef Rehaklinik Hohenelise; [2] Jorg-Günther Grunwald, Bereichsleiter beim Bundesinstitut für Berufliche Bildung (BIBB); [3] Andreas Becker, VKD-Vizepräsident, Vertretung für die Top-Ausbilderin Sabine Roth 2013, Vereinigte Hospitien, Trier; [4] Michael Schneider, Top-Ausbilder 2013, Küchenleiter Rentenbank Frankfurt; [5] Carsten Pfefferlein, Top-Ausbilder 2013 und Küchenchef im Haus Rheinsberg Hotel am See, Rheinsberg; [6] Gerald Wetzels, Professor für Hotelmanagement Baltic College, Schwerin, VKD-Fachausschuss BAP; [7] René Weiser, Teammanager der Jugendnationalmannschaft der Köche und Fachlehrer Wetteraukreis; [8] Anton Schmaus, Top-Ausbilder 2013, Patron Chef im Historischen Eck, Regensburg



[5]



[6]



[7]



[8]

BRANCHE IN NOT?

Die Top-Ausbilder 2013 trafen sich mit Bildungsexperten zu einer Standortbestimmung: Wer steht 2020 noch am Herd? Wie müssen Ausbildung und Beruf sich entwickeln, damit die Branche auch künftig gute Mitarbeiter hat?

Interview Nicole Ritter, Deborah Schumann, Fotos Stefan Mugrauer

Herr Schmaus, Sie bekommen noch viele Bewerbungen und können sich Ihre Auszubildenden noch aussuchen – was machen Sie anders als andere?

Anton Schmaus: Ich glaube, dass ich einen Standortvorteil habe, denn Regensburg ist eine sehr junge Stadt. Das Restaurant ist mitten in der Stadt, dort ist es für die jungen Leute attraktiver, eine Stelle anzutreten als irgendwo auf dem Land. Der zweite Vorteil ist, das ich noch etwas jünger bin als andere Ausbilder und somit näher an den Auszubildenden. Und wir haben nur 34 Sitzplätze, machen eine sehr hohe Qualität und konfrontieren die jungen Leute mit sehr hochwertigen Produkten, mit den sie von Anfang an arbeiten dürfen und müssen. So ist der Kontakt zum Kochen sehr schnell da. Ich achte aber sehr darauf, dass der Bogen nicht überspannt wird und wir zuviel erwarten. Die Zeiten, dass man in der Lehre, so wie ich selbst, 14 oder 16 Stunden arbeiten muss, die sind meiner Meinung nach vorbei.

KÜCHE-Chefredakteurin Nicole Ritter (oben) und VKD-Pressesprecherin Deborah Schumann (unten) diskutierten mit.



Jorg-Günther Grundwald: Ich möchte etwas zum Status quo anmerken und Sie fragen, ob die Zahlen Ihre Alltagswahrnehmung widerspiegeln: Anhand der Statistik sehen wir, dass von 2005 bis heute die Zahl der Abschlüsse im Kochberuf von 17.000 auf 12.000 abgenommen hat. Zur Zeit haben wir in den drei Ausbildungsjahren 29.200 Auszubildende. 2005 waren es 41.000. Es gibt außerdem eine Abbrecherquote von 49,4 Prozent. Jeder zweite Ausbildungsvertrag wird also gelöst. Das kann natürlich verschiedene Gründe haben; im Jahr 2005 waren es 37 Prozent. Die Erfolgsquote liegt 2011 bei 81,2 Prozent, das heißt jeder Fünfte hat keinen Erfolg bei der Abschlussprüfung, zumindest beim ersten Mal.

Gerald Wetzel: Herr Schmaus, Sie haben recht, auch bei uns auf der Insel Usedom gibt es einen Standortnachteil. Wir bekommen dort nur ganz wenige Auszubildende hin. Die Zahlen hat uns die IHK auf der Berufschullehrerkonferenz ebenso vorgetragen. Was ich als besonderen Erfolg werte, ist, dass Sie, Herr Dr. Grunwald, heute hier sitzen. Wir haben vor drei Jahren versucht, die Zusammenarbeit zum

BIBB zu installieren. Wir wissen, dass wir uns als VKD dem Thema Ausbildung intensiv widmen müssen und haben uns dem Dehoga wieder aufgeschlossen. Wir sehen es genau so, dass wir als Berufsverband jetzt unsere Meinung einbringen müssen, weil die Entscheidung über die Zukunft des Berufs zwischen Dehoga und Gewerkschaft getroffen wird. Wir sind beim Dehoga im Berufsbildungsausschuss und haben dort als einzige ein fundiertes Konzept vorgelegt, das wir für unseren Berufsstand für wichtig erachten.

