

Deutscher Tourismusverband e.V. · Schillstraße 9 · 10785 Berlin

**Bundesministerium für Arbeit und Soziales
Bundesministerium des Innern und für Heimat**
abstimmung_einwanderung@bmas.bund.de
M3AG@bmi.bund.de

Deutscher Tourismusverband e.V.
Schillstraße 9 · 10785 Berlin
Tel. 030 / 856 215-0

kontakt@deutschertourismusverband.de
www.deutschertourismusverband.de

Berlin, 07.03.2023

**Stellungnahme des Deutschen Tourismusverbandes zur Weiterentwicklung der
Fach- und Arbeitskräfteeinwanderung:**

- **Referentenentwurf des Bundesministeriums des Innern und für Heimat
und des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales:
Entwurf eines Gesetzes zur Weiterentwicklung der Fachkräfteeinwanderung**
- **Referentenentwurf des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales
und des Bundesministeriums des Innern und für Heimat:
Entwurf einer Verordnung zur Weiterentwicklung der Fachkräfteeinwan-
derung**

Sehr geehrte Damen und Herren,

der Deutsche Tourismusverband e.V. (DTV) dankt für die Gelegenheit, zum Gesetz sowie zum Verordnungsentwurf zur Weiterentwicklung der Fachkräfteeinwanderung Stellung zu nehmen.

Wir benennen in dieser Zusammenstellung die aus Sicht des Deutschlandtourismus wichtigsten Aspekte, die bei der Regelung der Fachkräfteeinwanderung mitberücksichtigt werden müssen. Der DTV behält sich vor, auch zu einem späteren Zeitpunkt im Gesetzgebungsverfahren auf kritische Punkte und notwendige Änderungen hinzuweisen.

Als Wirtschaftsfaktor ist der Deutschlandtourismus von struktureller Bedeutung. 2,8 Mio. Erwerbstätige waren 2019 in Deutschland direkt im Tourismus beschäftigt. Das sind 6,1 % der gesamten Erwerbstätigen im Inland. Hinzu kamen 1,3 Mio. Personen, die indirekt für den Tourismus tätig waren. Damit hingen 2019 4,1 Mio. bzw. 9 % der Erwerbstätigen vom Tourismus ab. Bereits vor der Pandemie, aber auch durch die langen Betriebsschließungen infolge der Pandemie, sind viele Mitarbeitende aus der Branche abgewandert. Das hat Einschränkungen im Angebot bis hin zu Betriebsschließungen zur Folge. Der Wegfall touristischer Strukturen in vielen strukturschwachen Regionen wirkt sich auf die Angebotsbandbreite vor Ort und auf Grundelemente der Daseinsvorsorge und der Lebensqualität aus. Daher hat gerade der Fach- und Arbeitskräftemangel im

Deutschlandtourismus nicht nur Folgen in einzelnen Betrieben. Die Auswirkungen werden vielmehr unmittelbar spürbar auch in den jeweiligen Regionen und für die Einwohner.

Der DTV begrüßt deshalb die geplanten gesetzgeberischen Maßnahmen zur Weiterentwicklung der Fach- und Arbeitskräfteeinwanderung grundsätzlich. Der Schwerpunkt der Maßnahmen darf dabei aber nicht nur auf der Steigerung der Fachkräfteeinwanderung nach Deutschland liegen. Es gibt in vielen Bereichen der deutschen Wirtschaft auch einen Arbeitskräftemangel in weniger hochqualifizierten Berufen. Deshalb bedarf es auch für die Zuwanderung von Arbeitskräften in weniger qualifizierte Berufe unbedingt Regelungen, die die Einwanderung und dauerhafte Niederlassung erleichtern.

Zum anderen sollten die Regelungen stärker als im vorliegenden Entwurf die Realität von kleineren und mittleren Betrieben in den Blick nehmen, die besonders vom Fachkräfte- und Arbeitskräftemangel betroffen sind. Sie brauchen transparente, zügige und unbürokratische Verfahren ohne unnötige weitere Prüfinstanzen. Den dienstleistungsintensiven Deutschlandtourismus betrifft der Mangel an Fach- und Arbeitskräften in besonderer Weise unter anderem im nichtdigitalen Dienstleistungsbereich und im rückwärtigen Service, z. B. bei Reinigungskräften, Gärtnern und Küchenpersonal.

Bei den folgenden Punkten der vorliegenden Regelungsvorhaben sehen wir konkreten Überarbeitungsbedarf:

1. Mindestverdienstregelungen

Die Vorgabe eines Mindestgehaltes bei der Beschäftigung von Fachkräften in Höhe von 43,5 % der Beitragsbemessungsgrenze der allgemeinen Rentenversicherung (alte Bundesländer 2023: 7.300 € monatlich; 43,5% = 3.175 €) ist zu hoch angesetzt. Bei den gesetzgeberischen Vorgaben sollte die Mindestlohngrenze angesetzt werden.

