

Den Fachkräftemangel in der Tourismusbranche nachhaltig bekämpfen

Kernforderungen des Mittelstandes

- Qualitätsoffensive in der Ausbildung umsetzen
- Ausbildung attraktiver gestalten: Ausbildungsverbünde einführen
- Ausbildungsangebote in Berufsschulen erhalten
- PR-Kampagne für das Berufsbild und den Karriereweg initiieren
- Anwerbung ausländischer Fachkräfte durch steuerliche und bürokratische Entlastungen erleichtern
- Sprachbildungsprogramme für die Anwerbung ausländischer Fachkräfte ausbauen

Vorbemerkung

Der Fachkräftemangel hat sich in der gesamten Tourismusbranche in den vergangenen Jahren zu einem erheblichen Problem entwickelt. Betroffen sind Hotellerie, Gastronomie, Reiseveranstalter und Dienstleister gleichermaßen. Immer seltener entscheiden sich junge Menschen für eine Karriere im Tourismus, häufig brechen sie ihre Ausbildung ab. Ursächlich für diese Entwicklung ist u.a. das Imageproblem, mit dem die Branche zu kämpfen hat. Die Schließungen von Hotels und Gastronomie während der Corona-Pandemie haben die Situation zusätzlich verschärft, da zahlreiche Beschäftigte in andere Branchen abgewandert sind und nicht zurückkehrten. Für die mittelständischen Unternehmen der Tourismusbranche erwachsen im Hinblick auf die Entwicklung des eigenen Geschäfts große Risiken.

Für die Zukunftsfähigkeit der Branche ist es unabdingbar, das Image und die Attraktivität schnellstmöglich zu verbessern. Politik und Wirtschaft sind gefragt, gemeinsam an einer positiven Wahrnehmung der Dienstleistungsbranche Touristik zu arbeiten. Mit diesem Papier formuliert der BVMW sechs Forderungen an die Politik, die zu Verbesserungen der Situation in der Tourismusbranche führen.

1. Qualitätsoffensive in der Ausbildung umsetzen

Ohne eine qualitativ hochwertig ausgestaltete Ausbildung kann es auch kein qualifiziertes Personal geben. Wie in allen anderen Branchen müssen junge Menschen auch für die Arbeit in der Reisewirtschaft durch entsprechende theoretische und praktische Lerninhalte geschult werden. Aus unserer Sicht ist dafür eine Aktualisierung der Ausbildungsrahmeninhalte in der dualen Ausbildung dringend notwendig. Hier sind die Länder

gefragt, die Rahmenlehrpläne entsprechend zu aktualisieren, im Austausch mit der betrieblichen Ausbildung abzustimmen und sofern nötig, auf wandelnde Anforderungen aus der Praxis einzugehen. Gleichzeitig muss auch dafür Sorge getragen werden, dass Lehrpersonen über aktuelles Fach- sowie Praxiswissen verfügen und kontinuierlich fortgebildet werden. Auch hier sollte verstärkt auf den Austausch mit Unternehmern gesetzt werden, beispielsweise in Form praktischer Trainings oder durch die Einbindung als Referenten in Weiterbildungen.

2. Ausbildung attraktiver gestalten: Ausbildungsverbünde einführen

Wir plädieren dafür, im Tourismus Ausbildungsverbünde einzuführen. In anderen Branchen, beispielsweise dem Einzelhandel, konnten Unternehmen bereits von diesen Verbänden profitieren, weil duale Ausbildungen auch für Abiturienten attraktiver wurden. Daher regen wir an, auch die Ausbildung in der Tourismusbranche um die Weiterbildung auf Bachelor- oder Fachwirt-Niveau zu erweitern. Auszubildende erhalten damit die Möglichkeit, neben ihrer Ausbildung ein Studium oder eine Aufstiegs-Fortbildung zu absolvieren.

3. Ausbildungsangebote in Berufsschulen erhalten

Aufgrund der fehlenden Nachfrage nach touristischen Ausbildungen werden Angebote an Berufsschulen immer häufiger eingestellt. Wieder eingeführt werden sie kaum. Für junge Menschen, die sich mit 16 oder 17 Jahren nach ihrem Schulabschluss für eine Ausbildung entscheiden, ist das Thema Mobilität allerdings zentral. Wenn touristische Ausbildungen in

Berufsschulen nicht angeboten werden und Auszubildende große Entfernungen auf sich nehmen müssen, um zur nächstgelegenen Berufsschule zu gelangen, hält das von einer Ausbildung in der Branche ab. Für eine nachhaltige Entwicklung des Tourismus müssen Schulen in öffentlicher Trägerschaft dringend einschlägige Berufsausbildungen in jedem Bundesland anbieten. Politisch muss gezielt gegengesteuert werden, um Angebote für duale Ausbildungen zu erhalten. Dies stellt ein wichtiges Qualitätssiegel für ausgebildete Fachkräfte in Deutschland dar.

