

Antrag

der Abg. Daniela Evers u. a. GRÜNE

und

Stellungnahme

des Ministeriums für Wirtschaft, Arbeit und Tourismus

Ausbildungs- und Fachkräftesituation im Gastgewerbe und Tourismus

Antrag

Der Landtag wolle beschließen,
die Landesregierung zu ersuchen
zu berichten,

1. wie sie die Ausbildungssituation im Gastgewerbe und Tourismus in Baden-Württemberg einschätzt, insbesondere welche Entwicklung sie erwartet;
2. wie viele Ausbildungsplätze im Gastgewerbe und Tourismus im Ausbildungsjahr 2022/2023 in Baden-Württemberg angeboten werden (aufgeschlüsselt nach Branchen) und wie sie dieses Ausbildungsangebot im Vergleich zu den Erfahrungen der Jahre vor der Coronapandemie bewertet;
3. wie viele Ausbildungsplätze im Gastgewerbe und Tourismus im Ausbildungsjahr 2022/2023 in Baden-Württemberg nicht besetzt sind (aufgeschlüsselt nach Branchen) und wie sie diese unbesetzten Ausbildungsstellen im Vergleich zu den Erfahrungen der Jahre vor der Coronapandemie bewertet;
4. wie viele Auszubildende im Gastgewerbe und Tourismus im vergangenen Jahr ihre Ausbildung abgebrochen haben (aufgeschlüsselt nach Branchen) und wie sie diese Abbrecherquote im Vergleich zu den Erfahrungen der Jahre vor der Coronapandemie bewertet;
5. mit welchen Maßnahmen sie die Ausbildung im Gastgewerbe und Tourismus unterstützt;
6. wie sie die Fachkräftesituation im Gastgewerbe und Tourismus in Baden-Württemberg einschätzt, insbesondere welche Entwicklung sie erwartet;

7. wie viele Stellen im Gastgewerbe und Tourismus nicht besetzt sind und wie sie die Anzahl der nicht besetzten Stellen im Vergleich zu den Erfahrungen der Jahre vor der Coronapandemie bewertet;
8. was sie unternimmt, um Fachkräfte im Gastgewerbe und Tourismus zu halten;
9. mit welchen Maßnahmen sie Gastgewerbe und Tourismus unterstützt, um neue Fachkräfte zu gewinnen;
10. inwieweit sie hierbei in den Grenzbereichen zur Schweiz das besonders hohe Lohngefälle zwischen Baden-Württemberg und der Schweiz im Blick hat und wie dem begegnet werden kann;
11. wie sie die Anwerbung von Fachkräften aus dem Ausland bewertet – sei es aus Drittstaaten, aber auch aus unseren Nachbarländern im Sinne einer grenzüberschreitenden Zusammenarbeit – um die Fachkräftesicherung im Gastgewerbe und Tourismus zu stärken;
12. mit welchen Angeboten sie das Gastgewerbe und den Tourismus bei der Anwerbung und Einarbeitung von ausländischen Fachkräften unterstützt.

5.10.2022

Evers, Frey, Grath, Häusler, Herkens, Niemann, Schoch, Tok GRÜNE

Begründung

Der Tourismus boomt. Der Bedarf an Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wächst. Studien zufolge wird das Erwerbspersonenpotenzial mittel- und langfristig weiter zurückgehen. Dem auf lange Sicht schrumpfendem Angebot an Arbeitskräften steht ein steigender Bedarf an Fachkräften gegenüber.

Ein Trend, der sich durch die Coronapandemie und durch ihre besonders starken Auswirkungen auf die Branche beschleunigte. Gründe wie die branchentypischen Arbeitszeiten, die Akademisierung der Berufe und Rückzüge des Ausbildungsangebots sind bekannt. Die Anfrage soll die Suche nach Gründen nicht vertiefen, sondern ein besseres Bild der Situation liefern. Darüber hinaus steht im Fokus, welche Maßnahmen geplant und umgesetzt wurden, um die Situation zu verbessern. Für das extrem personalintensive Gastgewerbe ist die Sicherung des Fach- und Arbeitskräftebedarfs die wichtigste Zukunftsaufgabe.

Stellungnahme

Mit Schreiben vom 28. Oktober 2022 Nr. D106767/2022 nimmt das Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Tourismus zu dem Antrag wie folgt Stellung:

1. wie sie die Ausbildungssituation im Gastgewerbe und Tourismus in Baden-Württemberg einschätzt, insbesondere welche Entwicklung sie erwartet;

Zu 1.:

Nach Auskunft des Statistischen Landesamtes nahm sowohl die Anzahl der Auszubildenden als auch der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge in den Be-

rufshauptgruppen 63 (Tourismus-, Hotel- und Gaststättenberufe) sowie 293 (Speisenzubereitung) in den Jahren 2015 bis 2021 kontinuierlich ab, während in den Berichtsjahren 2017 und 2018 eine leichte Zunahme der Auszubildenden und neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge insgesamt zu verzeichnen war.

Im Übrigen wird auf die Tabellen 1 bis 4 in der Anlage verwiesen. Das Statistische Landesamt weist darauf hin, dass alle Daten nur bis zum Berichtsjahr 2021 vorliegen und die Daten für das Jahr 2022 erst im Mai/Juni 2023 folgen werden.

