

**Kleine Anfrage zur schriftlichen Beantwortung  
gemäß § 46 Abs. 1 GO LT  
mit Antwort der Landesregierung**

Anfrage des Abgeordneten Ansgar Georg Schledde (AfD)

Antwort des Niedersächsischen Ministeriums für Soziales, Arbeit, Gesundheit und Gleichstellung  
namens der Landesregierung

**Marktwirtschaftliche Lösungen und die Einbindung von Bürgergeldbeziehern gegen den  
Arbeitskräftemangel im niedersächsischen Tourismus**

Anfrage des Abgeordneten Ansgar Georg Schledde (AfD), eingegangen am 17.07.2025 -  
Drs. 19/7823,  
an die Staatskanzlei übersandt am 22.07.2025

Antwort des Niedersächsischen Ministeriums für Soziales, Arbeit, Gesundheit und Gleichstellung  
namens der Landesregierung vom 25.08.2025

**Vorbemerkung des Abgeordneten**

Die Landesregierung strebt an, den Tourismus in Niedersachsen als Leitökonomie zu etablieren. Gleichzeitig warnen Branchenverbände vor einem sich zuspitzenden strukturellen Personalmangel in nahezu allen Bereichen der touristischen Infrastruktur. Betroffen seien insbesondere Hotellerie, Gastronomie, Freizeitwirtschaft, Verkehrsbetriebe und Kulturangebote - teils mit spürbaren Einschränkungen für Gäste und Anbieter. Angesichts einer sich dem Höchststand aus dem Jahr 2015 nähernden Zahl von aktuell 1,81 Millionen arbeitsfähigen Bürgergeldempfängern<sup>1</sup> stellen Beobachter die Frage, warum die Landesregierung bei der Gewinnung von Personal nicht stärker auf die Aktivierung dieser Gruppe setzt.

**Vorbemerkung der Landesregierung**

Die Tourismuswirtschaft in Niedersachsen hat eine ökonomisch hohe Bedeutung. Insgesamt 46 Millionen registrierte Übernachtungen in Niedersachsen in 2024 spiegeln die Beliebtheit der niedersächsischen Reiseregionen wider. Die Tourismusbranche ist ein vielfältiger Querschnittssektor, zu dem u. a. auch der Einzelhandel sowie zuliefernde und produzierende Gewerbe gehören. In- und ausländische Touristen gaben im Vor-Corona-Jahr 2019 rund 23,2 Milliarden Euro für Güter und Dienstleistungen in Niedersachsen aus. Die Tourismuswirtschaft trägt mit 4,9 % zur gesamten Wirtschaftsleistung in Niedersachsen bei. Es ist eine beschäftigungsintensive Branche in der rund 330.000 Erwerbstätige direkt und indirekt beschäftigt sind.

Die Fachkräftesicherung und -gewinnung ist ein arbeitsmarkt-, bildungs- und wirtschaftspolitischer Schwerpunkt der Landesregierung. In den letzten Jahren sind die Herausforderungen der Fachkräftesicherung und -gewinnung merklich weitergewachsen, auch im Bereich Tourismus.

In der im Februar 2025 veröffentlichten Langfassung des Zwischenberichts zur Fachkräftestrategie der Niedersächsischen Landesregierung wird u. a. die Fachkräftegewinnung für die Tourismusbranche in den Blick genommen<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/1396/umfrage/leistungsempfaenger-von-arbeitslosengeld-ii-jahresdurchschnittswerte/>

<sup>2</sup> [www.fachkraefteinitiative.niedersachsen.de](http://www.fachkraefteinitiative.niedersachsen.de).

In der Arbeitsmarkt- und Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit kann die Fachkräftesituation auf der Grundlage von Berufen/Berufsgruppen oder Wirtschaftszweigen/Branchen betrachtet werden. Für die Branche „Tourismus“ gibt es keine eindeutige Klassifizierung, sodass sich die nachfolgenden Auswertungen bei den Berufen auf die Berufsgruppen „Tourismus und Sport (631)“, „Hotellerie (632)“ und „Gastronomie (633)“ sowie nach Branchen auf die Wirtschaftszweige „Beherbergung (55)“, „Hotellerie (56)“ und „Reisebüros, Reiseveranstalter und Erbringung sonstiger Reservierungsdienstleistungen (79)“ beziehen. Weitere Berufe und Wirtschaftszweige wurden in die Betrachtung nicht miteinbezogen, da sie nicht eindeutig oder überwiegend dem „Tourismus“ zugeordnet werden können.

**1. Welches jährliche Volumen an Fördergeldern wurde seit dem Jahr 2020 für die Bekämpfung des Arbeitskräftemangels im Bereich Tourismus in Niedersachsen zur Verfügung gestellt, und wie bewertet die Landesregierung die Wirksamkeit dieser Maßnahmen?**

Die Landesregierung stellt für die Bekämpfung des Arbeitskräftemangels im Bereich „Tourismus“ keine branchenspezifischen Fördermittel zur Verfügung. Die zur Verfügung stehenden Fördermittel - beispielsweise im Rahmen der regionalen Fachkräftebündnisse - stehen branchenübergreifend allen Wirtschaftszweigen zur Sicherung des Fachkräftebedarfs zur Verfügung.

