

Unterkunftsbarometer Deutschland 2025

Die deutschen Beherbergungsbetriebe bewegen sich in einem schwierigen wirtschaftlichen Umfeld, was sich in ihrem Geschäftsklima widerspiegelt. Die Hoteliers bewerteten ihre jüngste Geschäftsentwicklung deutlich unter dem europäischen Durchschnitt und äußerten gedämpfte Erwartungen für 2025. Nur ein Drittel gab einen positiven Konjunkturausblick, und die Einschätzung der Kapitalbeschaffung sowie die Entwicklung der Auslastungsraten haben das Vertrauen weiter belastet. Dennoch scheint sich die Investitionsbereitschaft auf einem stabilen Niveau zu halten, wenn auch mit gewissen Polarisierungen. Die schlechten Konjunkturerwartungen dürften die verhaltenen Einstellungsaussichten erklären, die europaweit am niedrigsten sind. Wie bereits frühere Barometer-Umfragen ergaben, zeigen Hotelketten EU-weit tendenziell mehr Optimismus und Investitionsbereitschaft als unabhängige und alternative Beherbergungsbetriebe.



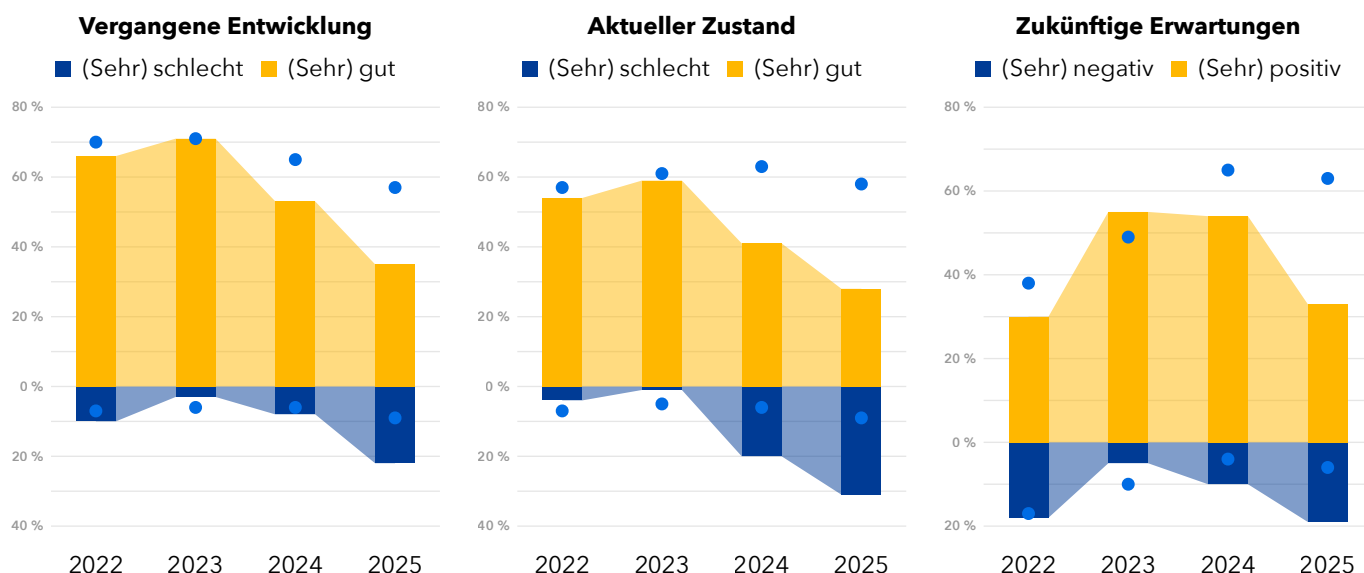
Elbphilharmonie, Hamburg

Wirtschaftliche Lage und Investitionen

Verhaltener Optimismus aufgrund einer unsicheren Wirtschaftslage

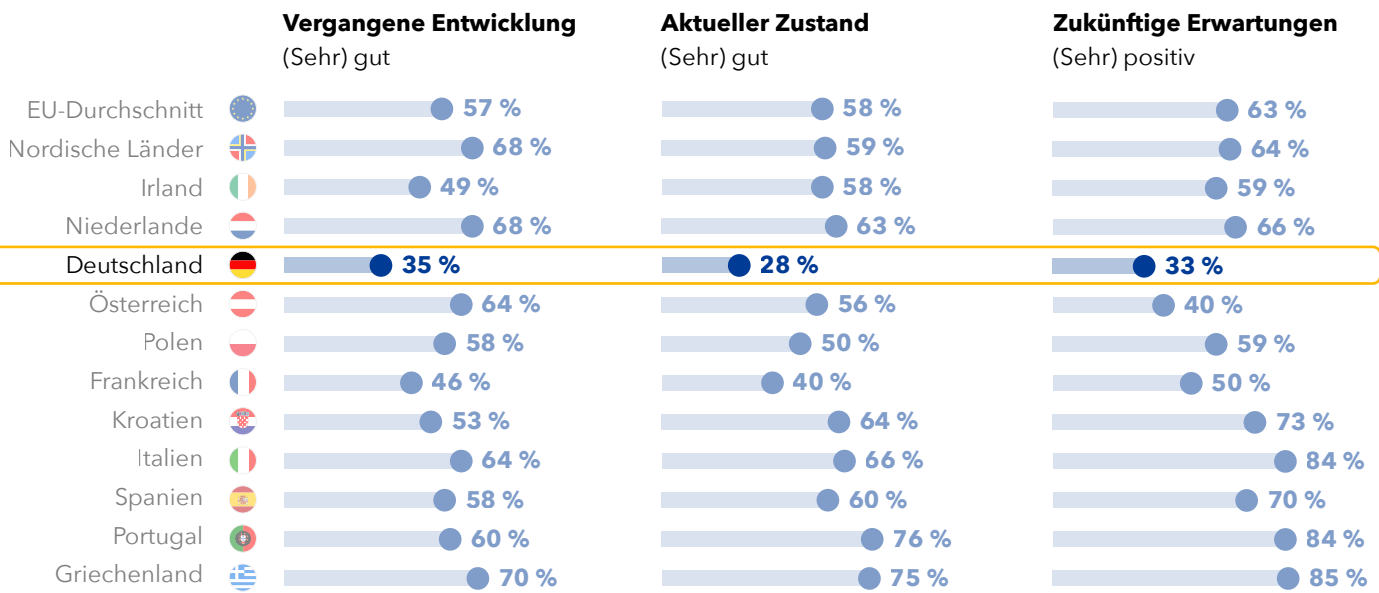
Viele Beherbergungsbetriebe agieren in der aktuellen Wirtschaftslage mit Zurückhaltung, und diese Stimmung spiegelt sich auch in Deutschland wider. Die Einschätzung der Hoteliers zu den letzten sechs Monaten ist zum dritten Mal in Folge gesunken. Die Anzahl der Hoteliers, die ihre aktuelle wirtschaftliche Lage als (sehr) schlecht bezeichnen, ist höher als die der Hoteliers, die sie als (sehr) gut bewerten. In Bezug auf die Erwartungen für die Reisesaison 2025 herrscht jedoch eher Optimismus als Pessimismus vor.