2. Tarifbindung

Die Koppelung der Regelungen an die Tarifbindung ist zwar nachvollziehbar, berücksichtigt aber nicht ausreichend die Vielzahl der KMU in Deutschland, die häufig keinem Arbeitgeberverband angehören.

2021 standen über alle Branchen hinweg bundesweit 43 % der Arbeitnehmer in Beschäftigtenverhältnissen, die durch einen Tarifvertrag geregelt sind. In Kleinstbetrieben mit 1 bis 9 Mitarbeitern waren 22 % der Beschäftigten in den alten Bundesländern beziehungsweise 12 % der Beschäftigten in den neuen Ländern durch einen Branchentarifvertrag abgedeckt (Quelle: Statistisches Bundesamt).

Auch der größte Teil der Unternehmen und Anbieter um Deutschlandtourismus zählt zu den KMU. Vielfach handelt es sich sogar um Kleinstbetriebe. Aus Sicht des Deutschlandtourismus sollte daher gerade mit Blick auf diese besonders kleinen Betriebe mit geringen Beschäftigtenzahlen die alleinige Vorgabe der Tarifbindung überdacht werden, wenn die geplanten Regelungen Wirkung

entfalten soll. Es sollte eine Lösung gefunden werden, mit der Betriebe, die keinem Arbeitgeberverband angehören, alternativ Nachweis führen können, dass sie dennoch fair entlohnen, beispielsweise durch eine Tarifvereinbarung wesentlich gleichen Inhalts oder vergleichbare Regelungen. Der politisch nachvollziehbare Wunsch, die Tarifbindung in den deutschen Unternehmen zu erhöhen, steht hier einer sinnvollen Erweiterung des Einwanderungsrechtes entgegen.

3. Entbürokratisierung und Verfahrensbeschleunigung

Zwar entfallen nach den Regelungsentwürfen künftig bisher notwendige Zustimmungsanforderungen und Nachweise oder werden vereinfacht. Andererseits kommen durch neue Vorgaben und Tatbestände neue Prüfungen hinzu (Voraufenthalte, Berufserfahrung usw.). Es bedarf sowohl einer Beschleunigung der Dauer der Verfahren und einer bürokratischen Vereinfachung als auch einer deutlichen Personalaufstockung in den Ausländerbehörden zur Senkung der Bearbeitungszeiten. Notwendig wäre hierfür die Vorgabe einer sehr kurzen und verlässlichen Verfahrensdauer, die aus dem Entwurf nicht hervorgeht.

4. Chancenkarte

Die Chancenkarte droht in der geplanten Umsetzung neue Bürokratie aufzubauen. Unter anderem ist die Erfordernis, Englisch auf Niveau C1 zu beherrschen als Alternative zu ausreichenden Deutschkenntnissen, zu hoch angesetzt. Da der Spracherwerb auch im Beruf erfolgen kann und möglicherweise sogar sachgerechter ist, sollten B2 oder B1 ausreichend sein. Die Altersgrenze von 35 Jahren ist zu niedrig und scheint eher willkürlich gewählt.

5. Kontingentierter Arbeitsmarktzugang

Es soll ein kontingentierter Arbeitsmarktzugang für kurzzeitige Beschäftigungen von Arbeitskräften unabhängig von einer Qualifikation eingeführt werden. Zu fragen ist, warum der Arbeitsmarktzugang überhaupt kontingentiert wird. Ein Kontingent von anfänglich nur 30 000 Personen erscheint zudem als deutlich zu niedrig. Gerade Betriebe mit zeitweise hoher Auslastung oder auch saisonale Tourismusbetriebe könnten von kurzzeitigen Beschäftigungen von Arbeitskräften profitieren. Aus Sicht des DTV wäre zu prüfen, ob auf eine Kontingentierung verzichtet werden kann, zumal die Arbeitsaufnahme in einem zeitlich befristeten Rahmen schon eine de facto Kontingentierung darstellt. Unklar sind darüber hinaus die detaillierten Kriterien für die Festsetzung bzw. die regelmäßige Überprüfung der Kontingente.

6. Westbalkanregelung

Die Entfristung der Westbalkanregelung und die Kontingenterhöhung werden ausdrücklich unterstützt. Zielführend wäre es aus Sicht des Deutschlandtourismus, die Westbalkanregelung auf andere Staaten in EU-Nachbarschaft und auch darüber hinaus auszuweiten und Einwanderung bei Vorliegen eines Arbeitsplatzangebots unabhängig von der beruflichen Qualifikation zu ermöglichen. Grundsätzlich müssen die personellen und technischen Kapazitäten der Deutschen

Botschaften im Ausland, die mit der Bearbeitung der Visa-Anträge betraut sind, ausgebaut werden, um die Verfahren zu beschleunigen.

Mit freundlichen Grüßen



Norbert Kunz
Geschäftsführer