

KLEINE ANFRAGE

des Abgeordneten Helmut Holter, Fraktion DIE LINKE

**Fachkräftesicherung und ganzjährige Beschäftigung von Saisonarbeitskräften
im Hotel- und Gaststättengewerbe**

und

ANTWORT

der Landesregierung

Vorbemerkung

Fachkräftesicherung und ganzjährige Beschäftigung sind ureigenste Aufgaben eines jeden Unternehmens im Hotel- und Gaststättengewerbe. Fachkräftesicherung erfolgt im Wesentlichen durch Ausbildung. Der Staat hat Rahmenbedingungen für eine qualitätsvolle duale Ausbildung gesetzt. Mit dem Berufsbildungsgesetz, den gemeinsam mit den Sozialpartnern erarbeiteten Ausbildungsordnungen sowie den arbeitsschutzrechtlichen Bestimmungen besteht ein ausreichender Rechtsrahmen, der sowohl inhaltlich als auch organisatorisch eine qualitativ hochwertige duale Ausbildung gewährleistet.

1. Welche konkreten Maßnahmen haben sich aus dem Landtagsbeschluss (35. Sitzung am 31.01.2013, Drucksache 6/1486) ergeben?
 - a) Über welche Medien ist die geforderte Imagekampagne gelaufen, die Jugendliche speziell auf Jobs im Tourismus aufmerksam machen sollte?
 - b) Mittel in welcher Höhe wurden für die einzelnen Kampagnen und Projekte zur Imagewerbung ausgegeben (bitte einzeln tabellarisch auflisten)?
 - c) Wie bewertet die Landesregierung den Erfolg der Maßnahmen (bitte Indikatoren aufzählen, woran die Bewertung festgemacht wurde)?

Im Landtagsbeschluss wurde gefordert, unter Koordinierung des Ministeriums für Wirtschaft, Arbeit und Gesundheit sowie unter Einbeziehung der Industrie- und Handelskammern und des Deutschen Hotel- und Gaststättenverbandes e. V. (DEHOGA) ein Bündel von imagewerbenden Maßnahmen zur Qualitätssicherung der Ausbildungsberufe im Hotel- und Gaststättenwesen zu entwickeln. In Umsetzung dieses Landtagsauftrages hat das Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Gesundheit Beratungen am 25.02.2013 und 22.08.2013 mit dem DEHOGA, den Industrie- und Handelskammern, der Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten (NGG) und der Bundesagentur für Arbeit durchgeführt. Im Ergebnis wurde festgestellt, dass alle Beteiligten bereits seit Jahren intensiv an einer Attraktivitätssicherung und an einer Attraktivitätssteigerung der Ausbildung im Hotel- und Gaststättenbereich arbeiten.

Leistungsträger, DEHOGA, Industrie- und Handelskammern, Ministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur sowie das Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Gesundheit versuchen seit 2010 gemeinsam, verstärkt ältere Arbeitskräfte in den touristischen Arbeitsmarkt zu integrieren. Anpassungsstrategien sind beispielsweise Jobtandems von Jüngeren und Älteren, eine altersgerechte Personaleinsatzplanung im Unternehmen und Konzepte zum lebenslangen Lernen. Der DEHOGA unterstützt dies beispielsweise mit der Herausgabe eines Ausbildungswegweisers als Qualitätshandbuch. Er unterstützt gemeinsam mit den Industrie- und Handelskammern Jugendmeisterschaften. Initiiert wurde ein AzubiAward, weitergeführt wurde der Erdgaspokal für Schülerköche, auch die Anzahl an Praktikumsplätzen wurde erhöht. Der DEHOGA gab des Weiteren einen „Wegweiser für die Ausbildung in Klein- und mittelständischen Unternehmen“ heraus. Zur Imageverbesserung werden Talenttage veranstaltet und vereinzelt werden Leistungs- und Zielprämien gezahlt. Die Unternehmen der Branche nehmen verstärkt an Ausbildungsmessen und an Ausbildungsbörsen teil. Im Internet wurde gemeinsam mit anderen Landesverbänden die Internetplattform azubicareer.de eingerichtet. Dort präsentiert sich die Branche und gibt einen umfassenden Überblick über die Ausbildungsberufe. DEHOGA und Industrie- und Handelskammern führen landesweit und regional vielfältige Maßnahmen zur Nachwuchsgewinnung durch. Die Industrie- und Handelskammern unterstützen mit eigenen Maßnahmen, wie beispielsweise mit der Verleihung des Titels „TOP Ausbildungsbetrieb“ die Bemühungen der Branche zur Imageverbesserung. Die Fachkräftekampagne „Durchstarten in MV“ bietet jungen Schulabgängern eine Informationsplattform zu den Möglichkeiten der beruflichen Entwicklung in Mecklenburg-Vorpommern.

Zu a) und b)

Die Fragen 1a) und 1b) werden zusammenhängend beantwortet.