Wahrnehmung der Beherbergungsbetriebe hinsichtlich ihrer wirtschaftlichen Entwicklung ● EU-Durchschnitt



Von allen befragten EU-Ländern berichteten deutsche Hoteliers am seltensten von einer positiven Geschäftsentwicklung in den vergangenen sechs Monaten. 33 % erwarten für die nächsten sechs Monate eine Verbesserung ihrer wirtschaftlichen Lage, liegen damit aber immer noch deutlich unter dem EU-Durchschnitt von 63 %.

Wahrnehmung der Beherbergungsbetriebe hinsichtlich ihrer wirtschaftlichen Entwicklung, nach Land



Stabiler Investitionskurs trotz wirtschaftlicher Herausforderungen

Noch weniger deutsche Hoteliers geben an, die Kapitalbeschaffung als (überhaupt) nicht schwierig zu empfinden (22 % gegenüber zuvor 29 %), und auch der Anteil derjenigen, die einen Anstieg der durchschnittlichen Zimmerpreise (ADR) melden, ist leicht von 29 % auf 26 % zurückgegangen. Besonders besorgniserregend ist, dass 38 % angaben, ihre Auslastungsrate sei in den letzten sechs Monaten gesunken. 29 % reagieren darauf mit höheren Investitionen, während ein ebenso hoher Prozentsatz plant, die Investitionen zu reduzieren.

Entwicklung des Beherbergungsbetriebs in den letzten 6 Monaten

■ 2025
 ● EU-Durchschnitt
 ■ 2024
 ■ 2023
 ■ 2022

Entwicklung der durchschnittlichen Tagesrate

(Stark) gesunken ■ (Stark) gestiegen ■



Entwicklung der Auslastungsrate

(Stark) gesunken ■ (Stark) gestiegen ■



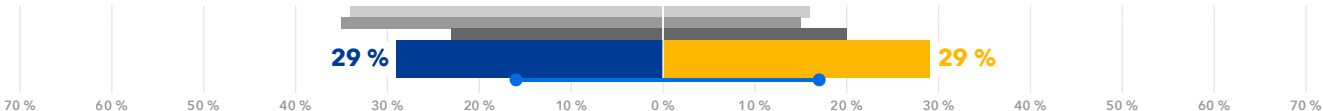
Zugang zu Finanzierungen und Kapital

(Sehr) schwierig ■ (Überhaupt) nicht schwierig ■



Investitionspläne

Weniger investieren (als in den letzten 6 Monaten) ■ Mehr investieren (als in den letzten 6 Monaten) ■



