

## **Auszubildende aus dem EU-Ausland in Gastronomie-Betrieben**

### **Rahmenbedingungen, Unterstützungsbedarfe**

### **Zusammenfassung der Ergebnisse von Interviews in Gastronomie-Betrieben.**

#### **1. Anlass der Befragung, Untersuchungsanlage**

Um praxisnahe Bedarfe und Einschätzungen aus der Gastronomiebranche zu erhalten, wurden im Großraum Stuttgart im März und April 2018 qualitative Interviews mit Vertreterinnen dieser Branche durchgeführt. Dabei wurde ein Interviewleitfaden eingesetzt (siehe Anhang). Insgesamt wurden sechs Personen befragt. Fünf Befragungen wurden als Telefoninterviews durchgeführt. Eine Person wurde vor Ort in Ihrem Betrieb befragt. Die Interviews wurden aufgezeichnet und anschließend ausgewertet. Den Befragten wurde zugesichert, dass deren Auskünfte anonymisiert werden.

#### **2. Überblick über die befragten Unternehmen und Angaben zur Ausbildungssituation**

<b>Interview</b>	<b>Gesprächspartner/in</b>	<b>Betriebstyp</b>	<b>Ausbildungsberufe</b>
1	Ausbildungsleiter	Hotel, ca. 150 Zimmer	Hotelfachleute, Restaurantfachmann/-frau, Fachgehilfen im Gastgewerbe, Koch  Betont wird im Interview, dass für den Beruf Koch kaum Bewerbungen eingehen.

2	Hotelinhaberin, im DEHOGA aktiv	Hotel, ca. 50 Zimmer	Restaurantfachmann/-frau 16 Auszubildende
3	Personalleiterin, im DEHOGA aktiv	Hotel, ca. 300 Zimmer (Großunternehmen)	Hotelfachleute, Koch 30 Auszubildende
4	Inhaber	Autobahnraststätte, Systemgastronomie	Fachkraft Gastgewerbe, Verkäufer, Kaufmann im Einzelhandel, Fachmann für Systemgastronomie
5	Filialleiter	Systemgastronomie (Großunternehmen)	Verkäufer, Kaufmann im Einzelhandel, Fachmann für Systemgastronomie (für diesen Beruf erhalten sie zur Zeit keine Bewerbungen)
6	Stellvertretender Betriebsleiter	Systemgastronomie (Großunternehmen)	Fachfrau/-mann für Systemgastronomie (zur Zeit keine Auszubildenden, da zu wenige Bewerbungen)

### 3. Rahmenbedingungen

In den Interviews wird deutlich, dass die Ausbildungssituation vor Ort durch verschiedene Probleme charakterisiert ist:

- a) **Schwierige Bewerberlage:** Vielfach wird berichtet, dass die Betriebe zu wenige Bewerbungen für die Ausbildungsstellen erhalten. Zum Teil wird davon berichtet, dass die Eigenmotivation von Bewerber/innen zu wünschen übrig lässt. Ein Interviewpartner nennt verschiedene Gründe für den Bewerbermangel: Die weit verbreitete Studienorientierung, die mangelnde Attraktivität der Gastronomieberufe sowie die fehlende Leistungsbereitschaft der jetzigen Generation. Diesen Aspekt drückt er so aus: „Die wollen – zum Teil – ohne Leistung weiterkommen. (...) Man will halt schnell nach oben.“
- b) **Zu wenige Kommunikation und Austausch zwischen Berufsschulen und Betrieben:** In mehreren Interviews wird deutlich, dass Betriebe und Berufsschulen wenig miteinander kommunizieren. Ein Filialleiter drückt dies so aus: „Da passiert eigentlich gar nichts.“ So wird etwa von einem Fall berichtet, in dem es erhebliche Probleme in der Berufsschule gab und

der Betrieb erst sehr spät davon erfuhr. Eine gemeinsame lösungsorientierte Strategie von Berufsschule und Betrieb war damit nicht möglich.

- c) **Zunehmende psychische Belastung der Auszubildenden:** Ein Gesprächspartner berichtet davon, dass psychische Probleme von Auszubildenden zunehmen. In seinem Betrieb mussten aus diesem Grund in jüngerer Zeit mehrere Auszubildende ihre Ausbildung abbrechen.

#### 4. Die wichtigsten Ergebnisse der Befragung

In den Interviews werden **Hauptanforderungen an Bewerber/innen aus dem EU-Ausland** in folgender Rangliste genannt:

- a) **Gute Kenntnisse der deutschen Sprache:** Schon aufgrund der großen Bedeutung der Kommunikation mit Gästen ist das Beherrschen der deutschen Sprache von hoher Relevanz für die Befragten. Dazu ein Interviewteilnehmer: „Die Gäste reagieren extrem allergisch, wenn sie mit dem Menschen nicht kommunizieren können.“
- b) **Leistungsbereitschaft:** Dieser Aspekt wird fast durchgängig betont. Wichtig ist daher, die Betriebe ggf. dabei zu unterstützen bereits in der Bewerberphase diejenigen Bewerber/innen zu erkennen, die über Leistungsbereitschaft und eine tragfähige Eigenmotivation verfügen.
- c) **Kommunikationsbereitschaft, Teamfähigkeit, Dienstleistungsorientierung:** Als dritter wichtiger Bereich werden eine Reihe von Softskills genannt, die in der Gastronomie aufgrund des Dienstleistungscharakters der Branche eine wesentliche Rolle spielen.
- d) **Weitere Anforderungen:** Es wird betont, dass die Grundlagen dafür mitgebracht werden müssen, die Anforderung der Berufsschule zu bewältigen. Speziell für den Beruf des Koches werden zudem Kreativität und Belastbarkeit als wichtige Anforderungen genannt.

