

Fachkräfte für das Thüringer Gastgewerbe

–

- Konzept zur Sicherung und Akquisition von Ausbildungsplätzen durch ein Kooperationsnetzwerk „Ausbildung im Thüringer Gastgewerbe“

Dirk Ellinger
Hauptgeschäftsführer DEHOGA Thüringen

Stand: 17.05.2017

Vorhabenbeschreibung

1. Ausgangssituation: „Die aktuelle Ausbildungssituation im Gastgewerbe deutschlandweit und in Thüringen“

Seit Jahren sind in Thüringen rückläufige Zahlen von Schulabgängern zu verzeichnen. Daraus lässt sich bereits zu Beginn die erste und wahrscheinlich größte Herausforderung für das Gastgewerbe ableiten – Nachwuchs zu generieren.

Die allgemeine Beschäftigung im Gastgewerbe von September 2016 ging um 2,9 Prozent im Vergleich zum August 2016 zurück. Wird der Zeitraum Januar bis September 2015 dem gleichen Zeitraum 2016 gegenübergestellt, so ist ein Rückgang von 1,2 Prozent zu verzeichnen¹.

Dieser Trend setzt sich beim Thema Ausbildung im Thüringer Gastgewerbe leider fort – in 2016 konnten in Thüringen insgesamt 5.848² betriebliche Neuverträge geschlossen werden, lediglich 480 also 8,2 Prozent davon wurden in gastgewerblichen Berufen abgeschlossen, was einem Rückgang von 4,1 Prozent im Vergleich zum Vorjahr entspricht.

Vor zehn Jahren waren im Thüringer Gastgewerbe insgesamt rund 3.600 Auszubildende zu verzeichnen, im Jahr 2016 waren dies nur noch 1.179³. Dies entspricht einem Rückgang von 2/3 der Auszubildenden.

31 Prozent der Unternehmen in den alten Bundesländern und sogar 45 Prozent der Unternehmen in den neuen Bundesländern konnten nicht alle angebotenen Ausbildungsplätze 2016 besetzen. „Zehn Jahre zuvor hatte das nur für 12 Prozent der Unternehmen gegolten. Zuletzt erhielten fast 14.000 Betriebe überhaupt keine Bewerbungen.“⁴

Den negativen Trend belegen auch folgende Zahlen: im Zeitraum Oktober 2015 bis Juli 2016 ist in Deutschland im Vorjahresvergleich die Zahl der Bewerberinnen und Bewerber für eine Ausbildung ab Herbst 2016 konstant geblieben (+ 0,2 Prozent)⁵. Die Zahl der unbesetzten Ausbildungsplätze ist gegenüber dem Vorjahr gestiegen (+ 5,5 Prozent) und übersteigt die Zahl der unversorgten Bewerber um rd. 25.000. Auch gibt es im Juli 2016 mehr gemeldete Ausbildungsstellen als gemeldete Bewerber⁶.

Im Jahr 2015 belegten die beiden Ausbildungsberufe: Hotelfachmann/-fachfrau und Koch/Köchin im Top-20-Ranking der „neu abgeschlossenen Ausbildungsberufe“ die Ränge 16 und 17. Der Ausbildungsberuf Restaurantfachmann/-frau taucht im Ranking dagegen nicht auf⁷.

Das Gastgewerbe ist Hauptleistungsträger im Thüringer Tourismus.

Dementsprechend muss die Branche dringend wieder voran gebracht werden, um den Gesamteindruck des Thüringer Tourismus zu verbessern.

Im Ranking um die Urlaubs- und Kurzurlaubsreisenden im Inland, befindet sich Thüringen auf Platz 12.⁸ In der Sonderauswertung der F.U.R. Reiseanalyse wird das Potenzial Thüringens im Hinblick auf die zukünftigen Urlauber gezielt aufgezeigt. Die Zahlen sind vielversprechend, lie-

¹ Thüringer Landesamt für Statistik – Beschäftigte und Umsatz – Veränderungsraten in Thüringen

² IHK Erfurt, Stand 31.10.2016

³ Ebd.

⁴ DIHK Ausbildungsumfrage (2016)

⁵ BDA – Situation auf dem Ausbildungsmarkt – Stand: Juli 2016

⁶ BDA – Situation auf dem Ausbildungsmarkt – Stand: Juli 2016

⁷ Statistisches Bundesamt – Ausbildungs-Ranking 2015

⁸ F.U.R. Reiseanalyse 2015: Sonderauswertung für die Thüringer Tourismus GmbH

gen jedoch weit unter denen der vergangenen Jahre. Umso mehr gilt es den Hauptleistungsträger im Thüringer Tourismus endlich wieder positiv darzustellen. Dies braucht Fachkräfte, welche durch die betriebliche Ausbildung Qualität wahren müssen.

Die Entwicklung der Anzahl von Ausbildungsbetrieben und -verträgen in Thüringen zeigt, setzt man sie ins Verhältnis zur Anzahl von 2008, eine stetig sinkende Tendenz. Als Beispiel werden hierfür die Zahlen der IHK Erfurt aufgeführt. Diese liegen im Jahr 2008 noch bei 691 Betrieben und 1.893 Ausbildungsverträge, wohingegen es im Oktober 2016 lediglich noch 315 Betriebe mit 672 Ausbildungsverträgen gab. Prozentual ausgedrückt bedeutet dies, dass die Anzahl der Ausbildungsbetriebe im Zuständigkeitsbereich der IHK Erfurt um 54,41 Prozent seit 2008 zurückgegangen ist. Die Anzahl der Ausbildungsverträge der IHK Erfurt ist sogar um 64,5 Prozent gesunken⁹.

