

Das Hotel- und Gastronomiegewerbe in Rheinland-Pfalz

Erkenntnisse aus dem IAB-Betriebspanel 2020

Das Hotel- und Gastronomiegewerbe in der Corona-Pandemie

Der Tourismus und geschäftliche Reisetätigkeiten stellen die wichtigsten Standbeine des Hotel- und Gastronomiegewerbes dar. Schutzmaßnahmen zur Bekämpfung der Corona-Pandemie, wie Kontakt- und Reisebeschränkungen, haben sich daher im Besonderen auf das Hotel- und Gastronomiegewerbe ausgewirkt und temporär dessen Wirtschaftsgrundlage eingeschränkt. Da noch immer Ausnahmebestimmungen in Kraft sind, kann aktuell nicht abgeschätzt werden, wie stark sich diese Einschränkungen auf das Hotel- und Gastronomiegewerbe als Ganzes auswirken werden. Dennoch ist es möglich ein erstes Schlaglicht auf die Konstitution des Hotel- und Gastronomiegewerbes nach dem ersten bundesweiten Lockdown im Frühjahr 2020 zu werfen. Hierfür wird dieser Steckbrief auf die Ergebnisse der jüngsten Befragungswelle des IAB-Betriebspanels aus dem Jahr 2020 zurückgreifen.

Der vorliegende Steckbrief stellt Informationen zum Hotel- und Gastronomiegewerbe in Rheinland-Pfalz zur Verfügung, die zunächst die Betriebs- und Beschäftigungsstruktur betrachten. Da das Hotel- und Gastronomiegewerbe tendenziell stärker als andere Wirtschaftsbereiche von den Auswirkungen der Corona-Pandemie betroffen ist, lohnt darüber hinaus ein Blick auf die jüngsten Personalentwicklungen. Zudem werden konkrete Folgen für das Hotel- und Gastronomiegewerbe benannt. Dies erfolgt unter Rückgriff auf den für das IAB-Betriebspanel speziell entwickelten Fragenkatalog zu den Auswirkungen der Corona-Pandemie.

Anmerkung: Alle folgenden Angaben zum Hotel- und Gastronomiegewerbe in Rheinland-Pfalz beruhen auf einer niedrigen Fallzahl innerhalb der Stichprobe des IAB-Betriebspanels. Dies schränkt die statistische Belastbarkeit der Ergebnisse ein und die ausgewiesenen Werte unterliegen einer gewissen statistischen Unschärfe. Dies muss bei der Interpretation der Aussagen berücksichtigt werden.

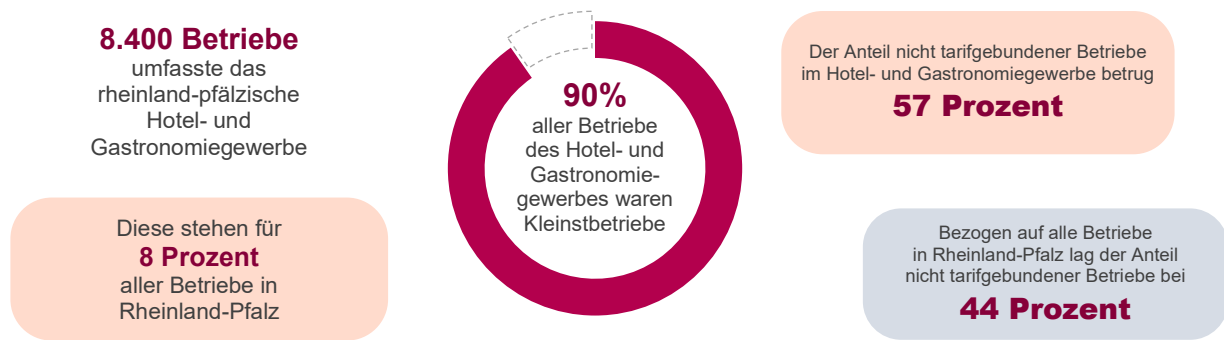
Die Betriebsstruktur des Hotel- und Gastronomiegewerbes