#### **Unterstützungsbedarfe für Bewerber/innen aus dem EU-Ausland aus Sicht der Befragten**

Die Interviewpartner/innen formulieren eine Reihe von externen Unterstützungsleistungen, die für Betriebe bezogen auf die Zielgruppe von jungen Erwachsenen aus dem EU-Ausland hilfreich wären:

- a) **Durchführung einer mehrwöchigen Erprobungsphase vor Beginn der Ausbildung,** damit die Bewerber/innen und der Betrieb vorab entscheiden können, ob sie sich die Ausbildung vorstellen können.
- b) **Unterstützung im Bereich Integration / Sich zurechtfinden in der deutschen Gesellschaft:** So erläutert etwa ein Gesprächspartner, dass jemand hilfreich wäre, der den/die Bewerber/in in die hiesigen Gepflogenheiten der Arbeitswelt und der Gesellschaft allgemein einführt und

diesen Kennenlern- und Integrationsprozess begleitet. Zitat: „Da braucht der jemand, der ihn leitet und führt.“ Dies ist besonders auch dann relevant, wenn bereits Ausbildungs- oder Arbeitserfahrungen aus den Herkunftsländern vorliegen, die sich zum Teil deutlich von der hiesigen Ausbildungs- und Arbeitskultur unterscheiden. Zitat: „Es sind verschiedene Welten. Der muss sich hier erst mal zurechtfinden.“

- c) **Förderung der Deutschkenntnisse**
- d) **Gruppenangebote:** Eine Gesprächspartnerin betont, dass sich in ihrem Unternehmen bewährt hat, EU-Bewerber/innen in Gruppen zu organisieren. Denn: Das Heimweh spielt oft eine große Rolle. Dies kann durch das Zusammensein mit Landsleuten gemildert werden.
- e) **Unterstützung bei der Wohnungssuche.** Ein Interviewpartner betont, dass man Einzelwohnsituationen vermeiden sollte, um möglicher Vereinsamung entgegenzuwirken. Denkbar wäre etwa das Organisieren von Azubi-WG's.
- f) **Unterstützung beim Organisieren der materiellen Grundsicherung**
- g) **Unterstützung bei Behördengängen und Anträgen** (z.B. Arbeitserlaubnis, Antrag auf Berufsausbildungsbeihilfe etc.)
- h) **Unterstützung bei Bewältigung der Anforderung der Berufsschule**, z.B. Nachhilfe, Prüfungsvorbereitung, Unterstützung bei Pflegen der Berichtsheft etc.. Denkbar sind hier verschieden Formen der individuellen Unterstützung und Formen von Gruppenangeboten (z.B. Einrichtung von Fördergruppen). Relevant erscheint einem Interviewpartner, dass die schulischen Erfahrungen in den Herkunftsländern der Bewerber/innen häufig nicht vergleichbar sind mit dem deutschen Bildungssystem.

Ein Gesprächspartner betont, dass diese externen Unterstützungsleistungen **aus einer Hand** angeboten werden sollten. Notwendig seien **Orientierungs- und Einstiegshelfer**. Diese hätten ggf. auch eine wichtige Vermittlerfunktion zwischen den vielen beteiligten Systemen (Betrieb, Berufsschule, Ämter etc.).

Insgesamt wird in den Interviews deutlich, dass sowohl die befragten Einzelbetriebe als auch die Befragten, die im Fachverband aktiv sind, externe Unterstützungsleistungen in Bezug auf die Zielgruppe als sehr relevant betrachten. Eine im Verband aktive Gesprächspartnerin regt an, den Betrieben durch das Herausstellen der konkreten Pluspunkte (z.B. Hilfe bei Wohnungssuche, Unterstützung bei Prüfungsvorbereitung etc.) ein entsprechendes Angebotspaket nahe zu bringen und in der Werbung dafür den Nutzen, den die Betriebe davon haben werden, zu betonen.

# Anhang

## Interviewleitfaden

### Fragen an Einzelbetriebe

- Stellen Sie sich vor, Sie bekommen Bewerbungen von jüngeren Leuten aus dem EU-Ausland für Ausbildung/Beschäftigung/Praktika: Welche Anforderungen würden Sie formulieren, die gegeben sein müssten, damit Sie den Bewerber integrieren könnten?
- Was sind die wichtigsten Dinge, die jemand in Bezug auf Ausbildung, Beschäftigung oder Praktikum erfüllen muss? Können Sie diese priorisieren?
- Was glauben Sie, welche Unterstützungsleistungen jenseits des Arbeitsverhältnisses für diese Zielgruppe wichtig sind (z.B. Sprachförderung, Wohnen, ausbildungsbegleitende Hilfen)?
- Beschreiben Sie konkrete Situationen aus Ihrem Betriebsalltag, die gegebenenfalls bearbeitet werden müssen, wenn Sie jemanden aus der genannten Zielgruppe einstellen.
- Was möchten Sie sonst noch zum Thema Ausbildung und Beschäftigung von jungen Erwachsenen aus dem EU-Ausland sagen?

### Fragen an Verbandsvertreter/innen

- Wie hoch schätzen Sie die Motivation der Betriebe ein, junge Erwachsene aus dem EU-Ausland einzustellen?
- Was glauben Sie, könnte die Motivationslage der Betriebe steigern? Welche externen Dienstleistungen würden die Motivationslage steigern?
- Was möchten Sie sonst noch zum Thema Ausbildung und Beschäftigung von jungen Erwachsenen aus dem EU-Ausland sagen?

Die Interviews wurden durchgeführt von Martin Alber, Tübingen.