Tabelle 1:
Entwicklung der Ausbildungsbetriebe und -verträge im Gastgewerbe (IHK Erfurt)¹⁰

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	Okt. 16
Ausbildungsbetriebe	691	613	535	467	405	371	336	327	315
Ausbildungsverträge	1.893	1.624	1.312	1.026	847	719	665	696	672

Dieses Szenario ist bedauerlicherweise auch auf alle anderen Regionen in Thüringen übertragbar. Es spiegelt sich in den entsprechenden Berufsgruppen folgendermaßen wider: im Jahr 2009 gab es insgesamt noch 119 Auszubildende als Fachkräfte im Gastgewerbe, 2015 waren es nur noch 42, dementsprechend 64,7 Prozent weniger. Auszubildende zur Hotelfachfrau bzw. -mann gab es 133 im Jahr 2009, 2015 waren es nur noch 119, also 10,5 Prozent weniger. Im Jahr 2009 wurden 314 Kochauszubildende verzeichnet, wohingegen im Jahr 2015 lediglich noch 212 Kochlehrlinge thüringenweit zu finden waren. Dies entspricht einem Rückgang von 32,5 Prozent. Auch die Anzahl der Auszubildenden zu Restaurantfachleuten hat sich erheblich reduziert, vergleicht man 132 zu 49, ist hierbei ein Verlust von 63 Prozent zu verzeichnen¹¹.

Tabelle 2:
Fachkräfte – Absolventen der Berufsausbildung (Thüringen)¹²

Beruf	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Fachkraft im Gastgewerbe	119	93	76	35	46	33	42
Hotelfachleute	133	150	131	91	126	94	119
Köche	314	246	219	165	181	188	212
Restaurantfachleute	132	118	79	63	63	57	49
Summe	698	607	505	354	416	372	422

Erschwerend kommt hinzu, dass in Thüringen ca. 45 Prozent der Unternehmer im Gastgewerbe 55 Jahre und älter sind¹³, sodass fast der Hälfte der Gastgewerbeeinrichtungen in den nächsten zehn Jahren eine Unternehmensnachfolge bevorsteht. Potenzielle Kandidaten dafür sind, was bereits durch die Statistiken belegt wurde, nur vereinzelt verfügbar.

⁹ IHK Erfurt – Ausbildungssituation in Thüringen, Stand 31.10.2016

¹⁰ IHK Erfurt – Ausbildungssituation in Thüringen, Stand 31.10.2016

¹¹ IHK Erfurt – Ausbildungssituation in Thüringen, Stand 31.10.2016

¹² IHK Erfurt – Ausbildungssituation in Thüringen, Stand 31.10.2016

¹³ Erhebung der Thüringer IHK's 11/2106

Die einst so attraktive Branche, in der es vor einigen Jahren noch ein Privileg war eine Ausbildung abschließen zu dürfen, hat erheblich an Attraktivität und an Modernität verloren.

Auch der Wandel der Zeit und vor allem die heutigen Charakteristika der Generation, die sich im Ausbildungsalter befinden, sind nur schwer kompatibel mit den Anforderungen im Gastgewerbe. Sei es hinsichtlich der Bereitschaft an Wochenenden und Feiertagen zu arbeiten, sei es hinsichtlich des aufzubringenden Durchhaltevermögens, hinsichtlich der Wertschätzung von Dienstleistungen auf hohem Niveau, der Kommunikation mit dem Gast, oder der Achtung vor qualitativ hochwertigen, regionalen Produkten. Wie aufgeführt ist das Gastgewerbe in Thüringen kleinteilig strukturiert und gearbeitet werden muss dann, wenn Nachfrage da ist. Dies beläuft sich zu meist auf die Abendstunden, die Wochenenden und Feiertage. Vereinbarkeit von Familie und Beruf lässt sich dabei nur schwer realisieren, was häufig zur Abwanderung von Fachkräften in andere Branchen, oder aber zur Suche nach anderen Ausbildungsberufen führt.

Die Jugendlichen von heute haben sehr viele Wahlmöglichkeiten und sehr hohe Ansprüche. Diese Ansprüche sind einer der Gründe für die wachsende Anzahl von Studienanfängern. Im Wintersemester 2015/16 waren allein in Thüringen 50.163 Studierende¹⁴ eingeschrieben. Der Wettbewerb der Branchen und Ausbildungsberufe nimmt dementsprechend weiterhin zu. Es gibt Branchen, die Angebote in finanzieller Hinsicht machen, mit denen das Thüringer Gastgewerbe schlichtweg nicht mithalten kann, gleichwohl es dringend Nachwuchs braucht.

Ohne Auszubildende und zusätzliche Fachkräfte können die heute schon und in Zukunft weiter zunehmenden offenen Stellen im Thüringer Gastgewerbe nicht besetzt werden. Dies ist bereits heute spürbar, wenn z.B. auf dem Rennsteig während der Woche tagsüber kein Lokal ein Mittagessen bietet, da die Öffnungszeiten entsprechend eingeschränkt sind. Zunehmend müssen sogar schon Anfragen abgelehnt werden, weil schlichtweg keine Mitarbeiter verfügbar sind, die die Gäste versorgen könnten.