Eine gezielte Imagekampagne zur Werbung von Jugendlichen, um ihnen die Perspektiven der Ausbildungsberufe im Tourismus aufzuzeigen, hat es bisher nicht gegeben. Auf die Antwort zur Frage 1 wird verwiesen.

Zu c)

Es ist bisher keine Evaluierung erfolgt. Auf die Antwort zur Frage 1 wird verwiesen.

2. Wie viele Saisonbeschäftigte im Hotel- und Gaststättengewerbe gibt es in Mecklenburg-Vorpommern?

Nach Angaben der Bundesagentur für Arbeit wird statistisch nicht erfasst, ob es sich bei einem Beschäftigungsverhältnis um eine Saisonbeschäftigung handelt. Die Landesregierung schätzt die Anzahl der Saisonbeschäftigten im Gastgewerbe in Mecklenburg-Vorpommern auf circa 8.000 bis 10.000 Personen.

3. Wie bewertet die Landesregierung die Evaluierungsergebnisse zur Modellförderung „Saisonzuschuss“?

Die Evaluierungsergebnisse liegen der Landesregierung noch nicht vor.

4. Mittel in welcher Höhe wurden von der Landesregierung für das Projekt eingesetzt?
Wie viele Beschäftigte wurden damit gefördert?

Im Rahmen des Modellprojektes gewährt die Landesregierung mit Mitteln von insgesamt 71.336,35 Euro 15 Betrieben den „Saisonzuschuss“, die damit 29 Beschäftigte ganzjährig beschäftigen. Bislang wurden dafür insgesamt 63.431,88 Euro verausgabt.

5. Aus welchen Gründen zieht die Landesregierung ein Förderprogramm zur Förderung von ganzjähriger Beschäftigung im Hotel- und Gaststättengewerbe nicht in Erwägung?

Die Landesregierung zieht ein Förderprogramm zur Förderung von ganzjähriger Beschäftigung im Hotel- und Gaststättengewerbe unter anderem deshalb nicht in Erwägung, weil die Kostenbelastung primär beim Land, die Einspareffekte über die Träger der Bundesagentur für Arbeit jedoch primär beim Bund liegen würden.

6. Welche Kosten würden auf das Land zukommen, wenn eine landesweite Förderung nach der Modellförderung „Saisonzuschuss“ initiiert werden würde?

Die Landesregierung liegen hierzu keine Erkenntnisse vor. Auf die Antwort zur Frage 5 wird verwiesen.

7. Auf wie vielen Sitzungen des Bündnisses für Arbeit standen in der 6. und in der 7. Wahlperiode die Themen Fachkräftesicherung im Allgemeinen und Fachkräftesicherung speziell im Hotel- und Gaststättengewerbe auf der Tagesordnung?

Das Thema Fachkräftesicherung wurde im Zusammenhang mit dem im Januar 2011 vereinbarten Fachkräftebündnis für Mecklenburg-Vorpommern in allen fünf Hauptrunden des Bündnisses für Arbeit und Wettbewerbsfähigkeit Mecklenburg-Vorpommern der 6. Wahlperiode behandelt. Darüber hinaus war es Gegenstand von fünfzehn die Hauptrunden vorbereitenden Arbeitsgruppensitzungen - insbesondere der Arbeitsgruppe 2 (Zukunft der Arbeit).

Das Thema Fachkräftesicherung speziell im Hotel- und Gaststättengewerbe wurde in zwei Hauptrunden am 18. Juni 2012 und am 3. Juni 2013 sowie in der Sitzung der Arbeitsgruppe 1 (Wirtschaftsstandort Mecklenburg-Vorpommern) des Bündnisses für Arbeit und Wettbewerbsfähigkeit Mecklenburg-Vorpommern am 12. Dezember 2012 angesprochen.

In der 7. Wahlperiode hat bislang keine Sitzung des Bündnisses für Arbeit und Wettbewerbsfähigkeit Mecklenburg-Vorpommern stattgefunden.

8. Welche konkreten Ergebnisse brachten die jeweiligen Beratungen (bitte einzeln aufführen)?

In den Hauptrunden des Bündnisses für Arbeit und Wettbewerbsfähigkeit Mecklenburg-Vorpommern wurde über den Umsetzungsstand der im Fachkräftebündnis für Mecklenburg-Vorpommern vereinbarten Maßnahmen berichtet. In der vierten Hauptrunde am 6. Juli 2015 wurde das Thema Fachkräftebündnis/Fachkräftesicherung auch im Hinblick auf Flüchtlinge/Asylsuchende diskutiert.

Die Hauptrunde des Bündnisses für Arbeit und Wettbewerbsfähigkeit Mecklenburg-Vorpommern beschloss am 18. Juni 2012 die Entwicklung eines Indikatoren-Sets zur Evaluierung des Fachkräftebündnisses für Mecklenburg-Vorpommern. Dieses wurde in der Folge von der Arbeitsgruppe 2 (Zukunft der Arbeit) des Bündnisses für Arbeit und Wettbewerbsfähigkeit Mecklenburg-Vorpommern für die Hauptrunde am 3. Juni 2013 entwickelt und von der Arbeitsgruppe 2 jährlich aktualisiert.

