

Busche-Personalstudie 2026

Mitarbeiterzufriedenheit in der Hotellerie und Gastronomie

Präsentation ausgewählter Ergebnisse

Prof. Dr. Almut Steinbach

18.05.2026

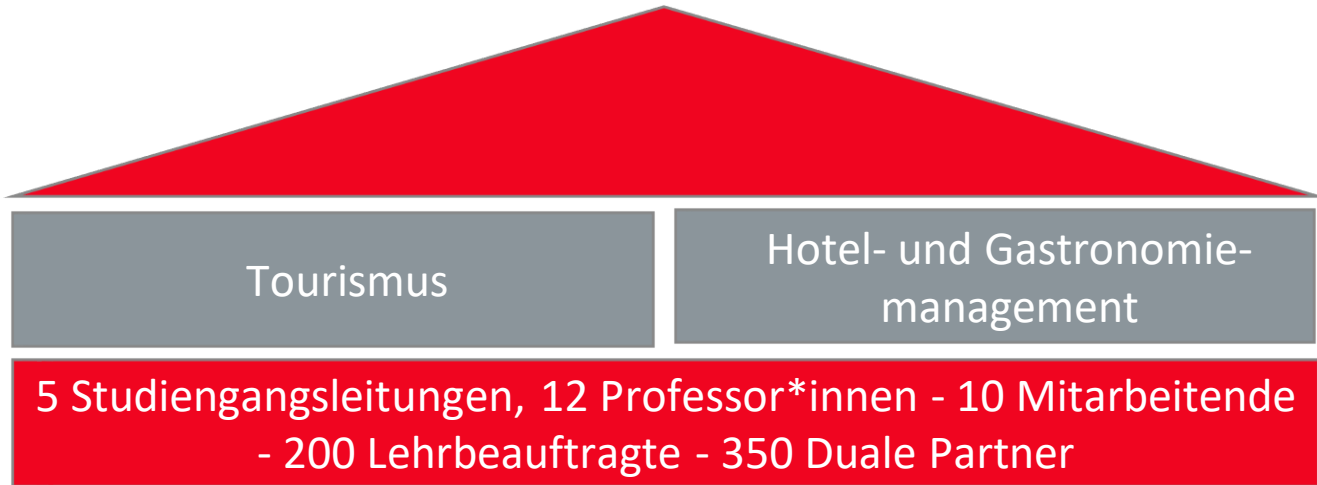
DHBW Ravensburg:
staatliche Hochschule in Baden-Württemberg
ca. 3600 Studierende; 1100 Duale Partner
Studiengang: BWL- Hotellerie und Gastronomiemanagement



Seit 46 Jahren Tourismusstudium in Ravensburg



- 1979: „Fremdenverkehrswirtschaft“ startet an der damaligen BA Ravensburg
- 3 Studienrichtungen und breite Kompetenz im gesamten Tourismus
- Größte Säule mit jährlich 3 Anfängerkursen: Hotellerie- und Gastronomiemanagement
- Rund 500 Studierende und 4.000 Alumni inner- und außerhalb der Branche
- Staatliche Hochschule, keine Studiengebühren
- Start zum 1. Oktober – aktuell noch freie Plätze für 2026
- Betriebe aus Deutschland und Österreich



Points of View
Drop-Outs as a Challenge for Dual Higher Education

113



ERNST DEUER
STEFFEN WILD
ALMUT STEINBACH



**Drop-Outs as a
Challenge for Dual
Higher Education**



DIFFERENT VIEWS ON DROP-OUT

1 | 2024

**European Journal of
Dual Higher Education**

RESEARCH AND PRACTICES IN COOPERATIVE HIGHER EDUCATION





Der Erhebungszeitraum der Busche-Personalstudie zur Ermittlung der „**TOP-Arbeitgeber**“ im **Gastgewerbe 2026** endete am 15. Februar 2026.

Die Befragung ist nun abgeschlossen – und wir blicken gespannt auf die Auswertung der Ergebnisse. Ein herzliches Dankeschön an alle, die mitgemacht haben. **Ihre Stimme macht den Unterschied!**

Weitere Informationen zur Studie finden Sie unter busche-studie.de.

Rahmendaten der Studie:

Der Fragebogen:

- 29 inhaltliche Items plus Angaben zum Betrieb und demographische Daten
- Ca. 5-7 Minuten Bearbeitungszeit
- Single Choice, Mehrfachnennungen, Skalen, Freifelder

Die Verbreitung:

- Versand durch Busche Verlagsgesellschaft mbH
- Aushänge am „schwarzen Brett“
- Poster und Flyer bei Messen und Veranstaltungen

Rücklauf:

- Erhebungszeitraum: September 2025 bis Februar 2026
 - 2584 vollständig ausgefüllte Fragebögen, davon 360 aus der Gastronomie
 - Mehr als 210 Betriebe aus Deutschland, Österreich, der Schweiz und Italien
-

Inhalte der Studie:

Angaben zum Betrieb und demographische Daten

Weiterempfehlung (single choice)

Mein Betrieb bietet (Mehrfachnennung möglich)

- Z.B. Faires Gehalt und Benefits, Gesundheitsmanagement etc.