Michael Schneider: Ich persönlich finde es erschreckend, dass 49 Prozent ihre Ausbildung abbrechen. Und mit 81 Prozent Erfolgsquote ist auch verbunden, dass zumindest hier bei uns in Frankfurt keine wirklich guten Abschlusskandidaten mehr dabei sind. Teilweise fehlen wirklich die Basics, und die Prüflinge bestehen mit 4 oder 3, kaum noch mit 2, geschweige denn mal mit einem Einser. Es werden wirklich grobe Fehler gemacht, das finde ich erschreckend, dass offensichtlich Standards nicht mehr beigebracht werden. Und dieses Phänomen setzt sich bei der Küchenmeisterprüfung fort – das sind dann die Leute, die als nächste Jugendliche ausbilden.

Wie kommentieren Sie diese Entwicklung als Lehrer, Herr Weiser?

René Weiser: Ich kann mich leider nur anschließen. Bei uns sind in einer Gruppe von zwölf Köchen gerade acht in der Theorie durchgefallen, und zwar mit Unkenntnis in der Fachkunde, also dem Kerngeschäft. Mit solchen Problemen kämpfen wir als Lehrer, aber auch die Betriebe. Aus meiner Sicht ist es im Moment so, dass die jungen Leute das, was wir vermitteln, überhaupt nicht greifen können. Wenn wir ihnen etwas beibringen wollen – nehmen wir als Beispiel das Thema Dessert – dann nehmen sie das zwar an, gehen aber dann in den Betrieb und machen dort nie ein Dessert selbst, weil es zugekauft wird. Wenn Sie zugrunde legen, was David Precht sagt: Nur 1 Prozent des vermittelten

Wissens bleibt im Gedächtnis, können wir an einem einzigen praktischen Berufsschultag alle zwei Wochen kaum etwas mitgeben.

Jörg-Günther Grundwald: Ist denn die Ausbildungsordnung von 1998 noch aktuell? Und wie steht es mit dem Übergang ins Beschäftigungsverhältnis: Die Zahl der Neuabschlüsse geht zurück – haben Sie weniger Bedarf an ausgebildeten Köchen oder finden die Betriebe keine Bewerber, so dass die Zahlen deswegen zurückgehen? Ist der Rückgang in der Statistik ein Spiegelbild der Bedarfssituation oder des Mangels?

Gerald Wetzel: Es ist ein Spiegelbild des demografischen Wandels. Wir haben nur noch die Hälfte der Jugendlichen zur Verfügung, und das bleibt in den nächsten zehn Jahren so.

René Weiser: Ich würde differenzieren und fragen: Welche Gastronomiebetriebe brauchen welches Personal? Würde es nicht reichen, wenn wir eine Pizzeria mit einem Assistentenberuf bedienen, der eine zweijährige Basisausbildung macht? Viele junge Leute sind glücklich damit, Schnitzel zu braten und Nudeln zu kochen, die bleiben auch beim Italiener oder im Wirtshaus. Die machen keine Nouvelle Cuisine, keine Pasteten. Man könnte dann drauf satteln, könnte sich in bestimmten Modulen weiterbilden, wenn man zum Beispiel in die gehobene Gastronomie möchte, nimmt man dieses Modul hinzu. Oder zum Beispiel für diejenigen, die im Krankenhaus arbeiten – die werden dort auch bleiben – denen bietet man das Modul Diätetik, Arbeitsabläufe und Hygiene an, was dort der Schwerpunkt ihrer Aufgabe ist. Und dann könnte man z. B. noch ein drittes Modul für die Patisserie anbieten, denn kaum ein Betrieb leistet sich heute noch eigene Patisserie.

Andreas Rohde: Das sind die Ideen, die wir im VKD-Fachausschuss BAP vorgestellt haben. Wir haben dafür von allen

Seiten große Zustimmung bekommen. Aber noch zwei andere Dinge: Mir persönlich fällt auf, dass es heute viel leichter ist als früher, eine Lehre abzubrechen. Die Jugendlichen tauschen sich auf Facebook aus, manche haben in einem Betrieb angefangen und lernen dann in einem anderen weiter, weil sie mitbekommen haben, dass dort die Bedingungen besser sind. Insofern ist die Zahl der Abbrecher relativ. Warum fallen so viele durch: Viele Ausbildungsbetriebe gehen davon aus, dass die Theorie in der Schule gelernt wird. Das ist aber nicht so, das wissen wir. Viele Ausbilder sind aus Zeit- und Managementgründen, manche auch aus fachlichen, nicht in der Lage, das nötige Wissen zu vermitteln. Heute ist der Ausbilder Küchenchef und hat viele andere Aufgaben. Darin sehe ich ein großes Problem.

