

Antwort

der Bundesregierung

**auf die Kleine Anfrage der Abgeordneten Markus Tressel,
Beate Müller-Gemmeke, Priska Hinz (Herborn), weiterer Abgeordneter
und der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN
– Drucksache 17/6198 –**

Arbeits- und Ausbildungsbedingungen in der Tourismuswirtschaft

Vorbemerkung der Fragesteller

Die Arbeits- und Ausbildungsbedingungen in der Tourismuswirtschaft sind eindeutig verbesserungswürdig. Im Gesamtranking der 25 meistgewählten Ausbildungsberufe im DGB-Ausbildungsreport (DGB: Deutscher Gewerkschaftsbund) belegen die Ausbildungen zum Hotelfachmann/zur Hotelfachfrau und zum Restaurantfachmann/zur Restaurantfachfrau die letzten beiden Plätze. Die neu begonnenen Ausbildungsverhältnisse in der Tourismuswirtschaft sind im Jahr von 2008 bis 2009 um insgesamt 9,1 Prozent zurückgegangen. Die Vertragslösungsquoten durch Auszubildende liegen deutlich über dem Durchschnitt. Als Gründe hierfür werden u. a. harte Arbeit, viele Überstunden ohne Lohn- und Freizeitausgleich und mangelnde fachliche Anleitung genannt. Wir fragen die Bundesregierung, was sie bisher unternommen hat, um diese Missstände zu bekämpfen.

1. Wie beurteilt die Bundesregierung die Situation, dass die Ausbildungen zum Hotelfachmann/zur Hotelfachfrau und zum Restaurantfachmann/zur Restaurantfachfrau im Gesamtranking der 25 meistgewählten Ausbildungsberufe im DGB-Ausbildungsreport die letzten beiden Plätze belegen?

Im Forschungsprojekt „Ausbildung aus Sicht der Auszubildenden“ hat das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) stellvertretend für Auszubildende im Hotel- und Gaststättengewerbe angehende Köche/Köchinnen befragt. Sowohl nach dieser BIBB-Studie als auch nach dem Ausbildungsreport des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB) befindet sich die Gesamtqualität der Ausbildungen im Mittelfeld. Andere Studien, die explizit die Ausbildungssituation im Hotel- und Gaststättengewerbe untersuchen, sind nicht bekannt. Daher liegen zu den beiden genannten Berufen keine weiteren Erkenntnisse aus Sicht der Auszubildenden selbst vor.

2. Wie beurteilt die Bundesregierung die Situation, dass die Zahl der neu begonnenen Ausbildungsverhältnisse zurückgegangen ist und die Abbrecherquoten dieser Ausbildungen weit über dem Durchschnitt liegen?

Was hat die Bundesregierung bisher konkret unternommen, um diesen Tendenzen entgegenzusteuern?

Die folgende Tabelle zeigt die Entwicklung der neu abgeschlossenen Ausbildungsverhältnisse für die in Frage 1 genannten Berufe im Vergleich zu vier anderen Berufen im Bereich Tourismus/Gastgewerbe, zu den Gesamtzahlen für diesen Bereich sowie zu den Neuabschlüssen in allen anerkannten Ausbildungsberufen. Sie umfasst den Zeitraum vom Jahr 2007 (Höchststand der Neuabschlüsse) bis zum Jahr 2010 und basiert auf den Daten der Erhebung zum Stichtag 30. September, die das BIBB jährlich in Zusammenarbeit mit den zuständigen Stellen durchführt.

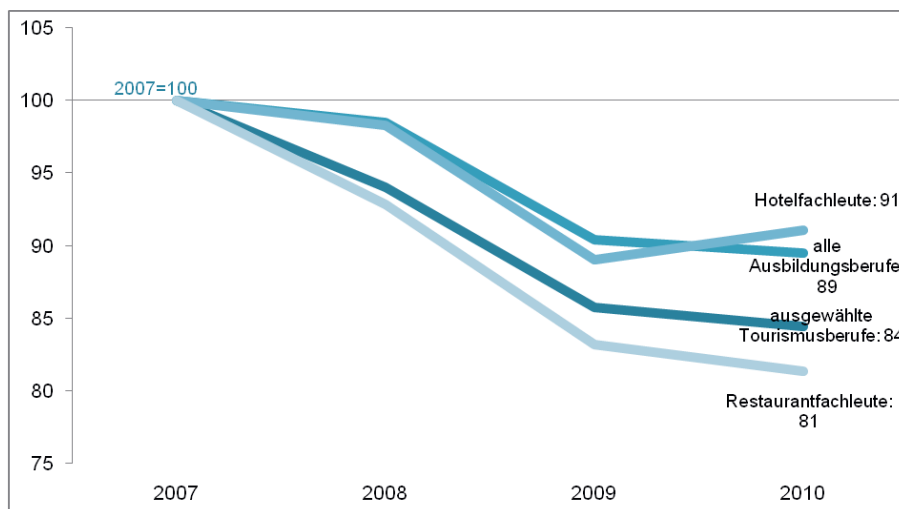
Tabelle 1: Entwicklung der neu abgeschlossenen Ausbildungsverhältnisse in sechs Tourismusberufen* seit 2007 im Vergleich zu den anerkannten Ausbildungsberufen insgesamt

	2007	2008	2009	2010
	Anzahl der Neuabschlüsse			
Fachkraft im Gastgewerbe	4.823	4.257	3.856	3.899
Fachmann/-frau für Systemgastronomie	2.851	3.194	2.960	2.888
Koch/Köchin	18.700	16.841	15.529	14.763
Hotelfachmann/-fachfrau	13.230	13.005	11.774	12.045
Hotelkaufmann/-frau	464	451	435	465
Restaurantfachmann/-fachfrau	7.611	7.066	6.331	6.190
Summe dieser sechs Berufe	47.679	44.814	40.885	40.250
Alle anerkannten Ausbildungsberufe	625.885	616.342	566.004	560.073
	Index (2007=100)			
Fachkraft im Gastgewerbe	100	88	80	81
Fachmann/-frau für Systemgastronomie	100	112	104	101
Koch/Köchin	100	90	83	79
Hotelfachmann/-fachfrau	100	98	89	91
Hotelkaufmann/-frau	100	97	94	100
Restaurantfachmann/-fachfrau	100	93	83	81
Summe dieser sechs Berufe	100	94	86	84
Alle anerkannten Ausbildungsberufe	100	98	90	89

Quelle: Erhebung zum 30.9. des Bundesinstituts für Berufsbildung.

* Fachkraft im Gastgewerbe, Fachmann/-frau für Systemgastronomie, Koch/Köchin, Hotelfachmann/-frau, Hotelkaufmann/-frau, Restaurantfachmann/-frau.

Grafik: Entwicklung der neu abgeschlossenen Ausbildungsverhältnisse in sechs Tourismusberufen* seit 2007 im Vergleich zu den anerkannten Ausbildungsberufen insgesamt



Quelle: Erhebung zum 30.9. des Bundesinstituts für Berufsbildung.

* Fachkraft im Gastgewerbe, Fachmann/-frau für Systemgastronomie, Koch/Köchin, Hotelfachmann/-frau, Hotelkaufmann/-frau, Restaurantfachmann/-frau.