Eigene Einschätzungen (Skala -2 bis +2):

- Arbeitszufriedenheit und Identifikation mit dem Arbeitgeber
- Aufgabenvielfalt etc.
- Führungsverhalten
- Spezialkategorien (Digitalisierung, Arbeitszeitmanagement, Weiterbildung, Diversity)

Nominierung einer Führungspersönlichkeit (Freifeld: freiwillig)

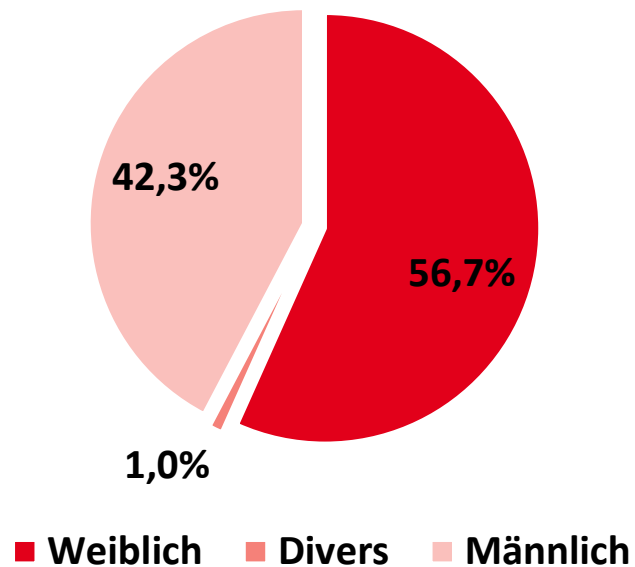
Freifeld: Besonders – was unterscheidet Ihr Haus von anderen?

