

Migration in die Ausbildung – Chance und Herausforderung

1. Ausbildungssituation und Migration in die Ausbildung im baden-württembergischen Gastgewerbe

Die Zahl der Ausbildungsverträge im baden-württembergischen Hotel- und Gaststättengewerbe ist nach starkem Rückgang während der Corona-Krise zuletzt wieder erfreulich angestiegen. So stieg die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge in der Branche im Jahr 2022 um 26,7%, im Jahr 2023 verzeichnet die amtliche Statistik einen Zuwachs von 18 %. Zum Jahresende 2023 zählte das Gastgewerbe im Land 5.839 Auszubildende – fast so viel wie 2019 (5.972).

Ein wichtiger Treiber für diese positive Entwicklung ist die Migration in die Ausbildung. Eine wachsende Zahl offener Ausbildungsstellen in der Branche wird mit jungen Menschen ausländischer Staatsangehörigkeit besetzt, von denen viele zum Zweck der Ausbildung aus ihren Herkunftsländern nach Deutschland einwandern.

Auszubildende mit ausländischer Nationalität im baden-württembergischen Gastgewerbe

	2022	2023	Anteil ausländischer Azubis 2023 in %
Gastronomie	748	1040 (+ 39%)	45,5
Hotellerie	1187	1568 (+ 32,1%)	39
Zum Vergleich: alle Branchen in BW	35.253	36.820 (+ 4,4%)	15,5

Quelle: Bundesagentur für Arbeit

Hauptherkunftsländer ausländischer Auszubildenden im baden-württembergischen Gastgewerbe

Gastronomie (WZ 56)			
	30.09.2022	30.09.2023	Anteil an allen Azubis in der Gastronomie in %
Vietnam	180	368 (+ 104%)	16%
Marokko	78	122 (+ 56,4%)	5,3%
Kosovo	55	49 (-10,9%)	2,1%

Hotellerie/Beherbergung (WZ 55)			
	30.09.2022	30.09.2023	Anteil an allen Azubis in der Hotellerie in %
Marokko	188	268 (+ 42,6%)	6,7%
Vietnam	117	243 (+ 107,7%)	6,0 %
Indonesien	70	130 (+ 85,7%)	3,2%

Quelle: Bundesagentur für Arbeit

Für das Gastgewerbe stellt diese Entwicklung eine wichtige Chance zur mittel- und langfristigen Fachkräftesicherung dar.

Doch klar ist: Nur wenn es gelingt, die Migration in die Ausbildung erfolgreich zu gestalten, kann diese Chance auch genutzt werden.

Junge Menschen aus anderen Ländern (und Kulturen) benötigen besondere Unterstützung, um ihre Ausbildung in Deutschland erfolgreich absolvieren zu können, sonst droht eine hohe Zahl von Ausbildungsabbrüchen. Dies belegt die Evaluation des Sonderprogramms „Förderung der beruflichen Mobilität von ausbildungsinteressierten Jugendlichen aus Europa (MobiPro-EU)“. Demnach lag die Vertragslösungsquote bei den MobiPro-EU Teilnehmern zwei Jahre nach Ausbildungsbeginn bei 58%. In dem Programm wurden Auszubildende aus der EU gefördert, die in Deutschland eine Ausbildung absolvierten.

Bei jungen Menschen aus nicht-europäischen Kulturen betrifft der Unterstützungsbedarf häufig nicht nur das Erlernen der Sprache, sondern auch die kulturelle Integration. Für alle am dualen Ausbildungssystem beteiligten Personen und Institutionen (Ausbildungsbetriebe, Berufsschulen, Kammern und Behörden) stellen sich im Zusammenhang mit der Migration in die Ausbildung besondere Herausforderungen.

Dabei ist davon auszugehen, dass in den kommenden Jahren neben dem Gastgewerbe weitere Branchen der baden-württembergischen Wirtschaft vom Trend zur Migration in die Ausbildung erfasst werden. Dafür spricht nicht nur die hohe Zahl offener Ausbildungsplätze in der baden-württembergischen Wirtschaft (zu Beginn des Ausbildungsjahres 2023, waren 12.900 Ausbildungsplätze im Land unbesetzt), sondern auch die Erkenntnis in Wirtschaft und Politik, dass die Gewinnung ausländischer Auszubildender einen wichtigen Beitrag zur Fachkräftesicherung darstellen kann. Problemlösungen und Verfahren, die sich im Zusammenhang mit der Migration in die gastgewerbliche Ausbildung bewähren, können daher auch für andere Wirtschaftszweige genutzt werden.