„Wir müssen fragen: Welcher Betrieb braucht in Zukunft welches Personal?“

René Weiser, Berufliche Schule Wetteraukreis

Gerald Wetzel: Wir wissen, dass wir nur noch die Hälfte der Leute haben. Das ist die quantitative Seite. Wir müssen uns noch die qualitative Seite ansehen. Da gibt es wieder zwei Aspekte: Wie ist unser Beruf nachgefragt? Wir sind einer in der Reihe von vielen Berufen, und das Fernsehbild eines Kochs ist nicht das, was uns dienlich ist.

Michael Schneider: Die Fernsehköche betrachte ich gespalten. Sie bringen den Be-

ruf in die Öffentlichkeit, aber sie zeigen ihn in einer Art und Weise, der nicht der Realität entspricht: Ein bisschen im Topf rühren und ein Gläschen Wein dabei trinken, das finden die jungen Leute cool, und dann bekommen sie den Realitätsschock, weil sie 12 oder 14 Stunden unter schwierigen Bedingungen arbeiten müssen und vielleicht noch einen Choleriker als Chef haben.

Carsten Pfefferlein: Die Idee, dass man zwei Jahre lang Basics lernt und dann für diejenigen, die weitermachen wollen, einen Koch mit erweiterten Kenntnissen anzubieten, oder wie auch immer man das dann nennen mag, finde ich super. Solche Modelle gibt es auch schon in anderen Ländern, zum Beispiel in Norwegen. Man kann dort die Ausbildung in mehreren Blöcken machen. zwischendurch wieder



arbeiten und Geld verdienen, und dann den nächsten Block erlernen. Ganz wichtig ist, dass man bedarfsgerecht ausbildet, und wirklich schaut, was die Jugendlichen lernen wollen.

Das Thema Standortnachteil beschäftigt mich ebenfalls – ich habe vor Jahren mit neun Azubis angefangen, jetzt bin ich bei vier. Und wir machen wirklich viel, wir schreiben in der Zeitung aus, gehen in Schulen, Kindergärten. Aber Rheinsberg ist eben nur eine Kleinstadt, wir hatten 20 Köche für den gesamten Ruppiner Kreis,

allein in Rheinsberg gibt es aber 54 gastronomische Einrichtungen – das klappt doch extrem auseinander. Wir werden etwas ändern müssen – in diesem Jahr habe ich noch gar keinen neuen Azubi. Manchmal bin ich mir auch gar nicht sicher, ob manche das Renommée nicht sogar verschreckt – Top-Ausbilder, Nationalmannschaft etc. – und sie Angst bekommen, dass sie zu hart rangenommen werden.

Von welcher Seite könnten Sie unterstützt werden, um diese spezifischen Probleme zu lösen – Standortnachteil, problematische Hintergründe der Auszubildenden etc.? Welche Instanz könnten vermitteln?

Carsten Pfefferlein: Ich denke, dass die Medien eine große Rolle spielen – sie müssten etwas anderes vermitteln. Und das Gütesiegel, das wir jetzt bekommen haben, ist super – wenn die Oma sagen kann: Da geh mal hin, das ist ein qualifizierter Ausbildungsbetrieb. Die richtigen Ansätze sind schon da, aber die Jugendlichen fehlen einfach.

Andreas Rohde: Bei uns in der Region fehlt es eben auch an Infrastruktur: Im Winter fährt kein Zug, im Sommer kein Bus, die Jugendlichen sind 16 und haben kein Auto. Bei uns in der Rehaklinik bekommen die Jugendlichen mit 700 Euro einen guten Lohn, eine Unterkunft, aber sie wollen nicht von zuhause weg, und schon gar kein Landei werden.