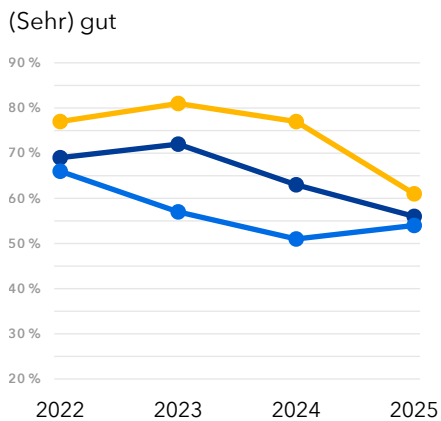


Kettenhotels liegen bei den Stimmungsindikatoren weiterhin vor unabhängigen Hotels und alternativen Unterkünften

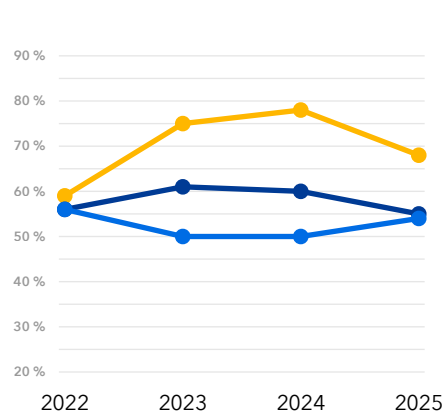
Europaweite Wahrnehmung der Geschäftsentwicklung, nach Unterkunftsart

■ Kettenhotels ■ Unabhängige Hotels ■ Alternative Unterkünfte

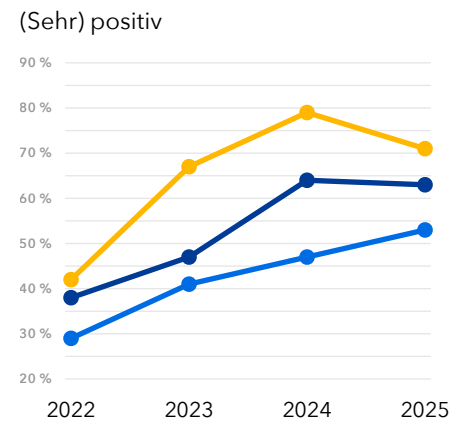
Allgemeine Entwicklung in den letzten 6 Monaten (Sehr) gut



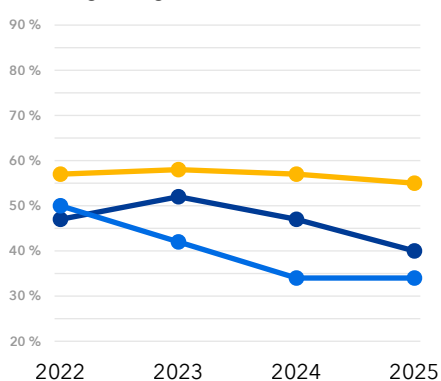
Aktuelle wirtschaftliche Lage (Sehr) gut



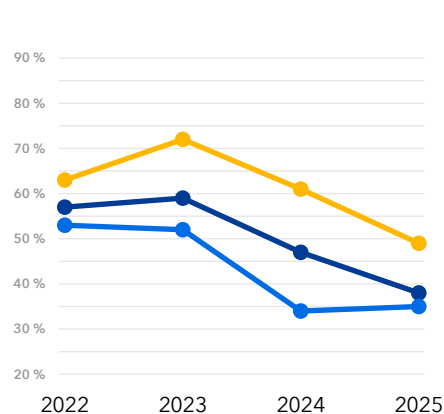
Wirtschaftliche Lage in den nächsten 6 Monaten (Sehr) positiv



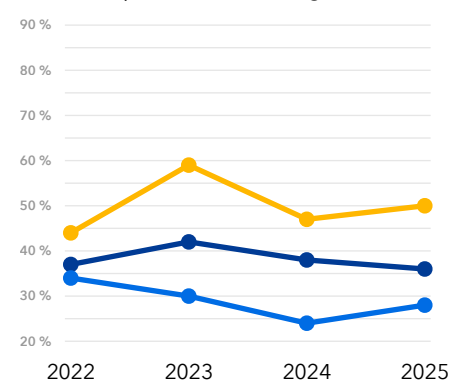
Entwicklung der durchschnittlichen Tagesrate (Stark) gestiegen



Entwicklung der Auslastungsrate (Stark) gestiegen

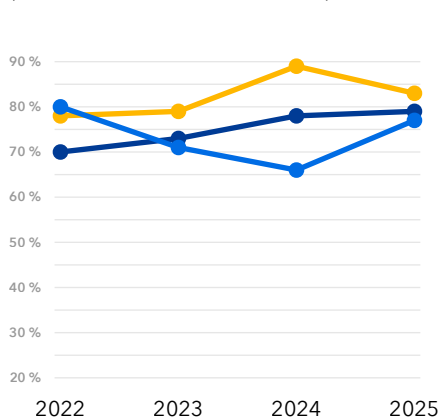


Zugang zu Finanzierungen und Kapital (Überhaupt) nicht schwierig



Investitionspläne

Etwa gleich viel oder mehr investieren (als in den letzten 6 Monaten)



Europaweit melden Kettenhotels weiterhin eine bessere Stimmung bei fast allen Kennzahlen, darunter die Wirtschaftslage, die Leistungskennzahlen und die Preisentwicklung. Unabhängige Hotels und alternative Unterkünfte zeigen sich hier zurückhaltender.