Die nachfolgenden Punkte zeigen Handlungsfelder und Handlungsbedarfe auf, die zum Gelingen der Ausbildung von zugewanderten jungen Menschen und damit mittel- und langfristig zur Fachkräftesicherung in Baden-Württemberg beitragen können.

2. Vorbereitung im Herkunftsland

Wenn junge Menschen, die zur Ausbildung nach Deutschland kommen wollen, bereits im Herkunftsland durch Sprachunterricht und Informationen über das Leben in Deutschland vorbereitet werden, ist das grundsätzlich sinnvoll und begrüßenswert, da durch qualifizierte Vorbereitung die Chancen für eine erfolgreiche Integration und Ausbildung gesteigert werden.

Da Ausbildungsbetriebe häufig mit privaten Vermittlungsdienstleistern zusammenarbeiten, die die Vorbereitung der angehenden Auszubildenden in den Herkunftsländern übernehmen, wäre eine qualitätssichernde Zertifizierung dieser Dienstleister aus Sicht des DEHOGA wünschenswert.

Ein Blick auf die Praxis im Hotel- und Gaststättengewerbe zeigt allerdings, dass sich Wege der Vermittlung von Auszubildenden aus dem Ausland auch unter den aktuell geltenden Bedingungen bereits etabliert und verfestigt haben. Ausbildungsbetriebe setzen dabei auf branchengerechte, ökonomisch auch für kleine mittelständische Unternehmen leistbare Lösungen. Aufwändige Qualifizierungsmodelle im Herkunftsland, die diesen Anforderungen nicht gerecht werden, werden in der Praxis nicht oder nur geringfügig genutzt.

Vor dem Hintergrund dieser Tatsache kommt der Unterstützung der ausländischen Auszubildenden nach ihrer Ankunft in Deutschland die entscheidende Bedeutung für eine erfolgreiche Ausbildung und Integration zu.

3. Aufenthaltsrecht: Probleme und Herausforderungen

Bei den Visaverfahren und den Anträgen auf den Aufenthaltstitel treten mehrere Probleme auf:

- **Termin-Engpässe in Ausländerbehörden:** In der Regel erhalten die angehenden Auszubildenden zunächst ein Visum bei der deutschen Auslandsvertretung für sechs Monate. Für die Verlängerung ist ein Termin bei der zuständigen Ausländerbehörde in Deutschland zu vereinbaren. Ausbildungsbetriebe berichten allerdings, dass es teilweise nicht möglich gewesen ist, eine fristgerechte Verlängerung der Aufenthaltserlaubnis zu erreichen, obwohl drei Monate vor Ablauf der Frist eine Anfrage nach einem Termin bei der Ausländerbehörde gestellt wurde. Termine für die Verlängerung der Aufenthaltserlaubnis wurden daher vereinzelt erst nach Fristablauf vergeben. Bei der Terminvergabe nach Ablauf der Frist erhielten Antragsteller erst nach mehreren Kontaktversuchen eine Fiktionsbescheinigung, damit die Ausbildung fortgeführt werden konnte.
- **Keine Zeit zur Eingewöhnung:** Der Aufenthaltstitel ist zweckgebunden und an das Ausbildungsverhältnis geknüpft. Das Visum zum Zwecke der Ausbildung wird exakt zum Ausbildungsbeginn nach dem Ausbildungsvertrag erteilt. Den Auszubildenden, die aus fremden Ländern und Kulturen einreisen, bleibt auf diese Weise nicht einmal eine kurze Eingewöhnungszeit am neuen Wohnort. Nach Aussage von Ausbildungsbetrieben wäre jedoch zumindest eine kurze Eingewöhnungszeit (mind. 2 Wochen) wichtig und sinnvoll, um es den jungen Menschen zu ermöglichen, im neuen Land und am neuen Wohnort „anzukommen“, bevor die Ausbildung beginnt.

Das Visum zum Zwecke der Ausbildung sollte daher zwingend für eine gewisse Zeitdauer zuvor erteilt werden. Es liegt im Ermessen der Behörde, dass die Auszubildenden bereits eine kurze Zeit früher einreisen dürfen. Diese Möglichkeit wird nach Kenntnisstand des DEHOGA aber in der Regel nicht genutzt.