Michael Schneider: Zum Thema Top-Ausbilder möchte ich sagen: Bei uns ist es gerade umgekehrt – ich bekomme keine Auszubildenden, weil viele lieber in die großen namhaften Hotels gehen, und sich nicht bei der Rentenbank bewerben um dort in der Kantine zu kochen. Es weiß ja keiner, dass wir hier auch noch anderes machen. Durch den Top-Ausbilder hatte ich schon mehrere Anfragen von Interessenten, die gehört haben, dass wir eine gute Ausbildung machen. Umgekehrt ist es in Frankfurt allerdings so, dass hier mindestens 1.000 Köche fehlen, und die Be-

triebe auch Probleme haben, ausgelernte Kräfte zu bekommen. Auch die großen Hotels haben inzwischen Probleme, die guten Auszubildenden zu bekommen, die sie gerne hätten.

Jörg-Günther Grunwald: Anscheinend gibt eine Diskrepanz zwischen dem, was die Jugendlichen lernen, und wie die Realität aussieht. Dass sich der Verband am Thema Berufsorientierung beteiligt, scheint mir also ganz entscheidend. Unterstützung könnte vom BMBF kommen, dort werden jedes Jahr ein paar Hundert Mio. Euro ausgegeben, um solche Maßnahmen zu unterstützen.

Eine weitere wichtige Maßnahme scheint mir zu sein, in die Nachqualifizierung zu investieren und die unqualifizierten Mitarbeiter so auf Stand zu bringen, dass sie qualifiziert mitwirken können. Und was das Stichwort Standortnachteile angeht: Ich weise nur darauf hin, wenn es demografisch bedingt die Zahl der Auszubildenden weiter zurückgeht und sich der Standortnachteil dadurch verschärft, weil eine ortsnahe Beschulung nicht mehr gewährleistet werden, dann beginnt der Reisezyklus zu Lasten und Kosten der Auszubildenden und Betriebe. Viele Betriebe in anderen Bereichen bilden deshalb schon nicht mehr aus, und das bedroht schnell die Existenz eines Betriebes, wenn sich die Entleerung von Gebieten fortsetzt und alles sich in den Ballungsräumen konzentriert.

Gerald Wetzel: Da stimme ich zu 100 Prozent zu. Wenn es in einem Beruf für ganz Deutschland nur noch eine Berufsklasse gibt, wir es problematisch.

Das heißt für mich: Das duale System in Deutschland dürfen wir nicht infrage stellen. Es hat sich bewährt, es gibt einen großen Run auf die duale Ausbildung. Im Moment gibt es 19 Anfragen aus anderen Ländern, die unser System umsetzen wollen. Wir müssen also unser duales System ausbauen und verbessern. Die zweite Sache ist: Wir können nicht gegen die Kräfte des Marktes steuern, die Ballungszentren

werden gewinnen, deshalb brauchen wir Lösungen, die auch die kleinen Betriebe und die kleineren Zentren stärkt. Beispiel: Die Seetel-Gruppe macht ein Azubi-Casting und sammelt damit gegen alle auf der Insel Usedom die Azubis ein; der Gewinner fährt eine Woche nach Spanien. Solche Lösungen müssen wir stärken, und dafür unsere Medienarbeit einsetzen.

Den besten Beweis dafür haben wir mit dem Ergaspokal bzw. jetzt Kochen macht Schule angetreten. Über 50 Prozent derjenigen, die im Schülerpokal gekocht haben, landen im Gastgewerbe. Dieses Instrument ist uralte, Berufsorientierung ist ein ganz entscheidendes Instrument, um Fehllenkung zu vermeiden.

Carsten Pfefferlein: Ich frage mich nur, wann es zum Bruch kommt – bei uns in Rheinsberg kommen die Schüler gar nicht mehr in die Kochkurse, weil die immer voll sind, aber Azubis habe ich trotzdem keine.

Anton Schmaus: Wir brauchen die Leuchttürme im Fernsehen, es braucht aber eine realistische Darstellung, keine Frage. Es gibt Leute, die gehen schon mit dem festen Willen in den Beruf, etwas erreichen zu wollen. Die brauchen wir auch, aber ganz wichtig ist: Es ist nicht nötig, in der Spitzengastronomie zu lernen, um später einmal Spitzengastronomie zu machen. Der Unterbau muss stimmen, er muss uns Leute zuliefern. In der Schule ist meiner Ansicht nach ein großes Problem, dass nicht im Block beschult wird, sondern oftmals in den Schulen ein Tag in der Woche Unterricht ist. Ich habe die Leute also nicht kontinuierlich zusammen, und so

gehen Inhalte verloren. Ich habe selbst Blockunterricht gehabt in Bad Überkingen, meine Auszubildenden gehen in die Eliteklasse in Koblenz. Das ist wesentlich zielführender, denn dann müssen sie sich viel intensiver mit dem Beruf und der Theorie auseinandersetzen.

