



FOTO: DEHOGA / Svea Pietschmann

# Fach- und Arbeitskräftesicherung

**M**ehr denn je kommt es jetzt darauf an, den gastgewerblichen Unternehmern wie auch den Mitarbeitern und Auszubildenden der Branche Perspektiven und Planungssicherheit zu geben. Nur so können bestehende Arbeitsplätze gesichert und der Arbeitskräftebedarf der Betriebe gedeckt werden. Nur so kann auch die Qualität der gastgewerblichen Angebote und die Attraktivität des Tourismusstandortes Deutschland sichergestellt werden. Die Betriebe der Hotellerie und Gastronomie unternehmen seit zwei Jahren erhebliche Anstrengungen, um ihre Mitarbeiter trotz der verheerenden Corona-Folgen zu halten. Und dennoch hat die Branche während der Pandemie massive Beschäftigungsrückgänge erlebt, die längst noch nicht wieder vollständig aufgeholt werden konnten. Infolge der demografischen Entwicklung und des Branchenwachstums stellte die Fach- und Arbeitskräfteentwicklung auch vor Corona schon eine der großen Aufgaben dar. Durch die Einbußen und Unsicherheiten während der Pandemiezeiten hat sich die Problematik massiv verschärft.

**Jetzt sind verstärkte Anstrengungen der Branche und der Politik nötig, damit der Jobmotor Gastgewerbe wieder richtig rund läuft. Verschiedenste Bausteine sind nebeneinander erforderlich. Der Fokus muss dabei gleichermaßen aufs Inland wie aufs Ausland gelegt werden.**

# Duale Ausbildung fördern und stärken

Die bereits seit über zehn Jahren stark rückläufigen Schulabgängerzahlen schlagen sich auf den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt nieder. Dazu kommt, dass immer mehr Schulabgänger in teils wenig arbeitsmarktnahe Studiengänge streben, während das Interesse an dualen Berufsausbildungen sinkt. Die Corona-Delle bei den Ausbildungszahlen gefährdet die Fachkräftesicherung massiv. Wir brauchen eine echte Offensive für die duale Ausbildung in Hotellerie und Gastronomie. Denn dieser Weg ist für die Branche nach wie vor der mit weitem Abstand wichtigste Weg zur Qualifizierung von zukünftigen Fach- und Führungskräften.

Mehr denn je kommt es heute darauf an, junge Menschen für eine Ausbildung in der Branche der Gastlichkeit zu begeistern. Hier erwerben sie wertvolle Schlüsselqualifikationen, die sie lebenslang einsetzen können.

Die Sozialpartner des Gastgewerbes haben mit der am 1. August 2022 in Kraft tretenden Neuordnung aller zukünftig sieben Ausbildungsberufe einen großen und wichtigen Schritt getan, um der Fachkräftesicherung durch duale Ausbildung ein solides und rundum modernisiertes Fundament zu geben. Zukunftsthemen wie Digitalisierung, Nachhaltigkeit und Wertschätzung von Gästen und Mitarbeitern wurden gestärkt und die Branchenausbildung noch attraktiver gestaltet. Außerdem schreibt sich der DEHOGA seit langem die Sicherung und Verbesserung der Ausbildungsqualität auf die Fahnen, zum Beispiel durch die Zertifizierung „TOP-Ausbildungsbetrieb“. Wir brauchen aber auch politisch eine echte Offensive für die duale Ausbildung, um deren Attraktivität zu stärken. Viel

zu lange wurden hochschulische Bildungsgänge bevorzugt. Die Bekenntnisse des Koalitionsvertrages dazu müssen jetzt mit Leben gefüllt werden – und zwar so, dass Ausbildungsbetriebe bei der Gewinnung von Auszubildenden und bei der praktischen Durchführung der Ausbildung pragmatisch unterstützt werden. Dazu gehört, die Berufsschulen angemessen auszustatten und zu finanzieren. Hierbei sollte der Bund die zuständigen Länder unterstützen.