Betrachtet man die Entwicklung auf Indexbasis, ist der durchschnittliche Rückgang für die sechs ausgewählten Berufe im Bereich Tourismus/Gastgewerbe zwischen den Jahren 2007 und 2010 um 5 Prozentpunkte stärker ausgefallen als der durchschnittliche Rückgang über alle Berufe. Allerdings liegen die Hotelfachleute mit einem Wert von 91 geringfügig über dem Durchschnittswert für alle Ausbildungsberufe, während die Restaurantfachleute mit einem Rückgang auf 81 einen überdurchschnittlich starken Rückgang aufweisen.

Die Frage nach den Abbrecherquoten kann nur näherungsweise beantwortet werden, da der Tatbestand des „Ausbildungsabbruchs“ statistisch nicht erfasst wird. Erfasst wird lediglich die Zahl der Ausbildungsverträge, die im jeweiligen Berichtsjahr vor Ablauf der im Berufsausbildungsvertrag genannten Ausbildungszeit gelöst werden (Lösungsquote). Dabei ist zu beachten, dass solche Vertragslösungen nicht unbedingt einen Abbruch der Berufsausbildung bedeuten; so können auch Betriebs- oder Berufswechsel Gründe für die Vertragslösung sein.

In der folgenden Tabelle sind die Lösungsquoten für die ausgewählten sechs Berufe aus dem Bereich Tourismus/Gastgewerbe in Gestalt einer Rangfolge dokumentiert, die nach der neuen Berechnungsweise nach dem Schichtenmodell des BIBB (vgl. www.bibb.de/dokumente/pdf/a21_dazubi_daten.pdf) ermittelt worden sind.

Tabelle 2: Rangliste ausgewählter Berufe nach Lösungsquoten im Jahr 2009

Rangliste ausgewählter Berufe nach Lösungsquoten 2009	
Koch/Köchin	44,0%
Restaurantfachmann/-fachfrau	43,6%
Fachkraft im Gastgewerbe	42,7%
Fachmann/-frau für Systemgastronomie	36,7%
Hotelfachmann/-fachfrau	33,4%
Hotelkaufmann/-frau	26,6%

Demnach finden sich im Jahr 2009 einige Berufe des Hotel- und Gaststättengewerbes unter den Berufen mit sehr hohen Lösungsquoten (von 38,8 Prozent bis 44,0 Prozent). Dies sind die Berufe Koch/Köchin, Restaurantfachmann/-frau und Fachkraft im Gastgewerbe. Dabei ergeben sich „weitgehend übereinstimmende Ergebnisse gegenüber den Vorjahren“ (vgl. BIBB, Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2011, S. 185). Der Beruf Hotelfachmann/-fachfrau weist zwar einen nicht ganz so hohen Wert auf, liegt allerdings mit einer Lösungsquote von 33,4 Prozent ebenfalls deutlich über dem Durchschnitt der dualen Ausbildungsberufe insgesamt (22,1 Prozent, ebd., S. 187). Die Hotelkaufleute weisen in dieser Rangliste mit 26,6 Prozent den niedrigsten Wert auf und liegen damit um 4,5 Prozentpunkte über dem Durchschnitt aller Ausbildungsberufe.

Junge Menschen brechen ihre Ausbildung aus verschiedenen Gründen ab. Darunter fällt auch, dass der gewählte Beruf doch nicht passend ist. Berufsorientierung ist deshalb ein wichtiger Baustein im Vorfeld der Berufswahl. Berufsorientierung ist eine Pflichtaufgabe der Arbeitsförderung. Zudem bieten die Agenturen für Arbeit und Jobcenter kofinanziert von Dritten Maßnahmen der (erweiterten) vertieften Berufsorientierung von Schülerinnen und Schülern an allgemeinbildenden Schulen an. Im Jahr 2010 wurden dafür bundesweit rund 67 Mio. Euro allein von der Bundesagentur für Arbeit ausgegeben. Dies waren 14,5 Mio. Euro mehr als im Jahr 2008.

Durch das im Jahr 2008 von der Bundesregierung aufgelegte Programm „Maßnahmen zur Verbesserung der Berufsorientierung in überbetrieblichen und vergleichbaren Berufsbildungsstätten (BOP)“ erhalten zudem Schülerinnen und Schüler vor allem in Hauptschulen einen ersten Einblick in verschiedene Berufe. Das Programm ist eingebettet in die Initiative „Abschluss und Anschluss – Bildungsketten bis zum Ausbildungsabschluss“ der Bundesregierung.

Um Ausbildungsabbrüche zu verhindern, können förderungsbedürftige junge Menschen während der Ausbildung mit ausbildungsbegleitenden Hilfen der Agenturen für Arbeit und der Jobcenter unterstützt werden. Die Bundesregierung hat gemeinsam mit Spitzenverbänden der Deutschen Wirtschaft und dem Senior Experten Service (SES) im Jahr 2008 die Initiative VerA „Verhinderung von Abbrüchen und Stärkung Jugendlicher in der Berufsausbildung“ gestartet. VerA ist ein ehrenamtliches Angebot an alle, die in der Ausbildung auf Schwierigkeiten stoßen oder daran denken, diese abzubrechen. Die betreuenden Seniorexperten bieten Unterstützung und Orientierung und damit Hilfe zur Selbsthilfe.

3. Wie steht die Bundesregierung zur Einführung eines branchenspezifischen Mindestlohnes in der Tourismuswirtschaft?

Wenden sich die Sozialpartner einer Branche mit dem Anliegen, einen branchenspezifischen Mindestlohn einzuführen, an die Bundesregierung, wird die Bundesregierung prüfen, ob die im Rahmen der bestehenden gesetzlichen Regelungen erforderlichen Voraussetzungen für die Einführung eines branchenspezifischen Mindestlohns vorliegen.

Unabhängig von der Frage, welche Wirtschaftszweige überhaupt unter den Begriff der Tourismuswirtschaft fallen, sind der Bundesregierung derzeit weder Akteure der Branche bekannt, die für sich beanspruchen, als Arbeitgeberverband für alle Bereiche der Tourismusbranche handeln zu können, noch Bestrebungen, einen Antrag auf Erlass eines Mindestlohns zu stellen.

4. Gibt es bereits Ergebnisse aus dem Forschungsprojekt zu „Auswirkungen der Arbeit von Jugendlichen in den Abend- und frühen Nachtstunden“?

Wenn ja, welche Konsequenzen zieht die Bundesregierung in der Bund-Länder-Arbeitsgruppe daraus, hinsichtlich der Flexibilisierung des Jugendarbeitsschutzes von Jugendlichen, die im Hotel- und Gaststättengewerbe tätig sind?

Wenn nein, wann werden voraussichtlich Ergebnisse vorliegen?

Das Forschungsprojekt „Auswirkungen der Arbeit von Jugendlichen am Abend und in den Nachtstunden“ wurde zur Unterstützung der Arbeit der vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales auf Fachebene eingerichteten Bund-Länder-Arbeitsgruppe zur Überprüfung des Jugendarbeitsschutzgesetzes durchgeführt. Der Forschungsbericht zu diesem Projekt wurde der Bund-Länder-Arbeitsgruppe im August 2010 vorgelegt und anschließend ausgewertet.