Auswertung

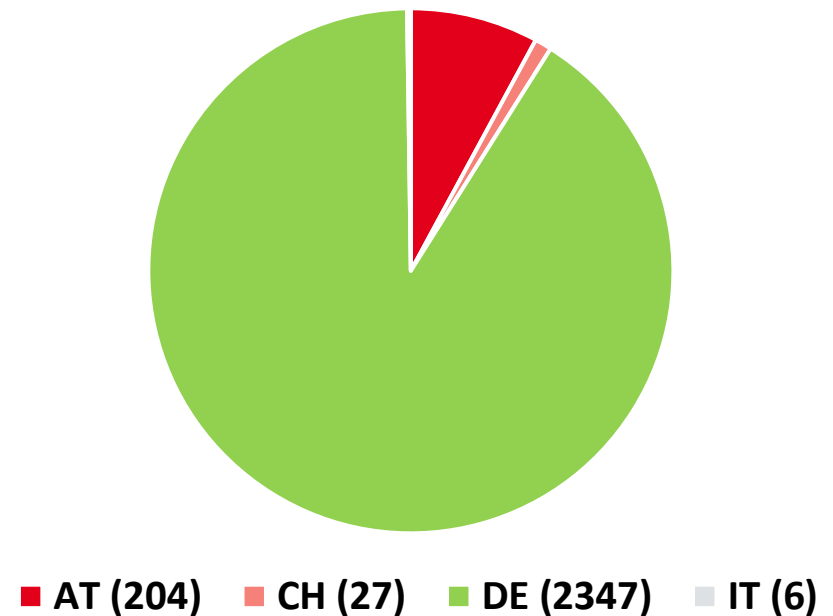
univariat – bivariat - multivariat

Demographische Daten I

Verteilung nach Geschlecht

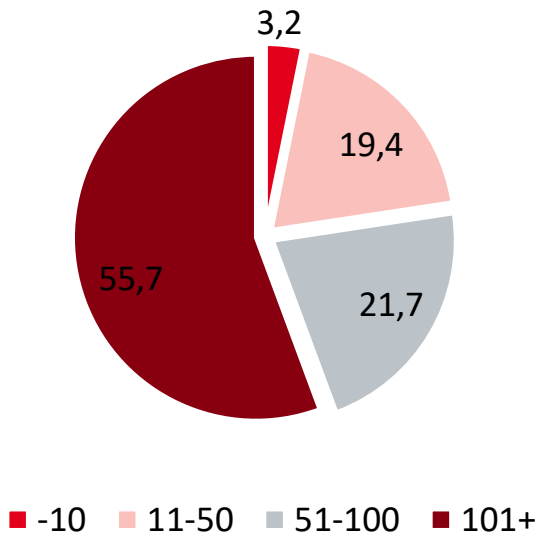


Verteilung nach Ländern

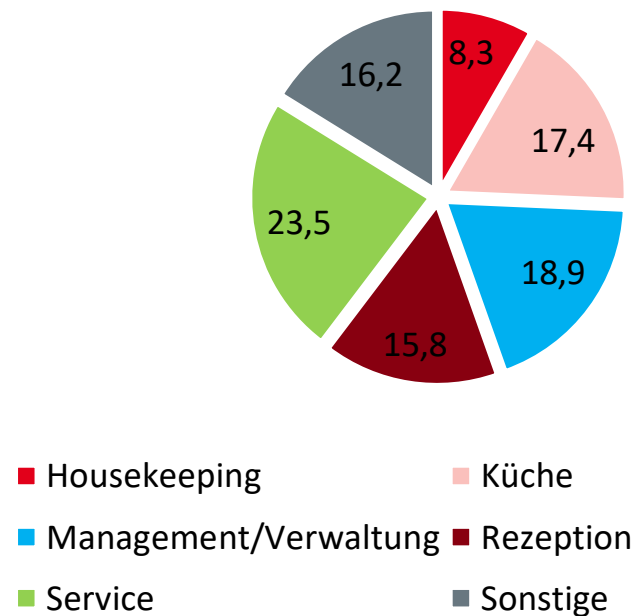


Demographische Daten II

Verteilung der Teilnehmenden nach Betriebsgröße

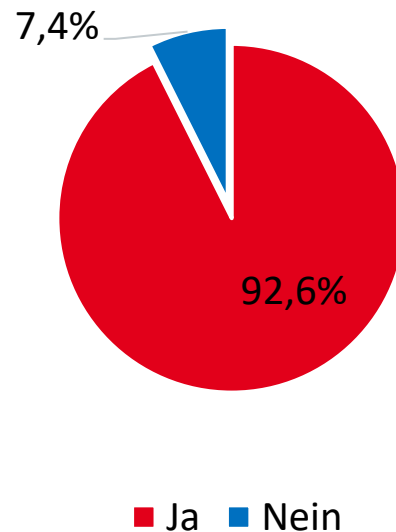


Verteilung nach Abteilungen

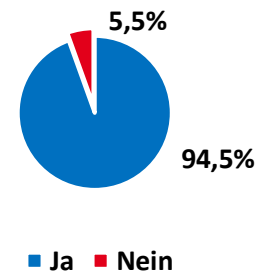


Key Item: Weiterempfehlung
„Würden Sie einem Freund / einer Freundin Ihren Betrieb als guten Arbeitgeber empfehlen?“