Trotz dieser Unterschiede nähern alle drei Unterkunftsarten sich im Bereich der Investitionsbereitschaft einander an: Die meisten Befragten planen Investitionen auf mindestens dem Niveau der letzten sechs Monate. Dies deutet darauf hin, dass sich die Erwartungen nach dem »Revenge Travel«-Boom zwar leicht abgekühlt haben, Hoteliers in ganz Europa jedoch nicht von ihren langfristigen Engagements abrücken – vermutlich in Erwartung eines anhaltend gesunden Nachfragewachstums.

Der Zugang zu Kapital bleibt für kleinere Betreiber eine Herausforderung, während Hotelketten durchweg von einem leichteren Kapitalzugang berichten. Dieser Faktor ist demnach vermutlich ausschlaggebend für den Stimmungsunterschied zwischen den Betriebstypen.

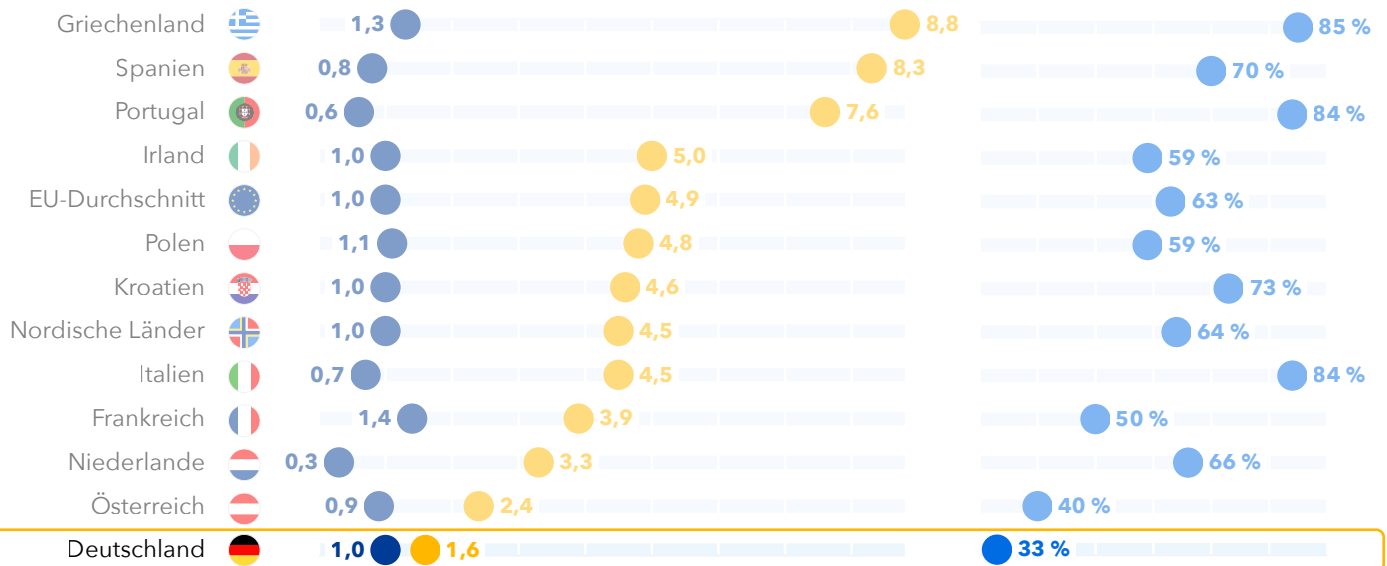
Arbeitskräfte und Personal

Das Interesse an Neueinstellungen ist in Deutschland gering

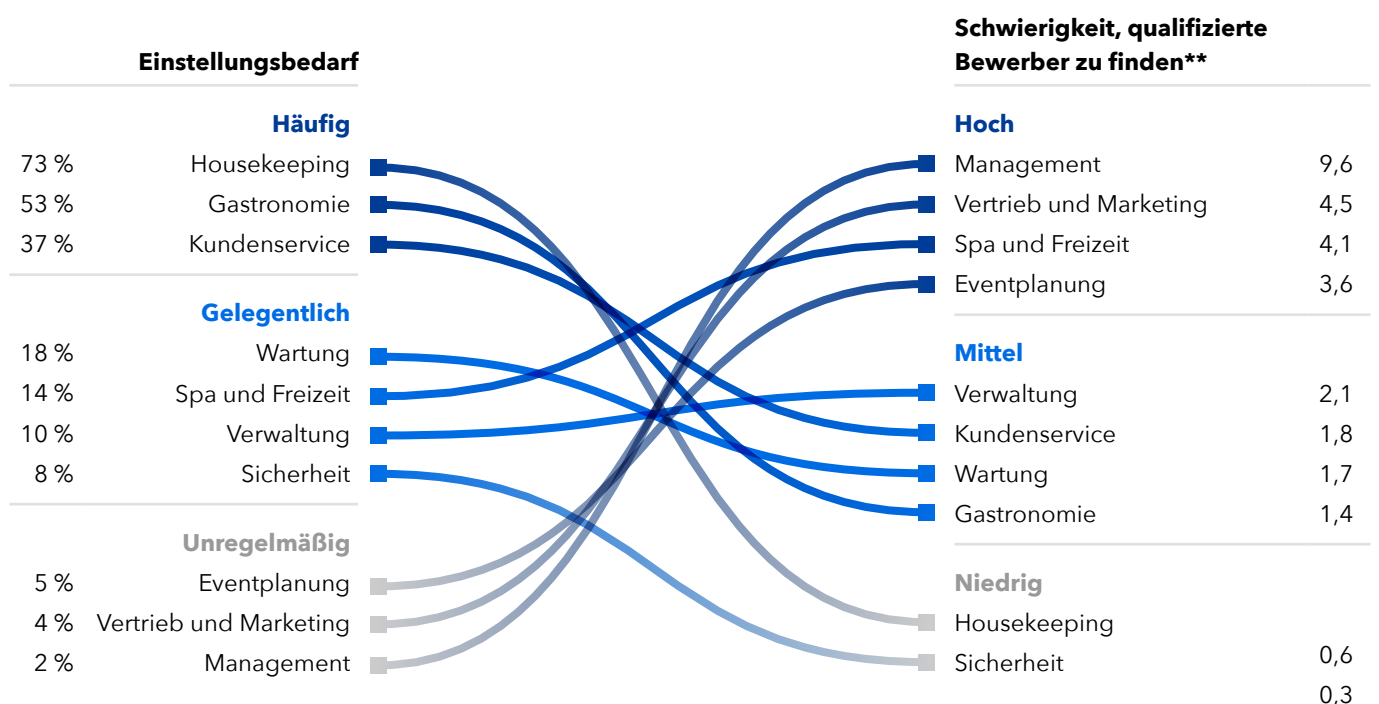
In Europa zeigt sich die Zahl der von kleinen Beherbergungsbetrieben (bis zu 9 Mitarbeitende) geplanten Neueinstellungen länderübergreifend relativ gleichbleibend. Bei größeren Betrieben weisen die Einstellungspläne deutlichere Unterschiede auf - im Allgemeinen entsprechen sie den Zukunftserwartungen, können aber auch die länderspezifischen Arbeitsmarktbedingungen widerspiegeln.

