

## HANDLUNGSLEITFADEN

**Potenziale finden,  
binden und gewinnen!**

### **Handlungsfelder**

**für die Fach- und Arbeitskräftesicherung  
im Gastgewerbe in Mecklenburg-Vorpommern**

## **Die 15 Handlungsfelder für die Sicherung von Berufsnachwuchs sowie Fach- und Arbeitskräften im Gastgewerbe Mecklenburg-Vorpommerns**

1. Ausbildung – einheimische Schulabgänger für duale Ausbildung begeistern
2. Stärkung und Weiterentwicklung der Nachwuchskampagne „GastroBurger – Fang Feuer und Check ein“
3. Innerhalb der EU bei jungen Erwachsenen für Ausbildung in MV werben
4. Auszubildende aus Drittstaaten gewinnen und erfolgreich ausbilden
5. Jugendliche Erwerbslose – Lücke zwischen Schule und Erwerbsleben schließen
6. Rückgewinnungsprogramm abgewanderter Fachkräfte aus dem In- und Ausland – auch um die Unternehmensnachfolge abzusichern
7. Langzeitarbeitslose – bestehende Potenziale für das Gastgewerbe erschließen
8. Beschäftigungsmöglichkeiten für Menschen mit Handicap prüfen und schaffen
9. Geflüchtete im Gastgewerbe beruflich integrieren
10. Fachkräfteeinwanderungsgesetz für das Gastgewerbe gangbar machen
11. Weiterbildung und Personalentwicklung sichern Fach- und Führungskräftebedarf ab
12. Einem frühzeitigen Ausscheiden in Altersrente mit attraktiven Angeboten begegnen
13. Branchenimage durch attraktive Rahmenbedingungen stärken
14. Innovation als Chance nutzen – Digitalisierung, künstliche Intelligenz und technischer Fortschritt
15. Datenerhebung und Monitoring

Dieser Handlungsleitfaden versteht sich als Einladung und ist ein offenes und lebendes Dokument, in welchem wir zahlreiche unterschiedliche Ansätze identifiziert und zusammengetragen haben. Ausdrücklich laden wir hiermit das Gastgewerbe, den Tourismus sowie alle Akteure aus dem politischen und sonstigen wirtschaftlichen Raum zur Diskussion, zur Mitarbeit, zum Einbringen und zur Beteiligung ein.

### **Auf ein Wort vorab...**

Das Gastgewerbe ist Leitökonomie, tragende Säule und wirtschaftliches Rückgrat innerhalb der Querschnittsbranche Tourismus. Der DEHOGA Mecklenburg-Vorpommern macht sich als der Branchenverband und der Arbeitgebervertreter dafür stark, dass die politischen und wirtschaftlichen Rahmenbedingungen für das Gastgewerbe weiter verbessert werden. Die Hoteliers und Gastronomen dieses Bundeslandes sind Unternehmerinnen und Unternehmer, die tagtäglich Verantwortung für ihre Mitarbeiter, ihre Familie und ihre Gäste übernehmen. Das Gastgewerbe ist wichtiger Wirtschafts-, Integrations- und Standortfaktor, Arbeitgeber und Ausbilder in Städten und Dörfern und wichtigster Leistungsträger des Tourismus.

Die Branche steckt nach wie vor im Überlebenskampf während der Corona-Krise. Zwar ist über den Sommer durch Lockerungen der Einschränkungen Geschäft möglich gewesen, allerdings wird das Wirtschaften aktuell mit 2G-Plus-Regel und der sich rasant ausbreitenden Omikron-Virus-Variante neuerlich massiv eingeschränkt. Hinzu kommt, dass die neunmonatige Zwangsschließung durch Lockdowns, über sieben Monate davon am Stück, bis heute nachwirken.

Die nunmehr bereits 2 Jahre andauernde Gesamtsituation rund um Reglementierungen sowie Einschränkungen und das Sonderopfer der unverschuldeten Zwangsschließungen hat die Unternehmen an den Rand der finanziellen Belastbarkeit oder darüber hinaus geführt. Ganz besonders belastend wirkte sich die Situation auf die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gastgewerblicher Betriebe aus. In der Krise in monatelanger Kurzarbeit, mit einem de facto Berufsverbot belegt – diese Situation war für viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unhaltbar. Die Perspektivlosigkeit, das Sonderopfer und die Aussagen „Ihr bleibt geschlossen, damit der Rest der Wirtschaft arbeiten kann. Ihr seid nicht systemrelevant und damit verzichtbar.“ haben zu einer regelrechten Flucht aus der Branche geführt.

Damit hat sich der bereits vor der Krise zutage tretende Fach- und Arbeitskräftemangel in der Branche nochmals dramatisch verschärft. Für gastgewerbliche Unternehmen war und ist es zunehmend schwieriger, geeignete Fach- und Arbeitskräfte zu finden und zu binden. Der enorme Nachfragedruck in den Phasen des sich abschwächenden Pandemiegeschehens während des Sommers und die krisenbedingte Abwanderung haben den Mangel spürbar gemacht. Neben der aktuellen Corona-Pandemie sind die Gründe für diesen Mangel allerdings vielschichtig.

Das gute Konsumklima vor der Krise sorgte für Rekordbeschäftigungszahlen und eine niedrige Arbeitslosigkeit im Land. Ein weiterer Grund für diese Entwicklung ist der demografische Wandel. Die bereits seit über 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. Unabhängig von der jetzigen Ausnahmesituation durch die Corona-Pandemie steht damit auf lange Sicht dem schrumpfenden Angebot an Fach- und Arbeitskräften branchenübergreifend ein steigender Bedarf gegenüber. Das Gastgewerbe als eine der personalintensivsten Branchen überhaupt, ist von dieser Situation ganz besonders und massiv, ja nahezu überproportional betroffen.