Der Ausbildungsmarkt hängt mit der jeweiligen Arbeitsmarktsituation und der allgemeinen Wirtschaftslage zusammen. Prognosen hierzu sind auf Grund aktueller Unwägbarkeiten schwer zu treffen. Sollte sich der allgemeine Trend auf dem Ausbildungsmarkt, vor allem getragen durch die demografische Entwicklung und den Anstieg der Studierendenquote fortsetzen und gleichzeitig das Ausbildungsangebot hoch bleiben, ist davon auszugehen, dass auch in den nächsten Jahren ein großer Teil der Ausbildungsplätze nicht besetzt werden kann. Dies gilt sowohl für das Gastgewerbe und den Tourismus wie auch für die anderen Branchen.

Einer Einschätzung der Regionaldirektion Baden-Württemberg der Bundesagentur für Arbeit zufolge sind sowohl die Ausbildungsbereitschaft der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber, als auch das Interesse der Bewerberinnen und Bewerber an einer Ausbildung im Gastgewerbe und Tourismus in Baden-Württemberg rückläufig.

2. wie viele Ausbildungsplätze im Gastgewerbe und Tourismus im Ausbildungsjahr 2022/2023 in Baden-Württemberg angeboten werden (aufgeschlüsselt nach Branchen) und wie sie dieses Ausbildungsangebot im Vergleich zu den Erfahrungen der Jahre vor der Coronapandemie bewertet;

3. wie viele Ausbildungsplätze im Gastgewerbe und Tourismus im Ausbildungsjahr 2022/2023 in Baden-Württemberg nicht besetzt sind (aufgeschlüsselt nach Branchen) und wie sie diese unbesetzten Ausbildungsstellen im Vergleich zu den Erfahrungen der Jahre vor der Coronapandemie bewertet;

Zu 2. und 3.:

Aufgrund des Sachzusammenhangs wird zu den Ziffern 2 und 3 gemeinsam Stellung genommen.

Es wird auf die von der Bundesagentur für Arbeit übermittelten Tabellen 5 und 6 verwiesen. Die Bundesagentur für Arbeit weist darauf hin, dass die Daten aktuell nur bis einschließlich August 2022 vorliegen. Erfahrungsgemäß verändern sich die Zahlen der unbesetzten Ausbildungsplätze ab September eines jeden Jahres nochmals deutlich. Im Wege der Nachvermittlung konnten in den vergangenen Jahren viele Bewerberinnen und Bewerber auch in den Herbstmonaten noch in ein Ausbildungsverhältnis eintreten.

Das Ausbildungsangebot überschreitet die Nachfrage der Bewerberinnen und Bewerber nach wie vor. Dies war auch in den Jahren 2019 bis 2021 der Fall, obwohl in diesen Jahren jeweils weniger Stellen gemeldet wurden. Es konnte auch in den von der Coronapandemie betroffenen Jahren ein wesentlicher Anteil an Ausbildungsstellen nicht besetzt werden. Im Übrigen wird auf die Antwort zu Ziffer 1 verwiesen.

4. wie viele Auszubildende im Gastgewerbe und Tourismus im vergangenen Jahr ihre Ausbildung abgebrochen haben (aufgeschlüsselt nach Branchen) und wie sie diese Abbrecherquote im Vergleich zu den Erfahrungen der Jahre vor der Coronapandemie bewertet;

Zu 4.:

Nach Auskunft des Statistischen Landesamtes Baden-Württemberg liegen keine Daten zu Ausbildungsabbrüchen vor. Es werden nur die vorzeitigen Lösungen,

nicht aber deren Gründe erhoben. So kann z. B. die Ausbildung in einem anderen Betrieb fortgesetzt werden oder es kann ein anderer Ausbildungsberuf gewählt werden. Die Ausbildungsverhältnisse können aber auch komplett beendet werden.

Zur Anzahl der vorzeitig gelösten Ausbildungsverhältnisse in Baden-Württemberg von 2015 bis 2021 nach ausgewählten Berufsgruppen und Ausbildungsberufen wird auf Tabelle 7 verwiesen. Das Statistische Landesamt Baden-Württemberg weist darauf hin, dass die Einteilung der Ausbildungsberufe nach der Klassifikation der Berufe 2010 erfolgt und für diese Auswertung die Berufshauptgruppe 63 (Tourismus-, Hotel- und Gaststättenberufe) sowie die Berufsgruppe 293 (Speisenzubereitung) zugrunde gelegt wurden. Alle Daten liegen nur bis zum Berichtsjahr 2021 vor. Die Daten für das Jahr 2022 folgen erst im Mai/Juni 2023.

Bezüglich der Vertragslösungsquoten wird auf Tabelle 8 verwiesen. Die Vertragslösungsquoten in den Berufsgruppen „Speisenzubereitung“ und „Gastronomie“ betragen im Jahr 2021 beispielsweise 52,8 Prozent bzw. 51,8 Prozent. Im Jahr 2018 lagen die Vertragslösungsquoten bei 56,6 Prozent („Speisenzubereitung“) und 58,3 Prozent („Gastronomie“). In diesen Berufsgruppen war die Vertragslösungsquote vor der Coronapandemie also höher.