Gerade junge Menschen gilt es endlich wieder von unserer Branche zu begeistern, jedoch keine falschen Erwartungen, wie es in den unzähligen Kochshows publiziert wird, zu wecken. Dafür müssen wir mit den Vorteilen die wir bieten mehr werben als bisher.

Im Gastgewerbe ist ein Auszubildender vom ersten Tag an am Gast und erhält direktes Feedback – dies ist die beste Bestätigung die man am Anfang seines Berufslebens erhalten kann. Einige Gastronomen, vor allem familiengeführte kleine und mittelständige Unternehmen (KMU's) zehren teilweise ausschließlich von der Zufriedenheit ihrer Gäste. Der Spaß am Umgang mit Menschen und an der Erbringung von Dienstleistungen muss wieder mehr wertgeschätzt werden und davon gilt es potentielle Jugendliche zu überzeugen.

Die Öffentlichkeit mit ihren ständigen Diskussionen über die ungünstigen Arbeitszeiten, als auch vermehrt die Eltern, die nicht wollen, dass ihr Kind am Wochenende arbeiten muss, obwohl sie sehr gerne sonntags, statt zu kochen, essen gehen. Auch die Politik mit den ständigen Regulierungen, wie z.B. dem Mindestlohn oder überholten Arbeitszeitregelungen, erschweren es unserer Branche immer mehr.

Weiterhin müssen, da der Bedarf an Ausbildungsplätzen kaum mit Thüringer Jugendlichen besetzt werden kann, alle Möglichkeiten ausgeschöpft werden, ausländische Jugendliche zu akquirieren und in Ausbildung zu bringen.

¹⁴ Thüringer Landesamt für Statistik – Studierende insgesamt im Wintersemester 15/16

2. Projektziele und Lösungen

2.1 Zielstellung des Projektes

Oberstes Ziel ist die zusätzliche Fachkräftesicherung und Fachkräftegewinnung für den Freistaat Thüringen gemäß des operativen Programmes und der Prioritätenachse A – die Förderung nachhaltiger und hochwertiger Beschäftigung und Unterstützung der Mobilität der Arbeitskräfte.

Die dargelegten Herausforderungen bedürfen neuer Lösungsansätze, die es in diesem Projekt umzusetzen gilt, denn ein Unternehmerbranchenverband, versteht seine Aufgabe darin, sich diesen Herausforderungen zu stellen und sich entsprechend für deren Lösungen zu engagieren.

Seit drei Jahren nunmehr wirkt der DEHOGA Thüringen dem Fachkräfte- und Auszubildendenmangel mit der Vermittlung ausländischer Auszubildenden entgegen. Anfänglich wurden spanische Jugendliche vermittelt, die sich nunmehr nach 3-jähriger Ausbildung der praktischen Prüfung gestellt haben.

Das langfristige Ziel besteht darin die Jugendlichen auch nach dem Bestehen der Prüfungen im Thüringer Gastgewerbe zu halten.

2.2 ESF-Querschnittsthemen

Schon immer war und ist das Gastgewerbe weltoffen für Gäste und Mitarbeiter. In Thüringen, da hier massive Probleme bei der Besetzung der Ausbildungsplätze vorliegen, wird verstärkt auf ausländische Jugendliche gesetzt. Dies bedarf natürlich den entsprechenden Bedingungen, die es zu schaffen gilt. Aufgrund der dargestellten Situation wird zurzeit mit einigen Projektträgern, wie der Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit oder Iassist24, kooperiert, die vorwiegend ausländische Jugendliche für eine Ausbildung im Dualen System akquirieren und den Sprachunterricht realisieren.

Bei der Auswahl der Teilnehmer des Programmes aus dem Ausland wird neben grundlegenden Deutschkenntnissen vor allem auf die Motivation der Jugendlichen geachtet, welche im Gastgewerbe in Thüringen lernen und arbeiten zu wollen.

Zudem erfolgt die Förderung unter der Beachtung der Querschnittsziele: Chancengleichheit, Nichtdiskriminierung, Barrierefreiheit sowie Gleichstellung von Frauen und Männern.

Es gibt keinerlei Einschränkungen hinsichtlich von Rasse, Geschlecht oder anderen Differenzierungskriterien bei der Auswahl der Teilnehmer für unsere Ausbildungsprogramme.

3. Zielgruppe

Die Zielgruppe für das Projekt sind Jugendliche, die eine Affinität zum Gastgewerbe aufweisen und gerne eine berufliche Laufbahn in den Hotellerie bzw. Gastronomie-Berufen anstreben. Aufgrund der Tatsache, dass wie anfangs beschrieben kaum noch Deutsche Jugendliche eine Ausbildung in der Hotel- und Gastronomiebranche anstreben, sind als Zielgruppe für dieses Projekt ausländische Auszubildende zu definieren.

3.1. Zugangsvoraussetzungen

Die zu vermittelnden Jugendlichen sollen zwischen 16 und 30 Jahren alt sein. Sie sollen eine Motivation und Interesse für eines der Berufsbilder aufweisen und haben idealerweise bereits Vorerfahrungen in der Branche gesammelt. Die Teilnehmer müssen als Schulabschluss einen Realschulabschluss bzw. das Abitur vorweisen und mittels eines zertifizierten Dokumentes ein Sprachniveau von mindestens B1 vorweisen.