Neben der Überwindung der Krise und deren wirtschaftlichen Auswirkungen ist die Sicherung des Fach- und Arbeitskräftebedarfs die wichtigste Zukunftsaufgabe. Der DEHOGA Mecklenburg-Vorpommern nimmt sich dieser Zukunftsaufgabe an und wird seine Mitgliedsbetriebe und die Gesamtbranche in Bewältigung der Herausforderung rund um das Thema Personal unterstützen. Mit dem vorgelegten Handlungsleitfaden, der konkrete Maßnahmen bzw. Stellenschrauben aufzeigt, definieren wir die Aufgaben für die nahe Zukunft. Denn eins steht für uns fest: Der (wirtschaftliche) Erfolg und die Qualität des Tourismus in Mecklenburg-Vorpommern hängen unmittelbar an der Gewinnung des dringend notwendigen Berufsnachwuchses sowie an der nachhaltigen Sicherung des Fach- und Arbeitskräftebedarfes in der Branche. Nur wenn diese Zukunftsfrage gelöst wird, wird es eine prosperierende und sich positiv entwickelnde Querschnittsbranche Tourismus im Tourismusland Nr. 1 geben. Wir alle sind daher gefordert, gemeinsam für die Branche der Gastlichkeit, für Hotellerie und Gastronomie, für Clubs, Livespielstätten und Diskotheken, für die Zukunft des Gastgewerbes, für die Entwicklung des Tourismus im Land einzustehen.

## **1. Ausbildung – einheimische Schulabgänger für duale Ausbildung begeistern**

Hotellerie und Gastronomie in Mecklenburg-Vorpommern mit ihren atypischen Arbeitszeiten und Belastung der Mitarbeiter, der angespannten Ertragslage und den vielen Kleinbetrieben stehen vor besonderen Herausforderungen, um sich gegenüber der Konkurrenz im Ringen um den beruflichen Nachwuchs zu behaupten. Mit der boomenden Konjunktur vor der Pandemie und einem enger werdenden Arbeitsmarkt wurde der Wettbewerb der Branchen im bevölkerungsärmeren Mecklenburg-Vorpommern um leistungsstarke und motivierte Auszubildende noch härter. Die Perspektivlosigkeit des langen Lockdowns hat die Situation nochmals verschärft.

**Um die Fach- und Arbeitskräftesituation langfristig zu entspannen, ist die Gewinnung von eigenem Berufsnachwuchs die Königsdisziplin.** Grundsätzlich müssen sich hier duale Ausbildungsberufe gegen Studiengänge behaupten, was mit Blick auf den steigenden Akademisierungsgrad schwer genug wird. Dies gelingt allerdings umso eher, umso besser

die allgemeinen Rahmenbedingungen von Ausbildung ausgestaltet sind. Im Flächenland Mecklenburg-Vorpommern ist es für potenzielle Auszubildende elementar wichtig, dass sowohl der Ausbildungsbetrieb als auch der Berufsschulstandort wohnortnah und gut erreichbar sind. Dazu bedarf es zwingend eines flächendeckenden Angebotes an entsprechenden Unternehmen und Berufsschulen. Überlegungen zu Streichung von Berufsschulstandorten erübrigen sich vor diesem Hintergrund von selbst als kontraproduktiv.

Hinzu kommen die sich ändernden Anforderungen aus der Praxis. Hier sind **attraktivere Berufsschulstandorte**, eine **höhere Bildungsqualität** und eine **verbesserte Personal- und Sachausstattung** notwendig, die ausdrücklich auch einen gesicherten Lehrernachwuchs an den beruflichen Schulen umfasst. Lediglich halbherziges Engagement wird sich an diesem Punkt nicht im Sinne einer Attraktivitätssteigerung auswirken.

Als äußerst positiv ist das eingeführte **Azubiticket MV**. Es galt weite Fahrwege im Land zu den Berufsschulstandorten intelligent zu lösen, um nicht Negativkriterium für eine duale Ausbildung zu sein. Dies ist mit dem Azubiticket gelungen, das Engagement des Landes sollte an dieser Stelle unbedingt fortgesetzt werden.

Im Zuge der Corona-Krise nicht minder wichtig war die Einführung der Ausbildungsprämie (plus). Die **Ausbildungsprämie (plus)** unterstützt dabei Betriebe, die trotz der Corona-Krise die Anzahl ihrer Ausbildungsplätze halten oder sogar erhöhen. Dies war das richtige und mutmachende Signal an die Ausbildungsbetriebe, in ihrem Engagement nicht nachzulassen. Allerdings läuft das entsprechende Bundesprogramm „Ausbildungsplätze sichern“ aus, förderfähig sind nur Ausbildungsverhältnisse, die spätestens am 15. Februar 2022 beginnen. Es ist zur Stabilisierung des Ausbildungsmarktes aber unbedingt nötig, dass auch in diesem Jahr noch Ausbildungsprämien gezahlt werden.

Zugleich regen wir in diesem Zusammenhang auch eine engere Verzahnung bzw. einen Austausch zwischen den beruflichen Schulen und den allgemeinbildenden Schulen vor Ort an. Gerade auch die beruflichen Schulen haben mit ihren Lehrküchen und der Ausstattung durchaus Potenzial, um zu Anschauungszwecken für ein „Schnuppern“ in den möglichen Ausbildungsberufen zu fungieren.

Aber auch der DEHOGA MV hat die Zeichen der Zeit erkannt und seine Hausaufgaben gemacht. In einem beispiellosen Schritt haben wir in der **Tarifentwicklung** insbesondere die **Ausbildungsvergütung attraktiv** gestaltet. Der entsprechende Tarifvertrag läuft noch bis März 2024. Mit der aktuellen Vergütung in der Ausbildung im Gastgewerbe sind wir mit den 800 Euro, 900 Euro und 1.000 Euro entsprechend den drei Lehrjahren sowohl im Land als auch bundesweit absolut konkurrenzfähig. Damit haben

wir einen wesentlichen Schritt zur Steigerung von Image und Attraktivität einer Ausbildung im Gastgewerbe unseres Bundeslandes getan.

Neben der Ausbildungsvergütung spielt bei jungen Erwachsenen auch die **Modernität und der Zeitgeist eines möglichen Berufes** bei der Wahl einer Ausbildung eine entscheidende Rolle. Vor diesem Hintergrund haben wir als DEHOGA bereits vor Jahren den bundesweiten Prozess der **Neuordnung der gastgewerblichen Berufsbilder** vorangetrieben.