Anzahl der geplanten Einstellungen in den nächsten 12 Monaten*

● Kleinunternehmen (0-9 Beschäftigte) ● Alle anderen Unternehmen (10+ Beschäftigte) (Sehr) positiv



EU-weit ist der Bedarf an Führungskräften erwartungsgemäß am geringsten. Der höchste Personalbedarf besteht in den Bereichen Housekeeping, Gastronomie und Kundenservice. Damit entfällt auf diese auch der größte Teil der geplanten Neueinstellungen. Die bedeutendsten Schwierigkeiten bei der Personalbeschaffung werden in den Bereichen Management, Marketing, Spa und Veranstaltungsplanung gemeldet. Auf jede Unterkunft, die angab, Führungskräfte problemlos einstellen zu können, kamen zehn, die von Schwierigkeiten berichteten.
















* Die Daten beruhen teilweise auf kleinen Stichproben.

** Die Zahlen sind ein Verhältnis, indem der Anteil der Befragten, die „(sehr) schwierig“ antworteten, durch den Anteil der Befragten, die „(sehr) leicht“ antworteten, geteilt wird.



Kloster Weltenburg, Bayern

Hohe Gehaltsvorstellungen, Sprachbarrieren und mangelnde Qualifikationen sind die drei wesentlichsten Herausforderungen, mit denen deutsche Beherbergungsbetriebe bei der Suche nach qualifizierten Mitarbeitenden konfrontiert sind. Diese Einschätzung wird in ganz Europa weitgehend geteilt.