Instrumente wie eine Ausbildungsgarantie sind dagegen angesichts zahlreicher unbesetzter Ausbildungsstellen in vielen Branchen nicht zielführend.

Insgesamt braucht es eine höhere politische wie gesellschaftliche Wertschätzung der dualen Ausbildung. Mehr denn je gilt es, alles dafür zu tun, Betrieben wie jungen Menschen unabhängig von der Unternehmensgröße Perspektiven aufzuzeigen.



Foto: Colourbox

# Arbeitskräftezuwanderung ausbauen

Das Gastgewerbe ist von jeher eine internationale Branche. Allein aufgrund der demografischen Entwicklung in Deutschland und den meisten Ländern Europas ist es jedoch nunmehr unverzichtbar, die Gewinnung von Arbeitskräften und Auszubildenden aus Drittstaaten deutlich zu verstärken. Dafür müssen bestehende Verfahren vereinfacht und beschleunigt sowie neue rechtliche Möglichkeiten der gezielten Erwerbsmigration geschaffen werden.

## Fachkräftebegriff erweitern, Anerkennung vereinfachen

Eine duale Ausbildung, wie wir sie in Deutschland haben, ist international die Ausnahme. Die Anerkennungsverfahren durch die IHK FOSA sind sowohl für Einreisewillige aus dem Ausland wie auch für die potenziellen Arbeitgeber in Deutschland zu langwierig, zu aufwändig, zu teuer und zu schwer zu kalkulieren. Sie behindern derzeit die Einwanderung eher, als dass sie sie ermöglichen würden. Gleichzeitig erklären viele gastgewerbliche Unternehmen, dass

sie auch qualifizierte Arbeitskräfte, die keinen Abschluss vorweisen können, der einer deutschen Abschlussprüfung gleichwertig ist, einsetzen können und wollen.

Hier müssen erweiterte Einwanderungstatbestände für qualifizierte Kräfte neben den Anerkennungsverfahren geschaffen werden. Die im Koalitionsvertrag angekündigte Erweiterung des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes durch eine Chancenkarte auf Basis eines Punktesystems kann dafür ein Ansatz sein. Da, wo Anerkennungsverfahren weiterhin durchgeführt werden, müssen diese schneller, unbürokratischer und preiswerter sein als bisher.

## Mittelstand beim Auslandsrecruiting unterstützen

Aktuell ist die Rekrutierung ausländischer Arbeitskräfte langwierig, bürokratisch und kompliziert. Selbst größere Mittelständler sind nicht in der Lage, die Prozesse durchzuführen, die erforderlich sind, um geeignete Mitarbeiter in Nicht-EU-Staaten zu finden, auszuwählen und erfolgreich nach Deutschland zu bringen. Von entscheidender Bedeutung ist, dass es effiziente und schnelle Vermittlungsprozesse durch die Bundesagentur für Arbeit (BA) und deren Zentrale Auslands- und Fachvermittlung (ZAV) gibt, die auch für die meist kleinen und mittelständischen Betriebe des Gastgewerbe handelbar und bezahlbar sind. Dabei muss ein Angebot aus einer Hand bzw. mit einheitlichem Ansprechpartner (für Spracherwerb, Ansprache und Vermittlung von Arbeitskräften sowie Aufenthaltstitel) zur Verfügung stehen. Integrationsleistungen wie die sprachliche Weiterbildung und soziale Betreuung sollten dabei finanziell gefördert werden.

## Visumverfahren beschleunigen

Als ein sehr enges Nadelöhr bei der Beschaffung des Aufenthaltstitels erweist sich häufig das Visumverfahren. Betroffene berichten von Wartezeiten auf einen ersten Termin teils von etlichen Monaten. Teilweise werden kritikwürdige Losverfahren eingesetzt, um überhaupt Anträge stellen zu können.

