

# STANDPUNKT

## Arbeitskräftezuwanderung

- ➔ Arbeitskräfteeinwanderung für das Gastgewerbe ausbauen und vereinfachen!
- ➔ Auslandsrecruiting unterstützen und fördern!
- ➔ Regelungen entbürokratisieren und Verfahren beschleunigen!
- ➔ Zwischenstaatliche Vereinbarungen mit Drittstaaten zur Saisonbeschäftigung schließen!
- ➔ Beschäftigungsverhältnisse von gut integrierten Geflüchteten stabilisieren!

### Was ist Sache?

Das Gastgewerbe ist von jeher eine **internationale Branche**. Rund 33 Prozent unserer Beschäftigten haben eine ausländische Staatsangehörigkeit, noch weit mehr eine Migrationsgeschichte. Viele unserer Unternehmer haben ihre familiären Wurzeln im Ausland. Und auch die in Deutschland ausgebildeten Nachwuchskräfte erleben häufig einen Teil ihrer Wanderjahre im europäischen oder außereuropäischen Ausland.

Die **Vielfalt** der kulinarischen Angebote in unserem Land verdanken wir auch den Hoteliers, Gastronomen und Mitarbeitern aus allen Kulturräumen der Welt. Menschen aus über 150 Nationen verdienen ihren Lebensunterhalt in der heimischen Gastronomie und Hotellerie. Unsere Internationalität ist ein Gewinn für Mitarbeiter, Betriebe und die Gäste aus dem Ausland. Ohne diese Menschen wäre das Gastgewerbe in Deutschland schon heute nicht lebensfähig. Und aufgrund der **Demografie** wird sich der Bedarf an Fach- und Arbeitskräften aus dem Ausland in den nächsten Jahren weiter erhöhen. Die **Corona-Pandemie** hat den Arbeitskräftemangel im Gastgewerbe nochmals verschärft.

Mit dem im März 2020 in Kraft getretenen **Fachkräfteeinwanderungsgesetz** wurde erstmals die Möglichkeit geschaffen, dass auch Fachkräfte, die keine akademische Qualifikation haben, unter bestimmten Voraussetzungen mit einem festen Arbeitsvertrag nach Deutschland einwandern dürfen. Der DEHOGA hat eine solche Öffnung immer gefordert und deshalb auch

begrüßt. Die Corona-Pandemie hat es seitdem allerdings nahezu unmöglich gemacht, die neuen Möglichkeiten in der Praxis zu nutzen.

Die Branche musste aber auch feststellen, dass die Hürden bei den derzeit geltenden Regelungen sehr hoch und die sich daraus ergebenden Verfahren **langwierig, bürokratisch und kompliziert** sind. Hier besteht dringender Nachbesserungsbedarf in der neuen Legislaturperiode.

Die Ampel-Koalition hat in ihrem **Koalitionsvertrag** anerkannt, dass Deutschland mehr Arbeitskräfteeinwanderung braucht. Es wurde angekündigt, das Einwanderungsrecht weiterzuentwickeln. Insbesondere soll neben dem bestehenden Recht eine „Chancenkarte“ auf Basis eines Punktesystems eingeführt und so eine zweite Säule etabliert werden, um Arbeitskräften zur Jobsuche den gesteuerten Zugang zum deutschen Arbeitsmarkt zu ermöglichen.

### Was fordern wir und warum?

Eine **Umfrage** des DEHOGA im November und Dezember 2021, an der sich rund 1.300 Unternehmen beteiligt haben, hat gezeigt, wo Hotellerie und Gastronomie den größten politischen Handlungsbedarf sehen:

- Langwierige und schwierige Visumsverfahren bei den deutschen Botschaften im Ausland
- Finden und Auswahl der Fachkräfte im Ausland
- schwierige Verfahren bei der Erteilung des Aufenthaltstitels
- Hindernisse bei der Anerkennung der ausländischen Qualifikationen

**Daraus ergeben sich folgende Forderungen:**

### **1. Fachkräftebegriff erweitern, Anerkennung vergünstigen**

Eine duale Ausbildung, wie wir sie in Deutschland haben, ist zwar hocharbeit, international aber die Ausnahme. Die Anerkennungsverfahren, die in diesem Fall durch die IHK FOSA durchgeführt werden, sind daher für Einreisewillige aus dem Ausland wie auch für die potenziellen Arbeitgeber in Deutschland schwer kalkulierbar. Sie sind außerdem langwierig, aufwändig und teuer. 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. Wenn also durch ein Punktesystem auch für Menschen, die keine vergleichbare Qualifikation nachweisen können, eine Zugangsmöglichkeit geschaffen wird, kann das neue und für alle Beteiligten positive Möglichkeiten eröffnen. Da, wo Anerkennungsverfahren weiterhin durchgeführt werden, müssen diese preiswerter und schneller sein als bisher.