- > Von allen Betrieben in Rheinland-Pfalz (103.000 Betriebe)¹ waren im Jahr 2020 etwa 8.400 Betriebe* im Hotel- und Gastronomiegewerbe tätig. Gemessen an der Gesamtwirtschaftsstruktur Landes entsprach dies einem Anteil von 8 Prozent*. Damit kam dem Hotel- und Gastronomiegewerbe in Rheinland-Pfalz ein Stellenwert zu, der zum westdeutschen Niveau vergleichbar war. Dort waren 7 Prozent der Betriebe im Hotel- und Gastronomiegewerbe tätig.
- > Von allen Hotel- und Gastronomiebetrieben waren 90 Prozent* Kleinbetriebe mit höchstens neun sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. Das Hotel- und Gastronomiegewerbe wies somit im Jahr 2020 einen überdurchschnittlichen Anteil an Kleinbetrieben auf, wie der Vergleich mit dem Anteil an Kleinbetrieben an allen Betrieben (78 Prozent) zeigt.²

* Zugrundeliegende Fallzahl größer als 20 und kleiner als 100

- > Je mehr Beschäftigte ein Betrieb hat, desto eher unterliegt er einer tarifvertraglichen Regelung.³ Da das Hotel- und Gastronomiegewerbe in Rheinland-Pfalz stark von Kleinstbetrieben geprägt ist, war der Anteil der Betriebe ohne Tarifbindung überdurchschnittlich. Über die Hälfte (57 Prozent*) der Hotel- und Gastronomiebetriebe war weder tarifvertraglich gebunden noch orientierten sie sich an einer solchen. Zum Vergleich: Unter allen Betrieben belief sich der Anteil der Betriebe ohne tarifvertragliche Regelungen oder Orientierung an bestehenden Branchentarifen auf 44 Prozent.

Zentrale Ergebnisse zur Betriebsstruktur des Hotel- und Gastronomiegewerbes



Die Beschäftigungsstruktur des Hotel- und Gastronomiegewerbes

- > Im Hotel- und Gastronomiegewerbe waren 2020 insgesamt 70.200 Beschäftigte* tätig. Diese entsprachen einem Beschäftigtenanteil von 4 Prozent* der Gesamtbeschäftigung des Landes. Das entsprechende Beschäftigungsgewicht in Westdeutschland lag ebenfalls bei 4 Prozent. Die Beschäftigung im Hotel- und Gastronomiegewerbe hatte damit in Rheinland-Pfalz einen durchschnittlichen Stellenwert.
- > Der Anteil der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im Hotel- und Gastronomiegewerbe belief sich im Jahr 2020 auf 60 Prozent*.⁴ Zudem setzte man verstärkt auf die Beschäftigung von Frauen. Im Hotel- und Gastronomiegewerbe war über die Hälfte (55 Prozent*) der Beschäftigten weiblich. Damit war im Vergleich zur Gesamtbeschäftigung der Anteil der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten unterdurchschnittlich und der Anteil der Frauen überdurchschnittlich. Der Anteil sozialversicherungspflichtig Beschäftigter in Rheinland-Pfalz betrug insgesamt 78 Prozent, der Frauenanteil 47 Prozent.

Beschäftigungsstruktur nach Qualifikation

- > Ein wichtiges Merkmal zur Bewertung der Beschäftigung ist die Qualität der zu verrichtenden Tätigkeiten. Diese wird in drei verschiedene Typen unterschieden: einfache, qualifizierte und hochqualifizierte Tätigkeiten.⁵ Über alle Beschäftigten im Hotel- und Gastronomiegewerbe, für welche diese Information vorhanden war (60.200 von 70.200 Beschäftigte*), ergab sich ein Bild, das von der Qualifikationsstruktur der Gesamtbeschäftigung abwich. Der Beschäftigtenanteil für einfache Tätigkeiten fiel im Hotel- und Gastronomiegewerbe höher aus (44 Prozent*) als der entsprechende Anteil an allen Beschäftigten (26 Prozent). Demzufolge war der Beschäftigtenanteil für qualifizierte Tätigkeiten im Hotel- und Gastronomiegewerbe niedriger (55 Prozent* / insgesamt: 63 Prozent). Gleiches gilt für die hochqualifizierten Beschäftigten. Während im Hotel- und Gastronomiegewerbe der Beschäftigtenanteil für hochqualifizierte Tätigkeiten vernachlässigbar war, betrug deren Anteil an allen Beschäftigten in Rheinland-Pfalz 11 Prozent.

