

Aktionsbündnis Tourismusvielfalt

Positionspapier zur Fachkräftesicherung im Tourismussektor

Einleitung:

Die Corona-Pandemie hat die Reisewirtschaft in die schwerste Krise der Nachkriegszeit gestürzt und sie dauert an. Selbst wenn es mit Impfprogrammen und neuen Behandlungsmöglichkeiten gelingt, diese zunehmend in den Griff zu bekommen, werden die Folgen – gesellschaftlich und wirtschaftlich – noch lange nachwirken. Die Politik hat sich in den vergangenen Monaten darum bemüht, die Auswirkungen der Corona-Maßnahmen aufzufangen und zu mildern, doch ist dies bedauerlicherweise nur in Teilen gelungen.

Eines der drängendsten Probleme, mit dem die Tourismuswirtschaft zu kämpfen hat, ist der Fachkräftemangel. Dieser hat sich durch die Corona-Pandemie nochmals deutlich verschärft: Kurzarbeit und fehlende Perspektiven haben dazu geführt, dass Fachkräfte in großer Anzahl abgewandert sind und die Tourismusbranche im Wettstreit um Fachkräfte noch weiter ins Hintertreffen geraten ist. Nicht nur Gastronomie-, Beherbergungs- und Veranstaltungsbranche mussten feststellen, dass viele Unternehmen nicht länger über die nötigen Fachkräfte verfügen, um das Tagesgeschäft zu bestreiten, auch Reisebüros, Reiseveranstalter und Busbetriebe sind betroffen, da qualifiziertes Fachpersonal für Marketing, Beratung und Produkt sowie Fahrpersonal und IT-Entwickler fehlen. Das Phänomen ist nicht neu: Die Ausbildungszahlen im Bereich der Touristik sind seit Jahren stark rückläufig, sodass den Betrieben fortlaufend weniger Nachwuchskräfte zur Verfügung stehen.

Eine Befragung des Deutschen Industrie- und Handelskammertags (DIHK) hat aufgezeigt, wie verheerend sich diese Entwicklung auf die Unternehmen der Branche auswirkt: 46% der befragten Hotellerie- und Pensionsbetriebe sahen im Fachkräftemangel eine schwerwiegende Gefahr für das eigene Unternehmen, mehr als viermal so viele wie zum Vorjahreszeitpunkt. Gastronomiebetriebe beurteilten die Situation ähnlich: 48% sehen im Fachkräftemangel ein erhebliches Risiko für das eigene Geschäft, mehr als dreimal so viele wie im Vorjahr.

Die Branche muss ihrerseits Schritte ergreifen, um der Abwanderung von Fachkräften entgegenzuwirken und neue Arbeitskräfte für sich zu gewinnen, indem sie alles daran setzt, Arbeitsplätze im Tourismus attraktiv zu gestalten. Wir brauchen aber auch die Unterstützung der Politik, um dem Fachkräftemangel effektiv zu begegnen, indem Maßnahmen auf den Weg gebracht werden.

Das Aktionsbündnis Tourismusvielfalt (ATV) hat folgende Maßnahmen identifiziert, dem Fachkräftemangel wirkungsvoll politisch entgegenzuwirken, die Ausbildungslandschaft der Touristik sinnvoll weiterzuentwickeln und die Branche für die Zukunft zu stärken.

1) Ausländische Fachkräfte

Für die Tourismusbranche bieten ausländisches Personal und Geflüchtete erhebliches Potenzial zur Fachkräftesicherung. Die neue Bundesregierung erkennt dieses Potenzial an – Arbeitskräfteeinwanderung stellt einen der zentralen Bausteine ihrer im Koalitionsvertrag skizzierten Fachkräftestrategie dar. Sie kündigt an, ausländischen Fachkräften den Weg nach Deutschland durch eine Modernisierung des Einwanderungsrechts, den Abbau bürokratischer Hürden, die Beschleunigung von Verfahren sowie eine vereinfachte Anerkennung von ausländischen Bildungs- und Berufsabschlüssen ebnen zu wollen. Wir begrüßen diesen Vorstoß ausdrücklich, weisen aber zudem auf die nachfolgenden Anregungen hin.