### **2. Mittelstand beim Auslandsrecruiting und bei Behörden unterstützen**

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.

### **3. Visumsverfahren beschleunigen**

Als ein sehr enges Nadelöhr bei der Beschaffung des Aufenthaltstitels erweist sich häufig das Visumsverfahren. Betroffene berichten von Wartezeiten auf einen ersten Termin teils von etlichen Monaten. 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 kleinen oder mittelständischen Betrieben des Gastgewerbes de facto nicht genutzt werden. Das darf nicht sein, wenn Deutschland erfolgreich Fachkräftesicherung im Ausland betreiben will! Visumsverfahren müssen deshalb schneller und berechenbarer werden. Dabei kann die Digitalisierung der Prozesse einen wichtigen Beitrag leisten.

### **4. Westbalkanregelung entfristen und Kontingent erhöhen**

Die Westbalkanregelung ist ein vergleichsweise einfacher, funktionsfähiger und für die Branche praktisch relevanter Zugangsweg. Ihre von der Koalition angekündigte Entfristung ist daher richtig; zu prüfen wäre darüber hinaus eine Ausweitung des Kontingents von derzeit 25.000 Arbeitskräften pro Jahr.

### **5. 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 ZAV erfolgreich, an diese Erfahrungen kann und muss angeknüpft werden.

### **6. Arbeitsmarktpotenzial von Geflüchteten besser nutzen**

Die Bereitschaft, Geflüchtete auszubildenden, zu beschäftigen und aktiv zu integrieren, ist im Gastgewerbe außerordentlich hoch. Viele gastgewerbliche Arbeitgeber haben in den letzten Jahren allerdings die Erfahrung gemacht, dass Aufenthalts- und Arbeitsgenehmigungen von gut integrierten geflüchteten Mitarbeitern nicht verlängert wurden. Solche Erlebnisse sind frustrierend für die Integrationsbereitschaft von

**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](http://www.dehoga.de)

Geflüchteten und Unternehmen und schaden dem Arbeitsmarkt. Hier Arbeitsmöglichkeiten zu verbessern und zu stabilisieren, ist der richtige Weg.

Wir begrüßen daher die Ankündigung der Bundesregierung, das System der Duldung neu zu ordnen und mehr Rechtssicherheit zu schaffen.

Richtig war es auch, auf europäischer und deutscher Ebene sicherzustellen, dass Menschen, die vor dem Krieg in der Ukraine flüchten müssen, schnell und unbürokratisch arbeiten dürfen, wenn sie dies wollen. Arbeit kann eine enorm stabilisierende Wirkung entfalten, wenn die Grundbedürfnisse der Geflüchteten erst einmal gesichert sind. Gerade im Gastgewerbe wird es dafür Angebote wie auch Bewerber geben, weil die Fluchtsituation andauert. In den nächsten Wochen und Monaten wird es darum gehen sicherzustellen, dass die Regelung der EU-Massenzustrom-Richtlinie und des § 24 Aufenthaltsgesetzes in der Praxis reibungslos

funktionieren. Das bedeutet, die Ausländerbehörden müssen schnell und zuverlässig Termine vergeben und die Aufenthaltstitel mit Arbeitsmarktzugang erteilen; Deutschkurse müssen angeboten werden und die Arbeitsagenturen müssen die Vermittlung betreiben.

### Fazit

---

Aufgrund der demografischen Entwicklung ist das Gastgewerbe in Deutschland auf Arbeitskräfte und Auszubildende aus dem Ausland, insbesondere auch aus Drittstaaten angewiesen. Bei allem Bemühen um Fachkräftesicherung im Inland, insbesondere durch engagierte Ausbildungsarbeit, wird es ohne Nutzung der Chancen der Internationalität nicht gehen. Der DEHOGA begrüßt daher die angekündigte Weiterentwicklung des Einwanderungsrechts und der Fachkräftegewinnung aus Drittstaaten und wird sich in diesen Prozess aktiv einbringen.