Im ersten Jahr des Projektes sollen 60 Jugendliche, im zweiten 80 und im dritten Jahr 100 Auszubildende für das Gastgewerbe in Thüringen akquiriert, in eine duale Ausbildung vermittelt und während der Ausbildung betreut werden. Ebenso sollen die Ausbildungsbetriebe während der Zeit begleitet und beraten werden. Je nach Bedarf werden die Jugendlichen zu zweit oder einzeln vermittelt. Aufgrund der langfristigen Zielstellung eine langfristige regionale Bindung aufzubauen, werden die Teilnehmer vermehrt zu zweit oder mit noch mehreren Teilnehmern zumindest in die gleiche Region vermittelt. Damit soll sichergestellt werden, dass eine Unterstützung auch untereinander gewährleistet ist und sie sich auch wohlfühlen. Es werden dementsprechend mindestens 30 Unternehmen im ersten Jahr, vierzig Unternehmen im zweiten und fünfzig Unternehmen im dritten Förderjahr beraten.

3.2. Teilnehmergewinnung

Die Teilnehmergewinnung erfolgt in Zusammenarbeit mit unseren Projektpartnern Iassist24 und der Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ). Gezielt finden in Vietnam und Marokko Auswahlinterviews statt, in denen zunächst die besagte Intension für das Absolvieren einer Ausbildung im Hotellerie- und Gastronomiegewerbe erfragt und anschließend die Kompatibilität zum deutschen Arbeitsmarkt ergründet wird. Nur wenn die Teilnehmer sich bewusst sind, was sie in Deutschland als Auszubildender erwartet, sind langfristige berufliche Bindungen zu erwarten.

Iassist24 kümmert sich als Projektpartner um das vietnamesische Ausbildungsprojekt dahingehend speziell um die Akquise der vietnamesischen Jugendlichen. Dies erfolgt auf unterschiedlichen Wegen. Zum einen findet die Akquise direkt vor Ort in Vietnam statt, zum anderen gibt es vietnamesische Jugendliche, die bereits in Deutschland zum Studium oder einer anderen Ausbildung sind, dies jedoch zu schwer wird und sie sich an Iassist24 wenden, um zunächst in einer berufsbegleitenden Ausbildung im Gastgewerbe ihre Deutschkenntnisse zu verbessern.

Der andere Projektpartner ist die Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ), die ein Projekt mit marokkanischen Jugendlichen ins Leben gerufen hat um legale Wege der Migration aufzuzeigen. Die GIZ ist für die Akquise und Auswahl der Teilnehmer vor Ort verantwortlich, als auch für die Organisation der Sprachkurse vor Ort. Zusätzlich entwickelte die Projektgruppe der GIZ ein Netzwerk durch das Ausbildungsplätze im Gastgewerbe in Deutschland für die marokkanischen Jugendlichen bereitgestellt werden. Neben dem DEHOGA Thüringen e.V. nimmt der DEHOGA Bayern e.V. an diesem Projekt teil. Speziell die Auswahlgespräche in Marokko wurden durch einen Thüringer Unternehmer vor Ort begleitet.

3.3. Vertragliche Vereinbarungen

Die Jugendlichen unterliegen dem Berufsausbildungsgesetz (BBiG). Dementsprechend sind die Rechte und Pflichten beider Parteien (Ausbilder und Auszubildender) normiert. Alle Teilnehmer sind nach den geltenden Tarifniveau des Thüringer Gastgewerbes zu vergüten und an die einschlägigen rechtlichen Bedingungen des Berufsbildungsgesetzes gebunden.

4. Projektinhalte

4.1. Arbeitsplan

Die im vorherigen Kapitel beschriebene Akquise erfolgt jeweils so weit wie möglich vor Beginn eines jeweiligen Schuljahres. Ein Schuljahr beginnt regulär im September.

Im Anschluss der Akquise werden dafür Ausbildungsbetriebe akquiriert. Es werden bislang erhebliche Anstrengungen unternommen um die rechtlichen als auch die Grundlagen für eine erfolgreiche Vermittlung zu regeln. Inhaltlich sind dabei:

- die Unterbringung,
- die Arbeits- und Aufenthaltsgenehmigung,
- die Krankenversicherung,
- das Einrichten eines Kontos,
- die Transfers,
- die Schulanmeldung
- sowie die Koordination während der Eingewöhnungszeit und
- zwischen den Partnern der Ausbildung zu benennen.

Damit sind die Ausbildungsbetriebe, insbesondere auch aufgrund der kleinteiligen Struktur in Thüringen massiv überfordert. Auch der DEHOGA Thüringen ist damit im letzten Jahr an die Grenzen des Machbaren gestoßen.

Bisher wurden die benannten Tätigkeiten von unterschiedlichen Personen und Organisationen bearbeitet und eine Koordination zwischen allen Beteiligten fand nicht, oder nur sporadisch statt.

Zukünftig soll eine dezentrale Unterstützung angeboten werden.