Auch aufgrund der Ergebnisse des Forschungsberichts empfiehlt die auf Fachebene vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales eingerichtete Bund-Länder-Arbeitsgruppe in ihrem Abschlussbericht, weder die allgemeinen Regelungen zur Nachtruhe von Jugendlichen zu ändern noch eine Ausdehnung der Schichtzeiten von Jugendlichen zu erlauben. Außerdem führt die Arbeitsgruppe in ihrem Abschlussbericht aus, dass sowohl die Ergebnisse der Forschungsprojekte als auch die Expertengespräche den Schluss nahelegen, dass es in der Praxis Defizite in der Umsetzung des Jugendarbeitsschutzgesetzes gibt, etwa in Bezug auf die Vorschriften zur Dauer der Arbeitszeit und zur Nachtruhe. Daher empfiehlt die Arbeitsgruppe, dass sich die für den Vollzug des Jugendarbeitsschutzgesetzes zuständigen Länder mit dieser Thematik weiter befassen.

Der Forschungsbericht zu dem Projekt „Auswirkungen der Arbeit von Jugendlichen am Abend und in den Nachtstunden“ kann von der Homepage der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (www.baua.de) unter der Rubrik „Themen A–Z – Jugendarbeitsschutz/Junge Arbeitnehmer“ heruntergeladen werden. Eine Zusammenfassung des Forschungsberichts sowie die Empfehlungen der Bund-Länder-Arbeitsgruppe zur Überprüfung des Jugendarbeitsschutzgesetzes finden sich im Abschlussbericht der Arbeitsgruppe, der im Internet auf der Homepage des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (www.bmas.bund.de) unter der Rubrik „Unsere Themen – Arbeitsschutz“ als Download zur Verfügung steht.

5. Wer kontrolliert Gesetzesverstöße, wie zu lange Arbeitszeiten, die Gewährung von Urlaubsansprüchen und zu kurze Pausen?

Die gesetzlich zulässigen Arbeitszeiten und Pausenregelungen für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer richten sich nach dem Arbeitszeitgesetz (ArbZG). Für Beschäftigte unter 18 Jahren regelt das Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG) die Höchstarbeitszeiten, die Mindestpausen und den Mindesturlaub. Obwohl es sich dabei um Bundesgesetze handelt, ist die Überwachung der Einhaltung der gesetzlichen Vorgaben nach Artikel 83 des Grundgesetzes Aufgabe der Bundesländer, die nach § 17 Absatz 1 ArbZG bzw. § 51 Absatz 1 JArbSchG die für die Aufsicht über die Ausführungen dieser Gesetze und der auf Grund dieser Gesetze erlassenen Rechtsverordnungen zuständigen Landesbehörden bestimmen.

Die zuständigen Landesbehörden führen regelmäßige und anlassbezogene Kontroll- und Beratungsbesuche in den Unternehmen bzw. Betrieben durch. Sie entscheiden auch darüber, ob und ggf. in welchem Umfang in bestimmten Branchen Schwerpunktaktionen stattfinden.

Bei Nichteinhaltung der gesetzlichen Regelungen des Urlaubsrechts können Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ihre Urlaubsansprüche durch die zuständigen Gerichte für Arbeitssachen überprüfen lassen. Nur die Arbeitsgerichte können über Streitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis verbindlich entscheiden. Nach dem arbeitsrechtlichen Maßregelungsverbot (§ 612a des Bürgerlichen Gesetzbuchs) dürfen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer deswegen im Arbeitsverhältnis nicht benachteiligt, insbesondere nicht gekündigt werden.

6. Wie viele Gesetzesverstöße sind seit 2006 registriert worden (bitte einzeln auflisten)?

Gibt es regionale Schwerpunkte?

7. Wie viele Bußgelder und Freiheitsstrafen wurden seit 2006 aufgrund der Nichteinhaltung von Arbeitsbedingungen von wem verhängt (wenn möglich, bitte differenziert nach Ordnungswidrigkeiten)?

Die Durchführung des Arbeitszeitgesetzes und des Jugendarbeitsschutzgesetzes ist Aufgabe der Länder (siehe Antwort zu Frage 5). Der Bundesregierung liegen keine Erkenntnisse über die Anzahl der Verstöße im Hotel- und Gaststättengewerbe gegen einzelne Arbeitszeitschutzbestimmungen sowie über die Anzahl der in dieser Branche verhängten Bußgelder und Freiheitsstrafen wegen Verletzungen von Arbeitszeitschutzbestimmungen vor.

8. Unterstützt die Bundesregierung die Forderung nach strengeren Kontrollen in den Betrieben?

Wenn ja, wie könnten diese konkret aussehen, und von welcher Behörde sollen sie durchgeführt werden?

Wie in der Antwort zu Frage 5 dargestellt, ist die Festlegung von Kontrollmaßnahmen im Rahmen der Aufsicht über die Ausführungen des Arbeitszeitgesetzes und des Jugendarbeitsschutzgesetzes und der auf Grund dieser Gesetze erlassenen Rechtsverordnungen durch die zuständigen Behörden Aufgabe der Länder.

Wie in der Antwort zu Frage 4 ausgeführt, hat sich die Bund-Länder-Arbeitsgruppe zur Überprüfung des Jugendarbeitsschutzgesetzes dafür ausgesprochen, dass sich die für den Vollzug des Jugendarbeitsschutzgesetzes zuständigen Länder weiter mit der Thematik von Defiziten bei der Umsetzung des Jugendarbeitsschutzgesetzes in der Praxis befassen.

Die Bundesregierung begrüßt entsprechende Aktivitäten der Länder in Bezug auf das Jugendarbeitsschutzgesetz – aber auch das Arbeitszeitgesetz – im Bereich des Hotel- und Gaststättengewerbes.

9. Gibt es, wie im Koalitionsvertrag zwischen CDU, CSU und FDP angekündigt, Ergebnisse aus der Bund-Länder-Zusammenarbeit, um die Rahmenbedingungen des Gaststättengesetzes zu verbessern?

Wenn ja, wie sehen diese aus?

Wenn nein, wann ist mit Ergebnissen zu rechnen?

Mit der Föderalismusreform ist die Zuständigkeit zur Regelung des Gaststättenrechts zum 1. September 2006 auf die Länder übergegangen. Die Bundesregierung hat keine Kompetenz, Einfluss auf die Länder beim Erlass eigener Gaststättengesetze zu nehmen. Für eine Intensivierung der Bund-Länder-Zusammenarbeit bei den Gaststättengesetzen sieht die Bundesregierung deshalb kaum Spielraum.

10. a) Wie schätzt die Bundesregierung die zukünftige Fachkräftesituation in der Tourismuswirtschaft ein?

Die Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter (20 bis 64 Jahre) wird sich nach Berechnungen des Statistischen Bundesamtes bis zum Jahr 2030 um über 6 Millionen Personen verringern. Vor diesem Hintergrund gewinnt die bereits heute geführte Debatte um einen drohenden Fachkräftemangel eine zunehmende Bedeutung für die Bundesregierung. Valide Aussagen zum derzeitigen und künftigen Fachkräftebedarf sind nach Branchen nur eingeschränkt möglich. Deshalb erstellt die Bundesregierung mit wissenschaftlicher Unterstützung derzeit einen Jobmonitor, der die aktuelle und zukünftige Arbeitskräftenachfrage und das -angebot in Deutschland nach Berufen, Branchen und Qualifikationen analysiert. Erste Ergebnisse über den aktuellen Arbeitskräftebedarf werden im Oktober 2011 veröffentlicht. Anfang 2013 sollen diese Erkenntnisse durch Ergebnisse von Modellrechnungen zur langfristigen Entwicklung von Arbeitskräfteangebot und -nachfrage ergänzt werden. Aktuelle Einschätzungen liefert der Qualifizierungsmonitor, eine zweimal jährlich stattfindende Unternehmensbefragung im Auftrag der Bundesregierung. Auf Basis einer möglichst großen Transparenz können geeignete Maßnahmen ergriffen und auch einem regionalen Mismatch entgegengewirkt werden.