**2. Welche konkreten Erfolge kann die Landesregierung beim Abbau des Arbeitskräftemangels im Tourismus durch staatliche Subventionen vorweisen? Gibt es messbare Verbesserungen, oder ist weiterhin eine Verschärfung der Personallage zu beobachten?**

Grundsätzlich ist die Branche auch selbst gefordert, sich als attraktiver Arbeitgeber auch in Konkurrenz zu anderen Branchen aufzustellen. Dazu gehört, den Anteil von sozialversicherungspflichtigen Arbeitsstellen gegenüber dem Anteil der geringfügig Beschäftigten weiter auszubauen, eine faire und attraktive Entlohnung der Arbeitskräfte, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu verbessern sowie den überdurchschnittlich hohen Anteil der Geringverdienerinnen und Geringverdienern durch entsprechende Maßnahmen zu senken.

Die Landesregierung unterstützt bei der Gewinnung von Fach- und Arbeitskräften durch Informationen, Netzwerkarbeit und Förderungen, wobei die Unterstützung jeweils branchenübergreifend ausgerichtet ist. Von den genannten Maßnahmen kann daher auch der Tourismus in Niedersachsen profitieren.

Speziell mit Blick auf die Anwerbung und Gewinnung von Fachkräften aus dem Ausland fördert das Ministerium für Soziales, Arbeit, Gesundheit und Gleichstellung (MS) regionale Welcome Center und das Arbeitsmarktprogramm „Start Guides“.

Die Welcome Center bilden einen zentralen Baustein zur Unterstützung der Fachkräfteeinwanderung aus Drittstaaten. Sie fungieren als Anlauf-, Beratungs- und Informationsstellen für die Zielgruppe der an Auslandsrekrutierungen interessierten Unternehmen sowie der Fachkräfte und deren Familien. Sie vernetzen die regionalen Akteurinnen und Akteure mit Angeboten und entfalten Marketingaktivitäten für ihre jeweilige Region. Im Rahmen der nächsten Förderrunde soll zusätzlich eine ziellandspezifische Ausrichtung einzelner Welcome Center befördert werden, um insbesondere Partnerschaften des Landes zur Fachkräftesicherung mit ausgewählten Partnerländern, wie Marokko, Indien und Kolumbien, zu flankieren.

Das Arbeitsmarktprogramm „Start Guides“ zielt generell auf die Verstärkung der Gewinnung und Arbeitsmarktintegration erwerbsfähiger und -interessierter Zuwanderinnen und Zuwanderer ab und verfolgt dafür einem regionalen Förderansatz. „Start Guides“ führen internationale Zuwandernde und Zugewanderte mit und ohne Fluchthintergrund mit Unternehmen zu Zwecken der Ausbildungs- und Praktikumsvermittlung sowie zur Begründung von Beschäftigungsverhältnissen zusammen und begleiten beide Seiten nach einer Vermittlung auch bei der betrieblichen Integration. Dies kann sowohl im Rahmen der Abstimmungen mit Behörden und Berufsschulen erfolgen als auch durch die Moderation von Konflikten oder durch Unterstützung bei der Nutzung von Fortbildungsmöglichkeiten. Im Herbst 2024 wurden das „Start Guides“-Netz landesweit auf insgesamt 27 regionale Projekte ausgeweitet. Auch die Tourismusbranche profitiert vom „Start Guides“-Programm: Beispielsweise entfielen

im Jahr 2024 ca. 10 % aller von den „Start Guides“ für Unternehmen erbrachten Beratungen auf Betriebe des Gastgewerbes.

Aufgrund der Einschränkungen im Zuge der Corona-Pandemie ist die Beschäftigung in den tourismusnahen Wirtschaftszweigen - insbesondere in der „Beherbergung (55)“ und „Hotellerie (56)“ deutlich eingebrochen. Mittlerweile haben die Beschäftigtenzahlen allerdings wieder annähernd das Niveau vor der Corona-Pandemie erreicht oder dieses im Bereich „Gastronomie (56)“ sogar übertrafen. Unabhängig von der Entwicklung der Beschäftigtenzahlen gibt es insbesondere in den Berufsgruppen „Hotellerie (632)“ und „Gastronomie (633)“ eine hohe Nachfrage nach Arbeitskräften.

Aus der folgenden Tabelle kann die Entwicklung der Beschäftigung (Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte (SvB) + Geringfügig Beschäftigte (GB)) in tourismusnahen Wirtschaftszweigen in Niedersachsen entnommen werden:

Beschäftigte nach Wirtschaftszweigen (WZ 2008)	Dezember 2019			Dezember 2021			Dezember 2024		
	SvB	GB	Insg.	SvB	GB	Insg.	SvB	GB	Insg.
55 Beherbergung	26.294	18.363	44.657	23.588	14.038	37.626	24.779	17.496	42.275
56 Gastronomie	62.488	89.887	152.375	59.867	76.257	136.124	62.458	92.811	155.269
79 Reisebüros, Reiseveranst. u. Erbr. sonst. Reservierungs-DL	6.435	2.082	8.517	4.890	1.421	6.311	5.032	1.930	6.962

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit; Beschäftigte nach Wirtschaftszweigen (WZ 2008); Quartalszahlen; eigene Darstellung<sup>3</sup>

### 3. Wie schätzt die Landesregierung die aktuelle Entwicklung des Arbeitskräftemangels im niedersächsischen Tourismussektor ein (bitte nach Regionen differenzieren)?