Weiterempfehlung in Prozent

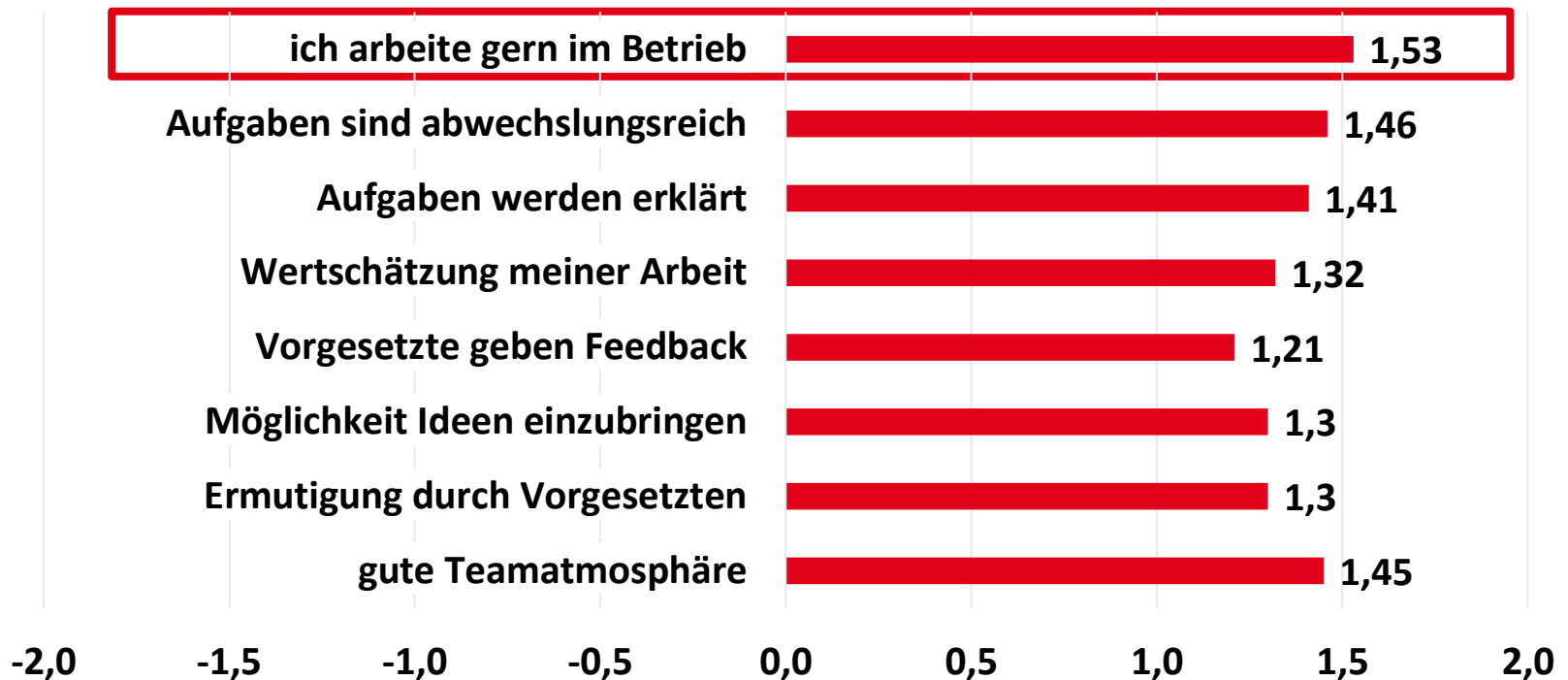


Weiterempfehlung 2025



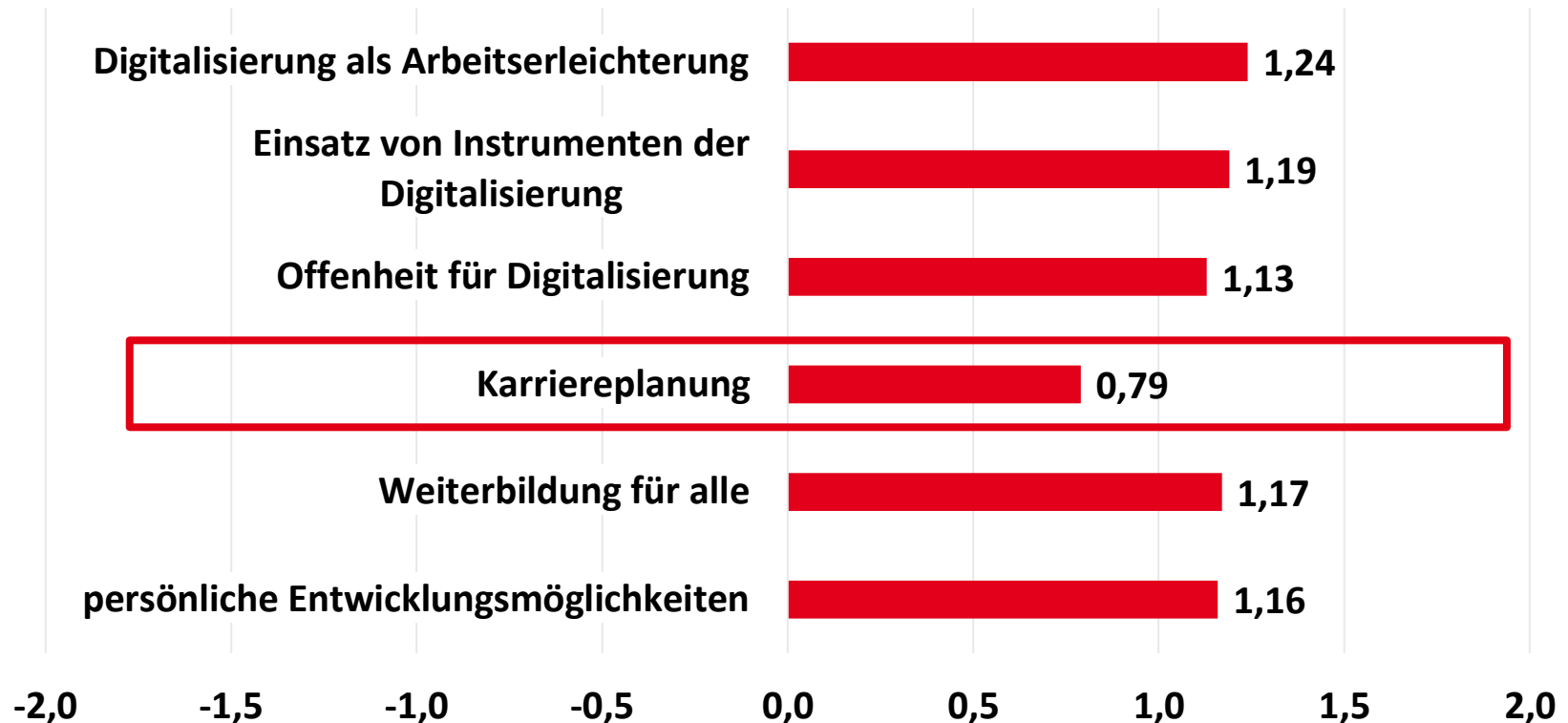
Charakteristika des Betriebs in der Wahrnehmung der Mitarbeitenden - Stimmungsbild

Wie schätzen Sie die folgenden Aussagen auf einer Skala von stimme voll zu (+2) bis stimme gar nicht zu ein (-2):



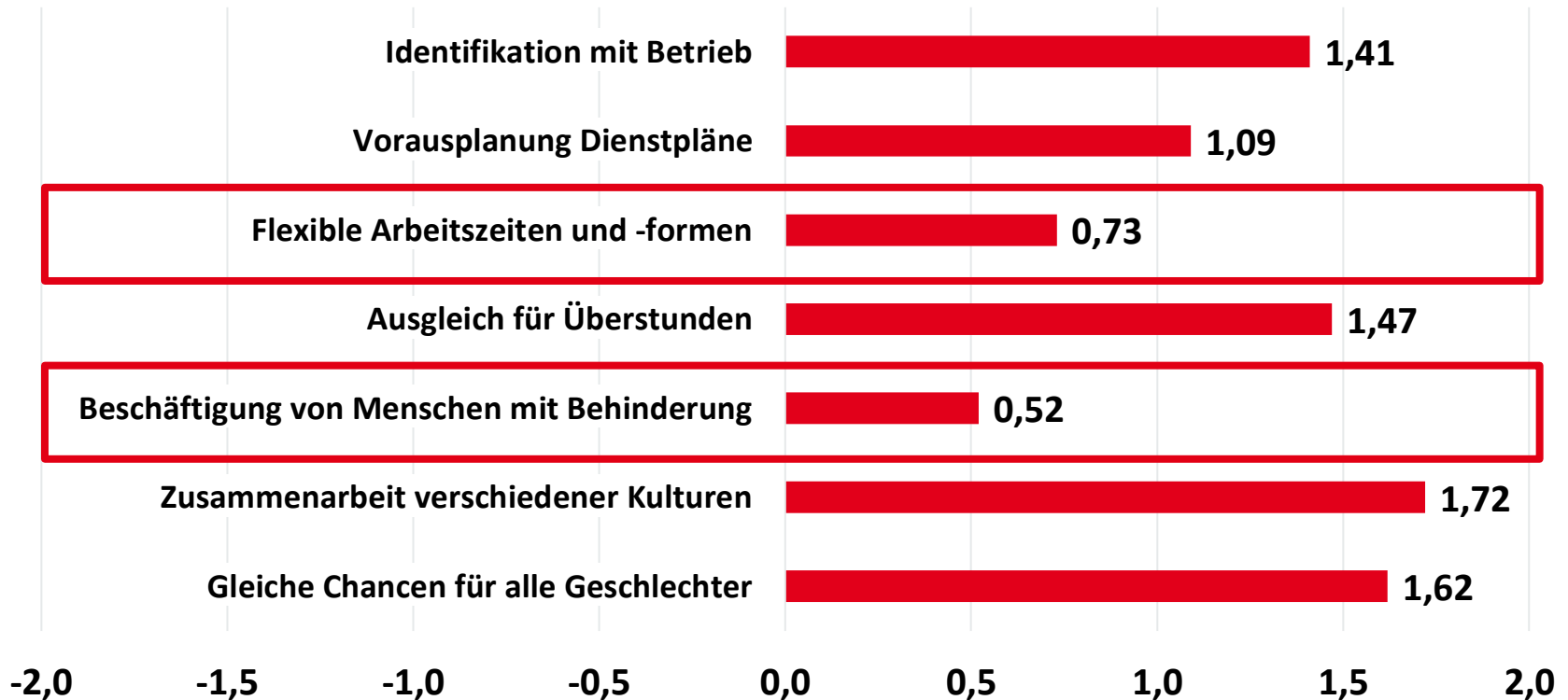
Charakteristika des Betriebs in der Wahrnehmung der Mitarbeitenden - Stimmungsbild