Alle Ausbildungen im Gastgewerbe werden durch diese Neuordnung deutlich modernisiert. Neuere Metathemen wie Digitalisierung und Nachhaltigkeit werden integriert. Auf Bereiche, die in der Branche an Bedeutung gewonnen haben, wie Verbraucherschutz, Hygiene, Zusammenarbeit im Team oder Gästekommunikation, wird der Fokus verstärkt. Die jungen Fachkräfte werden zukünftig besser auf ihre zukünftige Rolle als Führungskräfte vorbereitet, z.B. indem sie bereits in der Erstausbildung die Anleitung von Mitarbeitern, Kalkulation, Verkaufsförderung und Vertrieb sowie wirtschaftliches Denken erlernen. Aktuelle Trends, z.B. veränderte Ernährungsgewohnheiten werden in der Ausbildung aufgegriffen. Diese Neuordnung soll zum Ausbildungsstart am 1. August in diesem Jahr greifen, vorbehaltlich der abgeschlossenen Prüfung und Zustimmung des Bundesjustizministeriums. Auch in dieser Neuordnung liegt ein deutlicher Attraktivitätsgewinn der Ausbildung im Gastgewerbe.

## 2. **Stärkung & Weiterentwicklung der DEHOGA-Nachwuchskampagne „GastroBurner – Fang Feuer und Check ein“**

Unsere **Nachwuchskampagne „GastroBurner – Fang Feuer und Check ein“** ist ein gelungenes Beispiel und kann als Blaupause dafür dienen, wie die Verknüpfung von Werbung um den Berufsnachwuchs und zeitgleich die Steigerung von Image bzw. Wahrnehmung dualer Ausbildungsberufe gelingen kann.

Seit knapp zweieinhalb Jahren ist der DEHOGA Mecklenburg-Vorpommern mit dieser **Kampagne an den Schulen des Landes** unterwegs, um ein zeitgemäßes und modernes Bild der Ausbildungsberufe in Hotellerie und Gastronomie zu vermitteln und um den Jugendlichen in Mecklenburg-Vorpommern die unterschiedlichen Berufsfelder und Karrieremöglichkeiten im Gastgewerbe aufzuzeigen und zu verdeutlichen, dass man für eine erfolgreiche Karriere und ein erfülltes (Berufs-)Leben nicht das Land verlassen muss.

Vor diesem Hintergrund ist unsere Kampagne – zugeschnitten auf Jugendliche in der Berufsorientierung – wichtiger als je zuvor. Ganze Jahrgänge haben, bedingt durch die verschiedenen Lockdowns und Hygienemaßnahmen in Zeiten von Corona in den Unternehmen, keine Praktika absolvieren

können. Dennoch bleiben Praktika ein zentraler Aspekt der Berufsorientierung. Denn einen Beruf auszuprobieren und Fachkräften über die Schulter zu schauen, ist eine der effektivsten Methoden, um herauszufinden, ob den Jugendlichen die Tätigkeit Freude bereitet und ins Arbeitsleben hineinzu schnuppern.

Seit Projektbeginn haben wir weit **mehr als 4.000 Schüler** in unseren Workshops betreut. Vor Ort und auf dem Schulhof konnte nicht in typische Berufe des Gastgewerbes hineingeschnuppert werden, es wurde vielmehr gekocht und dabei gesunde Ernährung mit regionalen Produkten beleuchtet. Außerdem waren wir **mit über 60.000 Schülern, Lehrern und Interessierten in Schulen und auf Messen** in Kontakt und im Gespräch. Durch unser Netzwerk ist es uns inzwischen vielfach gelungen, interessierte Schüler in Praktika und Ausbildung zu vermitteln oder den Kontakt zwischen Jugendlichen und ausbildenden Unternehmen herzustellen.

Entgegen allen Erwartungen, trotz aller Corona-bedingten Einschränkungen und gegen den allgemeinen Trend beim Abschluss von Ausbildungsverträgen, Branchen- und Länderübergreifend, ist es uns gelungen, den Abwärtstrend bei den gastgewerblichen Ausbildungsberufen in Mecklenburg-Vorpommern nicht nur zu stoppen, wir haben sogar **ein Plus bei den tatsächlich besetzten Ausbildungsstellen der gastgewerblichen Ausbildungsberufe** zu verzeichnen – **übrigens im zweiten Jahr in Folge und deutlich entgegen des Bundestrends (Minus 25 Prozent)**.

Nicht zuletzt auf Grund dieses Erfolges, den wir in kurzer Zeit und unter Krisenbedingungen eingefahren haben, ist es gut und richtig, dass das **Projekt zeitlich verlängert und inhaltlich erweitert** wird. Zukünftig wollen wir noch intensiver mit dem Projekt als Schnittstelle zwischen den Betrieben, beruflichen Schulen, Industrie- und Handelskammern und potenziellen Auszubildenden fungieren. So sollen gemeinsame Projekte oder Leistungsvergleiche (wie bspw. die vormaligen Landesjugendmeisterschaften) gestärkt und weiterentwickelt.

### **3. Innerhalb der EU bei jungen Erwachsenen für Ausbildung in MV werben**

Durch die Bindung heimischer Jugendlicher wird allerdings der Bedarf an Berufsnachwuchs nicht gänzlich gedeckt werden können. Aktuell ist die Zahl der Schulabgänger im Land auf ein Drittel gesunken. Lag diese Zahl in Spitzenzeiten Anfang der 2000er-Jahre noch bei knapp 30.000 Schulabgänger, verlassen heute nur noch knapp 11.000 Schülerinnen und Schüler die Schule. Der Geburtenknick und der demografische Wandel schlagen hier auf dem Ausbildungsmarkt branchenübergreifend voll durch.

Vor ein paar Jahren gab es das Sonderprogramm MobiPro-EU. Mithilfe dieses Programms sollte die grenzüberschreitende Mobilität junger Europäerinnen und Europäer in den deutschen Arbeits- und Ausbildungsmarkt nachhaltig unterstützt sowie ein Beitrag zur Bekämpfung der Jugendarbeitslosigkeit in Europa und zur Fachkräftesicherung in Deutschland geleistet werden. Bei allen mit dem Programm verbundenen Schwierigkeiten, aus Sicht des Gastgewerbes war das Programm grundsätzlich ein Erfolg sowie ein guter und richtiger Schritt.