Laut der Saisonumfrage Tourismus der Industrie- und Handelskammer Niedersachsen im Frühjahr 2025 erwarten 74 % des Gastgewerbes, als Teil der Querschnittsbranche Tourismus, eine gleichbleibende Beschäftigungsentwicklung, 6,8 % eine zunehmende und 19,2 % eine abnehmende Beschäftigungsentwicklung.

Bei der Saisonumfrage Tourismus im Herbst 2024 erwarteten noch 72 % eine gleichbleibende, 3,8 % eine zunehmende und 24,2 % eine abnehmende Beschäftigungsentwicklung im Gastgewerbe.

Insgesamt zeichnet sich demnach eine leichte Entspannung ab.

Nach der aktuellen Fachkräfteengpassanalyse der Bundesagentur für Arbeit für das Jahr 2024<sup>4</sup> besteht auf dem Anforderungsniveau<sup>5</sup> „Fachkräfte“ in Niedersachsen/Bremen<sup>6</sup> in den Berufsgruppen „Hotellerie (632)“ und „Gastronomie (633)“ ein Fachkräfteengpass. Auf Ebene der Fachkräfte besteht in beiden Berufsgruppen seit dem Jahr 2022 unverändert ein Fachkräfteengpass.

Auf Ebene der „Spezialist/-innen“ besteht nach der aktuellen Auswertung in Niedersachsen/Bremen lediglich im Bereich „Hotellerie (632)“ ein Fachkräfteengpass. Auch hier besteht der Engpass unverändert seit dem Jahr 2022. Für die Berufsgattung „Gastronomie (633)“ ist aufgrund von geringen Fallzahlen aktuell eine Bewertung für Niedersachsen/Bremen nicht möglich. In der bundesweiten Betrachtung besteht allerdings ein Engpass.

<sup>3</sup> [https://statistik.arbeitsagentur.de/SiteGlobals/Forms/Suche/Einzelheftsuche\\_Formular.html?nn=1523064&topic\\_f=beschaeftigung-sozbe-wz-heft](https://statistik.arbeitsagentur.de/SiteGlobals/Forms/Suche/Einzelheftsuche_Formular.html?nn=1523064&topic_f=beschaeftigung-sozbe-wz-heft).

<sup>4</sup> Statistik der Bundesagentur für Arbeit; Fachkräfteengpassanalyse 2024; [https://statistik.arbeitsagentur.de/SiteGlobals/Forms/Suche/Einzelheftsuche\\_Formular.html?nn=20626&topic\\_f=fachkraefte-engpassanalyse](https://statistik.arbeitsagentur.de/SiteGlobals/Forms/Suche/Einzelheftsuche_Formular.html?nn=20626&topic_f=fachkraefte-engpassanalyse).

<sup>5</sup> Die BA-Engpassanalyse setzt auf der Klassifikation der Berufe 2010 (KldB 2010) auf. Neben den einzelnen Berufsgruppen werden auch die Anforderungsniveaus der auszuübenden Tätigkeit (Berufsgattungen) betrachtet. Es werden die vier folgenden Niveaus unterschieden:

- Helfer und Anlern Tätigkeiten (**Helfer**)
- fachlich ausgerichtete Tätigkeiten (**Fachkräfte** / abgeschlossene Berufsausbildung)
- komplexe Spezialistentätigkeiten (**Spezialist/innen** / z.B. Meister oder Fachwirt)
- hoch komplexe Tätigkeiten (**Expert/innen** / akademische Ausbildung)

Das Anforderungsniveau „Helfer“ bleibt bei der Analyse von Fachkräfteengpässen außen vor.

<sup>6</sup> Aufgrund geringerer Fallzahlen ist in der Fachkräfteengpassanalyse für die regionale Betrachtung von Engpassberufen eine gemeinsame Betrachtung von Niedersachsen und Bremen notwendig.

Bei „Expert/innen“ kann für die beiden Berufsgruppen in der aktuellen Fachkräfteengpassanalyse für Niedersachsen/Bremen aufgrund von geringen Fallzahlen eine Bewertung für Niedersachsen/Bremen nicht vorgenommen werden. Bundesweit wird lediglich für die „Gastronomie“ ein Engpass ausgewiesen. Im Jahr 2023 wurde auch für Niedersachsen/Bremen in der Berufsgruppe „Gastronomie“ ein Engpass ausgewiesen.

In der Berufsgruppe „Tourismus und Sport (631)“ besteht in Niedersachsen/Bremen derzeit auf allen Anforderungsniveaus kein Fachkräfteengpass. Lediglich auf Ebene der „Fachkräfte“ steht die Berufsgruppe unter Beobachtung.

Für das Anforderungsniveau „Helfer“ werden im Rahmen der Fachkräfteengpassanalyse keine Aussagen getroffen.

Anhaltspunkte für einen Fachkräfteengpass können sich darüber aus den gemeldeten Arbeitsstellen nach Berufen (Engpassanalyse)<sup>7</sup> ergeben. Dabei ist jedoch zu berücksichtigen, dass der Bundesagentur für Arbeit nicht alle Stellen gemeldet werden. Daher bilden die gemeldeten Arbeitsstellen nur einen Teil des gesamtwirtschaftlichen Stellenangebots ab. Darüber hinaus signalisiert ein Bestand an unbesetzten vakanten Arbeitsstellen (oder seine Zunahme) für sich allein noch keinen (zunehmenden) Kräfterangel. Er ist zunächst nur eine Momentaufnahme der laufenden Entstehung und Besetzung offener Arbeitsstellen. Dabei ist nicht der Zugang an Arbeitsstellen und seine Veränderung problematisch, hier kann sich insbesondere ein konjunktureller Aufschwung oder ein hoher Einschaltungsgrad der Agenturen niederschlagen. Problematisch sind lange Verweilzeiten.