Die größten Probleme bei der Suche und Einstellung von Mitarbeitenden	EU-Durchschnitt	Nordische Länder	Irland	Niederlande	Deutschland	Österreich	Polen	Frankreich	Kroatien	Italien	Spanien	Portugal	Griechenland
													
Hohe Gehaltserwartungen	56 %	63 %	46 %	59 %	53 %	49 %	60 %	39 %	56 %	70 %	56 %	58 %	61 %
Unattraktive Arbeitszeiten oder mangelnde Work-Life-Balance	52 %	52 %	49 %	49 %	39 %	33 %	58 %	43 %	48 %	66 %	58 %	58 %	69 %
Fehlende erforderliche Qualifikationen oder Erfahrung	47 %	41 %	43 %	43 %	40 %	41 %	45 %	41 %	48 %	59 %	48 %	51 %	49 %
Negatives Image der Hotel- und Tourismusbranche	45 %	44 %	51 %	46 %	27 %	34 %	44 %	37 %	50 %	53 %	51 %	54 %	51 %
Lange Pendelzeiten	45 %	48 %	39 %	49 %	38 %	35 %	43 %	50 %	49 %	50 %	53 %	56 %	40 %
Saisonabhängigkeit oder mangelnde Arbeitsplatzsicherheit	45 %	52 %	40 %	45 %	18 %	31 %	44 %	43 %	56 %	53 %	54 %	53 %	58 %
Eingeschränkte Aufstiegsmöglichkeiten	42 %	38 %	48 %	43 %	11 %	24 %	43 %	48 %	56 %	43 %	56 %	50 %	53 %
Sprachbarrieren	37 %	36 %	24 %	39 %	41 %	54 %	39 %	26 %	35 %	38 %	35 %	39 %	41 %

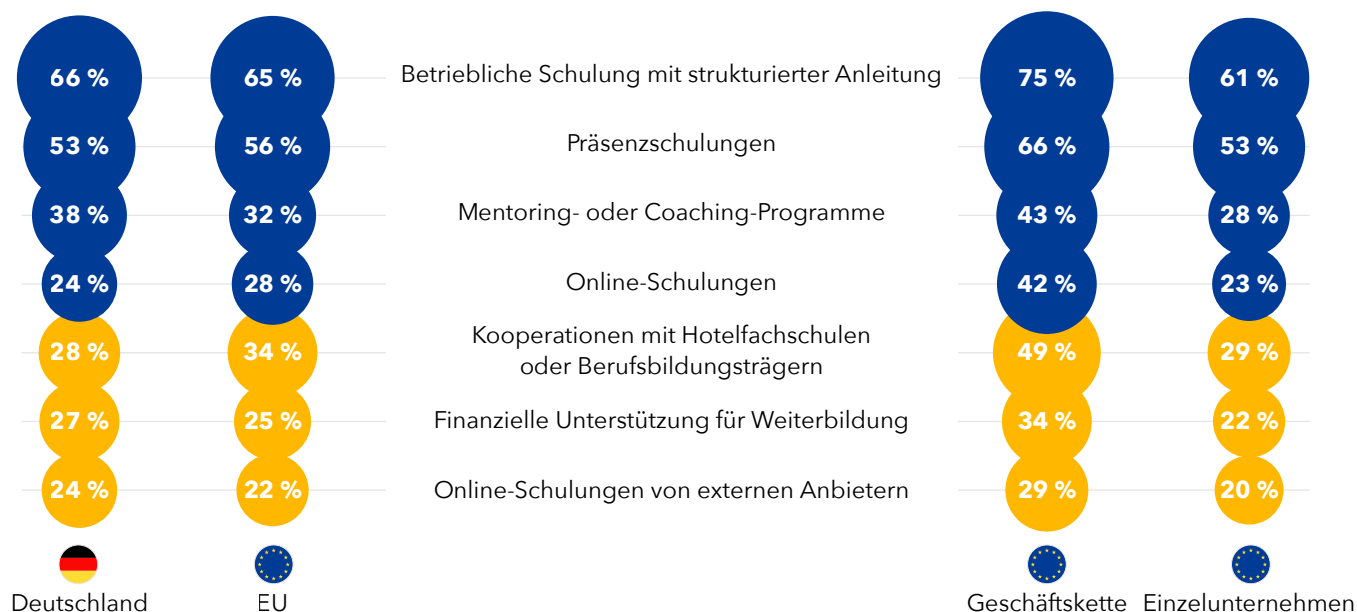
Aus- und Weiterbildung

Die meisten Personalschulungen werden intern durchgeführt, aber auch externe Anbieter spielen eine Rolle

Deutsche Beherbergungsbetriebe setzen in erster Linie auf Präsenzs Schulungen und auf betriebliche Aus- und Weiterbildung – und damit liegen sie weitgehend im europäischen Trend. EU-weit zeigt sich jedoch ein deutlicher Unterschied bei den Qualifizierungsmaßnahmen zwischen Geschäftsketten und Einzelunternehmen: Erstere nutzen Online-Schulungen und Kooperationen mit Hotelfachschulen fast doppelt so häufig.