Die in manchen Berufsfeldern gestiegene, in manchen gesunkene Vertragslösungsquote ist auf zwei entgegengesetzt wirkende Tendenzen zurückzuführen: Einerseits sahen sich die Auszubildenden, Berufsschulen und Ausbildungsbetriebe während der Coronapandemie zu einem großen Teil erschwerten Rahmenbedingungen gegenüber. Insbesondere kam es zu veränderten Ausbildungsbedingungen sowie zu persönlichen und wirtschaftlichen Belastungen, die für die Auszubildenden und die Ausbildungsbetriebe nicht vollumfänglich durch finanzielle Hilfen und Unterstützungsangebote aufgefangen werden konnten. Andererseits scheuten Auszubildende, die ohne die Coronapandemie möglicherweise ihren Ausbildungsberuf oder -betrieb gewechselt hätten, eher vor einer Vertragslösung zurück.

Das Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Tourismus hält in diesem Zusammenhang die Fortsetzung des Förderprogramms „Erfolgreich ausgebildet – Ausbildungsqualität sichern“ für geboten und wird die Förderung von Ausbildungsbegleiterinnen und -begleitern zur Vermeidung von Ausbildungsabbrüchen in den Jahren 2023 und 2024 fortsetzen.

5. mit welchen Maßnahmen sie die Ausbildung im Gastgewerbe und Tourismus unterstützt;

Zu 5.:

Der Landesregierung ist es ein großes Anliegen, die Ausbildung im Gastgewerbe und Tourismus zu unterstützen und arbeitet intensiv an der Steigerung der Attraktivität der beruflichen Ausbildung, um mehr junge Menschen für eine berufliche Ausbildung zu gewinnen. Die im Folgenden anhand einiger ausgewählter Beispiele dargestellten Maßnahmen sind dabei grundsätzlich branchenoffen:

- Die Ausbildungskampagne „gut-ausgebildet.de“ stellt Jugendlichen und ihren Eltern vielfältige Informationen rund um das Thema Ausbildung zur Verfügung. Den Kern bilden jugendgerechte Filme, in denen Auszubildende ihre Berufe vorstellen. Unter anderem präsentieren auch eine Hotelfachfrau und ein Hotelfachmann, eine Restaurantfachfrau, eine Fachfrau für Systemgastronomie, eine Kauffrau für Tourismus und Freizeit, eine Veranstaltungskauffrau sowie ein Koch ihre Ausbildungsberufe. Die Kampagne ist auch in den sozialen Medien aktiv, so z. B. seit 2020 mit Azubi-Influencern bei Instagram (@gutausgebildet).
- Mit der Kampagne „Ja zur Ausbildung“ spricht das Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Tourismus gemeinsam mit den baden-württembergischen Industrie- und Handelskammern, der Regionaldirektion Baden-Württemberg der Bundesagentur für Arbeit sowie seit 2022 auch den baden-württembergischen Handwerkskammern und dem Landesverband der Freien Berufe gezielt Eltern an

und zeigt auf, dass die berufliche Ausbildung eine hervorragende Alternative zum Studium sein kann. Hierbei werben auch Senior-Ausbildungsbotschafter aus dem Hotel- und Gaststättengewerbe für die Karrierechancen der beruflichen Ausbildung.

- Im Rahmen der „Initiative Ausbildungsbotschafter“ stellen Auszubildende an allgemein bildenden Schulen (einschließlich Gymnasien) ihre Berufe vor und erläutern die Chancen einer betrieblichen Ausbildung. Derzeit sind ein/e Fachangestellte/r für Bäderbetriebe, ein/e Fachmann/-frau für Systemgastronomie, 38 Hotelfachmänner und -frauen, ein/e Kaufmann/-frau für Tourismus und Freizeit, sieben Köchinnen bzw. Köche, drei Restaurantkaufmänner und -frauen sowie vier Tourismuskaufmänner und -frauen (Privat- und Geschäftsreisen) als Ausbildungsbotschafterinnen und -botschafter aktiv.

Des Weiteren kommen der beruflichen Ausbildung u. a. die Praktikumswochen (www.praktikumswochen-bw.de) sowie die Förderprogramme „Integration durch Ausbildung“ (sog. Kümmerer-Programm), „Erfolgreich ausgebildet – Ausbildungsqualität sichern“ (s. o. zu Ziffer 4), „Azubi im Verbund“ und „Azubi transfer“ zugute.

Die Ausbildung im Gastgewerbe und Tourismus in Baden-Württemberg wird auch mit Mitteln aus dem Europäischen Sozialfonds (ESF) durch das ESF-Projekt „Fachkräftenachwuchs im Hotel- und Gaststättengewerbe sichern“ unterstützt. Mit dem Projekt sollen mehr Jugendliche für eine Ausbildung im Hotel- und Gaststättengewerbe gewonnen und eine gelingende Ausbildung unterstützt werden. Kernstück des Projekts ist die Nachwuchskampagne „WIR GASTFREUNDE“ mit einem multimedial ausgebauten Bus „Gastro-Mobil“, der zur Nachwuchswerbung in Baden-Württemberg unterwegs ist. Mit dem Gastro-Mobil wurden mehr als 27 000 Schüler erreicht.

6. wie sie die Fachkräftesituation im Gastgewerbe und Tourismus in Baden-Württemberg einschätzt, insbesondere welche Entwicklung sie erwartet;

7. wie viele Stellen im Gastgewerbe und Tourismus nicht besetzt sind und wie sie die Anzahl der nicht besetzten Stellen im Vergleich zu den Erfahrungen der Jahre vor der Coronapandemie bewertet;

Zu 6. und 7.:

Aufgrund des Sachzusammenhangs wird zu den Ziffern 6 und 7 gemeinsam Stellung genommen.