- **Hürden auch nach Ausbildungsabschluss:** Auch nach erfolgreich bestandener Ausbildung, mit einem unbefristeten Arbeitsvertrag und der Motivation, in Deutschland fest in dem gelernten Beruf zu arbeiten, werden die ehemaligen Auszubildenden und die Betriebe vor aufenthaltsrechtliche Probleme gestellt. So dauert es nach Erfahrungsberichten von DEHOGA-Mitgliedsbetrieben teilweise bis zu sechs Monaten, ehe der neue Antrag auf Aufenthaltserlaubnis zum Zwecke der Erwerbstätigkeit abschließend bearbeitet ist. Die vorgenannte Problematik der späten Terminvergabe stellt sich erneut, die davon betroffenen Betriebe können nicht planen und ehemalige Auszubildende ohne Aufenthaltstitel nicht beschäftigen – trotz des enormen Fachkräftemangels. Für die Weiterbeschäftigung der Auszubildenden ist daher die Beschleunigung der Verfahren zwingend erforderlich. Zudem setzen die vorhandenen und künftigen Unterstützungsangebote, die sich aus den neuen Anforderungen an alle Beteiligten des dualen Ausbildungssystems stellen, deren ausländerrechtliche Zulässigkeit voraus.

4. Einstiegsqualifizierung: Ein Vorschlag des DEHOGA für mehr Erfolg von Migrant:innen in der Ausbildung

Zur signifikanten Erhöhung der Erfolgchancen in der Ausbildung zugewanderter junger Menschen schlägt der DEHOGA Baden-Württemberg das Modell der Einstiegsqualifizierung vor: Durch eine der Ausbildung vorgeschaltete Einstiegsqualifizierung, die rechtlich zwingend mit einem Ausbildungsvertrag und der entsprechenden Vergütung verbunden ist, könnten Sprachkenntnisse und interkulturelle Kompetenz vor Ausbildungsbeginn vermittelt werden. Während der Phase der Einstiegsqualifizierung tritt Deutschunterricht an die Stelle des Berufsschulunterrichts. Parallel dazu haben die angehenden Auszubildenden die Möglichkeit, im künftigen Ausbildungsbetrieb bereits erste praktische Erfahrungen zu sammeln. Eine solche Einstiegsqualifizierung hätte den Vorteil, dass Auszubildende aus dem Ausland ihre fachliche Ausbildung in Deutschland mit deutlich besseren Voraussetzungen und Erfolgchancen beginnen könnten.

Der DEHOGA Baden-Württemberg setzt sich für die Umsetzung des Modells der Einstiegsqualifizierung ein und fordert die Bundesregierung auf, die entsprechenden aufenthaltsrechtlichen Voraussetzungen für ein solches Modell zu schaffen.

5. Unterstützungsprogramme branchengerecht bündeln und kommunizieren

Zahlreiche Programme und Unterstützungsangebote, die dazu beitragen sollen, Migration in die Ausbildung bzw. Erwerbsmigration nach Deutschland erfolgreich zu gestalten, existieren bereits. Beispielhaft zu nennen sind die Welcome Center in Baden-Württemberg, die Assistierte Ausbildung (AsA) der Bundesagentur für Arbeit, BAMF-Sprachkurse, Kümmerer der IHKs, Sprachkurse an Berufsschulen und das bundesweite VerA Mentorenprogramm.

Aus Sicht des DEHOGA Baden-Württemberg ist im Sinne der Wirksamkeit dieser Angebote und Programme nicht nur sicherzustellen, dass sie den Ausbildungsbetrieben bekannt sind (hier gibt es aktuell nach unserer Einschätzung Defizite). Wünschenswert und sinnvoll wäre auch eine kompakte, branchengerechte Bündelung, d.h. konkret: ein einheitlicher Ansprechpartner sowie eine einheitliche Online-Plattform, die über die verschiedenen Unterstützungsangebote informiert.

6. Herausforderungen und Aufgaben an den Berufsschulen

Für die Berufsschulen im Land stellt die Zunahme der Migration in die Ausbildung eine enorme Herausforderung dar. Der Anteil der von Schülerinnen und Schülern, die mit lückenhaften Deutsch-Kenntnissen ihre gastgewerbliche Berufsausbildung starten und die mit dem deutschen Schul- und Bildungssystem nicht vertraut sind, wächst stark. Die erheblichen Unterschiede der sprachlichen und kulturellen Voraussetzungen innerhalb der Berufsschulklassen stellen neue, große Anforderungen an Pädagoginnen und Pädagogen, die über die reine Wissensvermittlung weit hinausgehen.