Wir plädieren dafür, auch **zukünftig gezielt Jugendliche aus Südeuropa für eine Ausbildung im Gastgewerbe in Mecklenburg-Vorpommern anzusprechen**. Die gemachten Erfahrungen mit dem ersten Sonderprogramm MobiPro-EU sollten bei zukünftigen Programmen berücksichtigt werden. Die ehemals jugoslawischen Teilrepubliken, die Länder Rumänien, Bulgarien oder auch die Slowakei wären sicherlich Regionen, die interessant sein könnten.

#### 4. Auszubildende aus Drittstaaten gewinnen und erfolgreich ausbilden

Neben den Jugendlichen in Europa stehen mittlerweile auch junge Erwachsene aus Drittstaaten als Auszubildende im Fokus der Betriebe. Seit Jahren gibt es seitens der Unternehmen Aktivitäten, um den Mangel auch durch das Anwerben von Auszubildenden weltweit auszugleichen. Allerdings sind die Hürden hoch und die Rahmenbedingungen unübersichtlich, sodass gerade das kleinteilige Gastgewerbe dieses Potenzial eher schwerer oder gar nicht nutzen kann.

**In vielen Drittstaaten gibt es gerade bei jungen Erwachsenen eine enorme Perspektivlosigkeit und damit einhergehend ist die Bereitschaft zur territorialen Veränderung und bspw. einer Ausbildung in Deutschland groß.** Hinzu kommt die oftmals sehr stark ausgeprägte Servicementalität. Vor diesem Hintergrund scheinen Teile Asiens, Nordafrikas oder bspw. die Ukraine als geeignet, um dort junge Erwachsene für eine Ausbildung im Gastgewerbe zu begeistern.

Hier bedarf es einer gemeinsamen landesweiten Anstrengung. Es gilt aus unserer Sicht mittels einer **Landesinitiative** eine entsprechende **Recruiting-Kampagne im nichteuropäischen Ausland** anzuschließen und den beruflichen Nachwuchs für die duale Ausbildung in Mecklenburg-Vorpommern zu sichern. Die **positiven Erfahrungen in der gastgewerblichen Branche Mecklenburgs-Vorpommerns mit Pilotprojekten zur Anwerbung von Auszubildenden** bspw. aus Vietnam gilt es zu verstetigen. Erste Pilotprojekte bspw. auf Usedom haben nach dreijähriger Ausbildung zu erfolgreichen Berufsabschlüssen vietnamesischer Auszubildenden geführt und wurden mittlerweile in der Branche dort und landesweit verstetigt.

Es ist ausdrücklich zu begrüßen, dass das Land junge Usbeken in Mecklenburg-Vorpommern ausbilden lassen und möglichst hier in der Wirtschaft halten will. Neben der Pflege soll hier ein Fokus auf dem Gastgewerbe liegen.

## 5. Jugendliche Erwerbslose – Lücke zwischen Schule und Erwerbsleben schließen

In jeder Biografie gibt es Passagen, die für den weiteren Lebensweg des Menschen entscheidende Akzente setzt. Als solche biografische Schlüsselpassage gilt insbesondere der Übergang von der Schule in den Beruf. Genau an dieser neuralgischen Stelle entscheidet sich, ob und wie der junge Erwachsene den Weg aus der Schule in den Beruf findet. Damit entscheidet sich auch, inwieweit jemand dann die Grundlage legt, wirtschaftlich und finanziell unabhängig zu sein oder bereits nach Ende der Schulzeit in den Sozialsystemen auszuharren.

Leider ist es immer wieder zu beobachten, dass zwischen der Zahl der Schulabgänger und der Zahl derer, die Ausbildung oder Studium münden, ein gehöriges Delta existiert. Augenscheinlich geht dem Ausbildungs- und Studienmarkt hier wertvolles und dringend benötigtes Potenzial verloren.

Im **Schulterschluss aller Akteure am Übergang von der Schule in den Beruf** (bspw. Bundesagentur für Arbeit, Jobcenter, Schulträger) müssen Frühwarnindikatoren installiert werden, die „durch das Raster fallen“ verhindern. Bereits bestehende Initiativen und Unterstützungsangebote müssen noch stärker als bisher gebündelt und in Richtung der Zielgruppe kommuniziert werden.

Nach der Krise kommt dem Thema **Schülerpraktika in der Wirtschaft** wieder eine große Bedeutung zu. Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen oder Einstiegsqualifizierungen waren/sind gute Instrumente, bei Jugendlichen, deren Übergang in die Ausbildung nach der Schule nicht gleich gelingt, die Ausbildungsfähigkeit zu entwickeln, um dann später in den Ausbildungsmarkt einzumünden. Das **Landeskonzept für den Übergang Schule-Beruf** muss konsequenter umgesetzt werden, um allen Schülerinnen und Schülern an allen Schulformen eine adäquate berufliche Orientierung zu ermöglichen.

Die Jugendberufsagenturen müssen flächendeckend ihre Tätigkeit intensivieren. Wir brauchen alle vorhandenen Potenziale für den Arbeitsmarkt. Die Hilfe zur Selbsthilfe muss letztlich dahin führen, dass möglichst jeder Erwerbsfähige auch über den Ausbildungs- und Studienmarkt in den eigentlichen Arbeitsmarkt münden soll und muss.

## 6. Rückgewinnungsprogramm abgewanderter Fachkräfte aus dem In- und Ausland – auch um die Unternehmensnachfolge abzusichern

Immer wieder werden regional **Rückhol- oder Rückgewinnungsaktionen** oder Aktionstage durchgeführt. Die landesweite Plattform mv4you fungiert erfolgreich als Jobportal für Rückkehrer bzw. an einer Rückkehr Interessierte. Industrie- und Handelskammern sowie andere Institutionen haben darüber hinaus eigene Initiativen, die alle ein Ziel verbindet: die Rückholung bzw. Rückgewinnung abgewanderter Einwohner unseres Bundeslandes.

Hier wollen und werden wir uns zukünftig noch stärker engagieren und den Schulterschluss zu den handelnden Personen suchen. Das Engagement im Hinblick auf Rückkehrer ist richtig und wichtig. In dieser Gruppe der Erwerbstätigen steckt auch für das Gastgewerbe eine Chance, zukünftig Fach- und Arbeitskräfte zurückzugewinnen und anzuwerben. **Mecklenburg-Vorpommern ist ein Land zum Leben und zum Arbeiten!** Wer wüsste dies besser als Menschen, die hier geboren wurden oder bereits eine Zeit lang gelebt haben!