Und oftmals scheint es auch so zu sein, dass die Lehrer fachlich und pädagogisch nicht so gut aufgestellt sind, dass sie die jungen Leute mitreißen können. Das ist ein großes Problem, das ich zwar nicht verallgemeinern möchte, aber es gibt solche Fälle. Ich hatte kürzlich einen Berufsschullehrer bei mir im Haus, der ein erschreckendes Bild abgegeben hat. Er musste eine Woche praktisch arbeiten, um die nächsthöhere Stufe zu erreichen. Und was erlebe ich: Fachwissen mangelhaft, Fachpraxis mangelhaft, das ist natürlich ein peinlicher Auftritt, und ich muss mich fragen, wie dieser Mann Leute im Beruf halten soll. Die Fortbildung der Lehrer ist ein großes Problem, die machen 20 Jahre ihren Job und bilden sich nicht weiter. Dann stehen sie bei mir in der Küche und sagt: Ja, das habe ich ja noch nie gesehen. Sie müssen sich aber nicht nur fachlich, sondern auch didaktisch weiterbilden – die jungen Leute wollen heute anders angesprochen werden. Genau da haben Lehrer aber eine große Verantwortung.

René Weiser: Ich gebe Ihnen vollkommen recht. Wir haben tatsächlich in den Schulen das Problem, das viele vor Jahren nach dem Studium und einem Praktikum eingestellt wurden, da sucht er sich natürlich kein Restaurant, sondern ein Krankenhaus aus, wo es ein bisschen lockerer zugeht,

und dann macht er das zwei Monate lang und ist dann Fachlehrer. Dann nimmt er den „Jungen Koch“, und betet das Fachbuch herunter, ohne zu wissen, was an der Basis los ist. Ich habe gesagt: Wir können im Dezember keine Klassenarbeiten schreiben, wenn ein Auszubildender 14 Stunden arbeiten muss, wann soll er dann noch lernen. Das verstehen aber viele nicht.

Wer als Lehrer nie in der Gastronomie gearbeitet hat, wird nie verstehen, was



dort los ist. Zum anderen muss man aber auch Lehrer ein bisschen in Schutz nehmen, denn sie haben keine Anknüpfungspunkte mehr. Der Rahmenlehrplan, der seitens der Betriebe vermittelt werden sollte, wir ja auch nicht mehr erfüllt. Wir könnten also auch das aufbrechen, denn man muss auch so ehrlich sein und zugeben, dass sich niemand mehr an den Rahmenplan hält.

Andreas Rohde: Da muss ich die Betriebe aber auch mal in Schutz nehmen – wir gehen zu den Prüfungen auch in Betriebe. Manche schreiben vielleicht keinen betrieblichen Ausbildungsplan, aber so krass würde ich es nicht darstellen.

René Weiser: Es werden Kochkurse gemacht, wir ziehen auch Interessenten heraus, aber was macht der Gastronom, wenn er den jungen Menschen kriegt, auf Kochdeutsch gesaet: Er verheizt ihn in drei

„Spezialisierung kann auch dazu führen, dass Sie gar nicht mehr breit ausbilden können.“

Jorg-Günther Grundwald, BIBB

Monaten oder einem halben Jahr, und dann geht der woanders hin. Wenn wir junge Menschen mit viel Aufwand für den Beruf gewinnen, und ich ziehe aus einer Gruppe von 20 vielleicht fünf, die sich als Koch bewerben, dann kommen sie in den Betrieb und sehen alles, nur keinen Herd. Dann fragen sie sich natürlich: Warum muss ich das alles machen: Frühstücksbüffet, Wurst schneiden, Müll rausbrin-

gen, Schnitzel auftauen, mit irgendwas besprühen und in den Kombi schieben – dann hat der junge Mensch in kürzester Zeit das Interesse verloren.

Herr Becker, man muss aber die auch Arbeiten auch so organisieren, dass sie realistisch sind und kann die Auszubildenden nicht gleich an die teuren Steaks lassen ...