Die Fachkräftesituation im Gastgewerbe und im Tourismus hat sich in den letzten Jahren insbesondere aufgrund der Folgen der Coronapandemie insgesamt verschärft. So ging die Zahl der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Gastgewerbe in Baden-Württemberg nach Angaben des Statistischen Landesamts von Ende 2019 bis Ende 2021 um 8,6 Prozent zurück (von 134 104 auf 122 594). Nach einem Kurzbericht des Instituts der deutschen Wirtschaft (IW) vom Juli 2022 verließen im Jahr 2020 deutschlandweit 215 899 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte die Berufshauptgruppe der Tourismus-, Hotel- und Gaststättenberufe und nahmen anschließend unmittelbar eine Beschäftigung in einer anderen Berufshauptgruppe auf. Dies entspricht einem Wechsel von 27,4 Prozent der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten der Berufshauptgruppe. Demgegenüber gab es im Jahr 2020 deutschlandweit 116 770 direkte Wechsel von einer anderen Berufshauptgruppe in die Berufshauptgruppe der Tourismus-, Hotel- und Gaststättenberufe hinein.

Nach Daten des Statistischen Landesamtes vom September 2022 nahm die Zahl der im baden-württembergischen Gastgewerbe tätigen Personen im Zeitraum Januar bis Juli 2022 um 16,7 Prozent zu. Jedoch wurden vom baden-württembergischen Gastgewerbe im September 2022 5 496 offene Stellen gemeldet. Dies ist der höchste September-Wert seit der Umstellung der Statistik im Jahr 2010 und liegt um 8,3 Prozent höher als im September 2019 (5 074 Stellen).

Die auch im September 2022 weiterhin außergewöhnlich hohe Zahl an offenen Stellen im Gastgewerbe und Tourismus in Baden-Württemberg ist ein klarer Hinweis auf ihren immer noch hohen (Nachhol-)Bedarf nach Fach- und Arbeitskräften. Anzumerken ist, dass die hier angeführten Zahlen nicht die Gesamtheit aller offenen Stellen im Gastgewerbe und Tourismus in Baden-Württemberg abbilden. Dies liegt daran, dass die Personalgewinnung der Betriebe nicht ausschließlich über die Arbeitsagenturen und Jobcenter erfolgt. Der Verlauf der gemeldeten offenen Stellen ist aber dennoch ein guter Indikator für die Intensität der Fach- und Arbeitskräftenachfrage zu einem gegebenen Zeitpunkt.

Was die weitere Beschäftigungsentwicklung im Gastgewerbe und Tourismus in Baden-Württemberg anbelangt, so ist diese mit großen Unsicherheiten verbunden. Unsicherheit besteht zum einen bezüglich des weiteren Konjunkturverlaufs. Firmen reagieren erfahrungsgemäß auf Konjunkturrückgänge oft mit Einsparungen, besonders im Bereich der Geschäftsreisen sowie bei Tagungen und Seminaren. Hinzu kommen die stark steigenden Verbraucherpreise. Viele private Konsumenten neigen angesichts dessen zu Zurückhaltung auch bei Gaststättenbesuchen oder Urlaubsreisen. Des Weiteren trifft der enorme Anstieg der Energie- und Erzeugerpreise die Betriebe des Gastgewerbes und Tourismus hart. Viele Betriebe zögern, die steigenden Kosten vollumfänglich an ihre Kunden weiterzugeben, um diese nicht abzuschrecken, was ihre Ertragslage belastet. Darüber hinaus erwächst eine Unsicherheit daraus, dass Fach- und Arbeitskräfte derzeit branchenübergreifend knapp sind. Die verschärfte branchenübergreifende Konkurrenz um Fach- und Arbeitskräfte könnte den weiteren Beschäftigungsaufbau im Gastgewerbe und Tourismus bremsen.

Diese branchenübergreifende Knappheit an Fach- und Arbeitskräften wird demografiebedingt voraussichtlich auch mittel- und längerfristig nicht geringer, sondern eher noch größer werden. Mit dem Ausscheiden der geburtenstarken Jahrgänge der Baby-Boomer-Generation aus dem Erwerbsleben (Geburtsjahrgänge 1957 bis Anfang der 1970er-Jahre) und dem Nachrücken geburtenschwächerer Jahrgänge wird das inländische Erwerbspersonenpotenzial absehbar bis Mitte/Ende der 2030er-Jahre schrumpfen. Entscheidend wird in diesem Zusammenhang sein, inwiefern es gelingt, das kleiner werdende inländische Erwerbspersonenpotenzial besser auszuschöpfen sowie ggf. auch durch eine höhere Nettozuwanderung von Fach- und Arbeitskräften auszugleichen. Da die Konkurrenz um Fach- und Arbeitskräfte zwischen den Branchen und Betrieben künftig voraussichtlich nicht kleiner wird, dürfte das Thema Arbeitgeberattraktivität für die Betriebe des Gastgewerbes und Tourismus weiter an Bedeutung gewinnen.