In der aktuellen Auswertung für Niedersachsen werden für den Berichtsmonat Juni 2025 (gleitende Jahresergebnisse) die folgenden Daten ausgewiesen:

Berufsgruppen	Gemeldete sozialversicherungspflichtige Arbeitsstellen								Arbeitslose		auf 100 Arbeitsstellen kommen ... Arbeitslose	
	Zugang		Bestand		darunter länger als 3 Monate vakant		abgeschlossene Vakanzzeit		absolut	Veränd. in %	Relation	Veränd. abs.
	absolut	Veränd. in %	absolut	Veränd. in %	Anteil in %	Veränd. abs.	in Tagen	Veränd. abs.				
<b>Insgesamt</b>	<b>91.756</b>	<b>-9,9</b>	<b>40.951</b>	<b>-13,3</b>	<b>58,3</b>	<b>-0,6</b>	<b>173</b>	<b>+17</b>	<b>101.927</b>	<b>+7,6</b>	<b>249</b>	<b>+48</b>
631 Tourismus und Sport	197	-31,8	116	-33,5	64,3	-1,5	253	+77	416	+4,3	358	+130
632 Hotellerie	354	-17,9	161	-24,3	57,9	-3,1	176	-3	419	+3,5	260	+70
633 Gastronomie	635	-19,7	331	-26,9	63,7	-0,1	208	+20	812	+7,8	245	+79

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit; gemeldete Arbeitsstellen nach Berufen (Engpassanalyse), Berichtsmonat Juni 2025; Auszug.<sup>8</sup>

Eine tiefere regionale Differenzierung ist auf der Grundlage der Fachkräfteengpassanalyse der Bundesagentur für Arbeit und der gemeldeten Arbeitsstellen nach Berufen (Engpassanalyse) - aufgrund von geringen Fallzahlen - nicht möglich bzw. nicht sinnvoll.

#### 4. Bestehen nach Kenntnis der Landesregierung aktuell für Tourismusbetriebe in Niedersachsen bei der Personalsuche und -einstellung bürokratische Hürden? Wenn ja, welche, und wie plant die Landesregierung, diese abzubauen, um Betrieben mehr gestalterische Freiheit und Flexibilität zu ermöglichen?

Im Rahmen der Branchenbetreuung des Gastgewerbes setzt das Ministerium für Wirtschaft, Verkehr und Bauen (MW) gezielt auf Netzwerkarbeit und Informationen. So hat MW beispielsweise gemeinsam mit dem DEHOGA Niedersachsen im November 2024 einen speziell auf die Bedarfe des Gastgewerbes zugeschnittenen Workshop zu den Themen „Gewinnung und Beschäftigung von Fachkräften aus dem Ausland“ sowie „Integration von Flüchtlingen in den Arbeitsmarkt“ durchgeführt.

<sup>7</sup> Statistik der Bundesagentur für Arbeit; gemeldete Arbeitsstellen nach Berufen (Engpassanalyse), Berichtsmonat Juni 2025; [https://statistik.arbeitsagentur.de/SiteGlobals/Forms/Suche/Einzelheftsuche\\_Formular.html?nn=20626&topic\\_f=analyse-gemeldete-arbeitsstellen-klDb2010](https://statistik.arbeitsagentur.de/SiteGlobals/Forms/Suche/Einzelheftsuche_Formular.html?nn=20626&topic_f=analyse-gemeldete-arbeitsstellen-klDb2010)

<sup>8</sup> [https://statistik.arbeitsagentur.de/SiteGlobals/Forms/Suche/Einzelheftsuche\\_Formular.html?nn=20626&topic\\_f=analyse-gemeldete-arbeitsstellen-klDb2010](https://statistik.arbeitsagentur.de/SiteGlobals/Forms/Suche/Einzelheftsuche_Formular.html?nn=20626&topic_f=analyse-gemeldete-arbeitsstellen-klDb2010)

**5. Wie hoch wird das Arbeitsplatzpotenzial im niedersächsischen Tourismussektor eingeschätzt, wenn der Arbeitskräftemangel nicht gelöst werden kann?**

Tourismus ist mehr als eine Gastronomie- oder Beherbergungsleistung. Ebenso ist der Einzelhandel wie auch die zuliefernden oder produzierenden Gewerbe der Region Teil dieses Wirtschaftszweigs. Darin wird deutlich: Die Tourismusbranche ist eine vielfältige beschäftigungsintensive Querschnittsbranche in der rund 330.000 Erwerbstätige direkt und indirekt beschäftigt sind.

**6. Prüft und fördert die Landesregierung marktwirtschaftliche Anreizmodelle - beispielsweise steuerliche Erleichterungen für Neueinstellungen? Wenn ja, inwieweit?**

Arbeitskräfte in der Tourismusbranche beziehen i. d. R. Einkünfte aus nichtselbstständiger Arbeit gemäß § 2 Abs. 1 S. 1 Nr. 4 Einkommensteuergesetz (EStG).

Die Gesetzgebungskompetenz für das EStG liegt gemäß Artikel 105 Abs. 2 i. V. m. Artikel 106 Abs. 3 S. 1 beim Bund. Die Länder haben daher nicht die Möglichkeit, steuerliche Regelungen, insbesondere Erleichterungen für Neueinstellungen, selbst zu schaffen.