Der DEHOGA Baden-Württemberg fordert die Landesregierung daher auf, Berufsschulen mit hohem Migrantanteil unter den Schülerinnen und Schülern personell in angemessener Weise auszustatten, damit sie ihre deutlich gewachsenen Aufgaben erfüllen können.

Die nachfolgend genannten Punkte zeigen Handlungsfelder und -bedarfe im Bereich der schulischen Ausbildung auf.

6.1. Auszubildende der 2-jährige Ausbildungsberufe schon im 1. Ausbildungsjahr separat unterrichten

Durch die Neuordnung der Berufe im Gastgewerbe, die zum Ausbildungsjahr 2022 in Kraft getreten ist, gibt es nunmehr zwei 2-jährige Berufsbilder (Fachkraft Küche, Fachkraft für Gastronomie), bei denen im schulischen Teil die theoretischen Inhalte in der Tiefe bewusst reduziert wurden, um die Erfolgchancen für die Auszubildenden zu erhöhen. Dies stellt insbesondere für junge Migrant:innen, die ihre Ausbildung mit lückenhaften Deutschkenntnissen beginnen, eine interessante Option dar.

Das Problem: Wenn Auszubildende der 2- und der 3-jährigen Ausbildungsberufe im ersten Ausbildungsjahr nicht getrennt, sondern gemeinsam unterrichtet werden (was möglich ist, wenn die erforderliche Klassenstärke für den getrennten Unterricht nicht erreicht wird), geht nicht nur der sinnvolle Vorteil der Berufs-Differenzierung verloren. Die Erfahrung an den Schulen zeigt vielmehr, dass die gemeinsame Unterrichtung im ersten Ausbildungsjahr sogar kontraproduktiv auf den Ausbildungserfolg wirkt.

Der DEHOGA Baden-Württemberg fordert die Landesregierung daher auf, die getrennte Unterrichtung von Auszubildenden der 2- und 3-jährigen Ausbildungsberufe bereits im ersten Ausbildungsjahr sicherzustellen. Erforderlich wäre dafür, dass Auszubildende der 2-jährigen Berufe bereits vom ersten Jahr ihrer Ausbildung an verpflichtend und ausschließlich an den vier gastgewerblichen Landesberufsschulen unterrichtet würden, da nur durch diese Bündelung das Erreichen der notwendigen Klassenstärken ermöglicht wird.

Angesichts der hohen Bedeutung des getrennt erfolgenden Unterrichts im Hinblick auf spezifische Förderungsbedarfe sollte es den Landesberufsschulen außerdem gestattet werden, Auszubildende der 2-jährigen Berufe im ersten Ausbildungsjahr auch dann in separaten Klassen zu unterrichten, wenn im Einzelfall die Vorgaben für den Mindestklassenteiler nicht erfüllt sind. Hierfür ist eine entsprechende personelle Ausstattung der Landesberufsschulen sicherzustellen.

6.2. Teilqualifizierung bei Nichtbestehen

Wurde die praktische Abschluss-Prüfung bestanden, die Theoretische aber endgültig nicht, so sollten die Auszubildenden eine Teilqualifizierung erhalten, damit sie eine Qualifikation nachweisen können, die eine Beschäftigung auf dem Arbeitsmarkt ermöglicht.

7. Herausforderung Wohnraum

Auszubildende benötigen Wohnraum. Wohnraum ist in Städten knapp und auf dem Land sind die Verkehrsanbindungen teilweise so schlecht, dass die Auszubildenden ihren Ausbildungsbetrieb mit den öffentlichen Verkehrsmitteln nicht erreichen können. Beim Thema Wohnraum ist im Übrigen zu differenzieren zwischen der Unterbringung am Ort der Berufsschule (während der Blockunterrichtswochen) sowie der Unterbringung der Auszubildenden in der Nähe der Betriebe (während der betrieblichen Ausbildung).

7.1 Förderprogramm zur Schaffung von Wohnraum für Auszubildende

Aus Sicht des DEHOGA Baden-Württemberg wäre es sinnvoll und effektiv, Investitionen von Ausbildungsbetrieben zu fördern, die in Wohnraum für ihre Auszubildenden investieren. Das Förderprogramm Mitarbeiterwohnen des Landes Baden-Württemberg lässt diese Möglichkeit grundsätzlich zu. Aufgrund der bestehenden Programmvoraussetzungen, insbesondere in Bezug auf den erforderlichen Nachweis einer Eigenkapitalquote in Höhe von

50 Prozent, findet das Programm allerdings praktisch keine Anwendung. Deshalb sollten die Kriterien an die betrieblichen Möglichkeiten angepasst werden, um Investitionen zu ermöglichen.