8. was sie unternimmt, um Fachkräfte im Gastgewerbe und Tourismus zu halten;

9. mit welchen Maßnahmen sie Gastgewerbe und Tourismus unterstützt, um neue Fachkräfte zu gewinnen;

Zu 8. und 9.:

Aufgrund des Sachzusammenhangs wird zu den Ziffern 8. und 9. gemeinsam Stellung genommen. Dabei wird auf die Stellungnahme zur Ziffer 13 des Antrags Drs. 17/3094 verwiesen.

Die Personalgewinnung und -bindung ist vorrangig eine Aufgabe der Unternehmen selbst. Auch die Attraktivität als Arbeitgeber wird maßgeblich im einzelnen Unternehmen beeinflusst und gestaltet, etwa wenn es um Arbeitsorganisation, das Betriebsklima, die Arbeitszeiten oder um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie geht.

Die Landesregierung unterstützt die Unternehmen in Baden-Württemberg, insbesondere die kleinen und mittleren Unternehmen, bei der Arbeits- und Fachkräftesicherung auf vielfältige Weise. Die von der Landesregierung ergriffenen Maßnahmen reichen von der Förderung der beruflichen Orientierung von Schülerinnen und Schülern, der Stärkung der beruflichen Aus- und Weiterbildung (vgl. Ziffer 5) über die bessere Integration von Langzeitarbeitslosen und Menschen mit

Handicaps in den Arbeitsmarkt bis hin zur Erhöhung der Erwerbsbeteiligung von Frauen sowie zur Unterstützung der Unternehmen bei der Gewinnung von ausländischen Arbeits- und Fachkräften. Allein für die vom Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Tourismus geförderten Maßnahmen im Bereich der Arbeits- und Fachkräftesicherung werden 2022 Mittel in Höhe von rund 80 Millionen Euro eingesetzt.

Diese Maßnahmen sind zumeist branchenübergreifend ausgerichtet. Sie sind in der Regel sowohl kurzfristig wie auch langfristig wirksam und wirken sowohl bei der Gewinnung als auch der Bindung von Fachkräften.

Neben den zu Ziffer 5 genannten Maßnahmen im Bereich der beruflichen Ausbildung sind beispielhafte Einzelmaßnahmen im Bereich des Ministeriums für Wirtschaft, Arbeit und Tourismus, die auch dem Gastgewerbe und der Tourismuswirtschaft zu Gute kommen:

- das Netzwerk berufliche Fortbildung und seine Regionalbüros,
- das Weiterbildungsportal www.fortbildung-bw.de,
- das Projekt „Beschäftigungsförderung und Jugendhilfe gemeinsam anpacken“.
- die finanzielle Unterstützung der Arbeitslosenberatungszentren,
- die Welcome Center zur Gewinnung und Integration von ausländischen Fachkräften,
- ein Mentorinnen-Programm für Migrantinnen,
- der familyNET 4.0-Wettbewerb „Unternehmenskultur in einer digitalen Arbeitswelt“ und
- das Landesprogramm „Kontaktstellen Frau und Beruf“.

Konkrete Bezüge zur Tourismusbranche und zum Gastgewerbe haben z. B. die folgenden Maßnahmen:

- Das Projekt „Tourismushelden“ in Kooperation mit der Landesmesse Stuttgart und dem Baden-Württembergischen Industrie- und Handelskammertag (BWIHK), mit dem engagierte und motivierte Tourismusschaffende im Land ausgezeichnet werden. Das Projekt dient einerseits der öffentlichen Wertschätzung für Akteure der Tourismuswirtschaft und der Schärfung des Tourismusbewusstseins. Andererseits soll die Vielfalt der Berufe in der Tourismuswirtschaft aufgezeigt, deren Image verbessert und damit die Gewinnung von Fachkräftenachwuchs erleichtert werden. Am 1. September 2022 war der Aktionsstart für die Nominierung und Auswahl der Tourismusheldinnen und -helden 2023. Deren Ehrung wird im Rahmen der Messe CMT im Januar 2023 erfolgen.
- Das in 2022 gestartete Projekt „Tourismus.Bewusst.Stärken“ wird begleitet durch eine multimediale Werbekampagne „DU bist Tourismus“, die auch dazu beitragen soll, die Querschnittsbranche Tourismus für den Fachkräftenachwuchs attraktiver zu machen.
- Die DEHOGA Akademie in Bad Überkingen, eine Service- und Weiterbildungseinrichtung des Hotel- und Gaststättenverbandes DEHOGA Baden-Württemberg, profitiert von der Förderung von Land und Bund als Überbetriebliche Berufsbildungsstätte. An der DEHOGA Akademie in Bad Überkingen erfolgt zudem die Umsetzung des vom Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Tourismus geförderten Projekts „Digitale Qualifizierung im Gastgewerbe“. Ziel des Projekts ist die Modernisierung und Neuentwicklung von Schulungsmaßnahmen, der Einsatz neuer didaktischer, multimedialer Methoden und die Erhöhung und Akzeptanz neuer Technologien in den gastgewerblichen Betrieben und bei deren Mitarbeitenden.

10. inwieweit sie hierbei in den Grenzbereichen zur Schweiz das besonders hohe Lohngefälle zwischen Baden-Württemberg und der Schweiz im Blick hat und wie dem begegnet werden kann;

Zu 10.:

Der Landesregierung ist die Attraktivität der Schweiz als Arbeitsstandort bekannt. Allein im Jahr 2021 führen täglich 57 846 Personen aus Baden-Württemberg zum Arbeiten in die Schweiz. Ein wesentlicher Grund hierfür ist das höhere Lohnniveau in der Schweiz.