Zusätzlich kommt diesem Thema auch im Zusammenhang mit der **Unternehmensnachfolge** Bedeutung zu. Gab es bereits vor der Pandemie zahlreich anstehende Nachfolgeregelungen, hat sich hier die Situation durch die Krise und deren wirtschaftliche Auswirkungen nochmals verschärft. **Zurückkehrende Fach- und Führungskräfte können ein Potenzial zur Übernahme von Betrieben sein**, die zur Nachfolge anstehen oder durch die Pandemie insolvenzbedroht oder in wirtschaftlicher Schieflage sind und deswegen abgegeben werden müssen. Auf diese Option könnte und sollte bei möglichen Rückgewinnungsprogrammen auch der Fokus gelegt werden. Durch erfolgreiche Nachfolgeregelungen werden Arbeitsplätze erhalten und die Branchenvielfalt gesichert. Außerdem kann mit der Übernahmeoption eines bestehenden Unternehmens gezielt bei potenziellen Rückkehrern geworben werden.

## 7. Langzeitarbeitslose – bestehende Potenziale für das Gastgewerbe erschließen

Jede erwerbsfähige Person, die in Zeiten des Fach- und Arbeitskräftemangels nicht dem Arbeitsmarkt zur Verfügung steht, fehlt logischerweise. Außerdem liegt darin eine zusätzliche Belastung der Sozialsysteme.

Wer über längere Zeit arbeitslos ist, verliert den Anschluss an das Berufsleben. Gesundheitliche und psychische Probleme machen diese Menschen oftmals weniger attraktiv für Unternehmen. Aus diesem Grund braucht es eine spezielle Förderung, damit Langzeitarbeitslose wieder eine Chance auf soziale, gesellschaftliche und berufliche Teilhabe bekommen.

Um **Langzeitarbeitslosen die Rückkehr ins Arbeitsleben zu erleichtern**, gibt es bereits heute Unterstützung mittels finanzieller Förderung im Rahmen des Teilhabechancengesetzes. Bspw. Unternehmen erhalten bei Einstellung von Langzeitarbeitslosen eine Förderung, die den Wiedereinstieg in das Arbeitsleben erleichtern soll. Zusätzlich gibt es seitens der Bundesagentur für Arbeit ein berufsbegleitendes Coaching.

Ob die bisher bestehenden Unterstützungsangebote allerdings ausreichen, mag mit Blick auf den nahezu konstant bleibenden Teil der Langzeitarbeitslosigkeit bezweifelt werden. Hier bedarf es einer zusätzlichen Kraftanstrengung aller Beteiligten. **In engem Schulterschluss zwischen Bundesagentur für Arbeit, den Jobcentern, den freien Vermittlern und der Unternehmen** muss es gelingen, Langzeitarbeitslose für den (gastgewerblichen) Arbeitsmarkt zu reaktivieren.

## 8. Beschäftigungsmöglichkeiten für Menschen mit Handicap prüfen und schaffen

Menschen mit Behinderung haben ein **Recht auf gleichberechtigte Teilhabe, auch im Beruf**. Dabei geht es um Chancengleichheit in der Bildung, um berufliche Integration und um die Aufgabe, allen Bürgerinnen und Bürgern die Möglichkeit für einen selbstbestimmten Platz in einer barrierefreien Gesellschaft zu geben.

Allerdings sind gerade junge Menschen mit Beeinträchtigungen im Alter von 15 bis 29 Jahren weitaus häufiger weder in Beschäftigung noch in Bildung und Weiterbildung als junge Menschen ohne Beeinträchtigungen. Von daher besteht doppelter Bedarf, um Menschen mit Behinderung Teilhabe zu ermöglichen und Bedarf zur Deckung des Fach- und Arbeitskräftebedarfes der Unternehmen.

Immer mehr Unternehmen erkennen, dass sie nicht länger auf Menschen mit Behinderungen als Beschäftigte und Konsumenten verzichten können. In Zeiten des zunehmenden Fach- und Arbeitskräftemangels gewinnen Unternehmen, die **sich der Inklusion öffnen**, einen Wettbewerbsvorteil, weil sie einen größeren Kreis an Bewerberinnen und Bewerbern ansprechen. Menschen mit Behinderungen gelten oft als gut qualifiziert und bestens motiviert – das dürfte sie nicht nur für gastgewerbliche Arbeitgeber interessant machen. Hier wollen und werden wir ansetzen

## 9. Geflüchtete im Gastgewerbe beruflich integrieren

Das **Gastgewerbe ist** nicht nur in Mecklenburg-Vorpommern **eine ausgesprochen internationale Branche**. Die Bereitschaft, Geflüchtete auszubilden, zu beschäftigen und aktiv zu integrieren, ist im Gastgewerbe außerordentlich hoch.

Für die **Eingliederung von Geflüchteten in Deutschland**, die bspw. auch im Zuge der Flüchtlingskrise ab 2015 zu uns gekommen sind, sind eine erfolgreiche berufliche Qualifizierung und die Integration in den Arbeitsmarkt von grundlegender Bedeutung. Viele junge Geflüchtete möchten in Deutschland eine Ausbildung aufnehmen. Doch nicht alle haben die gleichen Zugänge. Diese sind u.a. abhängig vom Aufenthaltsstatus und von der eigenen Bildungsbiografie.

Wie gesagt, das Gastgewerbe will und kann Geflüchteten eine berufliche Perspektive geben. 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 Geflüchteten und Unternehmen und schaden dem Arbeitsmarkt. **Hier Arbeitsmöglichkeiten zu verbessern und zu stabilisieren, ist der richtige Weg.**

Seitens der gastgewerblichen Arbeitgeber gab und gibt es im Zusammenspiel aller im Prozess der Integration Beteiligten viele Aktivitäten und Initiativen, um Geflüchteten das Ankommen und die Integration zu ermöglichen. Job-Paten, Vermittlung von beruflichen Grundkenntnissen, zusätzliche Sprachkurse, Unterstützung bei Gängen zu Ämtern und Behörden, Wohnungssuche und Anschlussmöglichkeit an die Belegschaften – vielfältig wie unterschiedlich waren und sind die entsprechenden Bemühungen.