- b) Falls die Bundesregierung zu dem Ergebnis kommen sollte, dass wir auf einen Fachkräftemangel zusteuern, was hat die Bundesregierung konkret unternommen, um diese Situation zu beheben?

Die Bundesregierung befasst sich seit Mitte 2010 intensiv mit dem Thema Fachkräftesicherung. Ziel ist es, alle Akteure einzubeziehen und Fachkräftengaps entgegenzuwirken. In der ressortübergreifenden Arbeitsgruppe „Fachkräfte der Zukunft“ wurde erstmals ein Fachkräftekonzept der Bundesregierung entwickelt. Das Konzeptpapier systematisiert und priorisiert Maßnahmen und Vorhaben der Bundesregierung, definiert Ziele und beschreibt Potenziale anhand der fünf Sicherungspfade Aktivierung und Beschäftigungssicherung, bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Bildungschancen für alle von Anfang an, Qualifizierung: Aus- und Weiterbildung sowie Integration und qualifizierte Zuwanderung. Mit den Sozialpartnern DIHK, BDA und ZDH, DGB, IG Metall, ver.di und IG BCE führt die Regierung des Weiteren einen fachlichen Dialog auf Spitzen- und auf Mitarbeiterebene.

Die demografische ebenso wie die wirtschaftliche Entwicklung und daraus folgende Handlungsbedarfe fallen regional sehr unterschiedlich aus. Deshalb wird neben zielgerichteten Maßnahmen auf Bundesebene das Zusammenwirken der Verantwortlichen vor Ort benötigt. Mit diesem Leitgedanken hat das BMAS gemeinsam mit den arbeitsmarktnahen, regional verankerten Akteuren DIHK, ZDH, BDA, DGB, BA und DRV Bund im Oktober 2010 die „Arbeitskräfteallianz“ ins Leben gerufen. Ziel der Arbeitskräfteallianz ist es insbesondere, leistungsfähige Kooperationsstrukturen zur Sicherung der Fachkräftebasis auf regionaler Ebene auf- bzw. auszubauen und zu unterstützen. Hierzu hat im März 2011 ein neu eingerichtetes Innovationsbüro „Fachkräfte für die Region“ seine Arbeit aufgenommen. Es wird existierende Netzwerke rund um Kammern und Arbeitsagenturen unterstützen, neue Kooperationen fördern und innovative Konzepte verbreiten.

11. Plant die Bundesregierung Maßnahmen, und wenn ja welche, um die Genderspezifika im Bereich der Tourismusberufe zu verringern und so das Fachkräftepotential für die Ausbildungsgänge zu erhöhen?

Die von der Bundesregierung durchgeführten Maßnahmen entlang der fünf Sicherungspfade sind unabhängig von Branchen auf die jeweils betroffenen Personengruppen zugeschnitten. So haben sich beispielsweise Bund und Länder in der Qualifizierungsinitiative das Ziel gesetzt, bis zum Jahr 2015 den Anteil der Personen von 20 bis 29 Jahren ohne Berufsabschluss von 17 Prozent auf 8,5 Prozent zu halbieren. Weiterhin ist die Berufsorientierung und die Berufsberatung geschlechtsunabhängige Pflichtaufgabe der Arbeitsförderung. Ebenso sind die gesetzlichen Maßnahmen der Berufsvorbereitung und der Ausbildungsförderung geschlechtsunabhängig zugänglich. Die Unternehmen können darüber hinaus die Arbeitsbedingungen so ausgestalten, dass sie für beide Geschlechter attraktiv sind.

12. a) Wie haben sich die Anzahl der sozialversicherungspflichtigen Vollzeitarbeitsplätze, sozialversicherungspflichtigen Teilzeitarbeitsplätze und die Anzahl der geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse und Leiharbeitsarbeitsverhältnisse in den letzten Jahren im Bereich der Tourismuswirtschaft entwickelt, und wie viele Auszubildende stehen dem gegenüber (bitte weitestgehend nach Tourismusgewerbe allgemein, Gastronomie, Hotellerie, Jugendherbergen etc. aufschlüsseln)?

Die Tourismuswirtschaft ist keine auf Basis der Wirtschaftszweigklassifikation WZ 2008 eindeutig definierte Branche. Sie wird zur Beantwortung dieser Frage mit Auswertungen aus der Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit mit dem Wirtschaftsabschnitt I „Gastgewerbe“ gleichgesetzt. Vergleichbare Daten auf Basis der gleichen Wirtschaftszweigklassifikation stehen bis zum Jahr 2007 zur Verfügung. In der Beschäftigungsstatistik wird üblicherweise der Juni-Wert als Jahreswert herangezogen. Informationen zu Zeitarbeitnehmern, differenziert nach den Wirtschaftszweigen, in denen sie tätig sind, liegen der Statistik der Bundesagentur für Arbeit nicht vor.

Im Gastgewerbe hat sich im Zeitraum von 2007 bis 2010 die Zahl der sozialversicherungspflichtigen Vollzeitbeschäftigten von 619 000 auf 639 000, die Zahl der sozialversicherungspflichtigen Teilzeitbeschäftigten von 170 000 auf 207 000 und die Zahl der geringfügig Beschäftigten von 720 000 auf 835 000 erhöht. Gleichzeitig ist die Zahl der sozialversicherungspflichtigen Auszubildenden im Gastgewerbe von 76 000 auf 69 000 gesunken. Diese und weitere nach Wirtschaftsordnung differenzierten Daten können der nachfolgenden Tabelle entnommen werden.

Tabelle 3: Beschäftigte in der Tourismuswirtschaft (Wirtschaftsabschnitt I „Gastgewerbe“, WZ 2008)