* Zugrundeliegende Fallzahl größer als 20 und kleiner als 100

Zentrale Ergebnisse zur Beschäftigungsstruktur des Hotel- und Gastronomiegewerbes



Atypische Beschäftigungsformen

- > Als atypische Beschäftigungsformen werden Beschäftigungsverhältnisse bezeichnet, die vom klassischen Normalarbeitsverhältnis abweichen.⁶ Damit umfasst die atypische Beschäftigung unter anderem geringfügige oder befristete Beschäftigungsverhältnisse sowie Beschäftigungen in Teilzeit. Die Anwendung dieser drei atypischen Beschäftigungsformen im Hotel- und Gastronomiegewerbe ist im Vergleich zur Gesamtbeschäftigung weitreichender. Für die geringfügige Beschäftigung (als nicht sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsform) war dies aufgrund des niedrigen Anteils sozialversicherungspflichtig Beschäftigter bereits zu vermuten. Im Hotel- und Gastronomiegewerbe war der Anteil geringfügig Beschäftigter mit 26 Prozent* doppelt so hoch wie deren Anteil unter allen Beschäftigten in Rheinland-Pfalz (12 Prozent). Aber auch die Anteile der Teilzeitbeschäftigten (44* zu 33 Prozent) oder befristet Beschäftigten (11* zu 5 Prozent) waren im Hotel- und Gastronomiegewerbe höher.

Personalentwicklungen im Hotel- und Gastronomiegewerbe

- > Ein gutes Viertel (27 Prozent*) der Betriebe des Hotel- und Gastronomiegewerbes hatte innerhalb des ersten Halbjahres 2020 Personal eingestellt. Im Vergleich zu allen Betrieben mit Personaleinstellungen in Rheinland-Pfalz (28 Prozent), war der Anteil einstellender Betriebe im Hotel- und Gastronomiegewerbe auf vergleichbarem Niveau. Der Anteil der Betriebe mit Personalabgängen war bei den Hotel- und Gastronomiebetrieben mit 35 Prozent* leicht überdurchschnittlich. Der Vergleichswert bezogen auf die Gesamtheit der rheinland-pfälzischen Betriebe lag bei 31 Prozent.
- > In den Hotel- und Gastronomiebetrieben gab es insgesamt mehr Personalabgänge als Personalzugänge. Dies bedeutet, dass im Laufe des ersten Halbjahres 2020 Beschäftigung abgebaut wurde.

Struktur der Personalzugänge und der Personalabgänge

- > Der Frauenanteil unter den Personalzugängen entsprach etwa dem der Beschäftigungsstruktur im Hotel- und Gastronomiegewerbe. Sowohl der Anteil beschäftigter Frauen als auch der Frauenanteil unter den Personalzugängen betrug jeweils gut 50 Prozent*. Unter den Personalabgängen waren Frauen etwas häufiger vertreten. Etwa drei Fünftel* aller Personalabgänge waren auf Personalabgänge von Frauen zurückzuführen.
- > Auch bei den Personalzugängen zeigt sich die Konzentration auf einfache Tätigkeiten. Etwa zwei Drittel* aller Personalzugänge im Hotel- und Gastronomiegewerbe waren für die Verrichtung einfacher Tätigkeiten vorgesehen. Damit hebt sich der Anteil der Personalzugänge für einfache Tätigkeiten im Hotel- und Gastronomiegewerbe vom entsprechenden Anteil unter allen Personalzugängen in Rheinland-Pfalz ab. Insgesamt war im

* Zugrundeliegende Fallzahl größer als 20 und kleiner als 100

Laufe des ersten Halbjahres 2020 weniger als die Hälfte (44 Prozent) aller Personalzugänge in allen rheinland-pfälzischen Betrieben für die Verrichtung einfacher Tätigkeiten vorgesehen. Auf Personalzugänge von Beschäftigten für (hoch-)qualifizierte Tätigkeiten entfiel im Hotel- und Gastronomiegewerbe etwa ein Drittel* aller Personalzugänge. Im Vergleich zu dem Anteil der Personalzugänge für (hoch-)qualifizierte Beschäftigte an allen Personalzugängen in Rheinland-Pfalz (55 Prozent*) ist dieser Anteil unterdurchschnittlich.⁷

