

STANDPUNKT

Fachkräfteeinwanderung

- ➔ Arbeitsgenehmigungen für Fachkräfte und Saisonarbeitnehmer erleichtern
- ➔ Positivliste modifizieren: Branchenstruktur, Ausbildungsmarkt und Saison berücksichtigen
- ➔ Ausbildungsprojekte fördern
- ➔ Pragmatische Lösungen für gut in den Arbeitsmarkt integrierte Geflüchtete umsetzen

Was ist Sache?

Am 15. August 2018 haben die Bundesministerien des Inneren, für Arbeit und Soziales und für Wirtschaft „Eckpunkte zum kohärenten Ansatz Fachkräfteeinwanderung aus Drittstaaten“ veröffentlicht, auf die sie sich in Umsetzung des Koalitionsvertrags verständigt haben.

Wir begrüßen, dass die Bundesregierung nach Hochschulabsolventen und Hochverdienern, die bereits gute Einwanderungsmöglichkeiten besitzen, nun auch verstärkt **beruflich qualifizierte Fachkräfte aus Nicht-EU-Staaten und solche mit ausgeprägten berufspraktischen Kenntnissen** in den Blick nimmt. Denn gerade diese fehlen im Gastgewerbe. Für nicht akademisch qualifizierte Fachkräfte unterhalb der Führungsebene, die in den Betrieben dringend benötigt werden (z.B. Köche sowie Mitarbeiter in Hotelpflege, Service/F&B, Vertrieb oder Systemgastronomie) müssen die Möglichkeiten für Arbeitsgenehmigungen und Visa verbessert werden.

Die Unternehmen der Hotellerie und Gastronomie haben in den letzten zehn Jahren 300.000 neue sozialversicherungspflichtige Arbeitsplätze geschaffen, ein Plus von fast 40 Prozent. Trotzdem ist der Arbeitskräftebedarf weiterhin sehr groß, und die Unternehmen sind für ihre **Fach- und Arbeitskräftesicherung** auf Mitarbeiter aus der EU wie auch aus dem nichteuropäischen Ausland angewiesen. Für das Gastgewerbe als **internationale Branche** sind berufliche Auslandsaufenthalte der Mitarbeiter - sowohl aus Deutschland heraus als auch nach Deutschland herein - ohnehin Teil der ganz normalen Karriereentwicklung.

Was fordern wir und warum?

Die wichtigsten in einer gesetzlichen Regelung zu berücksichtigenden Aspekte für das Gastgewerbe sind dabei:

1. Positivliste abschaffen oder modifizieren

Die heute für den Arbeitsmarktzugang gemäß **§ 6 Abs. 2 der Beschäftigungsverordnung notwendige Einordnung als Engpassberuf auf der sog. „Positivliste“ der Bundesagentur für Arbeit** bildet jedenfalls in der bestehenden Form den Bedarf im Gastgewerbe nicht realistisch ab und muss daher abgeschafft oder modifiziert werden. Das liegt an verschiedenen Faktoren:

- Saisonabhängige Arbeitsplätze, von denen es im Gastgewerbe viele gibt, können nie Vakanzzeiten über 100 Tage erreichen - dann ist die Saison bereits zu Ende.
- Arbeitgeber melden trotz aller Appelle ihre offenen Stellen nicht bei den Arbeitsagenturen, weil diese ihnen de facto bei der Besetzung nicht helfen können. Obendrein kosten die oft wenig zielführenden Vorstellungsgespräche mit unmotivierten Langzeitarbeitslosen Zeit.
- Gastgewerbliche Betriebe sind zu über 80% Klein- und Kleinstbetriebe mit weniger als zehn Mitarbeitern. Diese können offene Stellen nicht wochen- und monatelang unbesetzt lassen. Das würde ihren Ruin bedeuten. Daher behelfen sie sich mit angelernten Kräften, Zeitarbeitnehmern oder Familienangehörigen, reduzieren ihr Angebot oder ihre Öffnungszeiten. Der Bedarf in der Realität ist weiter da, aber die Stellen verschwinden nach einiger Zeit aus der Statistik.

- Die Engpassanalyse berücksichtigt den Ausbildungsmarkt überhaupt nicht. Dieser ist jedoch im Gastgewerbe der wichtigste Frühindikator für einen mittelfristigen Fachkräftemangel - seit Jahren können viele offene Ausbildungsstellen nicht besetzt werden.
- Regionale Engpässe werden nicht ausreichend berücksichtigt.
- Zwar erfasst die BA Arbeitssuchende nach deren Zielberuf. Die Erfahrung der Unternehmen zeigt jedoch, dass viele der geführten Bewerber nicht bereit sind, zu branchenüblichen Konditionen (Arbeitszeiten, Saisonzeiten, branchenübliche Vergütungen, ländlicher Raum...) zu arbeiten. Damit stehen sie de facto dem gastgewerblichen Arbeitsmarkt nicht zur Verfügung.
- Die Definition eines Engpasses ist immer auf den Durchschnitt im jeweiligen Zeitraum bezogen. Wenn in den meisten Branchen Arbeitslosenzahlen sinken und Vakanzenzeiten steigen, wird die Messlatte für die Feststellung eines Engpasses immer höher gelegt.