Oftmals gibt es gar keine Rückmeldungen und Terminnungen seitens der Botschaft. Das sog. beschleunigte Fachkräfteverfahren nach § 81a AufenthG ist nur für große Arbeitgeber handelbar und kann von den meist klei-



Foto: markus-winkler

nen oder mittelständischen Betrieben des Gastgewerbes de facto nicht genutzt werden. Das darf nicht sein, wenn Deutschland erfolgreich Fachkräftesicherung im Ausland betreiben will. Visumverfahren müssen deshalb schneller und berechenbarer werden. Die deutschen Botschaften in wichtigen Quellländern, zum Beispiel auf dem Westbalkan und in Südostasien, müssen personell und technisch in die Lage versetzt werden, ihre Aufgaben zu erfüllen. Dabei kann die Digitalisierung der Prozesse einen wichtigen Beitrag leisten.

## Westbalkanregelung entfristen und Kontingent erhöhen

Die Westbalkanregelung ist ein vergleichsweise einfacher, funktionsfähiger und für die Branche praktischerer Zugangsweg. Sie ist zu entfristen und das Kontingent von derzeit 25.000 Arbeitskräften pro Jahr auszuweiten. Die Kapazitäten der deutschen Botschaften in den Westbalkanländern sind so anzupassen, dass sie ihre Aufgaben

in einer für eine Willkommenskultur angemessenen und sachdienlichen Weise durchführen können.

## Zwischenstaatliche Vereinbarungen zur Saisonbeschäftigung schließen

§ 15a Beschäftigungsverordnung erlaubt Absprachen der Bundesagentur für Arbeit mit Arbeitsverwaltungen von Drittstaaten zum Zwecke der Saisonbeschäftigung in bestimmten Branchen, darunter dem Gastgewerbe, für bis zu 90 Tage. Bisher gibt es solche Vereinbarungen nur mit Georgien und der Republik Moldau für die Landwirtschaft. Diese Möglichkeit muss unbedingt für das Gastgewerbe genutzt und die Bereitschaft z.B. der Staaten Zentralasiens und des Balkans dazu aktiv ausgelotet werden. Aus der Zeit vor der EU-Osterweiterung war die Vermittlung von osteuropäischen Saisonkräften ins Gastgewerbe durch die deutsche Arbeitsverwaltung erfolgreich, angemessene Arbeitsbedingungen waren gesichert. An diese Erfahrungen kann und muss angeknüpft werden.

# Mehr Chancen für Geflüchtete schaffen

**Die Bereitschaft, Geflüchtete auszubilden und zu beschäftigen ist im Gastgewerbe außerordentlich hoch. Unsere Integrationskraft stellen wir tagtäglich unter Beweis. Viele gastgewerbliche Arbeitgeber haben in den letzten Jahren allerdings die Erfahrung gemacht, dass Aufenthalts- und Arbeitsgenehmigungen von gut integrierten geflüchteten Mitarbeitern nicht verlängert wurden.**

Für die Integrationsbereitschaft von Geflüchteten und Unternehmen sind solche Erlebnisse frustrierend und schaden dem Arbeitsmarkt. Hier Arbeitsmöglichkeiten zu verbessern und zu stabilisieren, wie es im zukünftigen Chancen-Aufenthalts-gesetz vorgesehen ist, ist ein Schritt in die richtige Richtung.

Noch nicht abzusehen ist die Zahl der Kriegsflüchtlinge aus der Ukraine und die Dauer ihres Aufenthalts. Jedenfalls wird das Gastgewerbe in Deutschland den Ukrainerin-

nen und Ukrainern, die es wünschen, Möglichkeiten geben, ihre Situation durch Beschäftigung in der Branche zu verbessern. Wir unterstützen die auf europäischer und deutscher Ebene getroffenen Entscheidungen, um aus der Ukraine Geflüchteten die rechtmäßige Arbeitsaufnahme schnell und unbürokratisch zu ermöglichen. Jetzt kommt es darauf an, dass die Ausländerbehörden vor Ort dies auch umsetzen; außerdem muss die Arbeitsvermittlung weiter professionalisiert werden.