Wie schätzen Sie die folgenden Aussagen auf einer Skala von stimme voll zu (+2) bis stimme gar nicht zu ein (-2):



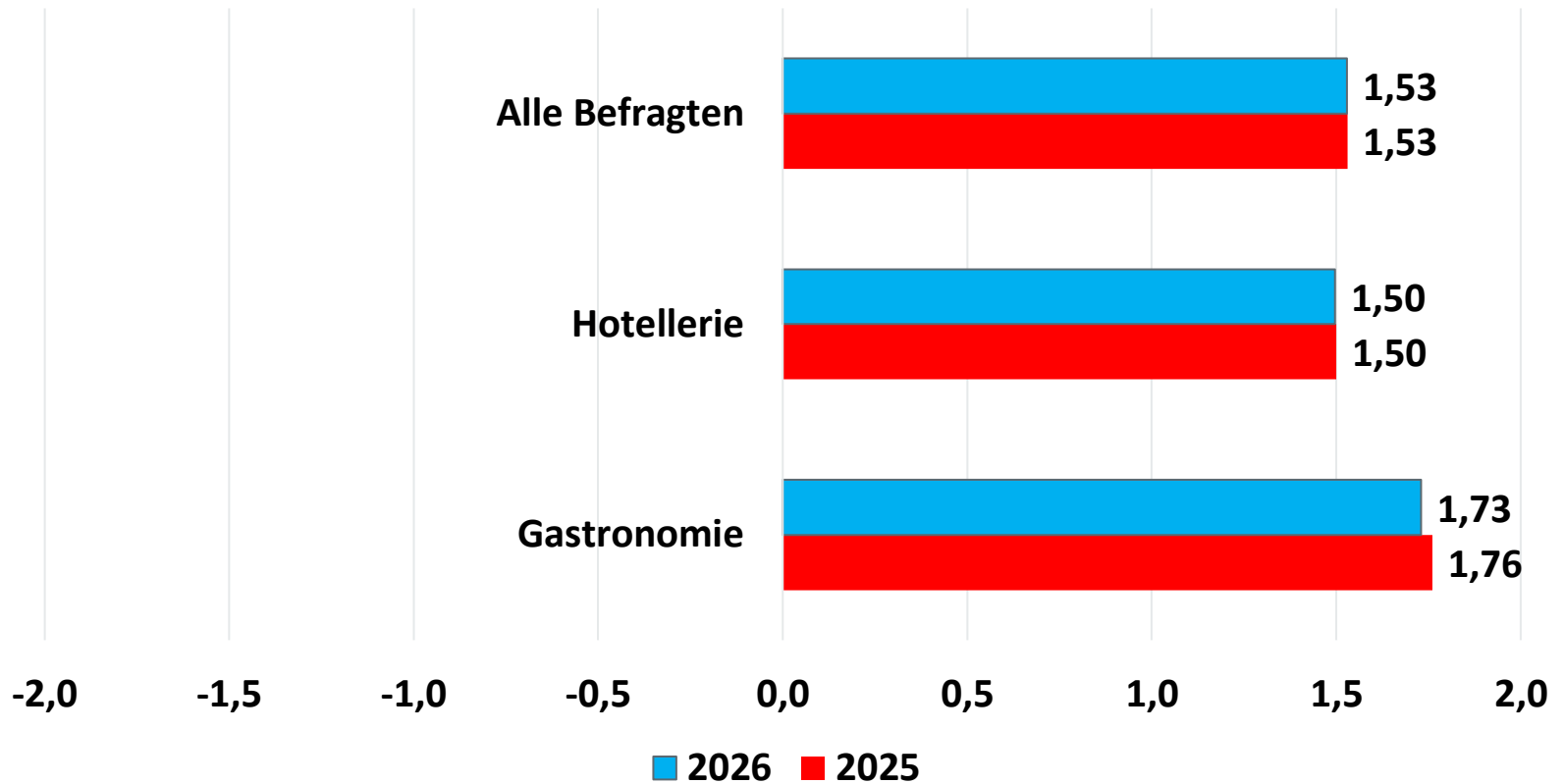
Charakteristika des Betriebs in der Wahrnehmung der Mitarbeitenden - Stimmungsbild