- > Personalabgänge sind vorwiegend auf unmittelbare Kündigungen durch den Arbeitnehmer oder den Arbeitgeber zurückzuführen. Dies ist auch im Hotel- und Gastronomiegewerbe gegeben. Von allen Personalabgängen war etwa jeder zweite* Personalabgang auf Arbeitnehmerkündigungen und etwa jeder sechste* Personalabgang auf eine Arbeitgeberkündigung zurückzuführen. Im Vergleich zu allen auf Arbeitnehmerkündigungen zurückführbaren Personalabgängen in Rheinland-Pfalz (36 Prozent), lag das Hotel- und Gastronomiegewerbe folglich über dem Durchschnitt. Bei den Arbeitgeberkündigungen zeigte man sich im Hotel- und Gastronomiegewerbe dagegen etwas zurückhaltender als im Gesamtdurchschnitt (29 Prozent).

Zentrale Ergebnisse zu den Personalentwicklungen im Hotel- und Gastronomiegewerbe



Auswirkungen der Corona-Pandemie auf das Hotel- und Gastronomiegewerbe

- > Zum Befragungszeitpunkt⁸ gaben nahezu alle Hotel- und Gastronomiebetriebe (92 Prozent*) an, wirtschaftlich negative Auswirkungen durch die Corona-Pandemie erfahren zu haben. Dies führte vermutlich auch dazu, dass 72 Prozent* der Hotel- und Gastronomiebetriebe, die wirtschaftlich negativen Auswirkungen verzeichneten, finanzielle Unterstützungsleistungen⁹ in Anspruch genommen haben. Zum Vergleich: Der Anteil unter allen 103.000 rheinland-pfälzischen Betrieben mit wirtschaftlich negativen Auswirkungen betrug 62 Prozent und 49 Prozent dieser Betriebe nahmen finanzielle Unterstützungsleistungen in Anspruch.
- > Am häufigsten hatten die wirtschaftlich negativ betroffenen Betriebe des Hotel- und Gastronomiegewerbes mit Nachfragerückgängen (84 Prozent*) und behördlich angeordneten Betriebsschließungen (81 Prozent*) zu kämpfen. Von allen betroffenen Betrieben in Rheinland-Pfalz wurde der Nachfragerückgang mit 78 Prozent ebenfalls als die häufigste Ursache für die negative Betroffenheit benannt. Die behördlich angeordneten Betriebsschließungen folgten unter allen Betrieben mit einem Anteil von 30 Prozent erst an vierter Stelle – nach den Schwierigkeiten beim Bezug von Vorleistungen bzw. mit Lieferanten und den Liquiditätsengpässen.

* Zugrundeliegende Fallzahl größer als 20 und kleiner als 100

Anmerkung: Die in eckigen Klammern gehaltenen Wertangaben im folgenden Abschnitt geben die Vergleichswerte aller 103.000 Betriebe in Rheinland-Pfalz wieder.

- > Angesichts der Corona-Pandemie und den damit einhergehenden Schutzmaßnahmen mussten sich die Betriebe den geänderten Gegebenheiten anpassen. Zwei Drittel (67 Prozent*) [48 Prozent] aller Hotel- und Gastronomiebetriebe bestätigten, mindestens eine Maßnahme durchgeführt zu haben, die auf eine Anpassung des Produkt- und Leistungsangebotes oder deren Vertriebswege abzielte. Zudem sahen sich 81 Prozent* [59 Prozent] in die Situation versetzt, mit personalpolitischen Maßnahmen auf die Corona-Pandemie reagieren zu müssen. Die mit Abstand wichtigste personalpolitische Maßnahme war die Anordnung von Kurzarbeit.¹⁰ Zum Befragungszeitpunkt gaben 58 Prozent* [30 Prozent] der Betriebe an, dass es bei Ihnen seit Beginn der Corona-Pandemie Kurzarbeit gegeben habe oder aktuell gäbe.

Zentrale Ergebnisse zu den Auswirkungen der Corona-Pandemie auf das Hotel- und Gastronomiegewerbe



Einordnung der Befunde

Die Betriebe des rheinland-pfälzischen Hotel- und Gastronomiegewerbes bilden einen nennenswerten Teil der Betriebsstruktur des Landes. Gut jeder zwölfte Betrieb war diesem Wirtschaftsbereich zuzuordnen. Da 90 Prozent der Betriebe des Hotel- und Gastronomiegewerbes als Kleinbetriebe zu definieren sind, waren im Jahr 2020 in diesem Gewerbe jedoch nur 4 Prozent aller Beschäftigten des Landestätig. Der hohe Anteil an Kleinbetrieben dürfte auch ausschlaggebend für den überdurchschnittlich hohen Anteil an Betrieben ohne tarifvertragliche Regelung sein.