Derzeit angewandte Maßnahmen zur Personalentwicklung

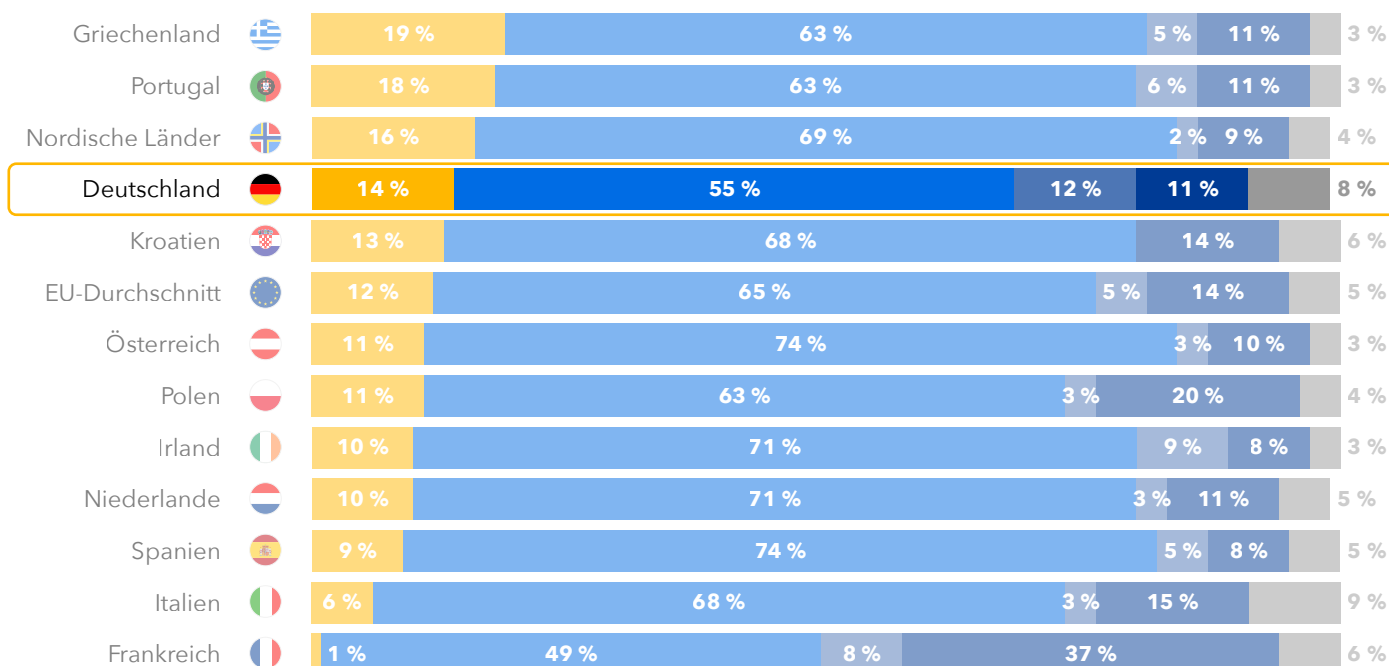
● Intern ● Extern



Mehr als die Hälfte der deutschen Beherbergungsbetriebe geht ebenso wie ihre europäischen Pendanten davon aus, dass sie ihr Investitionsniveau für Personalschulungen in den nächsten sechs Monaten beibehalten werden.

Investitionspläne für die Personalentwicklung in den nächsten 6 Monaten im Vergleich zu den letzten 6 Monaten

■ Mehr investieren ■ Ungefähr gleich investieren ■ Weniger investieren ■ Ich investiere nicht und habe auch nicht vor, dies zu tun ■ Weiß nicht



Einführung von Technologien

KI findet in allen Anwendungsbereichen Befürworter

Rund die Hälfte der deutschen Beherbergungsbetriebe benennt die Komplexität der Integration in bestehende Systeme und die hohen Implementierungskosten als zentrale Hürden für die Einführung digitaler Technologien und Künstlicher Intelligenz.