4. PR-Kampagne für das Berufsbild und den Karriereweg initiieren

Das negative Bild sowie die gegenwärtigen Auswirkungen der Corona-Pandemie auf die Tourismusbranche machen eine Ausbildung in diesem Bereich für viele junge Menschen wenig attraktiv. Aufgrund ihrer Heterogenität bietet die Reisewirtschaft allerdings eine Vielzahl an Berufsbildern und Karrierewegen, die vermutlich den wenigsten bekannt sind. Um Schüler, Studenten und auch deren Eltern über die Potenziale einer Karriere im Tourismus zu informieren und die Vielfalt zu unterstreichen, plädieren wir für die Zusammenarbeit von Politik, Schulen und Wirtschaft. Gemeinsam können sie die Ansprache der jungen Menschen bündeln und zielgerichtet steuern. Unserer Ansicht nach braucht es hierfür eine staatlich geförderte, branchenweite PR-Offensive.

5. Anwerbung ausländischer Fachkräfte durch steuerliche und bürokratische Entlastungen erleichtern

Aufgrund des geringen Interesses junger Menschen und des demografischen Wandels wird es nicht ausreichen, allein auf

Ansprechpartner:

Dr. Hans-Jürgen Völz
Leiter Volkswirtschaft
Tel.: +49 30 533206-49
hans-juergen.voelz@bvmw.de

Der BVMW vertritt im Rahmen der Mittelstandsallianz über 900.000 Mitglieder. Die mehr als 300 Repräsentanten des Verbandes haben jährlich rund 800.000 direkte Unternehmerkontakte. Der BVMW organisiert mehr als 2.000 Veranstaltungen pro Jahr.

hinreichend viele heimische Fachkräfte für den Tourismus zu setzen. Schon heute arbeiten mehr als 160 Nationen in der Touristik, so dass eine langfristige Lösung des Fachkräftemangels nur durch die Integration von qualifizierten Arbeitskräften aus dem Ausland sichergestellt werden kann. Zunehmend verschärft sich allerdings auch hier die Suche nach geeigneten Beschäftigten, da nicht nur Deutschland Bedarf an ausländischen Fachkräften hat. Mit dem Fachkräfteeinwanderungsgesetz hat die Bundesregierung einen entsprechenden rechtlichen Rahmen geschaffen, der die Integration und Anwerbung erleichtern soll. Damit jedoch auch kleine Betriebe Arbeitskräfte aus dem Ausland anwerben können, muss der bürokratische Aufwand bei Antragsstellungen sowie behördlichen Prüfverfahren abgebaut und der gesamte Prozess schneller durchgeführt werden (auch in deutschen Auslandsvertretungen). Der Mittelstand fordert, bei den Prüfverfahren verstärkt angehört zu werden. Wir sind überzeugt davon, dass den Unternehmen die Chance geboten werden sollte, frei über ihre künftigen Mitarbeiter zu entscheiden.

Darüber hinaus sind aus unserer Sicht steuerliche Erleichterungen für die Anwerbung ausländischer Fachkräfte notwendig, beispielsweise für die Kosten für die Unterbringung in der ersten Zeit oder Kost und Logis.

6. Sprachbildungsprogramme für die Anwerbung ausländischer Fachkräfte ausbauen

Damit eine erfolgreiche und zeitnahe Integration von ausländischen Fachkräften realisierbar ist, ist ein ausgeweitetes Angebot an niedrigschwelligen Sprachkursen unabdingbar. Das derzeit bestehende Angebot ist in keiner Form ausreichend, um eine berufliche Eingliederung bei mangelnden Deutschkenntnissen zu ermöglichen. Deshalb befürworten wir den von der Bundesregierung geplanten Ausbau der Kapazitäten solcher Sprachkurse.

Carolin Hartmann
Referentin für Digitales und Tourismus
Tel.: +49 30 533206-550
carolin.hartmann@bvmw.de

Kontakt

Bundesverband mittelständische Wirtschaft (BVMW) e. V.
Bereich Politik und Volkswirtschaft
Potsdamer Straße 7, 10785 Berlin
Telefon: + 49 30 533206-0, Telefax: +49 30 533206-50
E-Mail: politik@bvmw.de; Social Media: @BVMWeV