In Bezug auf die Qualität der Beschäftigung erwies sich das Hotel- und Gastronomiegewerbe als ein Wirtschaftsbereich, in dem verstärkt auf Beschäftigte für einfache Tätigkeiten und auf atypische Beschäftigungsformen zurückgegriffen wird. Auch setzt man dort vorzugsweise auf die Beschäftigung von Frauen. In allen Bereichen waren die Beschäftigtenanteile im Vergleich zur Gesamtbeschäftigungsstruktur überdurchschnittlich. Ein Fachkräfteengpass scheint im Hotel- und Gastronomiegewerbe jedoch nicht vorzuliegen. Diesen Rückschluss erlaubt der mit dem Gesamtdurchschnitt vergleichbare Anteil an unbesetzten Stellen für (hoch-)qualifizierte Beschäftigte. Lediglich 1 Prozent* des hierfür vorhandenen Personalbedarfs blieb in Rheinland-Pfalz insgesamt wie auch im Hotel- und Gastronomiegewerbe im Laufe des ersten Halbjahres 2020 ungedeckt.

* Zugrundeliegende Fallzahl größer als 20 und kleiner als 100

Die Untersuchungen zu den Auswirkungen der Corona-Pandemie auf das Hotel- und Gastronomiegewerbe haben gezeigt, dass dort eine hohe Betroffenheit vorherrschte. Fast alle Betriebe des Hotel- und Gastronomiegewerbes haben wirtschaftlich negative Auswirkungen durch die Corona-Pandemie erfahren. Nicht zuletzt deswegen wurde auch ein Blick auf die Personalentwicklungen im Laufe des ersten Halbjahres 2020 geworfen. Insgesamt wurde für diesen Zeitraum festgestellt, dass mehr Personalabgänge als Personalzugänge erfolgten und folglich Personal abgebaut wurde. Dies dürfte als „Corona-Effekt“ zu interpretieren sein. Dieser Eindruck erhärtet sich durch zwei weitere Entwicklungen. Erstens, wurde noch im Vorjahreszeitraum (erstes Halbjahr 2019) im Hotel- und Gastronomiegewerbe Beschäftigung aufgebaut.¹¹ Zweitens war der Personalabbau im Hotel- und Gastronomiegewerbe im Vergleich zur landesweiten Gesamtentwicklung überdurchschnittlich.¹²

Alle Angaben basieren auf den aktuellen Daten des IAB-Betriebspanels Rheinland-Pfalz. Das IAB-Betriebspanel ist eine seit 1993 jährlich durchgeführte Unternehmensbefragung. Die Datenbasis erlaubt Aussagen über die landesspezifische Arbeitsmarkt-, Beschäftigungs- und Wirtschaftsentwicklung.

Die Auswertungen wurden von WifoS – Institut für Wirtschaftsforschung Saar im Auftrag des Ministeriums für Arbeit, Soziales, Transformation und Digitalisierung (MASTD) Rheinland-Pfalz durchgeführt.

Kontakt MASTD: York W. Scheile York.Scheile@mastd.rlp.de

Kontakt WifoS: Emanuel Bennewitz bennewitz.wifos@fitt.de

¹ Die über das IAB-Betriebspanel ausgewiesene Zahl der Betriebe bezieht sich ausschließlich auf Betriebe mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. Die Umsatzsteuerstatistik des Statistischen Bundesamtes definiert hingegen einen umfassenderen Begriff für „Unternehmen“ bzw. „Betriebe“. In die Umsatzsteuerstatistik werden auch nicht sozialversicherungspflichtige Einzelunternehmer oder Selbstständige einbezogen.

² Die Betriebe wurden nach ihrer Zahl der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten in vier Kategorien unterteilt: Kleinbetriebe (bis zu 9 Beschäftigte), Kleinstbetriebe (10 bis 49 Beschäftigte), mittlere Betriebe (50 bis 249 Beschäftigte) und Großbetriebe (mindestens 250 Beschäftigte).

Insgesamt verteilten sich die 103.000 Betriebe in Rheinland-Pfalz auf 78,0 Prozent Kleinbetriebe, 17,6 Prozent Kleinstbetriebe, 3,8 Prozent mittlere Betriebe und 0,6 Prozent* Großbetriebe.