**Junge Geflüchtete mit einer guten Bleibeperspektive müssen schnellstmöglich in Ausbildung integriert werden.** Wichtig sind dabei qualitativ hochwertige Integrationskurse und eine intensive Sprachförderung, idealerweise nach einer Berufsorientierung auch berufsbezogen.

Es ist aus unserer Sicht grundsätzlich zu begrüßen, dass die Bundesregierung angekündigt hat, das **System der Duldung bzw. des Bleiberechtes neu zu ordnen** und so mehr Rechtssicherheit für Geflüchtete und deren Arbeitgeber oder Ausbildungsbetriebe zu schaffen.

## **10. Fachkräfteeinwanderungsgesetz für das Gastgewerbe gangbar machen**

Ein Instrument, um dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken, ist die gezielte, gesteuerte und am Bedarf der Wirtschaft in Deutschland orientierte Zuwanderung. Die Leitung der Bundesagentur selbst beziffert den **bundesweiten Bedarf mit etwa 400.000 Zugewanderten (Nettozuwanderung)** jährlich, um lediglich das Ausscheiden von Erwerbstätigen aus dem Arbeitsmarkt und damit den Bedarf und den Stand von heute zu decken. Ein Wachstum ist damit noch gar nicht eingerechnet.

Das Fachkräfteeinwanderungsgesetz, das die Zuwanderung in Arbeit regelt, ist elementar für den Wirtschaftsstandort. Abgesehen davon, dass im Zuge der Corona-Pandemie eine Nutzung dieser gesetzlichen Möglichkeit kaum oder nur sehr eingeschränkt möglich war, musste die Branche aber auch feststellen, dass die **Hürden bei den derzeit geltenden Regelungen** sehr hoch und die sich daraus ergebenden Verfahren langwierig, bürokratisch und kompliziert sind.

Langwierige und schwierige Visumverfahren bei den deutschen Botschaften im Ausland, Finden und Auswahl der Fachkräfte im Ausland, schwierige Verfahren bei der Erteilung des Aufenthaltstitels und Hindernisse bei der Anerkennung der ausländischen Qualifikationen. Kein gastgewerbliches Unternehmen typischer Größenordnung kann diesen gordischen Knoten allein durchschlagen.

Im Zuge der **Vereinfachung der Zugangskriterien** für die Einwanderung in den deutschen Arbeitsmarkt muss Zugang auch für eine Saisontätigkeit möglich gemacht werden. Trotz aller Anstrengungen, ganzjährige Beschäftigung zu ermöglichen, wird es aufgrund der enormen saisonalen Spreizung immer auch einen Teil an saisonal Beschäftigten geben. Dieser dringend benötigte Teil des Personals, ebenfalls Beitragszahler in die Sozialsysteme, muss daher Berücksichtigung finden und das Fachkräfteeinwanderungsgesetz an diesem Punkt leichtgängiger werden.

Darüber hinaus bedarf es einer **Lösung für Arbeits- bzw. Hilfskräfte**. Grundlage für die Erteilung einer Arbeitserlaubnis könnte gerade für saisonale Hilfskräfte eine nachgewiesene Arbeitserfahrung in den benötigten Tätigkeiten oder eine abgeschlossene Ausbildung in anderen Berufsgruppen sein. Wir stehen hier im Wettbewerb mit anderen Ländern, die gerade diese Tätigkeiten schon lange für Ausländer ermöglichen. Für Saisonmitarbeiter, die sich durch ihre Leistungen empfohlen haben und die notwendige Bereitschaft für eine langfristige Perspektive mitbringen, könnte diese Tätigkeit eine gute Brücke für eine Qualifikation und langfristige Anstellung sein.

Die notwendigen **Grundlagen einer saisonalen Zuwanderung**, wie Arbeitsverträge, Unterbringung, Gesundheitszeugnisse usw. werden durch die Unternehmen garantiert. Das Sprachzertifikat A2 muss vor Einreise in digitalen Kursen ermöglicht werden. Hier könnten wir uns eine enge Zusammenarbeit zwischen uns und den Industrie- und Handelskammern im Zusammenspiel mit externen Bildungsdienstleistern vorstellen. Zum Erlangen des Zertifikats B2 kann zudem die Saisontätigkeit sehr hilfreich sein und somit die Grundlage für weitere Qualifikationen bilden.

Aus unserer Sicht ist es notwendig, dass sich das Land Mecklenburg-Vorpommern im Bund dafür einsetzt, dass die Arbeitskräfteeinwanderung für

das Gastgewerbe ausgebaut und vereinfacht wird, dass Auslands-Recruiting unterstützt und befördert wird und dass die geltenden Regelungen entbürokratisiert und die Verfahren beschleunigt werden.

## 11. Weiterbildung und Personalentwicklung sichern Fach- und Führungskräftebedarf ab

Karrieresprungbrett – Traumberuf mit Jobgarantie – Basis für viele Berufe: Das sind Bilder, mit denen die Berufe in Hotellerie und Gastronomie zu Recht beschrieben werden. Das Gastgewerbe macht Karriere erlebbar!

Diesen Ausspruch gilt noch stärker mit Leben zu füllen. In Zeiten von Fach- und Arbeitskräftemangel muss es vogue sein, den betrieblichen **Bedarf an Führungskräften u.a. auch aus dem eigenen Mitarbeiterstamm zu generieren**. Hier sehen wir Chancen und Möglichkeiten, gemeinsam mit externen Bildungspartnern die Führungskräfte von morgen zu entwickeln.

An diesem Punkt ist die Verabredung aus dem **Koalitionsvertrag der aktuellen Landesregierung Mecklenburg-Vorpommerns** zu begrüßen. Die Schaffung einer entsprechenden **Akademie für die Weiter- bzw. Fortbildung von Beschäftigten des Gastgewerbes und des Tourismussektors** ist in dieser Zeit sicherlich das richtige Signal. Mecklenburg-Vorpommern unterstreicht damit nicht nur seinen Anspruch als Tourismusland Nr. 1, sondern unterstützt damit auch gastgewerbliche Unternehmen und touristische Leistungsträger in der Entwicklung der eigenen Fach- und Führungskräfte.