Bei der derzeitigen Arbeitsmarktsituation in Deutschland kann und muss im Ergebnis die Schwelle für die Festlegung des Bedarfs sinken, ohne dass damit Arbeitsplätze hier gefährdet werden. Wir begrüßen daher die Ankündigung in den Eckpunkten, auf die Beschränkung auf Engpassberufe und die Vorrangprüfung zu verzichten, wenn ein Arbeitsplatz und eine berufliche Qualifikation vorliegen.

2. Anerkennung vereinfachen

Die heute für § 6 Abs. 3 BeschV notwendigen Verfahren nach dem Anerkennungsgesetz sind als Kriterium für die Fachkraft-Definition jedenfalls im Bereich der nicht-reglementierten Berufe nicht geeignet. Denn sie sind zu kompliziert und zu langwierig, für die Bewerber zu teuer und enden aufgrund der weltweit unterschiedlichen Ausbildungssysteme oftmals nur mit einer Teilanerkennung. Zudem ist die volle Gleichwertigkeit einer ausländischen mit einer deutschen Ausbildung nicht Voraussetzung dafür, dass ein Bewerber in einem Hotel oder Restaurant als Fachkraft eingesetzt werden kann. Deshalb sollten auch schon eine **Teilanerkennung**, ergänzt durch Weiterbildungen, oder eine **qualifikationsadäquate Beschäftigung zum tariflichen Facharbeitergehalt** ausreichen.

3. Orientierung am Arbeitsplatz

Die Beibehaltung arbeitsplatzorientierter Zuwanderung halten wir für grundsätzlich richtig und

befürworten nicht den Wechsel zu einem Punktesystem. Unternehmen können am besten beurteilen, welche Fachkräfte sie benötigen und werden Auswahlkriterien wie Sprachkenntnisse und Art der Qualifikation am besten zu gewichten wissen. Vor diesem Hintergrund ist es richtig, dass die Eckpunkte einen Verzicht auf die Begrenzung auf Engpassberufe sowie auf die Vorrangprüfung vorsehen, wenn ein Arbeitsplatz und eine Qualifikation – wie oben beschrieben - vorliegen.

4. „3+2-Regelung“ sichern und pragmatische Lösungen für gut in den Arbeitsmarkt integrierte Geflüchtete umsetzen

Arbeitsmigration und Asyl sind politisch und rechtlich klar zu unterscheiden. Ein Fachkräfteeinwanderungsgesetz hat sich mit der Frage zu befassen, welche Arbeitskräfte wir in Deutschland brauchen. Hier ist der deutsche Staat dann auch im Interesse von Unternehmen, Mitarbeitern und der gesamten Gesellschaft gefordert, die Vermittlung durch die ZAV sowie die Arbeitsgenehmigungs- und Visumsverfahren zu optimieren.

Wenn Geflüchtete eine Ausbildung aufgenommen haben, haben sie ein Bleiberecht in Form der sog. 3+2-Regelung (Duldung während der Ausbildung und anschließender Beschäftigung). Diese ist aus guten Gründen geschaffen worden und zeigt positive Effekte. Sie muss allerdings auch überall in Deutschland konsequent eingehalten werden. Denn heute werden leider immer noch Ausbildungsbetriebe dadurch demotiviert, dass Azubis während oder kurz vor Beginn ihrer Ausbildung abgeschoben werden. Auch für andere Geduldete, bei denen der Integrationsprozess fortgeschritten ist (insbesondere Arbeitsplatz und Sprachkenntnisse), bestehen im Wege verschiedener rechtlicher Regelungen und Einzelfallprüfungen gute Chancen auf einen Aufenthaltstitel, wenn dieser rechtzeitig, das heißt während der Duldungsphase, beantragt wird. Diese Bleiberechtsregelungen sind auch wirtschaftlich und gesellschaftlich vernünftig, denn für die 31.000 sozialversicherungspflichtig Beschäftigten Geflüchteten im Gastgewerbe, die ihre Integrationswilligkeit und -fähigkeit bereits unter Beweis gestellt haben, und für die Betriebe, die in ihre Qualifikation und Integration investiert haben, müssen pragmatische Lösungen gefunden werden.

Ein genereller sog. „Spurwechsel“ für alle Personen mit abgelehntem Asylantrag, die einen Arbeitsplatz gefunden haben, ist dagegen nicht erforderlich, würde Akzeptanz und Stringenz eines

Ihre Ansprechpartnerin: RA Sandra Warden, Geschäftsführerin

Deutscher Hotel- und Gaststättenverband e.V. (DEHOGA Bundesverband) · Am Weidendamm 1A · 10117 Berlin
Fon 030/72 62 52-0 · Fax 030/72 62 52-42 · warden@dehoga.de · www.dehoga.de

© DEHOGA Bundesverband, Stand: September 2018

Fachkräfteeinwanderungsgesetzes gefährden und ist deshalb nicht zielführend.