Wie schätzen Sie die folgenden Aussagen auf einer Skala von stimme voll zu (+2) bis stimme gar nicht zu ein (-2):



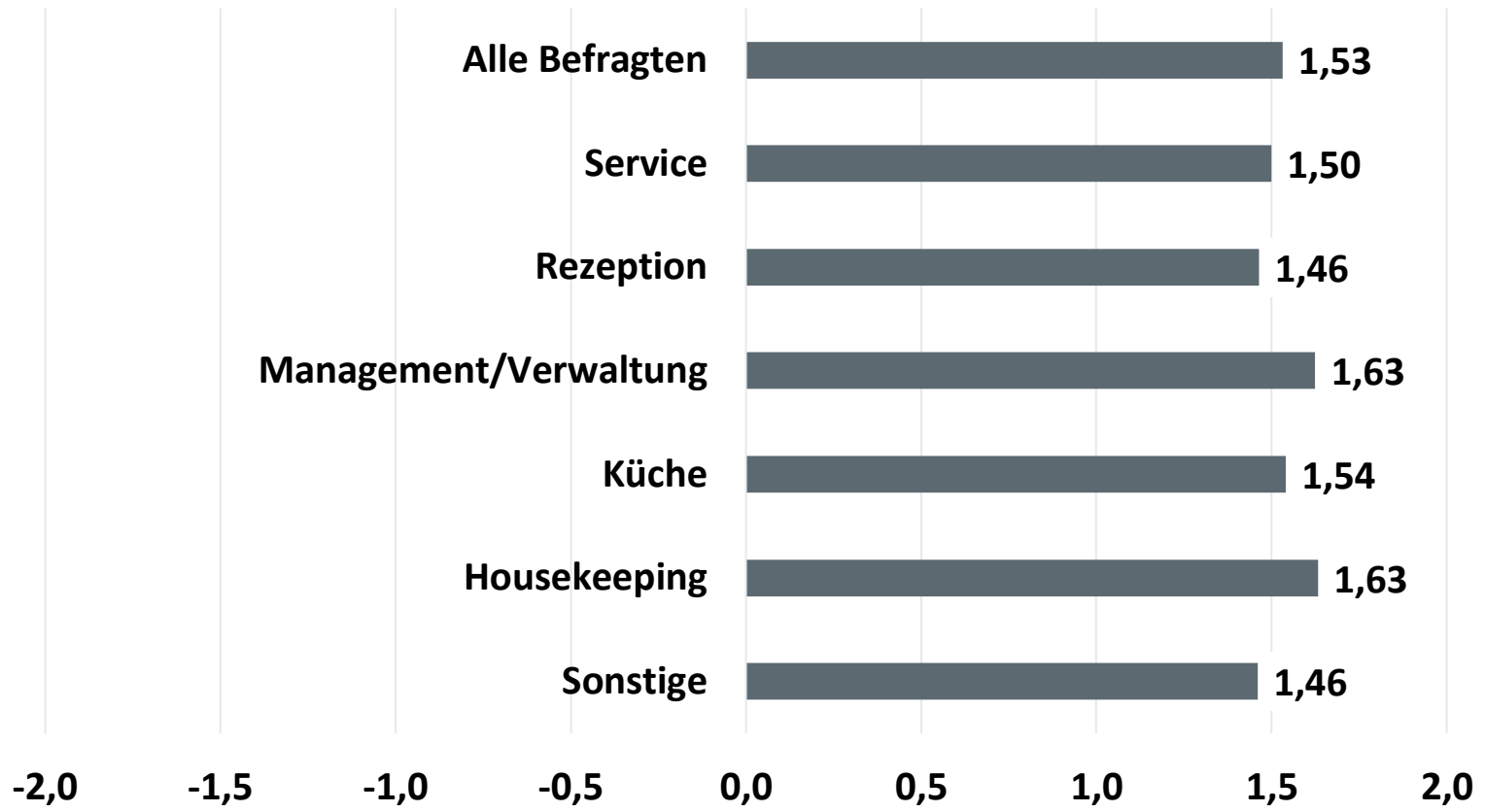
Arbeitszufriedenheit I

Ich arbeite gern im Betrieb.