Die Grenzregionen zwischen der Schweiz und Baden-Württemberg sind wirtschaftlich eng verflochten. Insbesondere das Personenfreizügigkeitsabkommen zwischen der EU und der Schweiz aus dem Jahre 2002 und die damit verbundene Liberalisierung der Grenzgängerregulierungen in der Schweiz haben einen gemeinsamen grenzüberschreitenden Arbeitsmarkt ermöglicht. Hiervon profitieren beide Seiten. Zwar führt das Lohngefälle zu einer hohen Attraktivität der Schweiz für grenznahe Arbeitnehmer, jedoch profitiert auf der anderen Seite der baden-württembergische Einzelhandel in der Grenzregion von zahlreichen Schweizer Kunden, die aufgrund der günstigeren Preise im Land viele Waren des kurz- und mittelfristigen Bedarfs, aber auch längerfristig nutzbare Investitionsgüter wie z. B. Möbel, häufig in Baden-Württemberg einkaufen. Dank der Schweizer Kunden konnte sich der inhabergeführte, stationäre Einzelhandel aber auch das Gastgewerbe gut behaupten, Leerstände im Einzelhandel sind in den Grenzregionen im Vergleich zu anderen Regionen des Landes meist geringer. Trotz Problemen, wie des hohen Verkehrsaufkommens in den Kommunen, profitiert davon letztendlich auch die Bevölkerung vor Ort durch vitale Innenstadtkerne und ein hohes Beschäftigungsniveau. Positiv wirkt sich auf die grenznahen konsumorientierten Branchen im Land auch die höhere Kaufkraft der Grenzpendler aus, die in der Schweiz arbeiten und in Baden-Württemberg wohnen.

Für die Landesregierung ist es deshalb wichtig, sich im Rahmen der Gremien der grenzüberschreitenden Zusammenarbeit am Ober-, Hochrhein und Bodensee für den Abbau von technischen Handelshemmnissen, aber auch rechtlichen Hürden wie bei der Entsendung einzusetzen, um einen fairen Wettbewerb und gleiche Rahmenbedingungen zu etablieren. Vor diesem Hintergrund sollte aus Sicht der Landesregierung nach dem Scheitern des Institutionellen Rahmenabkommens zeitnah eine tragfähige und dauerhafte Lösung zur Sicherung der Beziehungen zwischen der Schweiz und der EU gefunden werden. Zur Sicherung der Attraktivität Baden-Württembergs als Wirtschaftsstandort bleibt es jedoch weiterhin wichtig, dass die einzelnen Unternehmen ihr Engagement bei der Personalgewinnung und -bindung beibehalten bzw. noch ausbauen.

11. wie sie die Anwerbung von Fachkräften aus dem Ausland bewertet – sei es aus Drittstaaten, aber auch aus unseren Nachbarländern im Sinne einer grenzüberschreitenden Zusammenarbeit – um die Fachkräftesicherung im Gastgewerbe und Tourismus zu stärken;

12. mit welchen Angeboten sie das Gastgewerbe und den Tourismus bei der Anwerbung und Einarbeitung von ausländischen Fachkräften unterstützt.

Zu 11. und 12.:

Aufgrund des Sachzusammenhangs wird zu den Ziffern 11 und 12 gemeinsam Stellung genommen.

Personalgewinnung und -bindung ist primär eine unternehmerische Aufgabe. Auch die Anwerbung von Fachkräften im Ausland fällt grundsätzlich in die Zuständigkeit der Unternehmen. Nur in den Unternehmen sind die konkreten Personalbedarfe bekannt, fallen die Entscheidungen darüber, auszubilden oder nicht auszubilden, und ist das Wissen darüber vorhanden, wie sich die Geschäftsfelder und Geschäftsstrategien verändern und wo die Mitarbeitenden weitergebildet werden müssen, damit das Unternehmen weiter erfolgreich am Markt sein kann.

Auch die Attraktivität als Arbeitgeber wird maßgeblich im einzelnen Unternehmen beeinflusst und gestaltet, etwa wenn es um Arbeitsorganisation, Betriebsklima, Arbeitszeiten oder Möglichkeiten zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie geht.

Entsprechend dieser Vielschichtigkeit der Ansatzpunkte für Arbeits- und Fachkräftesicherung stellt sich die Vielfältigkeit der Maßnahmen der Landesregierung dar, um insbesondere kleine und mittlere Unternehmen in Baden-Württemberg bei der Arbeits- und Fachkräftesicherung zu unterstützen. Die ergriffenen Maßnahmen sind ganz überwiegend nicht auf einzelne Branchen oder Unternehmen beschränkt, sondern branchenübergreifend ausgerichtet. Von den nachfolgend genannten Maßnahmen können daher auch Unternehmen des Gastgewerbes und Tourismus profitieren.