7.2 Zuschuss für auswärtige Unterbringung

Während der Blockunterrichtswochen erfolgt die Unterbringung der Auszubildenden in einem Campus (früher Internat) an den dafür spezialisierten vier Landesberufsschulen im Gastgewerbe. Nach dem allgemeinverbindlichen Manteltarifvertrag für das Gastgewerbe in Baden-Württemberg sind die Unterbringungskosten nach Anrechnung der Landesbeihilfe von den Auszubildenden und den Ausbildungsbetrieben je zur Hälfte zu bezahlen.

Das Land Baden-Württemberg leistet unter bestimmten Voraussetzungen einen täglichen Zuschuss zu den Unterbringungskosten. Die Höhe des bezuschussten Tagessatzes (40,50 Euro) und damit auch die Höhe des auf Tagessatz-Basis berechneten Landeszuschusses sind seit 2017 nicht mehr angepasst worden.

Die Kosten für die Unterbringung sind jedoch in den letzten Jahren massiv gestiegen. Insbesondere die hohe Teuerungsrate der Jahre 2022 und 2023, die laut Verbraucherpreisindex (VPI) in Baden-Württemberg bei jeweils über 6 Prozent lag, sowie die deutlich über der allgemeinen Inflation liegenden Preisanstiege von Energie und Lebensmitteln haben dazu beigetragen. Eine zumindest teilweise Weitergabe der Kostensteigerungen an Betriebe und Auszubildende ist unvermeidlich.

Aus Sicht des DEHOGA sollten die Auszubildenden sowie die Betriebe durch eine Erhöhung Landeszuschusses bzw. durch eine Anpassung des vom Land bezuschussten Tagessatzes von diesen Kosten entlastet werden. Der Anstieg des VPI von 96 auf 117,4 Punkte seit 2017 belegt eindrücklich den gewachsenen Unterstützungsbedarf.

Es ist aus Sicht des DEHOGA daher bedauerlich und sehr enttäuschend, dass dieses Anliegen mit Hinweis auf Haushaltsengpässe bislang pauschal abgelehnt wird, wie einem Schreiben von Kultusministerin Theresia Schopper vom 24.07.2024 an den DEHOGA Baden-Württemberg zu entnehmen ist.

8. Alle Beteiligten sind gefordert

Die Herausforderungen, die mit der erfolgreichen Gestaltung der Migration in die gastgewerbliche Ausbildung verbunden sind, betreffen alle an der Ausbildung Beteiligten – und auch die Branche selbst. Das vorliegende Positionspapier ist daher nicht als „Forderungskatalog“ zu verstehen, sondern als Beitrag zur Entwicklung von Problemlösungen gemeinsam mit allen Partnern im dualen Ausbildungssystem.

Dabei stehen die Ausbildungsbetriebe aus Hotellerie und Gastronomie in der Verantwortung, Auszubildende aus anderen Ländern und Kulturen bestmöglich zu fördern und ihren Beitrag zum Gelingen der Ausbildung zu leisten. Auch der DEHOGA Baden-Württemberg selbst als Branchenverband steht in der Pflicht, durch konkretes Handeln zu Lösungen beizutragen. Dass dies geschieht, belegen u.a. umfangreiche Investitionen in die DEHOGA-Campus-Standorte Calw und Bad Überkingen, die direkt den Auszubildenden der Branche zugutekommen.

Ihr Ansprechpartner

Hotel- und Gaststättenverband DEHOGA Baden-Württemberg e.V.
Herr Jürgen Kirchherr, Hauptgeschäftsführer
Postanschrift: Postfach 10 09 54 • 70008 Stuttgart
Besucheranschrift: Augustenstraße 6 • 70178 Stuttgart
Tel. 0711 / 61988-0 • Fax. 0711 / 61988-46
Mail: hgf@dehogabw.de • Internet: www.dehogabw.de

Der Hotel- und Gaststättenverband DEHOGA Baden-Württemberg e.V. vertritt als Branchenverband die Interessen von fast 27.000 Betrieben aus Hotellerie und Gastronomie im Land. Den Betrieben bietet der DEHOGA mit seinen Einrichtungen zahlreiche branchenspezifische Dienstleistungen an und handelt als Arbeitgeberverband die Tarifverträge des Gastgewerbes aus.