Bürokratieabbau

Wir teilen die Auffassung der Bundesregierung, dass ausländisches Personal dringend benötigt wird, um dem grassierenden Fachkräftemangel entgegenzuwirken. Insbesondere die im Koalitionsvertrag vorgeschlagenen Maßnahmen zur Modernisierung des Einwanderungsrechts und des Abbaus bürokratischer Hemmnisse sind starke Hebel, um ausländisches Fachkräftepotenzial zu aktivieren. Denn gerade bürokratische Hindernisse erschweren die Einbindung von Zugewanderten aus Drittstaaten und geflüchteten Menschen in den touristischen Arbeitsmarkt erheblich. Besonders bei Fachkräften aus dem Nicht-EU-Ausland und Geflüchteten sind die Hürden für Unternehmen zur Anerkennung von Bewerbern gegenwärtig zeitintensiv und bürokratisch aufwendig. Ein weitgehender Bürokratieabbau, sodass lange Bearbeitungsfristen in ausländischen Konsulaten und die teils erheblichen Wartezeiten in Ausländerbehörden verringert und Arbeitsgenehmigungen schneller und einfacher vergeben werden, ist vor diesem Hintergrund dringend erforderlich.

Weiterhin fehlt es bei bereits geschaffenen Erleichterungen im Gesetz an der Umsetzung in der Praxis. Stellvertretend sei beispielhaft der § 15a BeschV angeführt: Die Bundesagentur für Arbeit (BA) kann bestimmten Staatsangehörigen eine Arbeitserlaubnis für eine Saisonbeschäftigung erteilen, ohne dass eine vorherige Zustimmung durch eine Visa-Stelle erforderlich ist. Voraussetzung hierfür sind entsprechende Absprachen der BA mit der Arbeitsverwaltung des Herkunftslandes. Bisher bestehen diese Absprachen lediglich für die Landwirtschaft mit der Republik Moldau und Georgien. Wir fordern die Bundesregierung auf branchengerechte Absprachen mit weiteren Ländern zu forcieren, sodass die hiesigen Tourismusbetriebe tatsächlich von den geschaffenen Regelungen profitieren.

Ausweitung der Sprachbildungsprogramme

Wir unterstützen, dass sich die Bundesregierung im Koalitionsvertrag eine stärkere Förderung von Berufssprachkursen zum Ziel gesetzt hat. Mangelnde Deutschkenntnisse erschweren die Einbindung ausländischen Fachpersonals deutlich. Das Anbieten von niedrighwelligen Sprachkursen ist daher für die berufliche Eingliederung von Zugewanderten und Geflüchteten essenziell, das derzeit verfügbare Angebot an Sprachkursen jedoch in keiner Form ausreichend. Daher befürworten wir den von der Bundesregierung geplanten Ausbau der Kapazitäten niederschwelliger Sprachkurse ausdrücklich.

Ausbau der Integrationsförderung

Die Bundesregierung strebt ferner an, die Migrationsberatung des Bundes angemessen zu fördern und Integrationskurse passgenau und erreichbar anzubieten. Wir halten diesen Ansatz für richtig. Der Ausbau der Integrationsförderung ist wesentlich, um geflüchtete Menschen erfolgreich in den deutschen Tourismusmarkt zu integrieren. Insbesondere für den Einstieg in Ausbildung und Arbeit sind daher Projekte wie Job-Lotsen, die Betrieben bei der Suche und Integration von Geflüchteten helfen zentral. Wir regen überdies an, das 3+2 Modell konsequent anzuwenden, um ausländischen Fachkräften langfristige Perspektiven zu eröffnen und so die Attraktivität der deutschen Touristik als Arbeitgeber zu steigern.

Fördermaßnahmen im Ausland

Über die von der Bundesregierung genannten Maßnahmen hinaus, sehen wir die Chance, über verschiedene Fördermaßnahmen im Ausland die Attraktivität des deutschen Touristikmarkts als Zieldestination für qualifizierte Fachkräfte zu steigern. Insbesondere erachten wir eine Vergrößerung der Sprachförderung im Ausland durch den Ausbau der Angebote an den Goethe-Instituten, die vermehrte Beratung und Information über das deutsche Ausbildungssystem und Beschäftigungschancen in Deutschland, insbesondere über die Außenhandelskammern, für sinnvoll. Das ATV spricht sich daher für eine stärkere Förderung dieser Maßnahmen aus. Einwanderungsförderliche Maßnahmen, wie die im Koalitionsvertrag festgehaltene Ausweitung der Blue Card auf nicht-akademische Berufe begrüßen wir vor diesem Hintergrund entschieden.