Speziell mit Blick auf die Anwerbung und Gewinnung von Fachkräften aus dem Ausland fördert das Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Tourismus neun regionale Welcome Center sowie ein landesweit zuständiges Welcome Center speziell für die Sozialwirtschaft, die als regionale branchenübergreifende Kompetenzzentren für die beschäftigungsbezogene Integration von internationalen Fachkräften zentrale Anlaufstellen insbesondere für kleine und mittlere Unternehmen und gleichzeitig für (potenzielle) internationale Fachkräfte sind. Die Welcome Center sensibilisieren insbesondere kleine und mittlere Unternehmen für das Potenzial von internationalen Fachkräften, informieren über das Thema internationale Rekrutierung und unterstützen auch bei der betrieblichen Integration von internationalen Fachkräften. Sie bieten eine Erstberatung an und vermitteln im Rahmen ihrer Lotsenfunktion an die originär zuständigen Stellen. Beratungsthemen sind beispielsweise Arbeitssuche, Aufenthaltsrecht, Arbeitsrecht, Spracherwerb, Berufsanerkennung, Wohnen, Qualifizierung und Kinderbetreuung.

Die Ansprache von potenziellen Auszubildenden aus der Europäischen Union und aus Drittstaaten ist Thema in der Task Force „Zuwanderung in Ausbildung“ des Ausbildungsbündnisses Baden-Württemberg. Das Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Tourismus fördert seit 2016 flächendeckend im Land rund 50 sogenannte „Kümmerer“. Diese vermitteln Zugewanderten passgenau in Praktika, Einstiegsqualifizierung und Ausbildung und begleiten sie während der ersten sechs Monate in Ausbildung. Gleichzeitig beraten und unterstützen Kümmerinnen und Kümmerer die Ausbildungsbetriebe.

Die zentrale Zuständigkeit auf staatlicher Seite für die Anwerbung von Fachkräften aus dem Ausland liegt deutschlandweit bei der Zentralen Auslands- und Fachvermittlung (ZAV) der Bundesagentur für Arbeit. Von den zahlreichen Projekten der ZAV zur Ansprache und Gewinnung von potenziellen Fachkräften können auch Gastgewerbe und Tourismus in Baden-Württemberg profitieren. Bei der Anwerbung potenzieller Auszubildenden aus Drittstaaten ist das THAMM-Projekt der ZAV in Kooperation mit der Deutschen Gesellschaft für internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH zur Gewinnung u. a. von Auszubildenden aus den drei nordafrikanischen Ländern Ägypten, Marokko und Tunesien hervorzuheben, über das 2022 bereits zum zweiten Mal Auszubildende nach Baden-Württemberg angeworben werden konnten. Zum Anwerbungsspektrum gehören u. a. Berufe im Hotel- und Gaststättengewerbe. Unterstützung u. a. auch bei der Integration von Auszubildenden, die über internationale Anwerbeprojekte wie das THAMM-Projekt in Ausbildung nach Baden-Württemberg kommen, können Unternehmen und Auszubildende durch die sogenannten „Kümmerer“ erhalten (s. o.).

Aufgrund der Regelungen innerhalb der Europäischen Union bzw. im Rahmen des Personenfreizügigkeitsabkommens mit der Schweiz herrscht für Arbeits- und Fachkräfte aus Baden-Württembergs Nachbarstaaten grundsätzlich Freizügigkeit. Personen aus den Grenzregionen in Frankreich und der Schweiz, die an einer Arbeitsaufnahme in Baden-Württemberg interessiert sind, können bei unklaren Rechtsfragen in vielen alltags- und berufspraktischen Feldern (Steuern, Sozialversicherung, Sozialleistungen usw.) Unterstützung durch Beratungsstellen in Anspruch nehmen. Zu nennen sind hier die Informations- und Beratungsstellen für grenzüberschreitende Fragen am Oberrhein (INFOBEST), die an vier Stand-

orten (Palmrain für das Dreiländereck Basel, Vogelgrun/Breisach für den Raum Freiburg im Breisgau/Colmar, Kehl/Strasbourg und PAMINA für das Nordelsass, Nordbaden und die Südpfalz) niedrigschwellige, kostenlose und unabhängige Beratungen anbieten. Ergänzend dazu bietet auch EURES-T (European Employment Services – Transfrontalier) Oberrhein arbeitsmarktspezifische Beratungen für grenzüberschreitende Konstellationen an. Die speziell von der Europäischen Kommission ausgebildeten EURES-Beraterinnen und -Berater unterstützen bei der grenzüberschreitenden Arbeits- und Personalsuche und bieten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, Arbeitsuchenden und Unternehmen gezielte Beratung zu grenzüberschreitendem Lernen und Arbeiten in der trinationalen Oberrheinregion.

Dr. Hoffmeister-Kraut

Ministerin für Wirtschaft,
Arbeit und Tourismus

**Tabelle 1 (zu Ziffer 1)
Auszubildende in Baden-Württemberg 2015 bis 2021 nach ausgewählten Berufsgruppen und
Ausbildungsberufen**