## 12. Einem frühzeitigen Ausscheiden in Altersrente mit attraktiven Angeboten begegnen

In Zeiten des demografischen Wandels und des bereits skizzierten Fach- und Arbeitskräftemangels gilt es, den Fokus auf alle Generationen zu legen. Zwar ist das Gastgewerbe nach wie vor eine junge Branche, zumindest im Vergleich zu anderen Branchen in Deutschland, aber aufgrund der körperlichen Belastungen typischer Berufsbilder in Hotellerie und Gastronomie und aufgrund des hohen Innovationsdrucks (bspw. durch die Digitalisierung) ist das Augenmerk der Branche bei der Mitarbeitergewinnung traditionell auf den Nachwuchs gerichtet.

Allerdings werden dabei nur zu oft, die typischen Stärken vieler älterer Menschen, wie bspw. die Berufs- und Lebenserfahrung, die Teamfähigkeit, das Verantwortungsbewusstsein oder das Urteilsvermögen ausgeblendet.

Hier ist ein Umdenken notwendig. Es wird immer wichtiger, auf **die Generation 50Plus** zu setzen. Diese Gruppe ist in den letzten Jahren stetig

größer geworden und wird absehbar weiterwachsen. Es gilt einerseits, ältere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Unternehmen zu halten und weiterzubilden. Andererseits **müssen bei Neueinstellungen explizit auch Ältere als mögliche Zielgruppe ins Auge gefasst werden und konkrete sowie passgenaue Angebote unterbreitet werden.**

Das Rekrutieren lediglich von jungem Berufsnachwuchs wird allein nicht mehr ausreichen. Um **ältere und erfahrene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Branche zu halten oder gar zu gewinnen**, sind ein entsprechendes Problembewusstsein, handfeste Umsetzungskonzepte, z.B. bei Gesundheitsförderung, lebenslangem Lernen und den Führungsstilen gefragt.

### 13. Branchenimage durch attraktive Rahmenbedingungen stärken

Das Gastgewerbe in Mecklenburg-Vorpommern befand sich bis Anfang März 2020 auf absolutem Wachstumskurs. Die Branche gab Jahr für Jahr kräftige Wachstumsimpulse an den heimischen Arbeitsmarkt. Kaum eine Branche konnte in den vergangenen zehn Jahren vor der Krise in der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung derart wachsen, wie die Hotellerie und Gastronomie unseres Landes. **Da das Gastgewerbe deutlich dynamischer aufwuchs als die Gesamtwirtschaft, waren wir ganz klar Jobmotor.**

Allerdings musste diese sehr gute Entwicklung am gastgewerblichen Arbeitsmarkt spürbare Einschnitte verzeichnen. Die politischen Entscheidungen zu den bislang zweimaligen Lockdownmaßnahmen, die insgesamt 9 Monate andauerten, und die zusätzlichen Einschränkungen haben das Urvertrauen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in die Dauerhaftigkeit und Sicherheit der Arbeitsplätze im Gastgewerbe nachhaltig zerrüttet und massiv erschüttert. Dieses Vertrauen wieder herzustellen, ist die Grundvoraussetzung, um „**Branchenflüchtlinge**“ für das Gastgewerbe zurückzugewinnen.

Vorausgesetzt, die Politik schafft als vertrauensbildende Maßnahme wieder verlässliche Rahmenbedingungen, unter denen eine dauerhafte und wirtschaftlich tragfähige Öffnung möglich ist, kommen zu den bereits skizzierten Handlungsfeldern auch ein positives Branchenimage und attraktive Rahmenbedingungen hinzu. Im **Dialog zwischen Arbeitgebern und Gewerkschaft** muss es schlichtweg darum gehen, das **Gastgewerbe als Branche der Chancen** zu verstehen. Die Zukunftsfähigkeit der gastgewerblichen Berufe und die Zukunftsfähigkeit des Gastgewerbes insgesamt stehen auf dem Spiel, wenn dieses **Urvertrauen** nicht wieder zurückgewonnen wird.

Neben einer **zeitgemäßen und angemessenen Tarifentwicklung** wird es zukünftig auch um die **Entwicklung bei den „weichen“ Faktoren** der

Arbeitsbedingungen gehen. Bspw. kann ein Schritt darin bestehen, die vorhandenen **Teilzeitpotenziale** in der Branche zu heben. Geschichtlich bedingt gibt es in den ostdeutschen Bundesländern eine hohe Erwerbsquote bei Frauen. Durch eine bessere **Vereinbarkeit von Erwerbs- und Privatleben** könnte aus dem Bereich der teilzeitbeschäftigten Frauen oder der Alleinerziehenden zusätzliche Vollzeitbeschäftigung erwachsen.

#### 14. Innovation als Chance nutzen – Digitalisierung, künstliche Intelligenz und technischer Fortschritt

Hotellerie und Gastronomie stehen unabhängig von der aktuellen Krisensituation, grundsätzlich unter einem hohen Wettbewerbsdruck. Die Serviceerwartungen der Gäste wachsen permanent. Gleichzeitig gibt es einen Preiskampf. Beides führt naturgemäß dazu, sich mit dem eigenen Produkt, der Kostensituation und möglichen Einsparmöglichkeiten zu beschäftigen. Nicht zuletzt auch die Corona-Krise hat dazu geführt, dass sich die Unternehmen verstärkt mit dem Thema Digitalisierung beschäftigt haben. Digitale Kontaktnachverfolgung, kontaktlose Check-in- und Bezahlungsmöglichkeiten, digitale Informationsmöglichkeiten für Gäste – alles Themen, die durch die Pandemie und deren Auswirkungen deutlich schärfer in das (unternehmerische) Bewusstsein rückten.

**Die pandemische Situation mit all ihren Anforderungen verschärft damit aber nur das Tempo der digitalen Revolution.** Das Gastgewerbe war auch vorher schon gezwungen, sich digital neu zu positionieren. Denn kaum eine andere Branche steht derart unter Beobachtung ihrer Gäste, niemand hat entlang seiner Wertschöpfungskette so häufigen Kontakt mit der Zielgruppe, wie wir im Gastgewerbe. Die Digitalisierung mit all ihren Facetten soll einen besseren Service bei gleichzeitiger Kostensenkung bieten.