Deutschland

Wirtschaftszweige WZ08	Beschäftigte				
		Jun 2007	Jun 2008	Jun 2009	Jun 2010
		1	2	3	4
Insgesamt	sozialversicherungspflichtig Beschäftigte	26.854.566	27.457.715	27.380.096	27.710.487
	dar. sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigte	22.070.081	22.442.697	22.165.271	22.306.043
	sozialversicherungspflichtig Teilzeitbeschäftigte	4.773.168	5.002.792	5.201.759	5.388.630
	sozialversicherungspflichtig Auszubildende	1.467.033	1.503.674	1.535.529	1.480.803
	geringfügig Beschäftigte	7.313.479	7.472.017	7.590.383	7.683.964
Gastgewerbe (Wirtschaftsabteilungen 55+56 WZ2008)	sozialversicherungspflichtig Beschäftigte	789.015	805.856	828.441	846.373
	dar. sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigte	619.218	626.760	635.056	639.165
	sozialversicherungspflichtig Teilzeitbeschäftigte	169.549	178.810	193.031	206.760
	sozialversicherungspflichtig Auszubildende	75.813	76.223	74.308	69.042
	geringfügig Beschäftigte	720.475	726.486	808.770	834.604
Beherbergung (55)	sozialversicherungspflichtig Beschäftigte	245.092	250.024	251.802	256.092
	dar. sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigte	219.220	223.014	223.103	225.153
	sozialversicherungspflichtig Teilzeitbeschäftigte	25.803	26.916	28.583	30.820
	sozialversicherungspflichtig Auszubildende	42.478	42.323	41.013	38.221
	geringfügig Beschäftigte	115.724	118.310	125.881	129.706
Hotels, Gasthöfe und Pensionen (551)	sozialversicherungspflichtig Beschäftigte	221.145	225.821	226.823	230.214
	dar. sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigte	201.481	205.230	204.841	206.406
	sozialversicherungspflichtig Teilzeitbeschäftigte	19.599	20.499	21.876	23.707
	sozialversicherungspflichtig Auszubildende	41.403	41.274	39.942	37.126
	geringfügig Beschäftigte	100.162	102.215	108.960	112.089
Ferienunterk. u. ä. Beherbergungsstätten (552)	sozialversicherungspflichtig Beschäftigte	17.605	17.793	18.333	18.845
	dar. sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigte	12.810	12.797	13.102	13.331
	sozialversicherungspflichtig Teilzeitbeschäftigte	4.791	4.994	5.221	5.497
	sozialversicherungspflichtig Auszubildende	884	822	839	861
	geringfügig Beschäftigte	10.475	10.886	11.404	11.817
Campingplätze (553)	sozialversicherungspflichtig Beschäftigte	3.542	3.622	3.815	4.044
	dar. sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigte	3.066	3.147	3.274	3.445
	sozialversicherungspflichtig Teilzeitbeschäftigte	476	475	541	599
	sozialversicherungspflichtig Auszubildende	97	125	132	140
	geringfügig Beschäftigte	3.364	3.436	3.730	3.918
Sonstige Beherbergungsstätten (559)	sozialversicherungspflichtig Beschäftigte	2.800	2.788	2.831	2.989
	dar. sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigte	1.863	1.840	1.886	1.971
	sozialversicherungspflichtig Teilzeitbeschäftigte	937	948	945	1.017
	sozialversicherungspflichtig Auszubildende	94	102	100	94
	geringfügig Beschäftigte	1.723	1.773	1.787	1.882
Gastronomie (56)	sozialversicherungspflichtig Beschäftigte	543.923	555.832	576.639	590.281
	dar. sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigte	399.998	403.746	411.953	414.012
	sozialversicherungspflichtig Teilzeitbeschäftigte	143.746	151.894	164.448	175.940
	sozialversicherungspflichtig Auszubildende	33.335	33.900	33.295	30.821
	geringfügig Beschäftigte	604.751	608.176	682.889	704.898
Rest., Gastst., Imbissst., Café, Eissal.u.Ä. (561)	sozialversicherungspflichtig Beschäftigte	413.541	419.823	437.355	445.192
	dar. sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigte	312.341	313.533	321.580	321.901
	sozialversicherungspflichtig Teilzeitbeschäftigte	101.074	106.152	115.615	123.080
	sozialversicherungspflichtig Auszubildende	29.209	29.696	29.144	26.893
	geringfügig Beschäftigte	446.718	448.123	503.283	512.688
Caterer und Erbr. sonst. Verpflegungs-DL (562)	sozialversicherungspflichtig Beschäftigte	99.660	104.754	106.883	111.678
	dar. sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigte	64.490	66.737	66.550	68.105
	sozialversicherungspflichtig Teilzeitbeschäftigte	35.133	37.977	40.270	43.489
	sozialversicherungspflichtig Auszubildende	2.819	2.759	2.717	2.617
	geringfügig Beschäftigte	67.720	70.703	79.070	86.336
Ausschank von Getränken (563)	sozialversicherungspflichtig Beschäftigte	30.722	31.255	32.401	33.411
	dar. sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigte	23.167	23.476	23.823	24.006
	sozialversicherungspflichtig Teilzeitbeschäftigte	7.539	7.765	8.563	9.371
	sozialversicherungspflichtig Auszubildende	1.307	1.445	1.434	1.311
	geringfügig Beschäftigte	90.313	89.350	100.536	105.874

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit

- b) Falls die Zahlen ergeben, dass sozialversicherungspflichtige Vollzeit-arbeitsplätze reduziert werden und die Anzahl der Minijobs gestiegen ist, wie beurteilt die Bundesregierung diese Entwicklung vor dem Hintergrund eines möglichen Fachkräftemangels, und was unternimmt sie, um sozialversicherungspflichtige Arbeitsplätze zu stärken?

Die zur Beantwortung der Frage 12a zur Verfügung gestellten Daten zeigen, dass in den vergangenen Jahren gleichzeitig die sozialversicherungspflichtige Vollzeitbeschäftigung als auch geringfügige Beschäftigung im Gastgewerbe zugenommen hat. Anzeichen für einen Ersatz sozialversicherungspflichtiger Vollzeitstellen durch Teilzeitstellen oder geringfügige Beschäftigung im Gastgewerbe und den ihm zugeordneten Wirtschaftsabteilungen Beherbergung und Gastronomie sind hieraus nicht abzulesen. Darüber hinaus betrachtet die Bundesregierung stabile und attraktive Arbeitsverhältnisse als eine Möglichkeit für Betriebe, Fachkräfte für sich zu werben und an sich zu binden. Gute Chancen zu Qualifizierung sind ein wichtiges Element, um langfristig Arbeitskräfte im Unternehmen zu halten. Die Bundesregierung flankiert die Maßnahmen der Unternehmen. Sie trägt beispielsweise mit der Förderung der beruflichen Weiterbildung zur Fachkräftesicherung bei.

- c) Gibt es Anzeichen dafür, dass Betriebe mit einem Missverhältnis zwischen sozialversicherungspflichtigen Arbeitsverhältnissen und Ausbildungsverhältnissen arbeiten?

Wenn ja, in welchem Tourismusgewerbe?

Der Bundesregierung liegen keine Anzeichen dafür vor, dass es entsprechende Missverhältnisse gibt.

13. Wie haben sich die durchschnittlichen Löhne und der Medianlohn seit 2006 in der Tourismuswirtschaft entwickelt (bitte weitestgehend nach Tourismusgewerbe allgemein, Gastronomie, Hotellerie, Jugendherbergen etc. aufschlüsseln)?

Grundlage für die Beantwortung dieser Frage ist die Entgeltstatistik der Bundesagentur für Arbeit. Auswertungen liegen derzeit bis zum Jahr 2009 vor. Die Abgrenzung der Tourismusbranche folgt grundsätzlich dem Vorgehen, wie es in der Antwort zu Frage 12a beschrieben wurde.

Basis für die Entgeltstatistik als Teil der Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit bilden die Angaben aus dem Meldeverfahren zur Sozialversicherung, in dem die Arbeitgeber ihre beschäftigten Arbeitnehmer melden. In dieses Verfahren sind alle Arbeitnehmer (einschließlich Auszubildende) einbezogen, die der Kranken- oder Rentenversicherungspflicht oder Versicherungspflicht nach dem Dritten Buch Sozialgesetzbuch unterliegen.

Das sozialversicherungspflichtige Bruttoarbeitsentgelt (kurz Arbeitsentgelt) umfasst alle laufenden oder einmaligen Einnahmen aus der Hauptbeschäftigung bis zur sogenannten Beitragsbemessungsgrenze in der Rentenversicherung. Auswertungen zu den Entgelten werden jeweils nur für Beschäftigte am 31. Dezember eines Jahres durchgeführt. Die Angaben über das sozialversicherungspflichtige Bruttoarbeitsentgelt beziehen sich immer auf einen spezifischen Beschäftigungszeitraum, der das gesamte Kalenderjahr, im Extremfall aber auch nur einen Tag umfassen kann. Um vergleichbare Angaben zu erhalten, werden die Entgeltangaben deshalb auf einen einheitlichen Zeitraum normiert. Ergebnisse zu den Bruttomonatsentgelten liegen klassiert in 100-Euro-Schritten vor. Aus den klassierten Daten kann approximativ der Median ermittelt werden. Das arithmetische Mittel wird nicht berechnet, weil für viele Beschäftigte auf-

grund der Beitragsbemessungsgrenze die Höhe des tatsächlich erzielten Entgelts nicht bekannt ist.

