

# STANDPUNKT

## Fachkräftesicherung

- ➔ Ausbildung sichert Zukunft
- ➔ Erwerbspotenziale aktivieren
- ➔ Zuwanderungspolitik bedarfsgerecht gestalten

### Was ist Sache?

---

**Für die gastgewerblichen Unternehmen wird es zunehmend schwieriger, geeignete Fachkräfte zu finden. Das gilt in besonderem Maße für die Küche, aber auch für höher qualifizierte Positionen im Restaurantservice und in den Betriebsleitungen.**

Das gute Konsumklima in Deutschland sorgt für steigende Umsätze im Gastgewerbe sowie Rekordbeschäftigungszahlen und eine niedrige Arbeitslosigkeit im Land. Der Deutschland-Tourismus boomt. Der Bedarf an Mitarbeitern wächst. Gerade die klassische Gastronomie ist unglaublich arbeitsintensiv.

Ein weiterer Grund für diese Entwicklung ist der demografische Wandel. Die bereits seit über zehn Jahren stark rückläufigen Schulabgänger- und in der Folge Auszubildendenzahlen schlagen sich auf den Arbeitsmarkt nieder. Darüber hinaus wächst die Studierneigung, während das Interesse der jungen Menschen an einer dualen Berufsausbildung sinkt.

Studien zufolge wird das Erwerbspersonenpotenzial mittel- und langfristig weiter zurückgehen. Dem auf lange Sicht schrumpfendem Angebot an Arbeitskräften steht ein steigender Bedarf an Fachkräften gegenüber.

Für das extrem personalintensive Gastgewerbe ist die Sicherung des Fach- und Arbeitskräftebedarfs die wichtigste Zukunftsaufgabe.

### Was fordern wir und warum?

---

Die Fach- und Arbeitskräftesicherung hat viele Facetten – bildungspolitisch, branchenpolitisch, tarifpolitisch und unternehmerisch.

#### Ausbildung hat Priorität

Die Branche selbst hält einen wichtigen Schlüssel gegen den Fachkräftemangel in der Hand. Die Auszubildenden von heute sind die Fachkräfte von morgen. Die Unternehmen sind aufgerufen, bei ihren Anstrengungen für eine gute Ausbildungsqualität nicht nachzulassen. Es gilt, junge Menschen so zu befähigen, dass sie für die Arbeit in Hotellerie und Gastronomie gerüstet sind, ihnen attraktive berufliche Perspektiven zu bieten und sie damit in der Branche zu halten (*siehe Standpunkt Ausbildung*).

Aktiv gefordert sind die Unternehmer, wenn es darum geht, den Mitarbeitern gegenüber ihre Wertschätzung und Anerkennung auszudrücken. Auch über die Tarifpolitik können zusätzliche Anreize gesetzt werden.

## Weitere Erwerbspotenziale aktivieren

Wir können uns nicht erlauben, Erwerbstätigenpotenzial brach liegen zu lassen. Dazu zählen Frauen, Langzeitarbeitslose und Ältere.

Schon heute ist das Gastgewerbe weiblich geprägt. Fast 60 Prozent der Beschäftigten sind Frauen. Hier gilt es, mit geeigneten Maßnahmen dafür zu sorgen, dass Frauen, die arbeiten wollen, dies auch können. Hier hilft nicht das aktuell verabschiedete, bürokratische „Entgeltgleichheitsgesetz“, sondern die Politik ist gefordert, insbesondere durch verlässliche und flexible Kinderbetreuungsangebote für eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf und Karrierechancen zu sorgen.

Mit dem zunehmenden Mangel an Fachkräften und gleichzeitig mit älter werdenden Gästen wächst in der Branche das Bewusstsein für die Stärken altersgemischter Teams. Der DEHOGA unterstützt verschiedene Projekte zur lebensphasenorientierten Arbeitsgestaltung auf Bundes- und Landesebene.

Auch Langzeitarbeitslose müssen stärker aktiviert werden. Wichtig sind hier Qualifizierung sowie entsprechende Arbeitsanreize.

## Zuwanderungspolitik bedarfsgerecht gestalten

Hotellerie und Gastronomie benötigen sowohl bestimmte Qualifikationen aus dem Ausland, Stichwort Company Transfer oder Spezialitätenköche, als auch Saisonarbeitskräfte. Der DEHOGA setzt sich dafür ein, die Zuwanderung auch am Arbeitsmarkt auszurichten. Die Möglichkeiten der Beschäftigung beruflich qualifizierter Fachkräfte aus dem Ausland müssen vereinfacht und besser umgesetzt werden.

Die Branche nutzt bereits die Fachkräftepotenziale, die sich aus der europäischen Freizügigkeit ergeben.

Derzeit leider nur sehr begrenzt möglich ist die Arbeitsmigration aus Drittstaaten.

Hier sind weitere bilaterale Saison- und Gastarbeiterabkommen mit Drittstaaten abzuschließen. Der DEHOGA fordert, die Anerkennungsverfahren für ausländische Abschlüsse weiter zu verbessern.

Die Liste der sogenannten „Mangelberufe“ nach der Positivliste der Bundesagentur für Arbeit sollte um die gastgewerblichen Berufe erweitert werden. Dann könnten Menschen, deren Qualifikation das Gastgewerbe dringend benötigt, auf dem Weg über die Fachkräftezuwanderung statt des Asylverfahrens legal nach Deutschland kommen. Die (wenigen) Fachkräfte unter den Flüchtlingen könnten sofort eine Arbeitsgenehmigung erhalten.

Die Ausbildung von Jugendlichen aus den europäischen Nachbarländern mit hoher Jugendarbeitslosigkeit, zu der es bereits erfolgreiche DEHOGA-Projekte in den Ländern gibt, muss weiter gefördert werden.

Auch bei der Arbeitsintegration von Flüchtlingen trägt unsere Branche eine besondere Verantwortung. Als internationale und weltoffene Branche will und kann das Gastgewerbe seinen Beitrag leisten und Menschen aus aller Welt Perspektiven bieten (*siehe Standpunkt Flüchtlingsintegration*).

## Fazit

**Das Gastgewerbe ist auf ausreichende und richtig qualifizierte Fach- und Arbeitskräfte angewiesen. Diese entscheiden über die Leistungsfähigkeit und Dienstleistungsqualität der Branche sowie die Stabilität der sozialen Sicherungssysteme. Die Branche stellt sich mit großem Engagement dieser Aufgabe. Die Politik ist aufgerufen, hier für die richtigen Rahmenbedingungen zu sorgen.**