2) Aus- und Weiterbildungsprogramme

Wir begrüßen, dass die Bundesregierung die berufliche Weiterbildung durch Maßnahmen wie das Aufstiegs- und Lebenschancen-BAföG, Bildungsteilzeit und den Ausbau der Weiterbildungsagenturen stärken will. Auch für den Tourismussektor ist vor dem Hintergrund des Fachkräftemangels in der Touristik die Stärkung von Aus- und Weiterbildungsprogrammen von zentraler Bedeutung. Überdies regen wir die folgenden, bislang noch nicht berücksichtigten Maßnahmen an:

Ausweitung der tourismusbezogenen Bildungsprogramme

Das ATV fordert die existierenden Bildungskapazitäten für den Tourismusbereich stärker auszuweiten. So sollte das Angebot grundständiger und berufsbegleitender Studiengänge an den Hochschulen ausgeweitet und die Anzahl der Lehrstühle im Bereich Tourismus ausgebaut werden. Nur so kann eine langfristige Versorgung mit qualifiziertem Fachpersonal sichergestellt werden.

Förderung der Aus- und Weiterbildungsangebote

Das ATV spricht sich für eine Verbesserung und Förderung der Aus- und Weiterbildungsangebote für Berufe im Tourismussektor aus. Hierfür streben wir eine hauptamtlich besetzte Koordinierungsstelle an, die die Belange der außerschulischen und außerbetrieblichen Bildung zwischen den Referaten der zuständigen Ministerien vertritt, bündelt und koordiniert.

3) Arbeitspolitische Maßnahmen

Der touristische Arbeitsmarkt zeichnet sich durch hohe Reglementierung und geringe Flexibilität aus. Durch die Corona-Krise haben zahlreiche kurzfristige Beschäftigte („Minijobber“), die insbesondere für den Beherbergungsbereich eine große Rolle spielen, Jobs in anderen Branchen angenommen. Aber auch andere Dienstleistungsfirmen haben sich neue Auftraggeber gesucht und stehen nun nicht mehr zur Verfügung. Um dem Fachkräftemangel im Tourismusbereich nachhaltig entgegenwirken zu können, braucht es für diese Bereiche mehr Flexibilisierung.

Anpassung der Verdienstgrenze für Mini- und Midijobs

Da viele Reinigungs- und Hilfskräfte als kurzfristige Beschäftigte arbeiten, ist es der Tourismusbranche weitgehend verstellt, durch höhere Löhne für mehr Attraktivität zu sorgen. Da das Höchstentgelt von 450€ seit 2013 nicht mehr erhöht wurde, begrenzt dies die mögliche Stundenzahl empfindlich und macht den Einsatz von Minijobbern für Arbeitgeber zunehmend schwierig. Der Koalitionsvertrag der Bundesregierung sieht nun vor, die Minijob-Grenze an einer Wochenarbeitszeit von 10 Stunden zu Mindestlohnbedingungen zu orientieren. Die Verdienstgrenze würde sich mit Anhebung des Mindestlohns entsprechend auf 530 Euro erhöhen. Eine solche nur geringfügige Anpassung des Höchstentgelts bietet unserer Erfahrung nach allerdings nicht genügend Anreiz, um dem Fachkräftemangel in diesem Segment ausreichend zu begegnen.

Verdopplung des Beschäftigungszeitraums für kurzfristige Beschäftigte

Kurzfristige Beschäftigte dürfen gegenwärtig im Laufe eines Kalenderjahres nicht mehr als drei Monate oder insgesamt 70 Arbeitstage arbeiten. Der ATV fordert eine Verdopplung des möglichen Beschäftigungszeitraums für alle Arbeitnehmer, die nicht auf den Minijob zur Existenzsicherung angewiesen sind (z.B. Studenten oder Rentner). Im Besonderen für Rentner können so Versorgungslücken aus den gesetzlichen Renten geschlossen werden, während zeitgleich wichtiges Personalpotential für die Touristik erschlossen würde.

Änderung der steuerlichen Stellung von Mitarbeiterunterkünften

Aktuell müssen Mitarbeiterunterkünfte bzw. -wohnungen, die vom Arbeitgeber unentgeltlich bereitgestellt werden, vom Arbeitnehmer als Sachbezug versteuert werden. Dazu werden 241,00 EUR monatlich, bzw. 2/3 der ortsüblichen Vergleichsmiete, zugrunde gelegt. (vgl. SvEV §2 Nr. 3 bzw. § 8 Abs. 2 Satz 12 EstG). Dies macht es für Arbeitnehmer aus strukturschwachen Regionen unattraktiv (Saison-) Jobs bei fernegelegenen Tourismuseinrichtungen wie Freizeitparks, Campingplätzen, Beherbergungsbetrieben anzunehmen. Hierdurch entsteht deutschen Unternehmen im Wettbewerb um internationale Arbeitskräfte gegenüber Unternehmen in Österreich, den Niederlanden oder anderen europäischen Mitgliedsstaaten, in denen eine Wohnraumüberlassung steuerfrei ist, ein erheblicher Wettbewerbsnachteil. Damit deutsche Tourismusunternehmen auf dem umkämpften internationalen Arbeitsmarkt bestehen können, fordert das ATV Steuerfreiheit für die Überlassung von Wohnraum, der von Saisonkräften nur zur Berufsausübung (als Zweitwohnsitz) genutzt wird.