Zudem obliegt es vorrangig den Tarifvertragsparteien, die Entlohnung ihrer Mitglieder zu regeln und die Attraktivität von Arbeitsbedingungen zu steigern. Eine steuerliche Förderung, z. B. durch Steuerfreistellung bestimmter Lohnbestandteile lediglich für einzelne Branchen, begegnet verfassungsrechtlichen Bedenken.

Personalmangel besteht zudem nicht nur in der Tourismusbranche. Vergleichbare Forderungen gab es auf Bundesebene z. B. bereits für die Pflegeberufe. Es wäre mit dem Gleichheitsgrundsatz nur schwer vereinbar, steuerliche Erleichterungen im Einkommensteuerrecht für Steuerpflichtige einer bestimmten Branche aus Gründen vorzusehen, die auch auf andere Branchen zutreffen.

**7. Wie hoch ist nach Kenntnis der Landesregierung der Anteil arbeitsfähiger Bürgergeldbezieher in Niedersachsen, und welche konkreten Maßnahmen werden unternommen, um Bürgergeldempfänger systematisch für offene Stellen im Tourismussektor zu gewinnen?**

Im Juli 2025 (hochgerechnete Werte) wurden in Niedersachsen rund 365 400 erwerbsfähige Leistungsberechtigte von den Jobcentern betreut. Davon waren 177 800 oder knapp die Hälfte (48,7 %) arbeitslos gemeldet und stehen damit grundsätzlich dem Arbeitsmarkt unmittelbar zur Verfügung. Die andere Hälfte steht dem Arbeitsmarkt aufgrund einer (bereits bestehenden, aber nicht auskömmlichen) Erwerbstätigkeit, des Besuchs einer Schule oder (schulischen) Ausbildung, der Teilnahme an einer arbeitsmarktpolitischen Maßnahme, einer vorübergehenden Arbeitsunfähigkeit (Krankheit), der Betreuung von Kindern oder Pflege von Angehörigen derzeit dem Arbeitsmarkt nicht unmittelbar zur Verfügung.

Bei den Jobcentern in Niedersachsen steht die individuelle Beratung und Vermittlung von erwerbsfähigen Leistungsberechtigten - dabei insbesondere von arbeitslos gemeldeten Personen - im besonderen Fokus, um die Bürgergeldbeziehenden in den Arbeitsmarkt zu integrieren und die Hilfebedürftigkeit zu beenden.

Grundsätzlich erfolgt die Vermittlung in offene Stellen dabei branchenübergreifend und orientiert sich an den individuellen Kompetenzen, Qualifikationen und Interessen der Leistungsberechtigten sowie dem örtlichen Arbeitsmarkt. Insbesondere in den touristisch geprägten Regionen Niedersachsens (Harz, Heide, Küste) liegt dabei ein besonderes Augenmerk auf die Vermittlung in offene Stellen im Tourismussektor. In Beratungsgesprächen mit arbeitssuchenden Bürgergeldbeziehenden wird auf regionale Bedarfe, insbesondere im Tourismusbereich, hingewiesen. Besteht ein konkretes Interesse am Einstieg in den Tourismussektor wird bei einer grundsätzlichen Eignung und Bereitschaft entweder direkt in passende Stellenangebote vermittelt oder das Interesse im Rahmen der individuellen Integrationsplanung aufgegriffen und durch entsprechende Beratung sowie durch passende Qualifizierungs- und Vermittlungsangebote unterstützt. Den Jobcentern steht dabei - im Rahmen der persönlichen Eignung, der Notwendigkeit der Maßnahmen und der finanziellen Rahmenbedingungen - die

gesamte Bandbreite der arbeitsmarktpolitischen Instrumente zur Verfügung. So können Bürgergeldbeziehende bei Bedarf an Aktivierungsmaßnahmen teilnehmen, die Module beinhalten, um gezielt über den Bereich Gastro- und Hotelgewerbe zu informieren und Berufe aus dieser Branche vorzustellen. Ferner können erwerbsfähige Leistungsberechtigte an Qualifizierungs- und Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmen oder Unterstützungsleistungen wie Fahrkostenzuschüsse, Umzugsbeihilfen oder Führerschein- und Pkw-Förderungen gewährt werden, um Vermittlungshindernisse aufgrund räumlicher Entfernung zu überwinden.

Insbesondere in tourismusgeprägten Regionen pflegen die Jobcenter einen regelmäßigen Austausch mit den örtlichen touristischen Betrieben, um frühzeitig Personalbedarfe zu erkennen und Bewerberprofile gezielt zuordnen zu können. Der Arbeitgeberservice der Jobcenter arbeitet darüber hinaus gezielt mit den regionalen Arbeitgebern im HoGa-Bereich zusammen, um Praktikumsplätze für potenzielle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, aber auch Auszubildende zu akquirieren. Die Erfahrung zeigt, dass dies sowohl für Kundinnen und Kunden als auch Arbeitgebende sinnvoll und hilfreich ist, um einerseits den Arbeitsalltag aus erster Hand zu erleben und andererseits den möglichen Mitarbeitenden kennenzulernen.