Die Stelle der Ausbildungscoordination wird erstmals direkt vor Ort in der Fläche des Freistaates Thüringen agieren. Den Betrieben und Auszubildenden wird persönlich bei der Begrüßung der Jugendlichen, bei der Bewältigung aller notwendigen rechtlichen und fachlichen Maßnahmen und auch bei Schwierigkeiten egal welcher Art zur Seite gestanden. Weitere explizite Aufgaben der Ausbildungsberatung sind Transfers der Teilnehmer, angefangen von der Abholung am Flughafen, über das bringen zum Praktikum bis hin zu einer Begleitung des Arztbesuches. Zusammengefasst können die Aufgaben als integrative Betreuung definiert werden, bisher war diese zeitintensive Betreuung nicht möglich, sie trägt jedoch aktiv zum Erfolg des Projektes und vor allem zum Erreichen der Zielstellung bei. Diese Aufgaben können von den Unternehmen als Ausbildungsbetriebe nicht im Ansatz erbracht werden.

Eine halbe Stelle soll für die Ausbildungsberatung aufgewendet werden. Diese Stelle ist für die Datenerfassung, Unterlagenerstellung, Listenerstellung, Aktualisierung dieser Listen, die Mail- und Telefonbeantwortung, für das Reporting und das Berichtswesen zuständig, als auch für die Koordination der internen Kommunikation.

Einen Zeitplan dafür finden Sie in der Anlage 13 des Antrages. Dieser kann aufgrund der Nichtplanbarkeit des Projektes im Tagesgeschäft variieren, der Zeitplan ist eher als Ablauf der umzusetzenden Maßnahmen zu einer erfolgreichen Vermittlung zu verstehen.

Sobald die Botschaften und Behörden die Einreise der Jugendlichen gewähren, wird ein Einfühlungsverhältnis vermittelt, dies passiert in der Regel sehr spontan. Das Prozedere macht einen einzigen Start ausschließlich im Sommer mittlerweile unrealistisch, da wir

immer auf die Zuarbeit der besagten Institutionen angewiesen sind. Insofern soll auch die Ausbildung zur zweiten Schulhälfte beginnen können.

Zurzeit befinden sich in der Berufsschule des DEHOGA Thüringen KOMPETENZZENTRUM Berufsschüler aus 12 Nationen. Diese machen alleine einen prozentualen Anteil von beinahe 60 Prozent der Gesamtschüleranzahl aus. Durch die internationale Atmosphäre an der Schule erleben alle Schüler täglich was es heißt mit und von anderen Kulturen zu leben und zu lernen. Toleranz und Nichtdiskriminierung gehört im DEHOGA Thüringen KOMPETENZZENTRUM zur Tagesordnung.

4.2. Angemessenheit des Arbeitsplans

Die Anreise der marokkanischen Jugendlichen soll im Juni erfolgen. Mit der Ankunft soll das Projekt der Ausbildungscoordination anlaufen. Von Juni bis September (Beginn der Berufsschule) müssen zunächst alle Einfühlungsmaßnahmen begleitet werden. Explizite Maßnahmen dahingehend werden sein:

- Behördengänge
- Antragswesen für sämtliche Genehmigungen
- Unterkunftssuche
- Bankkontoeinrichtung
- Praktika Vermittlung
- Weiterführende Sprachförderung
- Vorbereitung für die Ausbildung
- Kulturelles Einfinden

Mit Anfang des neuen Schuljahres bietet der DEHOGA Thüringen das „Rundum-Sorglos-Paket“ für alle Ausbildungsunternehmen an. Koordiniert wird dies erstmals von einer Person und unter Anderem für eine eigene Klasse von marokkanischen Auszubildenden. Das Paket umfasst den Berufsschulunterricht im Rahmen des Blockunterrichts, die Teilnahme an den überbetrieblichen Ergänzungslehrgänge und bei Bedarf einen Wohnheimplatz. Damit wird für die Unternehmen als auch die Auszubildenden Planungssicherheit während der gesamten Ausbildungszeit geboten, um auch die Ausbildung im Gastgewerbe attraktiver zu gestalten.

Neben dem Lernen der täglichen Arbeit unter professioneller Anleitung, vermitteln die zusätzlichen überbetrieblichen Ergänzungsseminare sowie der Sprachunterricht Wissen auf hohem Niveau. Diese Seminare werden von der Ausbildungscoordination in Absprache mit der Schulkoordination zusätzlich zum Schulalltag der Jugendlichen koordiniert. Die weiterführenden Sprachkurse werden als überbetriebliches Ergänzungsseminar realisiert. Diese Planung von Ausbildung, Schule und Seminaren für die Auszubildenden ist ein stetig zu verbessernder Prozess und soll ebenfalls durch die Ausbildungscoordination optimiert werden.

Der DEHOGA Thüringen bietet somit durch das KOMPETENZZENTRUM eine überdurchschnittlich gute Ausbildung für die angehenden Fachkräfte und übernimmt eine Vorbildfunktion hinsichtlich erfolgreicher Integration von ausländischen Azubis. Die Verbesserung der Ausbildung und damit die Sicherung des Berufsnachwuchses war genau die Motivation für den DEHOGA Thüringen, die Berufsschule des KOMPETENZZENTRUMS neu aufzustellen.

4.3. Zusammenarbeit mit anderen Beteiligten

Das „Rundum-Sorglos-Paket“ lebt von einer unproblematischen Zusammenarbeit mit allen Akteuren. Mit den Agenturen bzw. Jobcentern werden die Stellenmeldungen und alles was damit zusammenhängt bearbeitet, Angehörige von Drittstaatenländern dürfen nur als Auszubildende eingestellt werden, wenn ein Unternehmen die Stelle als offen meldet und während drei Monaten keine Bewerbung eines Deutschen Jugendlichen erhält.