Bei der Interpretation der in den nachfolgenden Tabellen ausgewiesenen Daten ist außerdem zu beachten, dass die Auswertung je nach Jahr auf unterschiedlichen Wirtschaftszweigklassifikationen beruht, in denen die Branchenabgrenzungen zum Teil und abhängig vom Aggregationsniveau voneinander abweichen, so dass Branchendaten aus Jahren, die auf verschiedenen Klassifikationen basieren, nicht ohne Verzerrungen vergleichbar sind. Vergleichbare Daten stehen auf Basis der Wirtschaftszweigklassifikation 2008 rückwirkend bis zum Jahr 2007 zur Verfügung. Für weiter zurückliegende Zeiträume muss auf die Wirtschaftszweigklassifikation 2003 zurückgegriffen werden, für die Daten maximal bis zum Jahr 2007 vorliegen. Aufgrund des Wechsels der Wirtschaftszweigklassifikation von der WZ 2003 auf die WZ 2008 ist die Vergleichbarkeit zwischen dem Jahr 2006 und Zeiträumen ab 2008 sehr eingeschränkt.

Der Median der Bruttomonatsentgelte im Gastgewerbe hat von Dezember 2007 bis Dezember 2009 bei sozialversicherungspflichtigen Vollzeitbeschäftigten (ohne Auszubildende) von 1 370 Euro auf 1 397 Euro, bei sozialversicherungspflichtigen Teilzeitbeschäftigten von 832 Euro auf 842 Euro und bei sozialversicherungspflichtigen Auszubildenden von 522 Euro auf 547 Euro zugenommen. Gleichzeitig ist das Bruttomonatsentgelt der geringfügig Beschäftigten von 223 Euro auf 213 Euro gesunken. Die Medianentgelte aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten sind nur nachrichtlich genannt. Bei ihrer Interpretation ist zu berücksichtigen, dass dort alle Beschäftigungsformen, also Vollzeit-, Teilzeit- und Ausbildungsbeschäftigungsverhältnisse eingehen und Zeitvergleiche sowie Vergleiche zwischen Wirtschaftsabteilungen oder -ordnungen durch unterschiedliche Anteile von Teilzeit- und Ausbildungsbeschäftigungsverhältnissen beeinflusst sind. Auch bei sozialversicherungspflichtigen Teilzeit- und geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen ist zu beachten, dass Veränderungen der Stundenzahlen Einfluss auf die Arbeitsentgelte haben können. Die genannten und weitere nach Wirtschaftsordnung differenzierte Daten können den nachfolgenden Tabellen entnommen werden.

Tabelle 4: Median der monatlichen Bruttoarbeitsentgelte von sozialversicherungspflichtig und geringfügig Beschäftigten nach ausgewählten Wirtschaftszweigen der WZ 2008

Deutschland		Median		
Wirtschaftszweige WZ2008	Beschäftigte	Dezember 2007	Dezember 2008	Dezember 2009
		1	2	3
Insgesamt	sozialversicherungspflichtig Beschäftigte	2251,24 €	2292,87 €	2308,20 €
	dar. sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigte	2468,81 €	2522,07 €	2546,24 €
	sozialversicherungspflichtig Teilzeitbeschäftigte	1387,35 €	1408,52 €	1427,17 €
	sozialversicherungspflichtig Auszubildende	607,22 €	621,39 €	642,62 €
	sozialversicherungspflichtig VZ-Besch. ohne Auszubildende	2591,88 €	2651,55 €	2676,49 €
	geringfügig Beschäftigte	288,77 €	294,80 €	292,70 €
Gastgewerbe (Wirtschaftsabteilungen 55+56 WZ2008)	sozialversicherungspflichtig Beschäftigte	1118,01 €	1128,26 €	1140,24 €
	dar. sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigte	1245,04 €	1259,82 €	1282,64 €
	sozialversicherungspflichtig Teilzeitbeschäftigte	831,58 €	837,11 €	842,30 €
	sozialversicherungspflichtig Auszubildende	522,30 €	534,18 €	546,70 €
	sozialversicherungspflichtig VZ-Besch. ohne Auszubildende	1369,70 €	1383,30 €	1397,16 €
	geringfügig Beschäftigte	223,35 €	224,79 €	212,62 €
Beherbergung (55)	sozialversicherungspflichtig Beschäftigte	1316,28 €	1330,20 €	1345,44 €
	dar. sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigte	1373,27 €	1392,10 €	1413,76 €
	sozialversicherungspflichtig Teilzeitbeschäftigte	905,40 €	903,84 €	902,49 €
	sozialversicherungspflichtig Auszubildende	538,20 €	548,63 €	559,02 €
	sozialversicherungspflichtig VZ-Besch. ohne Auszubildende	1564,53 €	1577,68 €	1591,06 €
	geringfügig Beschäftigte	268,12 €	273,23 €	266,22 €
Hotels, Gasthöfe und Pensionen (551)	sozialversicherungspflichtig Beschäftigte	1304,33 €	1318,44 €	1335,90 €
	dar. sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigte	1357,91 €	1377,35 €	1401,82 €
	sozialversicherungspflichtig Teilzeitbeschäftigte	855,78 €	856,95 €	859,41 €
	sozialversicherungspflichtig Auszubildende	538,75 €	549,34 €	560,06 €
	sozialversicherungspflichtig VZ-Besch. ohne Auszubildende	1556,10 €	1570,32 €	1584,88 €
	geringfügig Beschäftigte	267,89 €	272,59 €	265,40 €
Ferienunterk. u. ä. Beherbergungsstätten (552)	sozialversicherungspflichtig Beschäftigte	1464,71 €	1466,15 €	1451,79 €
	dar. sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigte	1639,61 €	1638,86 €	1607,13 €
	sozialversicherungspflichtig Teilzeitbeschäftigte	1124,50 €	1136,92 €	1131,57 €
	sozialversicherungspflichtig Auszubildende	x	x	x
	sozialversicherungspflichtig VZ-Besch. ohne Auszubildende	1741,03 €	1740,11 €	1724,79 €
	geringfügig Beschäftigte	265,34 €	272,66 €	267,18 €
Campingplätze (553)	sozialversicherungspflichtig Beschäftigte	1369,76 €	1371,40 €	1342,84 €
	dar. sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigte	1448,04 €	1452,74 €	1449,58 €
	sozialversicherungspflichtig Teilzeitbeschäftigte	x	x	x
	sozialversicherungspflichtig Auszubildende	x	x	x
	sozialversicherungspflichtig VZ-Besch. ohne Auszubildende	1503,33 €	1508,06 €	1517,46 €
	geringfügig Beschäftigte	292,22 €	297,17 €	293,77 €
Sonstige Beherbergungsstätten (559)	sozialversicherungspflichtig Beschäftigte	1534,28 €	1567,97 €	1563,13 €
	dar. sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigte	1857,06 €	1911,46 €	1911,52 €
	sozialversicherungspflichtig Teilzeitbeschäftigte	x	x	x
	sozialversicherungspflichtig Auszubildende	x	x	x
	sozialversicherungspflichtig VZ-Besch. ohne Auszubildende	1950,50 €	1988,86 €	2002,39 €
	geringfügig Beschäftigte	273,89 €	292,78 €	284,37 €
Gastronomie (56)	sozialversicherungspflichtig Beschäftigte	1052,27 €	1058,98 €	1071,50 €
	dar. sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigte	1183,80 €	1197,43 €	1222,45 €
	sozialversicherungspflichtig Teilzeitbeschäftigte	819,95 €	826,01 €	832,25 €
	sozialversicherungspflichtig Auszubildende	498,23 €	512,75 €	529,08 €
	sozialversicherungspflichtig VZ-Besch. ohne Auszubildende	1263,47 €	1276,39 €	1295,40 €
	geringfügig Beschäftigte	214,85 €	215,59 €	202,75 €
Rest., Gastst., Imbissst., Café, Eissal.u.Ä. (561)	sozialversicherungspflichtig Beschäftigte	1014,93 €	1023,76 €	1040,66 €
	dar. sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigte	1121,48 €	1140,10 €	1165,75 €
	sozialversicherungspflichtig Teilzeitbeschäftigte	791,79 €	795,59 €	805,34 €
	sozialversicherungspflichtig Auszubildende	499,93 €	514,47 €	531,17 €
	sozialversicherungspflichtig VZ-Besch. ohne Auszubildende	1212,54 €	1229,31 €	1248,00 €
	geringfügig Beschäftigte	218,73 €	219,81 €	207,07 €
Caterer und Erbr. sonst. Verpflegungs-DL (562)	sozialversicherungspflichtig Beschäftigte	1281,66 €	1269,65 €	1267,54 €
	dar. sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigte	1545,17 €	1537,66 €	1562,24 €
	sozialversicherungspflichtig Teilzeitbeschäftigte	929,98 €	941,81 €	937,24 €
	sozialversicherungspflichtig Auszubildende	475,64 €	496,03 €	506,91 €
	sozialversicherungspflichtig VZ-Besch. ohne Auszubildende	1587,70 €	1582,49 €	1602,42 €
	geringfügig Beschäftigte	242,80 €	243,59 €	234,81 €
Ausschank von Getränken (563)	sozialversicherungspflichtig Beschäftigte	860,25 €	847,69 €	862,93 €
	dar. sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigte	1014,39 €	1011,74 €	1041,48 €
	sozialversicherungspflichtig Teilzeitbeschäftigte	550,38 €	542,35 €	543,15 €
	sozialversicherungspflichtig Auszubildende	502,42 €	510,24 €	528,40 €
	sozialversicherungspflichtig VZ-Besch. ohne Auszubildende	1067,69 €	1072,57 €	1099,09 €
	geringfügig Beschäftigte	186,60 €	185,31 €	176,96 €