Neben dem normalen Beratungs- und Vermittlungsgeschäft organisieren die Jobcenter anlassbezogen - zusammen mit den örtlichen Betrieben oder Branchenverbänden/Arbeitgebervertretungen (z. B. DEHOGA) - regionale Aktions- oder Bewerbungstage, Speeddatings und Jobmessen, um gezielt für Tätigkeiten im Tourismus zu werben, auf offene Stellen oder Beschäftigungsmöglichkeiten im Tourismussektor aufmerksam zu machen sowie den direkten Austausch zwischen Arbeitgebenden und potenziellen Bewerberinnen und Bewerbern zu ermöglichen. Ferner arbeiten die Jobcenter mit der Tourismus-Agentur Nordsee GmbH (TANO) zusammen, die eine Marketing-Offensive gegen den Fachkräftemangel in gastronomischen und touristischen Betrieben der Küstenregion gestartet hat.

#### **8. Welche Hürden verhindern gegebenenfalls, dass Bürgergeldbezieher verstärkt in den Arbeitsmarkt des niedersächsischen Tourismussektors integriert werden, und gedenkt die Landesregierung die Auflagen für Eigenbemühungen, Vermittlung und Qualifikation zu verschärfen?**

Eingangs ist anzumerken, dass Vermittlungen von Bürgergeldbeziehenden in den niedersächsischen Tourismussektor bzw. ins Gastgewerbe („Beherbergung (55)“ + „Gastronomie (56)“) bereits überproportional erfolgen. Während in Niedersachsen im Gastgewerbe „lediglich“ 2,8 % aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten tätig sind, erfolgen aktuell (gleitender Jahresdurchschnitt von April 2024 bis März 2025) 7,8 % aller Abgänge aus Arbeitslosigkeit (SGB II) in den 1. Arbeitsmarkt ins Gastgewerbe. In touristisch geprägten Regionen liegt der Anteil der Abgänge aus Arbeitslosigkeit in das Gastgewerbe teilweise deutlich über diesem landesweiten Durchschnittswert.<sup>9</sup>

Die Gründe, warum Bürgergeldbeziehende nicht in den Arbeitsmarkt des niedersächsischen Tourismussektors vermittelt bzw. integriert werden können, sind vielschichtig und hängen von den persönlichen Voraussetzungen und den äußerlichen Rahmenbedingungen ab, die nicht unmittelbar von den Jobcentern und/oder der Landesregierung beeinflusst werden können.

So werden von den Jobcentern exemplarisch die folgenden Hürden bzw. Vermittlungshemmnisse benannt:

##### – Saisonabhängigkeit und Arbeitszeiten:

Viele Tätigkeiten im Tourismus sind saisonal geprägt und erfordern flexible Arbeitszeiten (z. B. Wochenend- oder Schichtarbeit mit Früh-, Abend- und Nachtdiensten), was insbesondere für Alleinerziehende oder Personen mit Betreuungspflichten eine Herausforderung darstellt.

<sup>9</sup> [https://statistik.arbeitsagentur.de/SiteGlobals/Forms/Suche/Einzelheftsuche\\_Formular.html?nn=1610092&topic\\_f=verbleib-alo-verbleib\\_](https://statistik.arbeitsagentur.de/SiteGlobals/Forms/Suche/Einzelheftsuche_Formular.html?nn=1610092&topic_f=verbleib-alo-verbleib_)

- Geringe bzw. eingeschränkte Mobilität:  
Gerade in ländlichen Regionen ist die Erreichbarkeit vieler touristischer Betriebe ohne eigenen Pkw eingeschränkt. Öffentliche Verkehrsverbindungen sind nicht flächendeckend oder zeitlich (Wochenend- oder Schichtarbeit) ausreichend.
- Qualifikationsdefizite:  
Fehlende berufsspezifische Kenntnisse, mangelnde Sprachkenntnisse (insbesondere bei Zugewanderten) oder fehlende Berufserfahrung im Dienstleistungsbereich können einer direkten Vermittlung entgegenstehen.
- Motivationale Aspekte und gesundheitliche Belastbarkeit:  
In Einzelfällen bestehen Vorbehalte gegenüber bestimmten Tätigkeiten (z. B. in der Gastronomie), etwa aufgrund von Stress und hoher körperlicher Belastung, geringer Entlohnung oder negativer Vorerfahrungen. Das Arbeitsumfeld ist oft herausfordernd, sowohl physisch als auch psychisch. Darüber hinaus weisen Bürgergeldbeziehende häufig gesundheitliche Einschränkungen auf, die eine Vermittlung in Tätigkeit mit hoher körperlicher Belastung erschweren/verhindern.
- Befristete Arbeitsverhältnisse und geringes Lohnniveau:  
Kurzzeitige und befristete (saisonale) Beschäftigungen oder Minijobs bieten nicht immer ausreichende finanzielle Sicherheit oder Entwicklungsperspektiven für Langzeitarbeitslose, was die nachhaltige Integration erschwert.

Auf die Ausgestaltung der gesetzlichen Regelungen des Bürgergeldes bzw. der Grundsicherung für Arbeitsuchende (SGB II) und damit auch auf die Verschärfung von Auflagen für Eigenbemühungen, Vermittlung und Qualifikation hat die Landesregierung keinen unmittelbaren Einfluss, da es sich beim Bürgergeld um ein Bundesgesetz handelt. Ferner übt die Landesregierung gegenüber den Jobcentern in Niedersachsen keine Fachaufsicht und - in Abhängigkeit der Trägerschaft der Jobcenter - nur eine (eingeschränkte) Rechtsaufsicht aus. Vor diesem Hintergrund kann die Landesregierung keinen unmittelbaren Einfluss auf die Arbeit der Jobcenter nehmen. Grundsätzlich begrüßt und unterstützt die Landesregierung nach wie vor das Prinzip von „Fördern und Fordern“ im Bürgergeld.