Die Ausländerbehörden sind natürlich ebenfalls ständige Begleiter für unsere Jugendliche und kontrollieren z.B., ob Sprachkurse etc. vorschriftsgemäß durchgeführt werden. Weiterhin erteilen Sie auch die Aufenthaltsgenehmigung, für die unsere Zuarbeit der Unterlagen (IHK-Ausbildungsvertrag, Unterbringungsvertrag, Schulvertrag) die Voraussetzung ist. Die Botschaften sind Ansprechpartner wenn es um die Visaangelegenheiten geht, für die wir auch die Zuarbeit in Form von Unterlagenerstellung durchführen. Die IHK's sind Ansprechpartner wenn es um die Ausbildung im Allgemeinen geht und aufgrund dessen, das eine eigene Berufsschule im Haus ist, besteht sowieso der kurze Draht. Mit den IHK's werden die Ausbildereignungen der Unternehmen (liegen bisher immer bereits vor) und die Ausbildungsverträge (die durch uns erstellt werden) genehmigt. Der DEHOGA Thüringen als Arbeitgeberverband ist das Bindeglied aller Beteiligten und natürlich das Sprachrohr zu den Betrieben im Freistaat. Hier laufen die Daten zusammen, werden gebündelt und nach bürokratischen Vorschriften in den richtigen Formaten verteilt.

4.4. Öffentlichkeitsarbeit

Der DEHOGA Thüringen steht in der Öffentlichkeit als Sprachrohr für das Gastgewerbe. Er versteht er sich als Sozialpartner und als Dienstleister, welcher über sämtliche Kanäle agiert. Die bereits bestehenden regelmäßigen Informationsmedien werden durch die Inhalte des Projektes ergänzt. Zusätzlich werden mediale Aktionen gestartet, um das laufende Projekt bekannt zu machen und um die vorausgesetzte Wertschätzung entgegengebracht zu bekommen. Die Publizitätslinien der EU werden im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit eingehalten.

4.5. Netzwerk

Zukünftig sollen die Maßnahmen aus einer Hand durch den DEHOGA Thüringen e.V. koordiniert werden, sodass der Ablauf insgesamt verbessert wird, um Ausbildungsbetrieben im Gastgewerbe einen umfassenderen Service bieten zu können. Dafür ist finanzielle Unterstützung unabdingbar.

Die Ausbildungskooperation zwischen den Partnern soll verbessert, die Betreuung der Auszubildenden sichergestellt und somit der Prozess der Ausbildung im Thüringer Gastgewerbe strategischer und effektiver gestaltet werden. Erstmalig werden eigens für die Koordination der benannten Themen eineinhalb Personalstellen eingerichtet. Die Mitarbeiter sollen dafür sorgen, dass alle Akteure Hand in Hand arbeiten um das „Rundum-Sorglos-Paket“ überhaupt anbieten zu können. Eine Investition in die Zukunft kommt einer Investition in die Zukunft gleich und diese Botschaft gilt es zu unseren Partnern, den Hoteliers in Thüringen zu tragen und sie auch entsprechend vorzuleben.

Der DEHOGA Thüringen setzt sich also dafür ein, dass den offenen Stellen im Gastgewerbe endlich wieder die entsprechenden Bewerbungen gegenüber stehen, stößt jedoch aufgrund der bürokratischen Hürden auch an seine eigenen Grenzen. Das Arbeitsaufkommen, dass durch die Bestimmungen z.B. hinsichtlich der Visabeantragungen oder des

Arbeitsmarktzulassungsverfahren, ist derartig hoch, dass dies alleine durch den Verband nicht mehr getragen werden kann.

Die gleichmäßige Vermittlung von Auszubildenden an alle Thüringer Unternehmen zu gewährleisten ist nicht möglich, sodass eine Finanzierung dieser aufwendigen Vermittlung, aus Mitgliederbeiträgen einerseits nicht tragbar und andererseits vollumfänglich nicht zu rechtfertigen ist.

Zudem soll zukünftig laut der Landestourismuskonzeption wieder verstärkt auf Qualität gesetzt werden. Für das Erreichen eines entsprechenden Qualitätsstandards ist eine adäquate Mitarbeiteranzahl im Gastgewerbe unabdingbare Voraussetzung, welche ebenfalls nur sehr schwer aufgrund der dargelegten Schwierigkeiten sichergestellt werden kann.

4.6. Lösungsansätze

4.6.1. Innovation

Dieses Projekt wird sich dadurch auszeichnen, dass die Koordination aller Akteure untereinander in einer Hand liegen wird. Erstmals wird es einen zentralen Ansprechpartner geben, der oder die ständig Auskunft geben, den Verlauf entsprechend steuern und somit allen Beteiligten im stetigen Austausch und auf dem aktuellen Stand halten kann. Der Erfahrungsschatz aus den bisherigen Betreuungen hat gezeigt, dass die Umsetzung aus einer Hand erforderlich ist. Nur aufgrund dieser Erfahrungen können ohne zu großes Risiko neue Wege z.B. nach Marokko beschritten werden. Die Einführung einer eigenen Klasse, ausschließlich mit marokkanischen Jugendlichen ist eine weitere Neuartigkeit, deren Resultat es ist, sich wiederum auf eine völlig neue Kultur einzustellen. Die bereits generierten Erfahrungen werden diesen Prozess ggf. vereinfachen, trotzdem werden bisher noch nicht absehbare Schwierigkeiten auftreten, die es zu überwinden gilt. Die durch den DEHOGA Thüringen e.V. angewandten Ausbildungsprogramme mit ausländischen Auszubildenden sind in dieser Form einzigartig in ganz Deutschland.