5. Saisonarbeit wieder ermöglichen

Branchen mit ausgeprägtem Saisongeschäft wie Gastgewerbe oder Landwirtschaft benötigen zu den Hochsaisonzeiten befristet eine große Zahl zusätzlicher **Arbeitskräfte, nicht nur auf Fachkräfteniveau**. Hier haben sich aus der Zeit vor den EU-Osterweiterungen Saisonarbeitnehmerabkommen mit den osteuropäischen Nachbarstaaten bewährt. Heute läuft die entsprechende Regelung in § 15a BeschV weitgehend leer, weil es keine solchen Absprachen der Arbeitsverwaltung mehr gibt. Hier sollte an die frühere Praxis angeknüpft werden, um wieder **Absprachen mit Ländern wie der Ukraine, Georgien oder asiatischen Staaten** zu treffen.

6. Visumsverfahren beschleunigen

Die Erfahrungen z.B. mit der Westbalkanregelung (§ 26 Abs. 2 BeschV) haben gezeigt, dass das „Nadelöhr“ für die Beschäftigung ausländischer Arbeitskräfte häufig die deutschen Botschaften sind: Es dauert oft Monate, bis man dort einen Termin bekommt, die Verfahren sind bürokratisch und langwierig. Gerade Klein- und Saisonbetriebe benötigen Planungssicherheit, um handlungsfähig zu bleiben. Die Auslandsvertretungen müssen personell und fachlich ertüchtigt werden, ihre Aufgaben bei der Beurteilung und Erteilung von Visa in angemessener Zeit zu erfüllen. Die Verfahren, auch bei den Ausländerbehörden in Deutschland, müssen vereinfacht und entbürokratisiert werden.

7. Umsetzung der Spezialitätenköche-Regelung verbessern

Die Spezialitätenköche-Regelung des § 11 Abs. 2 BeschV ist ein weiteres Beispiel für deutlich suboptimale Verfahren. Die Fokussierung auf vollzeitschulische Ausbildungen in den Verwaltungsvorschriften der BA ist realitätsfern und deshalb missbrauchs anfällig, der Vollzug in den Auslandsvertretungen insbesondere in China funktioniert nur schleppend. Konsequenz ist, dass es für China-Restaurants in Deutschland nahezu unmöglich geworden ist, Spezialitätenköche zu bekommen. Die Verfahren müssen vereinfacht und gestrafft werden.

8. Ausbildungsprojekte fördern

Junge Menschen, die zur dualen Ausbildung nach Deutschland kommen, befördern gleich drei wichtige gesellschaftliche Ziele: Für sich selbst erwerben sie eine gute Ausbildung, die sie in ihren Herkunftsländern meist nicht bekommen könnten, Sprachkenntnisse sowie Einblicke in deutsche Lebens- und Arbeitskultur. In ihrer Heimat mindern sie das Problem der Jugendarbeitslosigkeit und importieren bei ihrer Rückkehr dringend benötigtes Know-how. Für die Unternehmen in Deutschland stellen sie einen kleinen Baustein für das Schließen der Lücken im Ausbildungsmarkt dar; diejenigen, die auch nach Abschluss der Ausbildung bleiben, bereichern unseren Fachkräftemarkt. Außerdem setzt die Aussicht auf Ausbildungsperspektiven in Deutschland Anreize, in Spracherwerb und Qualifikation zu investieren statt in Flucht und Schlepper. Gute Gründe also, seitens des Staates Ausbildungsprojekte mit europäischen und außereuropäischen Jugendlichen zu fördern und in diese zu investieren.

Dafür sollte die Vorrangprüfung nach § 17 Abs. 1 AufenthG abgeschafft werden und Azubis aus dem Ausland sollten den gleichen Zugang zu den Ausbildungsförderungsinstrumenten der BA erhalten, wie deutsche Auszubildende. Die bisherigen Erfahrungen zeigen, dass der Erwerb von Deutschkenntnissen mindestens auf B1-Niveau vor Beginn der Ausbildung zwingend erforderlich ist, um dem Berufsschulunterricht folgen zu können. Dies sollte bereits im Heimatland sichergestellt sein. Weiter haben sich gute dezentrale Kümmererstrukturen bewährt.

Fazit

Mit dem geplanten Fachkräfteeinwanderungsgesetz können und müssen die Möglichkeiten der Beschäftigung und Qualifizierung von Arbeitnehmern aus Nicht-EU-Staaten verbessert werden. Als internationale Branche, die in Deutschland den höchsten Anteil ausländischer Beschäftigter hat und einen wertvollen Beitrag zur Integration leistet, setzen wir entsprechende Erwartungen in dieses Gesetzeswerk.