#### **9. Wie bewertet die Landesregierung die Einbeziehung ausländischer Arbeitskräfte zur Lösung des Arbeitskräftemangels im Vergleich zu einer gezielten Einbeziehung einheimischer Arbeitsloser?**

Ausländische Arbeitskräfte tragen wesentlich zur Sicherung des Fach- und Arbeitskräftebedarfs - insbesondere im Tourismussektor - bei. So sind insbesondere in den Berufsgruppen „Hotellerie (632)“ und „Gastronomie (633)“ überdurchschnittlich viele ausländische Arbeitskräfte sozialversicherungspflichtig beschäftigt. Während niedersachsenweit 12,8 % aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten eine ausländische Staatsangehörigkeit haben, sind es in der Berufsgruppe „Hotellerie“ 22,4 % und in der „Gastronomie“ 33,7 %. Ohne ausländische Arbeitskräfte wäre der Arbeitskräftebedarf bzw. die Fachkräftelücke in der niedersächsischen Tourismuswirtschaft sehr viel größer.

#### **10. Welche Berufsgruppen innerhalb des niedersächsischen Tourismussektors sind nach Kenntnis der Landesregierung besonders vom Arbeitskräftemangel betroffen?**

Die Branche ist vielfältig und bietet eine Vielzahl von Berufen und Tätigkeiten wie beispielsweise

- Kaufmann/-frau für Tourismus und Freizeit
- Touristikassistent/in
- Touristikfachwirt/in
- Tourismuskaufmann/-frau (Privat- und Geschäftsreisen)
- Servicekaufmann/-frau (Luftverkehr)

- Hotelkaufmann/-frau
- Hotelfachmann/-frau
- Restaurantfachmann/-frau
- Fachkraft im Gastgewerbe
- Fachmann/-frau für Systemgastronomie
- Sport- und Fitnesskaufmann/-frau
- Fachangestellte/r für Bäderbetriebe
- Veranstaltungskaufmann/-frau
- Koch/Köchin
- Luftverkehrskaufmann/-frau
- Fremdsprachenkorrespondent/in
- Gesundheitstourismusassistent/in
- Destination Manager/in
- Hotelmanager/in
- Tourismusdirektor/in

Diese Liste ist nicht vollständig, gibt jedoch einen guten Überblick über die Vielfalt an Berufsmöglichkeiten, die der Tourismusbereich bietet.

Im Übrigen wird auf die Antwort zu Frage 3 verwiesen.

**11. Welche Rolle spielt aus Sicht der Landesregierung Zuwanderung zur Deckung des Personalbedarfs im Tourismus, und wie viele Arbeitskräfte aus dem Ausland wurden seit dem Jahr 2020 zur Beschäftigung im niedersächsischen Tourismussektor angeworben oder beschäftigt (bitte aufgeschlüsselt nach Herkunftsländern)?**

Die Landesregierung unterstützt die Branche bei der Gewinnung von Fach- und Arbeitskräften, auch aus dem Ausland.

Dazu hat die Niedersächsische Landesregierung beispielsweise am 24.01.2025 mit der marokkanischen Region Tanger - Tetouan - Al Hoceïma (TTA) eine Partnerschaft zur Fachkräftesicherung vereinbart. Sie bietet Menschen aus Marokko neue berufliche Perspektiven u. a. im Tourismusbereich, während unsere Unternehmen dringend Fachkräfte suchen. Niedersachsen will verlässliche Strukturen schaffen und die Fachkräftegewinnung für Unternehmen im Rahmen fairer Arbeitsmigration unterstützen. Ein wichtiger Baustein ist das bundesgeförderte „THAMM Plus-Programm“, mit dem Unternehmen im Anwerbungsprozess aus Nordafrika maßgeblich unterstützt werden.

In einer digitalen Veranstaltung des MW am 11.03.25 wurden Verbände und Kammern, u. a. der DEHOGA Niedersachsen, über die Unterstützungsmöglichkeiten u. a. von THAMM Plus für ihre Unternehmen informiert.

Durch diese konkreten Informationen ist es gelungen, dass der DEHOGA Niedersachsen bereits im Mai 2025, unterstützt durch die Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ), vor Ort in Marokko Auszubildende für konkrete Betriebe in Niedersachsen akquiriert hat. Bereits zum 01.08.25 starteten Auszubildende aus Marokko in niedersächsischen Betrieben. Eine weitere nachhaltige Kooperation wird von allen Seiten gewünscht.

Die Entwicklung der Beschäftigung ausländischer Arbeitskräfte (Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte (SvB) + Geringfügig Beschäftigte (GB)) nach Berufen bzw. Berufsgruppen im niedersächsischen Tourismussektor kann der nachfolgenden Tabelle entnommen werden:

Ausländische Beschäftigte nach Berufsgruppen	631 Tourismus und Sport			632 Hotellerie			633 Gastronomie		
	SvB	GB	insg.	SvB	GB	insg.	SvB	GB	insg.
Dezember 2020	267	36	<b>303</b>	2.065	320	<b>2.385</b>	9.667	5.604	<b>15.271</b>
Dezember 2021	253	41	<b>294</b>	2.102	351	<b>2.453</b>	10.376	7.155	<b>17.531</b>
Dezember 2022	270	58	<b>328</b>	2.532	517	<b>3.049</b>	11.504	8.778	<b>20.282</b>
Dezember 2023	300	66	<b>366</b>	2.779	621	<b>3.400</b>	12.604	10.338	<b>22.942</b>
Dezember 2024	334	81	<b>415</b>	3.076	675	<b>3.751</b>	13.589	10.847	<b>24.436</b>

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit; Beschäftigte nach Berufen (KIdB 2010); Quartalszahlen jeweils zum Stichtag 31.12.; eigene Darstellung.<sup>10)</sup>

Eine Aufschlüsselung nach Herkunftsländern steht nicht zur Verfügung.