4.6.2. Transfer und Verwertbarkeit

Der Fachkräftemangel im Gastgewerbe in Thüringen ist unübersehbar. Der Nachwuchs ist dementsprechend einer der wichtigsten Entwicklungspunkte, an denen es anzusetzen gilt. Der DEHOGA Thüringen schafft langfristige Alternativen und offenbart den Unternehmen Lösungsansätze. Natürlich ist aller Anfang schwer und holprig, nichts desto trotz ist der DEHOGA Thüringen sich sicher, dass nach Ende der Projektlaufzeit die Strukturen des Kooperationsnetzwerkes derartig gefestigt sind, dass die Vermittlung von Auszubildenden einfacher, schneller und unproblematischer läuft. Ausländische Auszubildende werden die Zukunft des Gastgewerbes prägen, daran besteht kein Zweifel.

4.6.3. Wissenschaftliche Begleitung

Eine wissenschaftliche Begleitung ist nicht vorgesehen.

Um neue Denkansätze zu erhalten ist geplant, regelmäßig mit den Akteuren im Berufsbildungsausschuss des DEHOGA Thüringen, welcher zwei bis dreimal jährlich tagt, die Entwicklungen auszuwerten. Im Zuge dessen können Vorschläge in ihrer ganzen Breite von allen Standpunkten her beleuchtet und diskutiert werden. Als Ergebnis werden möglicherweise Verbesserungen im Umgang mit alternativen Maßnahmen zur Fachkräfteakquise erarbeitet werden.

5. Erfolgskontrolle

Mit der Gewährung von finanziellen Mitteln wäre es dem DEHOGA Thüringen zukünftig möglich, die bereits geschaffene Alternative zur Fachkräftesicherung, durch den Ausbau des Service für die Akquirierung, Vermittlung und Beratung von Auszubildenden und Ausbildungsbetrieben sowie den Ausbau des gastgewerblichen Netzwerkes zur Vermittlung dieser Abzubildenden, nachhaltig sicherzustellen. Langfristig können die Jugendlichen durch die Förderung begleitet werden und aktiv an der Branchenbindung gearbeitet werden, sodass die Fachkräfte von morgen heute ausgebildet werden können. Die ausgebildeten Jugendlichen gilt es dem Thüringer Arbeitsmarkt dauerhaft erhalten zu bleiben. Gerade bei den vietnamesischen Auszubildenden bestehen Erfolgschancen aufgrund deren oftmals bestehenden familiären Netzwerkes.

5.1. Darstellung der Erfolgskontrollen in Bezug auf den Arbeitsplan

Die Erfolgskontrolle erfolgt kontinuierlich während des Projektes, anhand der Entwicklung der Schülerzahlen des DEHOGA Kompetenzzentrum. Sobald diese rückläufig sind oder eine Klasse nicht mit der optimalen Anzahl an Schülern gefüllt werden kann, gilt es mit Hilfe der Projektpartner entsprechende Problemfelder zu erkennen und dem aktiv entgegen zu wirken. Dies wird durch die stetig andauernde Akquise von neuen Jugendlichen durch unsere Projektpartner kompensiert, bzw. hat vor Allem unser Projektpartner lassist24 mittlerweile einen derartig guten Ruf, dass die Jugendlichen durch Mund-zu-Mund Propaganda von deren Arbeit erfahren und sich von allein dort melden.

5.2. Indikatoren der Projekterfolgskontrolle

Indikatoren sind wie beschrieben die zu gewinnenden und vermittelnden Auszubildenden und die Anzahl der Auszubildenden, welche nach der Ausbildung zur Abschlussprüfung zugelassen werden und die diese bestehen.

Die Anzahl der Unternehmen, die die Ausbildung unserer Teilnehmer übernehmen ist ein zusätzlicher Indikator. Im ersten Jahr werden in 30 Unternehmen Auszubildende vermittelt werden, im zweiten Jahr in 40 und im dritten Jahr in 50 Unternehmen.

Ein weiterer Indikator, der sich sehr gut messen lässt, ist die Anzahl an erfolgreichen Ausbildungsabschlüssen am Ende der Ausbildung von drei Jahren. Im ersten Jahr sollen 60 Azubis vermittelt werden. Es ist mit einer Abbruchquote von 30%¹⁵ zu rechnen und dadurch mit 42 erfolgreich ausgebildeten Fachkräften, die im Idealfall in Thüringen einen Arbeitsvertrag abschließen werden. Im zweiten Förderjahr sollen 80 Auszubildende vermittelt werden. Unter Berücksichtigung der gleichen Abbruchquote von 30% ist mit einer Zahl von 56 Fachkräften für das Gastgewerbe in Thüringen zu rechnen. Im 3. Jahr sollen 100 Auszubildende vermittelt werden, wenn auch hierbei wieder 30 % abrechnet werden, so bleiben zumindest 70 ausgebildete Fachleute der Branche erhalten.

6. Personal

Für die Umsetzung des Projektes sind eineinhalb Projektstellen erforderlich. Zum einen die Stelle des/der Ausbildungskoordinators/in und zum anderen die Stelle des/der Ausbildungsberaters/in.