Becker: Es sind eben immer wieder viele Faktoren, die da zusammenkommen. Wir bekommen immer weniger Auszubildende, haben immer weniger Fachkräfte, also muss der Betrieb schauen, worauf er zurückgreift, dann kommen die Schnitzel eben aus dem Froster – man muss dem Auszubildenden aber trotzdem Inhalte vermitteln können. Auch ich bin der Meinung: Der Beruf Koch müsste längst gesplittet sein in verschiedenen Schienen, so wie es zum Beispiel auch mit dem KFZ-Mechaniker gemacht worden ist. Da gibt es den Mechatroniker und den Karosseriebauer, einen Reifenwechsler – und genauso muss es auch beim Koch laufen. Alle wollen in die Sternegastronomie, sehen im Fernsehen Tim Mälzer, kommen dann in den Betrieb zum ersten Drehtag – und dann ist Feierabend. Wenn wir anfangen mit ganz normalen Dingen wie Hygienevorschriften, da brechen die ersten schon zusammen. Ich glaube bei uns brechen die meisten im ersten Monat ab.

Wie hoch ist bei Ihnen die Abbrecherquote?

Andreas Becker: In Trier wie überall um die 50 Prozent, bei uns im Betrieb null.

Wie machen Sie das?

Andreas Becker: Wir bieten von vorne herein sehr viel an. Ich hatte bei den Gesprächen mit den Bewerbern jetzt einige dabei, die das auch konkret nachgefragt haben: Gibt es Fortbildung? Kann ich Schüleraustausch machen? Gibt es Seminare? Schicken Sie mich in eine Metzgerei oder Bäckerei? Das machen wir alles: Zwei Monate in die Metzgerei, zwei Monate in die Bäckerei, denn diese Kenntnisse können wir bei uns nicht vermitteln. Ich kaufe kein halbes Schwein mehr, noch nicht einmal mehr eine Keule, denn wir haben hohen Kostendruck und arbeiten mit Portionsware. Also muss ich das Wissen auf andere Weise vermitteln – nämlich diese Bereiche der Ausbildung outsourcen. Ein Metzger in der Stadt hat dann zwei Monate eine günstige Arbeitskraft, bringt den Auszubildenden aber auch wirklich alles bei, bis hin zum Leberwurstmachen. Das ist eine gute Ausbildung. So geht es auch beim Konditor: Da wird zum Beispiel noch gezeigt, wie Schokolade temperiert wird – wer macht das heute noch in der Küche.

Jorg-Günther Grundwald: Sie betreiben also Verbundausbildung. Das wäre eine Frage – inwieweit ist die Ausbildungseignung der Betriebe in der Zukunft noch gegeben? Sind sie zu spezialisiert, um noch breit ausbilden zu können? Auf der anderen Seite wollen Sie die Ausbildung ja noch weiter splitten – das wird womöglich in der Berufsschule noch mehr Probleme bereiten. Ist das der Zukunftstrend?

Andreas Rohde: Das ist kein Trend, denn Verbundausbildung gibt es schon seit 20

Jahren. Was wir hier besprochen haben, ist alles richtig, wir haben die Probleme erkannt. Die Frage ist für mich, ob diese Probleme in der Gesellschaft wahrgenommen werden. Und siehe da: Auf der 244. Sitzung des Deutschen Bundestages am 7.6.2013 gab es schon eine Initiative der SPD zur Ausbildungssituation und eine aktuelle Stunde. Ergebnis: Die Politik hat die Probleme erkannt – zum Beispiel zum Thema Abbrecherquote wurde protokolliert: „Hier muss man die Frage stellen: Wie kommt es zu dieser Situation? Wie würden Sie reagieren, wenn Ihre Tochter oder Ihr Sohn sagt, dass sie oder er in der Gastronomie oder Hotellerie arbeiten möchte? Würden Sie zuraten in einer Branche zu arbeiten, in der niedrige Löhne und Ausbildungsvergütungen bezahlt werden? Hinzu kommt, dass die Tarifbindung eher schwach ist. Würden Sie zuraten in einer Branche zu arbeiten, in der man befürchten muss, trotz Arbeit arm und auf zusätzliche Sozialleistungen angewiesen zu sein? Viele Arbeitsplätze sind befristet, oftmals saisonal, Leih- und Teilzeitarbeit sind weit verbreitet, ebenso Minijobs. Jeder dritte wird geringfügig bezahlt. Das sind sicherlich Hauptkriterien, warum die Zahl der Auszubildenden sinkt. Trotzdem gibt es Auszubildende, die aus Idealismus oder Leidenschaft im Tourismus arbeiten wollen – aber häufig stellt sich der Frust ein. Frust über zusätzliche Wochenstunden, die nicht mit Freizeit ausgeglichen werden, Frust über ungenügende Ausbildungsinhalte, Frust, dass der Jugendarbeitsschutz nicht kontrolliert wird. Die Bundesregierung muss hier aktiv werden, aber nicht sie alleine, sondern sie muss koordinieren – Bund, Länder, IHK, Dehoga und Gewerkschaften müssen an einen Tisch gebracht werden, damit der Fachkräftemangel nicht so groß wird und einer ganzen Branche das Wasser abgräbt.“ – Die Themen sind endlich oben, es ist Wahlkampf, und vor dem Wahlkampf passiert viel, danach wenig. Das darf nicht passieren. Die Punkte, die wir besprochen haben, sind auf der Agenda, und die Tarifpartner sind gefordert.