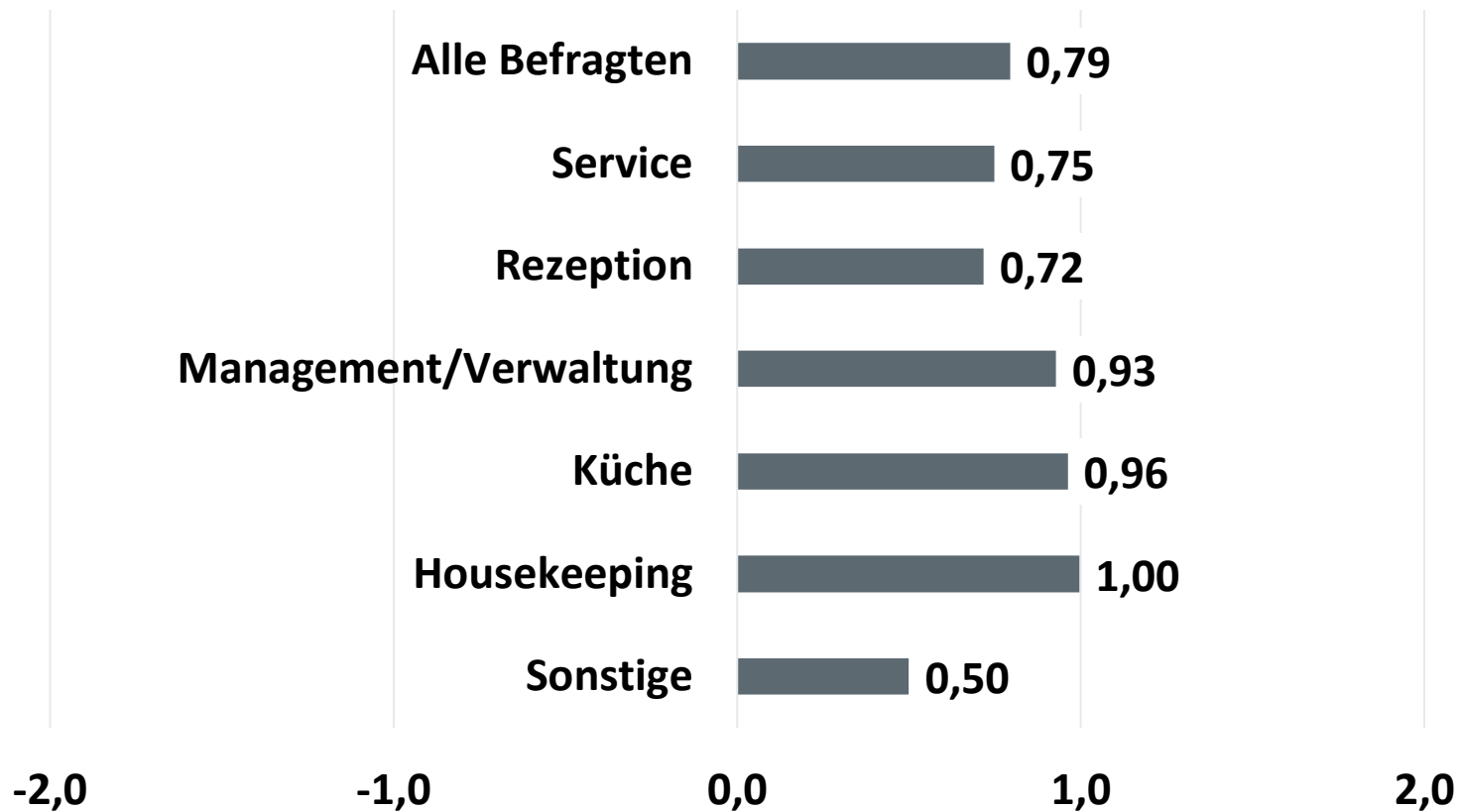
Arbeitszufriedenheit II

Ich arbeite gern im Betrieb.