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit

Bei einer zu geringen Anzahl an Beschäftigten ist die Aussagekraft von Entgeltverteilungen eingeschränkt. Deshalb hat die Statistik der BA aus methodischen Gründen festgelegt, dass auf den Ausweis von Entgeltverteilungen und Medianentgelten (oder anderen Verteilungsparametern) mit weniger als 1.000 Beschäftigten verzichtet wird.

Tabelle 5: Median der monatlichen Bruttoarbeitsentgelte von sozialversicherungspflichtig und geringfügig Beschäftigten nach ausgewählten Wirtschaftszweigen der WZ 2003

Deutschland		Median	
Wirtschaftszweige WZ2003	Beschäftigte	Dezember 2006	Dezember 2007
		1	2
Insgesamt	sozialversicherungspflichtig Beschäftigte	2239,06 €	2251,24 €
	dar. sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigte	2443,65 €	2468,81 €
	sozialversicherungspflichtig Teilzeitbeschäftigte	1383,27 €	1387,35 €
	sozialversicherungspflichtig Auszubildende	602,47 €	607,22 €
	sozialversicherungspflichtig VZ-Besch. ohne Auszubildende	2561,58 €	2591,88 €
	geringfügig entlohnte Beschäftigte	282,28 €	288,77 €
Gastgewerbe (55)	sozialversicherungspflichtig Beschäftigte	1106,38 €	1117,82 €
	dar. sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigte	1227,71 €	1243,19 €
	sozialversicherungspflichtig Teilzeitbeschäftigte	822,61 €	829,22 €
	sozialversicherungspflichtig Auszubildende	517,31 €	522,44 €
	sozialversicherungspflichtig VZ-Besch. ohne Auszubildende	1353,23 €	1368,57 €
	geringfügig entlohnte Beschäftigte	220,09 €	223,24 €
Hotellerie (551)	sozialversicherungspflichtig Beschäftigte	1288,85 €	1306,70 €
	dar. sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigte	1340,14 €	1360,38 €
	sozialversicherungspflichtig Teilzeitbeschäftigte	842,02 €	854,66 €
	sozialversicherungspflichtig Auszubildende	532,73 €	539,11 €
	sozialversicherungspflichtig VZ-Besch. ohne Auszubildende	1539,19 €	1558,06 €
	geringfügig entlohnte Beschäftigte	260,45 €	267,97 €
Sonstiges Beherbergungsgewerbe (552)	sozialversicherungspflichtig Beschäftigte	1456,36 €	1453,25 €
	dar. sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigte	1610,35 €	1620,19 €
	sozialversicherungspflichtig Teilzeitbeschäftigte	1117,66 €	1098,57 €
	sozialversicherungspflichtig Auszubildende	580,42 €	514,20 €
	sozialversicherungspflichtig VZ-Besch. ohne Auszubildende	1737,47 €	1720,10 €
	geringfügig entlohnte Beschäftigte	264,71 €	269,50 €
Speisengeprägte Gastronomie (553)	sozialversicherungspflichtig Beschäftigte	1004,79 €	1014,25 €
	dar. sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigte	1107,21 €	1120,74 €
	sozialversicherungspflichtig Teilzeitbeschäftigte	781,35 €	791,89 €
	sozialversicherungspflichtig Auszubildende	494,48 €	499,39 €
	sozialversicherungspflichtig VZ-Besch. ohne Auszubildende	1198,15 €	1212,42 €
	geringfügig entlohnte Beschäftigte	216,75 €	218,92 €
Getränkegeprägte Gastronomie (554)	sozialversicherungspflichtig Beschäftigte	843,37 €	854,62 €
	dar. sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigte	983,71 €	1008,78 €
	sozialversicherungspflichtig Teilzeitbeschäftigte	536,28 €	550,14 €
	sozialversicherungspflichtig Auszubildende	498,67 €	505,36 €
	sozialversicherungspflichtig VZ-Besch. ohne Auszubildende	1039,32 €	1063,60 €
	geringfügig entlohnte Beschäftigte	187,33 €	186,40 €
Kantinen und Caterer (555)	sozialversicherungspflichtig Beschäftigte	1287,54 €	1285,27 €
	dar. sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigte	1518,68 €	1530,66 €
	sozialversicherungspflichtig Teilzeitbeschäftigte	936,95 €	933,68 €
	sozialversicherungspflichtig Auszubildende	451,97 €	475,75 €
	sozialversicherungspflichtig VZ-Besch. ohne Auszubildende	1561,35 €	1574,68 €
	geringfügig entlohnte Beschäftigte	231,20 €	239,91 €

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit

Bei einer zu geringen Anzahl an Beschäftigten ist die Aussagekraft von Entgeltverteilungen eingeschränkt. Deshalb hat die Statistik der BA aus methodischen Gründen festgelegt, dass auf den Ausweis von Entgeltverteilungen und Medianentgelten (oder anderen Verteilungsparametern) mit weniger als 1.000 Beschäftigten verzichtet wird.