Und nur der Dehoga kann an der Situation in den Betrieben etwas verändern, oder die Betriebe selbst. Wer Auszubildende sucht, wird sich langfristig ändern müssen.

Andreas Becker: Wir haben Betriebe, die bilden aus, da fallen die Auszubildenden permanent durch. Warum geht man nicht hin, und sperrt sie mal für ein Jahr oder zwei?

Jörg-Günther Grundwald: Das ist eine IHK-Aufgabe.

Andreas Becker: Und trotzdem ein Lösungsansatz.



Andreas Rohde: In Rheinsberg wurde einem Ausbilder die Berechtigung entzogen; ich habe mich früher immer aufgeregt, warum die IHK es zulässt, dass bis zu 20 Prozent unter Tarif bezahlt wird, aber ein Urteil des Bundesgerichtshofs lässt das zu.

Es geht aber nicht nur um die Bezahlung, wenn es um gute Ausbildung und Arbeitsbedingungen geht.

Andreas Becker: Nein, das ist nur ein Teil des Themas. Es liegt nicht immer nur am Geld. Natürlich ist das auch wichtig, aber Freizeit ist wichtig, Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten sind wichtig. Die Frage: Wie unterstützt mich der Betrieb. Wir werden uns einmal um die wenigen Zanken, die noch da sind, und dann geht der Auszubildende dorthin, wo ihm die besten Bedingungen geboten werden.

Jörg-Günther Grundwald: Es wird also einen Bewerbermarkt geben.

Andreas Becker: Ja, und das wird ein Riesensproblem werden.

Gerald Wetzel: Genau nachfragen, was ihnen geboten wird, das werden diejenigen machen, die den Grips dafür haben. Aber nicht jeder wird so vorgehen. Wir haben jetzt einen wirklichen Umbruch. Der Mangel ist da, wir kommen jetzt zu einem völlig anderen Markt. Vor ein paar Jahren haben wir noch verzweifelt versucht, die Auszubildenden unterzubringen. Die AEVO ausezusetzen. bevor das wie-

„Der Mangel ist da, und wir bekommen einen völlig neuen Markt.“

Gerald Wetzel, Baltic College

der im Bewusstsein angekommen ist, dass man sich um die Auszubildenden bemühen muss, das dauert. Da sind alle Themen gefragt: Geld, Sozialleistungen, Arbeitsbedingungen, Demografie und so weiter. Aber da ist auch die Bildungspolitik auch gefragt.

Können die Betriebe das überhaupt leisten – zum Beispiel das Thema Arbeitszeit entsprechend zu organisieren?

Andreas Becker: Wir haben in Trier einen Betrieb, der eine Vier-Tage-Woche eingeführt – der hat keine Probleme mehr, einen Koch zu finden. Die arbeiten immer noch 10 oder 12 Stunden, müssen den fünften Tag rausarbeiten, aber sie haben einen Tag mehr frei – das hat einen hohen Wert.

Herr Schmaus, wäre das für Sie ein Konzept?