Herausforderungen bei der Umsetzung digitaler Technologien ● EU-Durchschnitt

Komplexität der Integration in bestehende Systeme



Hohe Implementierungskosten

Fehlendes technisches Know-how im Team

Widerstand gegen Veränderungen unter den Mitarbeitenden

Fehlendes Bewusstsein für verfügbare Lösungen

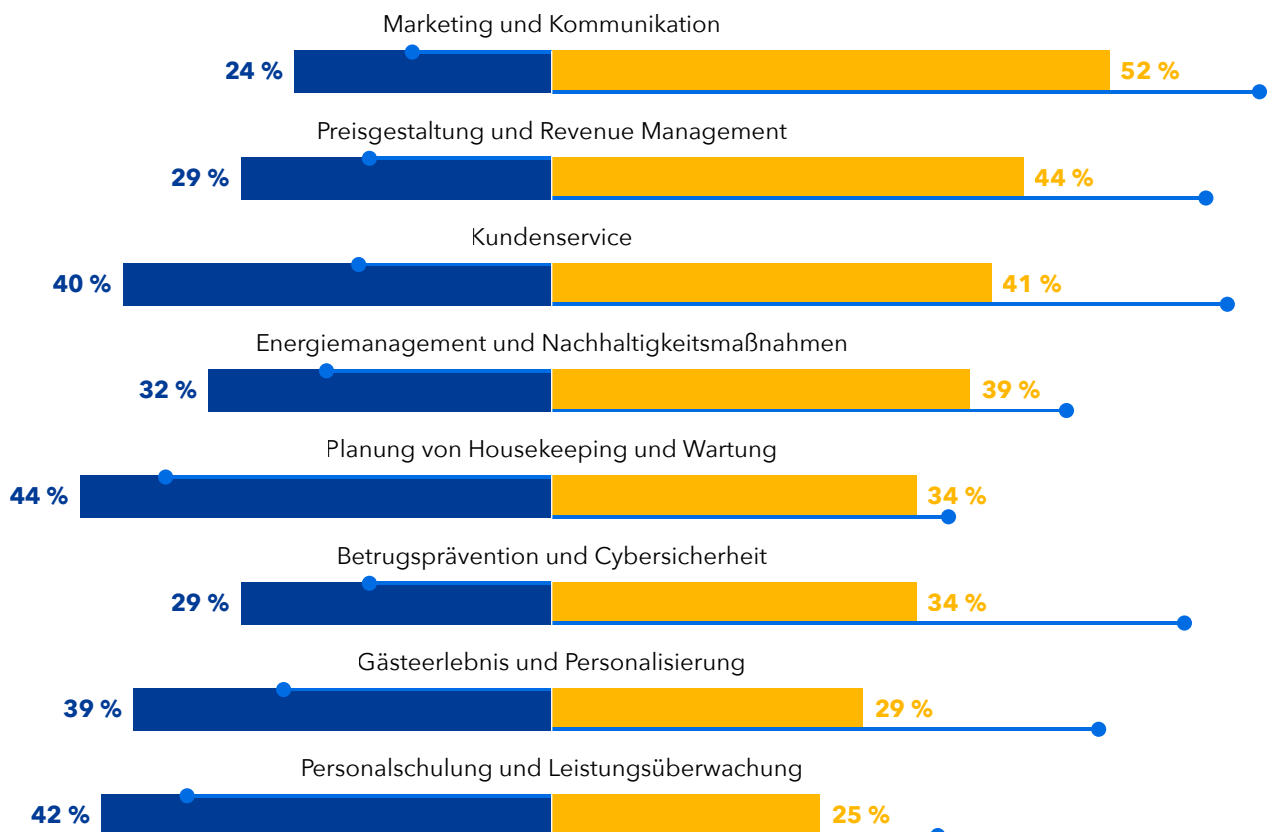
Bedenken hinsichtlich Datenschutz und Datensicherheit in meinem Beherbergungsbetrieb

Keine eindeutige Kapitalrendite (ROI)

Viele Hoteliers erkennen durchaus die potenziellen Vorteile von KI für ihr Unternehmen. Besonders vielversprechend werden die Bereiche Marketing, Kommunikation und Revenue Management eingeschätzt. Dagegen halten Hoteliers KI für die Bereiche Gästeerlebnis, Housekeeping und Personalschulung häufiger für wenig hilfreich.

Bereiche, in denen KI hilfreich sein kann

■ (Überhaupt) nicht hilfreich ■ (Sehr) hilfreich ● EU-Durchschnitt



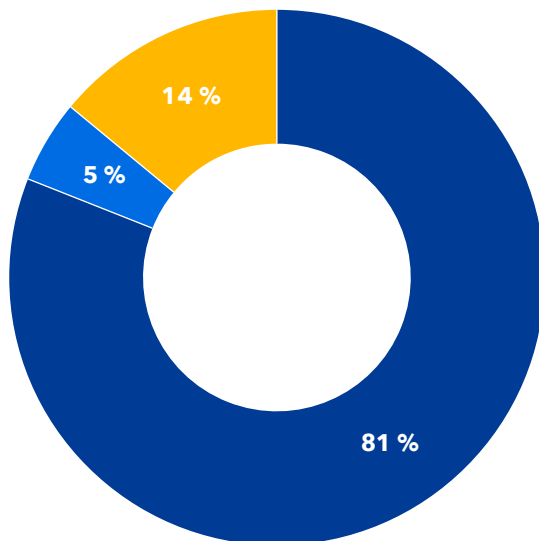
Ausländische Arbeitskräfte

Sprachbarrieren sind die größte Herausforderung bei der Einstellung ausländischer Arbeitskräfte

Acht von zehn deutschen Hoteliers haben in der Vergangenheit ausländische Arbeitskräfte eingestellt, nur 14 % haben dies nicht getan und beabsichtigen es auch nicht. 72 % Sprachbarrieren als größte Herausforderung, und etwas mehr als die Hälfte hat Schwierigkeiten mit Visa- und Arbeitsgenehmigungsbeschränkungen.



Hohenzollernbrücke und Dom in Köln, Nordrhein-Westfalen



Erfahrung mit der Einstellung ausländischer Arbeitnehmer: Wir haben...

- In der Vergangenheit ausländische Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer eingestellt
- Keine ausländischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer eingestellt, beabsichtigen dies jedoch
- Keine ausländischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer eingestellt und beabsichtigen dies auch nicht

Wesentliche Herausforderungen bei der Einstellung ausländischer Arbeitnehmer