14. Welche Schritte sind aus Sicht der Bundesregierung notwendig, damit sich in Zukunft auch stärker Unternehmen aus der Tourismuswirtschaft CSR-Siegel (CSR: Corporate Social Responsibility) einführen?

Das Thema Stärkung gesellschaftlich verantwortungsvoller Unternehmensführung (Corporate Social Responsibility – CSR) im Tourismus ist vielschichtig. Neben ökonomischen und ökologischen Aspekten (wie beispielsweise die negativen Folgen der Urlaubsreisen auf das Klima oder der Wasserverbrauch) spielen soziale Fragen eine überragende Rolle. CSR-Berichte der Reiseveranstalter, die eine Vergleichbarkeit aufweisen, können ein wichtiges Element für Touristinnen und Touristen bei Kaufentscheidungen sein, um sich über die sozialen und ökologischen Auswirkungen ihrer Reisen zu informieren.

Die Bundesregierung setzt sich für die Stärkung gesellschaftlich verantwortungsvoller Unternehmensführung ein. CSR im Tourismus umschreibt den Beitrag eines Unternehmens zu einer nachhaltigen Entwicklung, indem es über gesetzliche Vorgaben hinaus soziale und ökologische Verantwortung in sein Kerngeschäft übernimmt. Das Engagement von Unternehmen kann etwa dadurch zum Ausdruck kommen, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer fair behandelt und beteiligt werden, kulturelle Vielfalt und Toleranz innerhalb des Betriebes gefördert wird, Verbraucherinnen und Verbraucher transparent informiert werden, die Umwelt nicht belastet und mit natürlichen Ressourcen schonend und effizient gewirtschaftet wird, oder in der internationalen Wertschöpfungskette die Menschenrechte geachtet werden.

Die Bundesregierung begrüßt und unterstützt diese freiwilligen CSR-Aktivitäten von Unternehmen. Sie hat im Oktober 2010 eine Nationale CSR-Strategie als „Aktionsplan CSR“ beschlossen. Mit dem „Aktionsplan CSR“ will die Bundesregierung verantwortungsbewusste Unternehmen unterstützen, nachhaltiges Wirtschaften in die Breite tragen und Transparenz herstellen, damit Verbraucherinnen und Verbraucher CSR einfordern bzw. belohnen und sich die Marktkräfte dadurch im Sinne einer nachhaltigen Entwicklung besser entfalten können. Hierfür prüft die Bundesregierung derzeit unter anderem die Einführung eines CSR-Informationsportals. Die Entwicklung und Anwendung von branchenspezifischen CSR-Siegeln kann ebenfalls hilfreich sein, um die Sichtbarkeit und Glaubwürdigkeit von CSR-Aktivitäten zu erhöhen.

Im Bereich des Tourismus hat sich beispielsweise mit TourCert eine gemeinnützige Organisation zur Zertifizierung von Reiseveranstaltern erfolgreich etabliert. TourCert vergibt das fachlich anspruchsvolle Siegel „CSR Tourism Certified“ als Auszeichnung für Nachhaltigkeit und Unternehmensverantwortung an Tourismusunternehmen, deren Geschäftspraxis auf Nachhaltigkeit geprüft sowie anhand ökologischer und sozialer Kriterien quantitativ und qualitativ gemessen wurde. Mit dem CSR-Siegel verpflichten sich diese Unternehmen zudem dazu, ihre Nachhaltigkeitsleistung kontinuierlich weiterzuentwickeln und zu verbessern.

Nachdem im Jahr 2009 die ersten 15 Reiseveranstalter auf der Internationalen Tourismusbörse (ITB) in Berlin mit dem CSR-Zertifikat ausgezeichnet wurden, sind inzwischen 55 Unternehmen von TourCert zertifiziert. Zunächst war das Siegel vornehmlich für kleine Unternehmen und Anbieter von Spezialreisen im Umfeld des Verbands „forum anders reisen“ konzipiert worden. Mittlerweile haben sich im Jahr 2011 auch größere Reiseveranstalter zertifizieren lassen und einen TourCert-Nachhaltigkeitsbericht veröffentlicht.

Die Entwicklung des Zertifizierungssystems und die Anlaufphase wurden seit Ende 2008 maßgeblich von der Deutschen Bundesstiftung Umwelt in Osnabrück finanziert. Nach Auslaufen der Förderung voraussichtlich Ende 2011 soll sich die weitere Finanzierung durch die Einnahmen aus den Unternehmenszertifizierungen selbst tragen. Damit verbindet sich die Erwartung, dass über die

Zertifizierung der Unternehmen und Veranstalter an einem strategischen Umdenken in der Tourismusbranche gearbeitet wird und dies zu einem neuen Branchenstandard insgesamt führen kann.

15. Sind der Bundesregierung die relativ schlechten Arbeitsbedingungen von Beschäftigten auf Flusskreuzfahrtschiffen deutscher Reiseveranstalter bzw. Subunternehmern im Hotel- und Gastronomiebereich bekannt, und wie verhält sie sich dazu?
16. Welche sind nach Kenntnissen der Bundesregierung die niedrigsten bekannten Stundenlöhne, die im Hotel- und Gastronomiebereich auf Flusskreuzfahrtschiffen gezahlt werden?

Der Bundesregierung liegen hierzu keine Erkenntnisse vor.

17. Sieht die Bundesregierung Handlungsbedarf bei der nationalen bzw. europäischen Wirtschafts- und Sozialgesetzgebung in Bezug auf Arbeitsbedingungen auf Flusskreuzfahrtschiffen (Hotel- und Gastronomiebereich sowie nautisch-technischer Bereich)?

Wie in den Antworten zu den Fragen 15 und 16 ausgeführt, liegen der Bundesregierung keine Erkenntnisse darüber vor, dass die Arbeitsbedingungen auf Flusskreuzfahrtschiffen besonders problematisch seien. Deshalb sieht die Bundesregierung derzeit auch keinen gesetzgeberischen Handlungsbedarf auf nationaler bzw. europäischer Ebene.

18. Über welche Rechtsvorschriften könnten in der Flusskreuzfahrt flächendeckende Tarife eingeführt werden, wie dies in der Seeschifffahrt bereits der Fall ist (ITF-Verdi-Tarifvertrag – ITF: Internationale Transportarbeiter-Föderation)?

In Deutschland ist die Festlegung von Löhnen, Gehältern und sonstigen Arbeitsbedingungen grundsätzlich den beteiligten Arbeitgebern und Arbeitnehmern selbst bzw. ihren Organisationen, den Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften, überlassen. Ausgangspunkt dieser Tarifautonomie ist die in Artikel 9 Absatz 3 des Grundgesetzes garantierte Koalitionsfreiheit, das heißt das Recht, „zur Wahrung und Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen Vereinigungen zu bilden“. Daneben bildet das Tarifvertragsgesetz die einfachgesetzliche Grundlage für die Ausübung der Tarifautonomie. Es enthält Bestimmungen über den Abschluss von Tarifverträgen sowie ihre gesetzliche Ausgestaltung und ihre Wirkung.