Anton Schmaus: Ich bin schon lange dabei zu überlegen, wie ich meinen Betrieb anders organisieren kann. Wenn ich bei uns in der Vereinigung sage, es wird über kurz oder lang kommen, dass wir in der Spitzengastronomie dem Samstag knacken, mache ich mir keine Freunde. Aber es wird so kommen, dass der Samstag für die Mitarbeiter ein freier Tag wird, weil die Leute ein normales soziales Leben haben wollen. Das ist für uns ein schwieriges Thema, denn der Samstag ist unser wichtigster Tag in der Woche. Und trotzdem wird es so kommen. Es gibt schon Betriebe, die das organisieren, und es funktioniert auch sehr gut. Das Steirerleck in Wien hat schon seit Ewigkeiten Samstag und Sonntag geschlossen, und dort arbeiten Köche aus der ganzen Welt. Das Thema Jobsharing wird kommen – nicht nur für Küche, sondern auch für Servicekräfte. Frauen über 30 mit Kindern wollen wir auch im Beruf halten – da wird es eben in Zukunft so sein, dass man vielleicht zwei Restaurant-Leiterinnen hat, die sich die Samstage teilen. Bei mir macht jetzt schon der Patissier nur Mis en place und hat abends frei. Das Schicken erledigt ein anderer Mitarbeiter. Das kann man machen, es kostet mich Zeit und auch Geld – aber mein Patissier bleibt, das ist für mich entscheidend.

Beutet sich dann der Unternehmer selbst mehr aus?

Anton Schmaus: Ja, klar, aber das Modell gilt auch für mich selbst. Wenn ich Familie haben möchte, muss ich mir auch überlegen, wie ich das managen möchte. Ich komme selbst aus einer Gastronomiefamilie und war im Internat, weil es für meine Eltern die beste Lösung war. Da mache ich ihnen gar keinen Vorwurf, aber für mich stellt sich die Frage, ob ich das später auch einmal so machen möchte.

Gerald Wetzel: Ein ganz anderer Gedanke: Wie können wir die Aufwertung unseres Berufes erreichen? Der Mangel wird

unseren Beruf mehr aufwerten, er wird ihn mehr aufsplitten, und diejenigen, die besonders gut sind, werden an besonderer Stelle stehen. Der Patissier macht nur noch die Arbeit, die nur er machen kann – das Fertigmachen und Ausgeben kann ein anderer übernehmen. Die wichtigsten Tätigkeiten wird der Facharbeiter machen, die weniger wichtigen werden Hilfskräfte machen. Wir werden eine Qualifizierung und Aufwertung des Berufes durch den Mangel erleben – ob wir wollen oder nicht. Da geht es um Intelligenzpotenziale, um Technologie, Arbeitsgegenstände und Material – das Wissen wird dann immer bedeutsamer.

Andreas Rohde: Wir müssen noch zwei weitere Aspekte beachten: Wir hatten den demografischen Wandel zu berücksichtigen, immer weniger Jugendliche stehen zur Verfügung. Und von denen, die da sind, machen immer weniger eine Berufsausbildung, sondern gehen lieber ins Studium. Das zweite ist: Wir hatten beim Top-Ausbilder das Thema Teilzeitausbildung, das ist etwas, womit man zum Beispiel jungen Eltern Möglichkeiten bieten kann, die sonst vielleicht auf der Strecke bleiben, und die Betriebe bekommen auf diese Weise auch mehr Auszubildende. Das Modell ist sehr erfolgreich, wo es praktiziert wird, und die Betriebe sollten das unbedingt nutzen. Man kann jungen

Leuten damit eine tolle Chance bieten.

Ein weiteres Thema: Frauen. Gerade bei den jungen Leuten gibt es viele weibliche Talente, nachher finden Sie sie in der Branche aber nicht mehr wieder. Das hat etwas mit den Arbeitsbedingungen.

Jorg-Günther Grundwald: Schon der Frauenanteil bei den Auszubildenden ist ja nur etwa 10 Prozent.

Andreas Rohde: Ja das hat etwas mit den Arbeitsbedingungen zu tun. In der Gemeinschaftsverpflegung ist der Frauenanteil höher.

Michael Schneider: Insgesamt sind Teilzeitmodelle eben noch nicht sehr weit verbreitet. Und die Situation ist schon allein von der Arbeitszeit nicht so scharf.

Andreas Becker: Ja, aber selbst in der Sternegastronomie wäre das doch möglich, eine Halbtagskraft zu haben, die beispielsweise nur abends kommt, um Teller anzurichten. Da muss man eben viel Fantasie entwickeln.

Wir danken den Teilnehmern für die engagierte Diskussion und unserem Gastgeber Michael Schneider und der Landwirtschaftlichen Rentenbank für die freundliche Aufnahme und Bewirtung.

Innovation bleibt unser Rezept

HUGENTOBLER
Swiss Hold-o-mat®

Jetzt 2 Wochen
kostenlos testen!
Tel. 089 85 15 77

**Das präziseste
Warmhaltegerät der Welt**

www.hugentobler.com • info@hugentobler.com