³ In insgesamt 33,7 Prozent der rheinland-pfälzischen Betriebe galt ein Branchen-, Haus- oder Firmentarifvertrag. Weitere 18,1 Prozent orientierten sich an bestehenden Branchentarifverträgen und 43,7 Prozent unterlagen weder einer tarifvertraglichen Regelung noch orientierten sie sich an einer solchen. Zu 4,5 Prozent der Betriebe liegen keine Informationen vor.

⁴ Sozialversicherungspflichtige Beschäftigte sind alle Arbeiter, Angestellte und Auszubildende, die kranken-, renten- und/oder arbeitslosenversicherungspflichtig sind oder für die der Arbeitgeber Beitragsanteile zur Rentenversicherung entrichten muss. Als nicht sozialversicherungspflichtig sind Beamte, Selbstständige, mithelfende Familienangehörige und die sogenannten „geringfügigen Beschäftigten“ eingestuft.

⁵ Unter einfachen Tätigkeiten werden Tätigkeiten verstanden, für deren Ausübung keine Berufsausbildung erforderlich ist. Qualifizierte Tätigkeiten betreffen Beschäftigte, die Tätigkeiten verrichten für deren Ausübung eine abgeschlossene Lehre, eine vergleichbare Berufsausbildung oder eine entsprechende Berufserfahrung nötig ist. Hochqualifizierte Tätigkeiten beschreiben solche Tätigkeiten, die einen Hochschulabschluss erfordern.

⁶ Unter atypischen Beschäftigungsformen werden im Wesentlichen alle Arten von Beschäftigung verstanden, die von dem sogenannten Normalarbeitsverhältnis abweichen. Dazu zählen (i) die Beschäftigung in Teilzeit mit 20 und weniger Arbeitsstunden pro Woche, (ii) die geringfügige Beschäftigung (z.B. in Mini-Jobs oder Midi-Jobs), (iii) die befristete Beschäftigung (ohne Auszubildende), (iv) Beschäftigungen im Bereich Arbeitnehmerüberlassung oder Leiharbeit sowie (v) die Selbstständigen ohne Mitarbeiter (Solo-Selbstständige).

⁷ Eine getrennte Abfrage der Einstellungen nach Beschäftigten für qualifizierte und hochqualifizierte Tätigkeiten erfolgte nicht. Weiter wurden für die Berechnung der Verteilung ausschließlich die Beschäftigten für einfache und (hoch-)qualifizierte Tätigkeiten ins Verhältnis gesetzt. Andere Beschäftigtengruppen (bspw. tätige Inhaber oder Auszubildende) wurden nicht berücksichtigt.

⁸ In der Regel startet das Erhebungsinstitut (Kantar GmbH) mit den Betriebsbefragungen im Juli eines Jahres. Für die Befragungswelle 2020 begann die Feldarbeit in der ersten Julihälfte und dauerte bis Mitte November.

⁹ In der Frageformulierung wird das Kurzarbeitergeld der Bundesagentur für Arbeit explizit ausgeschlossen. Für die Beantwortung der Frage relevante finanzielle Unterstützungsleistungen sind Zuschüsse, Einmalzahlungen, Steuerstundungen oder Kredite des Bundes, der Länder oder der Kommunen.

* Zugrundeliegende Fallzahl größer als 20 und kleiner als 100

-
- ¹⁰ Weitere personalpolitische Maßnahmen waren beispielsweise der Abbau von Überstunden, die angeordnete Inanspruchnahme von Urlaub, die Verkürzung der Arbeitszeit oder die Nichtbesetzung freier Stellen.
- ¹¹ Auswertungen zu den Personalzugängen und Personalabgängen im Laufe des ersten Halbjahres 2019 zeigen, dass es in den Hotel- und Gastronomiebetrieben in Rheinland-Pfalz 57 Prozent* mehr Personalzugänge als Personalabgänge gab.
- ¹² Über alle Betriebe in Rheinland-Pfalz überstieg die Zahl der Personalabgänge die Zahl der Personalzugänge um 15 Prozent. Der Wert für das Hotel- und Gastronomiegewerbe belief sich auf 22 Prozent*).

* Zugrundeliegende Fallzahl größer als 20 und kleiner als 100