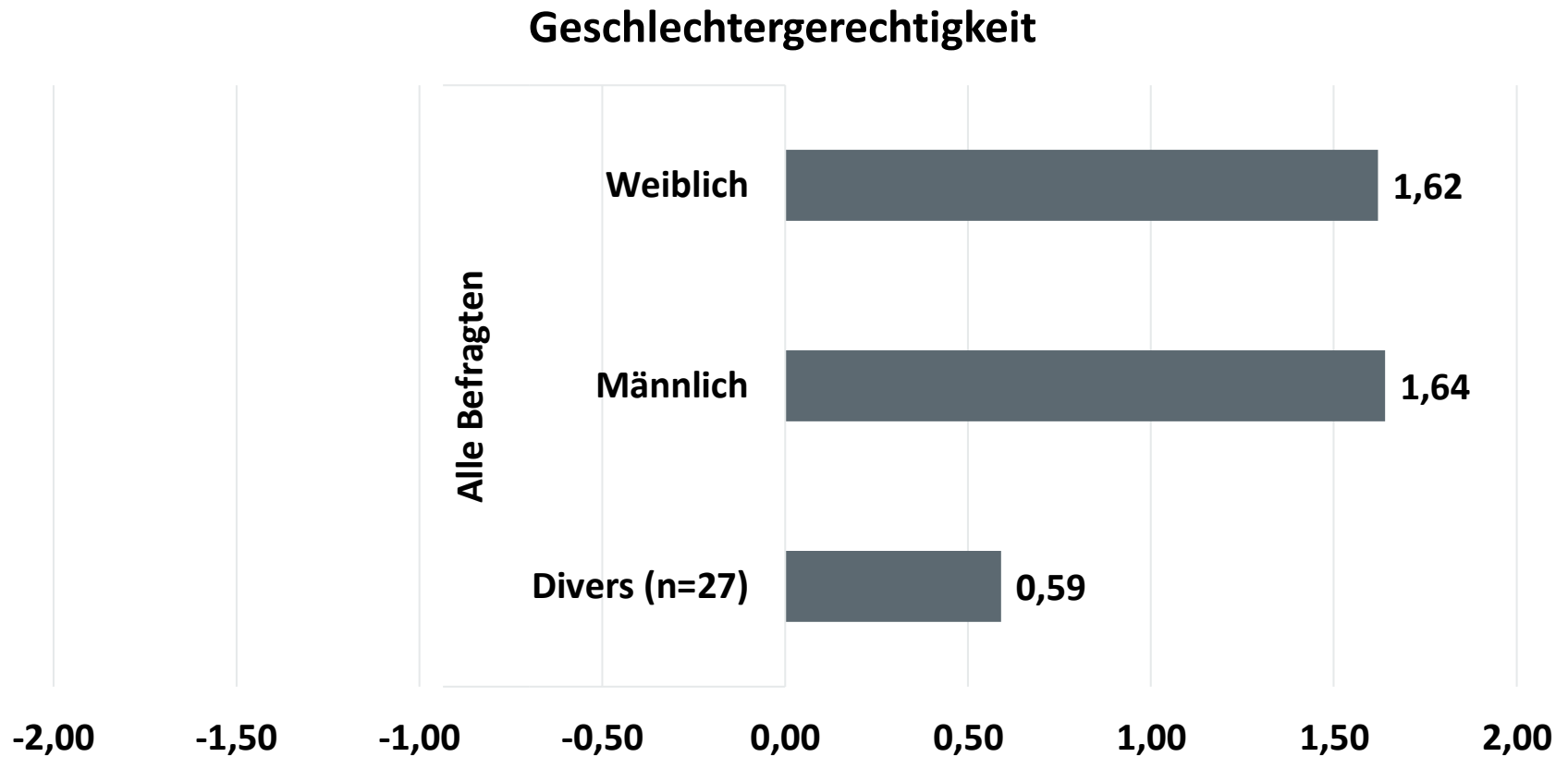


Herausforderung: Karriere und Entwicklung

Es gibt eine Karriereplanung für Mitarbeitende.



Herausforderung: Geschlechtergerechtigkeit



Möchten Sie uns noch ganz kurz sagen, was Ihr Haus von anderen unterscheidet und zum Top-Arbeitgeber macht? - Kategorien **n=837**

Wertschätzung, Respekt und Unterstützung durch Vorgesetzte; Verständnis auch für die private Situation; Fehlerkultur; Kommunikation, Transparenz und Feedback

Team, KollegInnen, Zusammenhalt und Leidenschaft; Vielfalt und gelebte Diversität; Gemeinsame Events; Arbeitsklima, Stimmung und Spaß

Familiäres Umfeld

Delegation von Verantwortung und Aufgabenvielfalt; Beteiligung und Augenhöhe; Flache Hierarchien, Professionalität und Innovation

Benefits (Mitarbeiterwohnungen, Deutschlandticket, Spa-Benutzung etc.); Faire Bezahlung; Workload und Arbeitszeitorganisation; Aus- und Weiterbildung, Talentförderung

Möchten Sie uns noch ganz kurz sagen, was Ihr Haus von anderen unterscheidet und zum Top-Arbeitgeber macht? - Zitate **n=837**

It's a place to be...

Es ist meine zweite Familie. 😊

Freundliche Chefs die auch mitarbeiten und immer ein offenes Ohr haben.

Man wird als Mensch wahrgenommen. Sowohl von Gästen als auch der Geschäftsführung und der Kollegen.

Ausgeprägte verzeihende Fehlerkultur

Tiene muy buen ambiente laboral, así como la libertad de aportar ideas para la mejora del trabajo.

Egal ob Zimmermädchen, Gärtner oder zwei Sterne Koch ... jeder erhält die gleiche Wertschätzung ... das gefällt mir besonders gut.

Ein Arbeitsplatz schöner als die Fantasie! :-)

Herzlichkeit ❤️

Ich bin zufrieden E' Basta, ich mag nicht viel reden.

Warum ist uns die Mitarbeiterzufriedenheit so wichtig?

organisationales Commitment

nach Meyer & Allen 1991

<p>kalkulatorisch</p> <p>nach rationalem Abwägen überwiegen die Vorteile der aktuellen Situation</p> <p>"bleiben müssen"</p>	<p>normativ</p> <p>aus moralisch/ethischen Gründen entsteht ein Gefühl der Verbundenheit</p> <p>"bleiben sollen"</p>	<p>affektiv</p> <p>emotionale und persönliche Bindung an eine Organisation</p> <p>"bleiben wollen"</p>
--	--	--

Kritische Würdigung und Fazit zur Befragung

Es ist nicht auszuschließen, dass die Anonymität der Befragung einen gewissen Missbrauch ermöglicht. Die **Anonymität** ist uns jedoch bei dieser Thematik außerordentlich wichtig. Der hohe Rücklauf gleicht diese Problematik weitgehend aus. **Kleinstbetriebe** bei der Auszeichnung zu berücksichtigen ist aufgrund der geringen Zahl von Fragebögen kritisch zu hinterfragen. Wir haben uns in dieser Auflage entschieden, Top-Arbeitgeber erst ab einem Rücklauf von mindestens 8 Teilnehmern zu berücksichtigen. In die Studie fließen jedoch alle Rückmeldungen ein.

Die Studie hat nicht den Anspruch der Repräsentativität. Wir gehen davon aus, dass es sich insgesamt um eine **Positiv-Auswahl** handelt.

Sie zeigt aber deutlich, dass gute Personalarbeit in vielen Betrieben der Branche gelebt wird. Sie weist Best-Practice Beispiele aus und macht **Mut**, weiter an dieser Thematik zu arbeiten.

Ebenso wird deutlich, in welchen Bereichen noch klare **Herausforderungen** bestehen und welche Felder vielleicht stärker ins Blickfeld gerückt gehören.

Stabilität der Werte:

Viele Befunde sind im Vergleich zum Vorjahr auffallend stabil.

Und zuletzt: Es handelt sich „nur“ um subjektive Wahrnehmungen der Teilnehmenden. Aber wir können davon ausgehen, dass aufgrund des hohen Rücklaufs und der Beteiligung aus allen Bereichen und Abteilungen der Hotellerie und Gastronomie ein Gesamtbild entsteht, welches sich lohnt näher untersucht zu werden.

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Fragen 

Kontaktdaten:
Prof. Dr. Almut Steinbach
steinbach@dhbw-ravensburg.de