Beide Stellenanforderungen sollten einen akademischen Abschluss mit touristischem Bezug, praktische Berufserfahrung im Gastgewerbe oder angrenzenden Bereichen aufweisen. Ein hohes Maß an Einsatzbereitschaft und Flexibilität sind weitere Voraussetzung genauso wie

¹⁵ IHK Erfurt, Stand 31.12.2016

Organisationsgeschick, eine strukturierte Arbeitsweise und kommunikatives Feingefühl. Erfahrungen bei der Projektplanung und Projektrealisierung sowie im Bereich der Presse- und Öffentlichkeitsarbeit sind von Vorteil.

Aufgrund der Zusammenarbeit mit vorwiegend anderen Nationalitäten ist speziell für die Ausbildungscoordination ein Englischlevel von mindestens B1 erforderlich. Französischkenntnisse für den Umgang mit den marokkanischen Azubis wären ebenfalls von Vorteil.

Weiterhin würde bereits gesammelte Vorerfahrungen im Umgang mit ausländischen Jugendlichen oder entsprechende sozialpädagogische Kenntnisse die Zusammenarbeit erheblich erleichtern.

Die volle Stelle der Ausbildungscoordination wird sich ganz konkret mit allen dezentralen Aufgaben auseinandersetzen.

Die halbe Stelle der Ausbildungsberatung wird die interne Vernetzung, in Verbindung mit der dazugehörigen Erstellung der Unterlagen, übernehmen.

7. Methoden, Medien und Materialien

Während des Projektes werden Umfragen zum konkreten Bedarf an Auszubildenden stattfinden um eine spontane und unkomplizierte Vermittlung zu gewährleisten. Als Auswertungsmethodik werden Interviews sowohl mit den Jugendlichen, als auch mit den Unternehmern geführt um Schwachstellen in der Betreuung, den Abläufen oder der Planung zu lokalisieren.

Moderierte Informationsveranstaltungen sollen durchgeführt werden, um zum einen das Projekt zu publizieren, zum anderen Ergebnisse zu veröffentlichen und zu veranschaulichen. Eine weitere Methodik wird sein Workshops zu organisieren, bei denen ein lebhafter Austausch unter den beteiligten Akteuren zum Projekt stattfinden kann. Workshops bieten eine Plattform bei der sich jeder einbringen kann und im Rahmen derer an Defiziten gezielt gearbeitet werden kann, sodass alle Teilnehmer gestärkt aus einem Workshop heraus gehen.

Die Face to Face Betreuung als weitere eingesetzte Methode während des Projektes als entscheidender Erfolgsfaktor zu bewerten.

8. Arbeitsumgebung

8.1. Durchführungsort und Räumlichkeiten

Hauptsächlich wird das Projekt in den Räumen des DEHOGA Kompetenzzentrums und bei den Thüringer Unternehmern vor Ort durchgeführt. Die Planung und Koordination erfolgt von den Büroräumen aus, die Beratung jedoch definitiv vor Ort.

8.2. Einhaltung spezieller Vorschriften

Alle einschlägigen Vorschriften werden, wie bereits ausgeführt, entsprechend eingehalten.

9. Referenzen

Qualitätsringsysteme in der betrieblichen Weiterbildung

01.03.2002 bis 28.02.2005 81.329,19 € Bundesministerium für Bildung und Forschung W 1241.00

Ziel war dabei, die Qualitätssicherung in der betrieblichen Weiterbildung im Gastgewerbe bezüglich des Angebotes und der Nachfrage zu analysieren und entsprechende Maßnahmen abzuleiten.

Modellprojekt „Beratungsnetzwerk Thüringer Gastgewerbe“

01.05.2009 bis 30.04.2012 455.653,00 € GFAW Thüringen (ESF) Beratungsnetzwerk BERNW09001

Ziel war dabei ein Beraternetzwerk im Freistaat Thüringen für den Tourismus aufzubauen, um fachspezifische Beratungsangebote durch entsprechende fachlich versierte Berater in den unterschiedlichen Themenfeldern anzubieten.

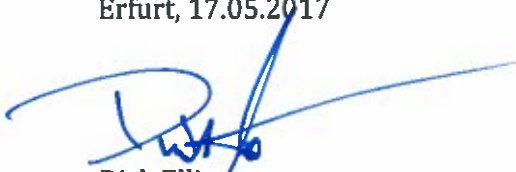
Auf dieses Beraternetzwerk können wir heute zurückgreifen. Dies soll auch bei dem geplanten Projekt entsprechend für den Kontakt zu den Unternehmen und ihren Mitarbeitern einerseits, aber andererseits auch um geeignete Dozenten für Weiterbildungen akquirieren zu können, genutzt werden.

Projekt „Weiter Bilden“

01.10.2016 bis 30.09.2019 845.628,00 € über den Sozialpartnertarif und den ESF

Das Ziel ist es ein nachhaltiges und dezentrales Weiterbildungsnetzwerk mit Akquirierung fachlich versierter Dozenten (Initiierung eines Dozentenpools) für die Landkreise in Thüringen aufzubauen, welches sich insbesondere an die Mitarbeiter und Auszubildende im Gastgewerbe richtet.

Erfurt, 17.05.2017



Dirk Ellinger

Hauptgeschäftsführer DEHOGA Thüringen e.V.