## 12. Wie viele ausländische Arbeitskräfte arbeiten als ungelernete Helfer und wie viele als qualifizierte Fachkräfte?

Die ausländischen Beschäftigten (Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte (SvB) + Geringfügig Beschäftigte (GB)) nach Berufen bzw. Berufsgruppen im niedersächsischen Tourismussektor verteilen sich zum Stichtag 31.12.2024 wie folgt auf die vier Anforderungsniveaus:

Ausländische Beschäftigte nach Berufsgruppen und Anforderungsniveau	631 Tourismus und Sport			632 Hotellerie			633 Gastronomie		
	SvB	GB	insg.	SvB	GB	insg.	SvB	GB	insg.
Summe	334	81	<b>415</b>	3.076	675	<b>3.751</b>	13.589	10.847	<b>24.436</b>
Helfer	-	-	-	1.754	515	<b>2.269</b>	7.243	7.832	<b>15.075</b>
Fachkraft	303	76	<b>379</b>	1.024	106	<b>1.130</b>	5.987	2.941	<b>8.928</b>
Spezialist	11	*	*	234	50	<b>284</b>	154	46	<b>200</b>
Experte	20	*	*	64	4	<b>68</b>	205	28	<b>233</b>

\*) Aus Gründen der statistischen Geheimhaltung werden Zahlenwerte von 1 oder 2 und Daten, aus denen rechnerisch auf einen solchen Zahlenwert geschlossen werden kann, anonymisiert.

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit; Beschäftigte nach Berufen (KIdB 2010); Stichtag 31.12.2024; Sonderauswertung des regionalen Statistik-Service Nord-Ost; eigene Darstellung

## 13. Welche Standort- und Wettbewerbsnachteile entstehen gegebenenfalls aus Sicht der Landesregierung durch Überregulierung und Förderbürokratie für kleine und mittelständische Tourismusbetriebe in Niedersachsen?

Überregulierungen und komplexe Förderbürokratie können aus Sicht der Landesregierung zu erheblichen Standort- und Wettbewerbsnachteilen für kleine und mittelständische Tourismusbetriebe beitragen. Oftmals fehlen diesen Betrieben die personellen und organisatorischen Ressourcen, um den erforderlichen Verwaltungsaufwand angemessen bewältigen zu können. Dies kann zur Folge haben, dass aufgrund von langwierigen Genehmigungsverfahren und zeitintensiven Antragsprozessen notwendige Investitionen verzögert oder sogar verhindert werden. Größere Unternehmen können Verwaltungsaufwände in der Regel einfacher bewältigen - dies kann insbesondere in ländlichen Regionen zu spürbaren Wettbewerbsnachteilen führen.

Die Landesregierung hat diese Problematik erkannt und erste Gegenmaßnahmen eingeleitet. Mit den Kabinettsbeschlüssen zu „Einfacher, schneller, günstiger“ aus 2024 und aus 2025 wurden bereits Maßnahmen auf den Weg gebracht, die zur Entlastung der Betriebe beitragen werden. Ein besonderer Schwerpunkt der Kabinettsbeschlüsse liegt auf der Vereinfachung von Förderverfahren. Die Landesregierung hat daher ein umfangreiches Paket an Verfahrenserleichterungen zum Landeszusendungsrecht beschlossen, das auch entsprechende Anpassungen der Verwaltungsvorschriften vorsieht. Ergänzend dazu wurde Anfang 2025 die „Zentrale Stelle Förderwesen“ eingerichtet, die Förderprozesse standardisieren, digitalisieren und dadurch Verfahren deutlich beschleunigen soll.

<sup>10)</sup> [https://statistik.arbeitsagentur.de/SiteGlobals/Forms/Suche/Einzelheftsuche\\_Formular.html?nn=1523064&topic\\_f=beschaeftigung-sozbe-bo-heft](https://statistik.arbeitsagentur.de/SiteGlobals/Forms/Suche/Einzelheftsuche_Formular.html?nn=1523064&topic_f=beschaeftigung-sozbe-bo-heft).

**14. Wie stellt die Landesregierung gegebenenfalls sicher, dass sich marktbasierete Lösungen - etwa durch betriebliche Qualifizierung und echte Branchendynamik - wieder stärker gegenüber staatlichen Ersatzmaßnahmen durchsetzen können?**

Die Landesregierung vertritt die Auffassung, dass in erster Linie die Branchen selbst gefordert sind, sich als attraktiver Arbeitgeber auch in Konkurrenz zu anderen Branchen aufzustellen und den eigenen Fachkräftebedarf durch eigene Maßnahmen - wie beispielsweise die (betriebliche) Aus- und Weiterbildung - sicherzustellen.

(Verteilt am 27.08.2025)