# Keine weiteren Eingriffe in die Tarifautonomie

**Keine Frage: Faire Löhne sind notwendige Voraussetzung für einen funktionierenden Arbeitsmarkt. Die durch die Ampelkoalition beschlossene Erhöhung des gesetzlichen Mindestlohns zum 1. Oktober 2022 auf 12 Euro pro Stunde jedoch steht im Widerspruch zur erklärten Absicht, die Tarifautonomie stärken zu wollen. Es handelt sich vielmehr um einen gravierenden Eingriff in die Tarifautonomie. Für eine Vielzahl von Tarifverträgen ergibt sich dadurch Anpassungsbedarf.**

Den zuständigen Tarifparteien wird dadurch die Entscheidungsmacht, Löhne verantwortungsvoll und regional differenziert festzulegen, teilweise entzogen. Die Tarifsystematik wird gestört. Die Beschlüsse der Mindestlohnkommission für das vierte Quartal 2022, auf die sich die Unternehmen verlassen haben, werden außer Kraft gesetzt. Durch die Auswirkungen auf das gesamte Entgeltgefüge entstehen teils erhebliche Personalkostensteigerungen – mit den entsprechenden Auswirkungen auf

Preiskalkulation, Arbeitsorganisation und Wirtschaftlichkeit.

Für die Zukunft muss ausgeschlossen werden, dass es regelmäßig vor Wahlen zu politischen Überbietungswettkämpfen zur Mindestlohnhöhe kommt. Die grundgesetzlich verbürgte Zuständigkeit der Tarifpartner für die Festsetzung von Arbeitsbedingungen und Löhnen muss ernst genommen werden.

# Minijobs und Midijobs sachgerecht gestalten

**Minijobs stellen für Unternehmen wie für Beschäftigte ein erfolgreiches Stück Arbeitsmarkt dar. Sie helfen gerade kleinen Unternehmen, Beschäftigung passgenau zu organisieren und saisonale Nachfragespitzen abzudecken und verhindern die Flucht in die Schwarzarbeit bei Nebenbeschäftigten, Zuverdienern und Studierenden.**

Daher war es richtig, dass die Ampelkoalition parallel zur Mindestloohnerhöhung auch die Minijob-Verdienstgrenze auf 520 Euro heraufgesetzt und für die Zukunft dynamisiert hat. Wir begrüßen diese überfällige Erhöhung – wenn sie auch nicht ausreicht, um die Einkommens- und Arbeitszeitverluste der Minijobber seit der Einführung des Mindestlohns 2015 auszugleichen.

Ebenfalls sinnvoll ist es, für Minijobber, die ihre Arbeitszeit ausweiten wollen und können, den Übergang in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung zu erleichtern. Die Anhebung der Midijob-Grenze auf 1.600 Euro entlastet Geringverdiener von Sozialabgaben und ist zu begrüßen.

Darüber hinaus wäre es sinnvoll, einen höheren Hinzuverdienst zum Arbeitslosengeld II zu erleichtern und damit Anreize für legale Beschäftigung zu schaffen.

Nicht richtig war es dagegen, die finanzielle Entlastung der Midijobber zukünftig nicht mehr durch die Gemeinschaft der Beitragszahler zu finanzieren, sondern dem jeweiligen Arbeitgeber aufzubürden. Dadurch fallen für den Arbeitgeber bis zu 8 Prozent höhere Personalkosten an, ohne dass die Mitarbeiter davon profitieren. Dem Arbeitgeber werden dadurch Anreize genommen, Minijobs in sozialversicherungspflichtige Midijobs weiterzuentwickeln. Diese Fehlentscheidung sollte schnellstmöglich revidiert werden.