4) Branchenimage

Die Tourismusbranche steht bei der Anwerbung von Fachkräften nicht zuletzt angesichts der demografischen Entwicklung in harter Konkurrenz zu anderen Wirtschaftszweigen. Dabei sind nicht nur Aspekte wie gute Arbeitsbedingungen, attraktive Löhne, Entwicklungsmöglichkeiten oder Zukunftsperspektiven von Bedeutung. Das Image einer Branche spielt ebenfalls eine Rolle, ob Arbeitnehmende dort gerne arbeiten. Eine Aufwertung des Images der Touristik kann helfen, um gerade auch junge Menschen zu überzeugen und für eine Karriere im Tourismus zu gewinnen.

Aktive Werbung für den Tourismus als attraktiver Arbeitgeber

Wir fordern, dass der Tourismussektor attraktiver beworben und von Seiten der Politik stärker in das Bewusstsein der Bevölkerung gerückt wird. Hierbei gilt es, vor allem die dualen Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten sowie die exzellenten Karriere- und Entwicklungschancen mit den hervorragenden internationalen Perspektiven besonders herauszustellen. Ebenso fordern wir eine breitere Vermittlung von Berufsbildern bei der Berufsorientierung in den Schulen und Universitäten. Insbesondere im Bereich der Schule ist es wichtig anzusetzen und eine Ausbildung als attraktive Alternative zum Studium zu bewerben und die vielfältigen Auf- und Umstiegsmöglichkeiten innerhalb der Branche aufzuzeigen. Imagekampagnen wie etwa „Ausbildung macht Elternstolz“ begrüßt das ATV – diese gilt es zu stärken und auszuweiten. Ebenso befürworten wir die von der Bundesregierung im Koalitionsvertrag festgehaltene Verbesserung des Übergangs in die berufliche Bildung sowie das Konzept der Ausbildungsbotschafter.

Erhöhte Attraktivität der dualen Ausbildung

Dualen Berufsausbildungen kommt eine besondere Bedeutung für die Tourismuswirtschaft in Deutschland zu. Sie bilden das Rückgrat der KMU-Wirtschaft, werden aber bei jungen Menschen leider zunehmend als unattraktiv wahrgenommen, wodurch der Branche in Folge zahlreiche nicht-akademische Fachkräfte fehlen. Eine Erhöhung der Attraktivität der dualen Ausbildung durch entsprechende Maßnahmen der Politik ist gefordert. In Betracht kommt hierfür beispielsweise die Freistellung von Auszubildendenentgelten von den Arbeitnehmerentgelt-Anteilen der Sozialabgaben. Im Koalitionsvertrag erklärt die Bundesregierung, das System der dualen Ausbildung stärken zu wollen. Uns geht dies nicht weit genug - wir fordern ein klares Bekenntnis zum weltweit anerkannten System der dualen Ausbildung sowie eine stärkere Förderung und Modernisierung dieser Ausbildungsform in Theorie und Praxis.

Schlussfolgerung

Das Aktionsbündnis Tourismusvielfalt fordert die Bundesregierung auf, die bisherigen Unterstützungsmaßnahmen bei der Fachkräftesicherung auszuweiten und insbesondere offen über die hier vorgeschlagenen Ansätze nachzudenken. Vor dem Hintergrund der durch die Pandemie ohnehin angeschlagenen Tourismuswirtschaft gilt für alle vorgestellten Maßnahmen, dass umgehend gehandelt werden muss, um kurz-, mittel- und langfristig die dringend benötigten Fachkräftunterstützung im Bereich der Touristik sicherzustellen. Denn wie die Bundesregierung im Koalitionsvertrag richtig feststellt, ist Tourismus ein zentraler Wirtschaftsfaktor für Deutschland. Die Frage der wirtschaftlichen Erholung dieses Sektors ist aber nicht zuletzt engstens mit der Sicherstellung der erforderlichen Personalkapazitäten verbunden.

Das Aktionsbündnis Tourismusvielfalt (ATV - tourismusvielfalt.de) ist ein Zusammenschluss aus 28 Verbänden, der alle Bereiche der vielfältigen Tourismusbranche vertritt. Wir haben uns zum Ziel gesetzt, die Touristik als Gesamtheit zu erhalten, und die gerechte Förderung für jeden Marktteilnehmer in der Branche zu erreichen, um damit das Netzwerk als Einheit auch zukünftig sicherzustellen.