In der Hauptrunde am 3. Juni 2013 wurde vereinbart, ein Landeskonzept für den Übergang von der Schule in den Beruf zu erarbeiten; beteiligt daran waren die Bündnispartner. Das Landeskonzept wurde der Hauptrunde am 26. Mai 2014 vorgelegt und beschlossen. Das Ministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur wurde beauftragt, den Prozess der Weiterentwicklung des Konzeptes zu koordinieren.

Mit Blick auf das im Fachkräftebündnis für Mecklenburg-Vorpommern genannte Ziel „Vorzeitige Ausbildungsvertragslösungen reduzieren“ wurden in einer gleichnamigen Arbeitsgruppe die Thematik „Vorzeitige Vertragslösungen“ analysiert und Empfehlungen erarbeitet (frühzeitige und betriebsnahe Berufsorientierungen, Beratung durch Kammern und Lehrkräfte nach Ausbildungsbeginn, Qualifizierung der Ausbilder). Diese Ergebnisse sind in der Arbeitsgruppe 1 (Wirtschaftsstandort Mecklenburg-Vorpommern) des Bündnisses für Arbeit und Wettbewerbsfähigkeit Mecklenburg-Vorpommern am 12. Dezember 2012 sowie in der Hauptrunde am 3. Juni 2013 erörtert worden und anschließend in den Prozess der Erarbeitung des Landeskonzeptes für den Übergang von der Schule in den Beruf eingeflossen.

Ergänzend wird auf die Antwort der Landesregierung zu den Fragen 1 und 2 der Kleinen Anfrage auf Drucksache 6/5183 verwiesen.

9. Welche weiteren Maßnahmen hat die Landesregierung zur Fachkräftesicherung und zur Unterstützung von Imagekampagnen im Hotel- und Gaststättengewerbe in Zukunft geplant?

In der neuen Landestourismuskonzeption 2017+ sind Schlüsselmaßnahmen zur Imageverbesserung und zur Verbesserung der Rahmenbedingungen, beispielsweise im Hinblick auf das Arbeits- und Lebensumfeld, die Entlohnung und Arbeitszeitflexibilisierung, formuliert. Hinzu kommt die Aktivierung vorhandener Potenziale, etwa von Älteren und Fachkräften außerhalb Mecklenburg-Vorpommerns, um den Bedarf langfristig decken zu können.

Die Landesregierung wird weiterhin gemeinsam mit den Industrie- und Handelskammern im Land im Rahmen der Kampagne „Durchstarten in MV“ für eine berufliche Karriere und für eine Berufsausbildung im Hotel- und Gaststättengewerbe in Mecklenburg-Vorpommern werben. Weiterhin präsentieren sich 1.300 Unternehmen mit mehr als 3.000 Ausbildungsangeboten in über 300 Berufen im Azubi-Atlas. Der DEHOGA Landesverband Mecklenburg-Vorpommern plant folgende Maßnahmen zur Fachkräftesicherung und Imageverbesserung:

- Teilnahme an wichtigen Jobmessen im Land und an der Job-Factory,
- Durchführung von Landesjugendmeisterschaften und Teilnahme an den Bundesjugendmeisterschaften des DEHOGA,
- jährliche Verleihung des Azubi-Awards des Gastgewerbes,
- Auszeichnung „TOP-Ausbildungsbetrieb“ durch die Industrie- und Handelskammern,
- Verleihung des Siegels „Ausbildung und Qualität“,
- Herausgabe „Wegweiser für Ausbilder“,
- Teilnahme am Modellversuch „Prävention von Ausbildungsabbrüchen durch frühzeitige individuelle Beratung - PraeLab“ der Hochschule der Bundesanstalt für Arbeit.

10. Sieht die Landesregierung in der Absenkung des Mehrwertsteuersatzes für alle arbeitsintensiven Dienstleistungen auf sieben Prozent eine Chance für die Gastronomie, die dann freiwerdenden Mittel für die Fachkräftesicherung einzusetzen?

Die Landesregierung sieht in der Absenkung des Mehrwertsteuersatzes für alle arbeitsintensiven Dienstleistungen keine geeignete Möglichkeit für die Fachkräftesicherung in der Gastronomie. Hierfür wäre der vollständige Transfer der durch eine Steuerabsenkung freiwerdenden Mittel an die Beschäftigten notwendig.

Zudem würde eine Absenkung des Mehrwertsteuersatzes im Bereich der arbeitsintensiven Dienstleistungen, zu denen neben der Gastronomie auch Handwerker-, Reparatur-, Reinigungs- und Pflegeleistungen zählen könnten, neben Steuermindereinnahmen zu einer Vielzahl von Abgrenzungsproblemen und damit einer Verkomplizierung des Steuerrechtes führen.

Zur Fachkräftesicherung und zur Unterstützung der Saisonarbeitskräfte gerade im Hotel- und Gaststättengewerbe sieht die Landesregierung den gesetzlichen Mindestlohn als ein zielgenaues und wirksames Mittel an.