Die Beispiele sind dabei bunt, wie vielfältig. Gehört heut mittlerweile ein funktionierendes Gäste-WLAN eigentlich zu den Grundvoraussetzungen für ein zeitgemäßes gastgewerbliches Produkt, haben bspw. im Zuge der Krise die kontaktlose elektronische Bezahlungsmöglichkeit, digitale Kassensysteme und Online-Tischreservierungsmöglichkeiten in der Branche verstärkt Einzug gehalten. **Darüber hinaus werden sich mit Sicherheit gastgewerbliche Betriebe zukünftig verstärkt mit den Themen Unterstützung und Entlastung durch künstliche Intelligenz, Smart Kitchen, Service- oder Reinigungsroboter auseinandersetzen.**

#### 15. Datenerhebung und Monitoring

Die intensive Befassung mit den einzelnen Handlungsfeldern und eine daraus abgeleitete Ausrichtung möglicher steuernder Elemente, setzt eine **fundierte Kenntnis der Zahlen und Daten** voraus.

Als Absender beziehen wir uns mit dem vorliegenden Handlungsleitfaden naturgemäß auf den gastgewerblichen Arbeitsmarkt. Allerdings ist klar, dass sich der Fach- und Arbeitskräftemangel nicht allein auf das Gastgewerbe mit all seinen Facetten beschränkt. Vielmehr stehen alle Branchen und Wirtschaftszweige vor der gleichen Situation. Die zur Verfügung stehenden Hände und Köpfe reichen schon heute nicht mehr aus, um alle Stellen zu besetzen und alle Arbeiten zu erledigen. Noch einmal: Das betrifft alle Wirtschaftszweige und Branchen gleichermaßen, selbst den öffentlichen Dienst und die Landesverwaltung.

Daraus resultiert ganz klar, dass es **zur Lösung des Fach- und Arbeitskräftemangels den Ansatz einer Gesamtstrategie bedarf**. Eine Einzellösung wird lediglich einen Verdrängungsmechanismus starten und den Mangel von einer Branche in die nächste verlagern. Nur eine Gesamtbeurteilung und ein darauf abgestellter Lösungsansatz wird dem Arbeitsmarkt in Mecklenburg-Vorpommern Entlastung bringen.

**Prognosen zu zukünftigem Bedarf und tatsächlich vorhandenem Potenzial** müssen dabei als Grundlage für Entscheidungen und zur Weichenstellung genutzt werden (Wie viele Kinder werden in 10 oder 15 Jahren die Schulen verlassen und dem Ausbildungs-, Studien- und Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen? Wie viele Fachkräfte, wie viele Arbeitskräfte werden in 10 oder 15 Jahren in welchen Branchen benötigt? Gibt es Branchen die Beschäftigungspotenzial einbüßen? Wie viele Erwerbsfähige scheiden vorzeitig oder altersmäßig aus dem Erwerbsleben aus? Wie groß ist das Delta aus Bedarf und prognostiziertem IST in welcher Branche?).

Daneben wird es wichtig sein, die tatsächliche Entwicklung zu eruieren. Nur so lassen sich Fehlentwicklungen frühzeitig erkennen und ein gegebenenfalls gegensteuerndes Handeln ist möglich.

Aus den vorgenannten Gründen regen wir eine landesweite Datenerhebung und ein entsprechendes Monitoring an, wobei eine Einzelbetrachtung von Branchen oder Cluster möglich sein muss. Diese Datenerhebung muss **regelmäßig evaluiert und die Zielstellung nachgeschärft und angepasst werden**.

## Fazit...

Sowohl in der Hotellerie als auch in der Gastronomie werden Menschen gebraucht, die eine gute und fundierte fachliche Ausbildung haben, um die Servicequalität im Betrieb hochzuhalten und Öffnungszeiten sicherzustellen. Jeder Betrieb muss dabei seinen eigenen Weg finden. So individuell wie die Branche selbst, sind auch die Ansätze zur Sicherung des Fach- und Arbeitskräftebedarfes. Ein Patentrezept dafür gibt es nicht. Vielmehr liegt die Zukunftssicherung im Zusammenspiel von verschiedenen Maßnahmen. Mit dem vorgelegten

Handlungsleitfaden und den darin enthaltenen Potenzialen wollen wir landesweite Initiativen anstoßen. In einem gemeinsamen Handeln aller im Prozess Beteiligten – Politik, Arbeitgeber, Gewerkschaften und sonstiger Akteure aus Wirtschaft und Verwaltung – muss es gelingen, den Fach- und Arbeitskräftebedarf im Gastgewerbe, ja sogar branchenübergreifend zu sichern.

Vor diesem Hintergrund begrüßen wir es außerordentlich, dass Wirtschaftsminister Meyer hier medial erste Einlassungen in diese Richtung gemacht hat. Nicht zuletzt auch vor diesem Hintergrund fordern wir ein klares Bekenntnis der Landesregierung zur kurz-, mittel- und langfristigen Sicherung des Berufsnachwuchses sowie des Fach- und Arbeitskräftebedarfes des Gastgewerbes und aller anderen Branchen. Wir verstehen dieses Thema als die alles entscheidende Zukunftsfrage, als das drängendste Problem, welches zwingend einer Lösung bedarf.

**Der DEHOGA Mecklenburg-Vorpommern wird sich weiter aktiv den Herausforderungen der Nachwuchs-, Fach- und Arbeitskräftegewinnung stellen. Wir laden mit unserem Handlungsleitfaden ausdrücklich ein, sich einzubringen und mitzugestalten. Haben wir gemeinsam Mut auch Neues auszuprobieren! Starten wir gemeinsam Pilotprojekte und transformieren die Ergebnisse in eine breite Praxis! Für UNS! Für ALLE! Für MECKLENBURG-VORPOMMERN!**

**Kontakt:**

**Lars Schwarz / Präsident**

Tel.: 0172 / 788 77 25

E-Mail: schwarz.dehoga.mv@icloud.com

**Matthias Dettmann / Hauptgeschäftsführer**

Tel.: 0381 / 80 899 389

E-Mail: matthias.dettmann@dehoga-mv.de