Berufsgruppe	Ausbildungsberuf	Berichtsjahr						
		2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
293	Beikoch/Beiköchin (§66 BBiG)	43	2	–	1	–	–	–
	Fachpraktiker/in Küche (Beikoch/Beiköchin) (§66 BBiG)	306	308	282	273	270	270	235
	Koch/Köchin	2 167	2 132	2 140	2 105	2 060	1 964	1 818
293	Speisenzubereitung	2 516	2 442	2 422	2 379	2 330	2 234	2 053
631	Kaufmann/Kauffrau für Tourismus und Freizeit	122	104	103	110	112	120	105
	Sport- und Fitnesskaufmann/-kauffrau	570	566	545	445	411	380	355
	Sportfachmann/-fachfrau	–	–	–	–	–	–	2
	Tourismuskaufmann/-kauffrau (Kaufmann/Kauffrau für Privat- und Geschäftsreisen)	699	664	654	618	589	410	244
631	Tourismus und Sport	1 391	1 334	1 302	1 173	1 112	912	706
632	Hotelfachmann/-fachfrau	2 503	2 478	2 487	2 435	2 434	2 091	1 815
	Hotelfachmann/-fachfrau	142	145	145	128	96	77	69
632	Hotellerie	2 645	2 623	2 632	2 563	2 530	2 168	1 884
633	Fachkraft im Gastgewerbe	237	227	237	270	299	241	215
	Fachmann/Fachfrau für Systemgastronomie	344	376	365	371	347	360	414
	Fachpraktiker/in im Gastgewerbe (§66 BBiG) (36 Monate)	–	–	–	–	–	–	11
	Fachpraktiker/in im Gastgewerbe (§66 BBiG)	–	–	–	4	–	–	–
	Fachpraktiker/in im Gastgewerbe (§66 BBiG) (24 Monate)	–	–	–	–	9	10	10
	Restaurantfachmann/-fachfrau	765	727	674	666	664	587	546
633	Gastronomie	1 346	1 330	1 276	1 311	1 319	1 218	1 196
634	Veranstaltungskaufmann/-kauffrau	397	387	384	376	387	314	271
634	Veranstaltungsservice und -management	397	387	384	376	387	314	271
Insgesamt		8 295	8 116	8 016	7 802	7 678	6 846	6 110

Datenquelle: Berufsbildungsstatistik.

Statistisches Landesamt Baden-Württemberg, Oktober 2022

**Tabelle 2 (zu Ziffer 1)
Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge in Baden-Württemberg 2015 bis 2021 nach ausgewählten Berufsgruppen und Ausbildungsberufen**

Berufsgruppe	Ausbildungsberuf	Berichtsjahr						
		2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
293	Beikoch/Beiköchin (§66 BBiG)	1	1	–	1	–	–	–
	Fachpraktiker/in Küche (Beikoch/Beiköchin) (§66 BBiG)	137	109	109	116	117	97	79
	Koch/Köchin	982	962	969	924	867	738	704
293	Speisenzubereitung	1 120	1 072	1 078	1 041	984	835	783
631	Kaufmann/Kauffrau für Tourismus und Freizeit	45	38	36	54	47	46	33
	Sport- und Fitnesskaufmann/-kauffrau	259	251	234	178	174	155	132
	Sportfachmann/-fachfrau	–	–	–	–	–	–	–
	Tourismuskaufmann/-kauffrau (Kaufmann/Kauffrau für Privat- und Geschäftsreisen)	273	236	249	234	232	84	56
631	Tourismus und Sport	577	525	519	466	453	287	221
632	Hotelfachmann/-fachfrau	1 059	1 026	1 050	994	989	682	677
	Hotelaufmann/-kauffrau	53	61	63	38	32	20	27
632	Hotellerie	1 112	1 087	1 113	1 032	1 021	702	704
633	Fachkraft im Gastgewerbe	125	125	132	163	145	105	123
	Fachmann/Fachfrau für Systemgastronomie	143	179	154	152	147	137	176
	Fachpraktiker/in im Gastgewerbe (§66 BBiG) (36 Monate)	–	–	–	–	–	–	–
	Fachpraktiker/in im Gastgewerbe (§66 BBiG)	–	–	–	2	–	–	–
	Fachpraktiker/in im Gastgewerbe (§66 BBiG) (24 Monate)	–	–	–	–	5	4	4
633	Restauranfachmann/-fachfrau	316	346	316	317	293	230	270
634	Gastronomie	584	650	602	634	590	476	576
	Veranstaltungskaufmann/-kauffrau	153	158	163	159	142	90	100
634	Veranstaltungsservice und -management	153	158	163	159	142	90	100
Insgesamt		3 546	3 492	3 475	3 332	3 190	2 390	384

Datenquelle: Berufsbildungsstatistik.

Statistisches Landesamt Baden-Württemberg, Oktober 2022

**Tabelle 3 (zu Ziffer 1)
Auszubildende in Baden-Württemberg seit 2015**

Jahr	Auszubildende		
	insgesamt	männlich	weiblich
2021	178 647	115 562	63 085
2020	185 098	119 127	65 971
2019	190 376	121 599	68 777
2018	190 960	120 714	70 246
2017	190 236	118 305	71 931
2016	189 931	116 810	73 121
2015	189 982	116 452	73 530

Datenquelle: Berufsbildungsstatistik.

Statistisches Landesamt Baden-Württemberg, Oktober 2022

**Tabelle 4 (zu Ziffer 1)
Neu abgeschlossene Ausbildungsverhältnisse in
Baden-Württemberg seit 2015**

Jahr	Neuabschlüsse		
	insgesamt	männlich	weiblich
2021	65 252	41 018	24 234
2020	66 683	41 886	24 797
2019	72 915	45 715	27 200
2018	74 645	46 535	28 110
2017	74 066	45 543	28 523
2016	73 698	44 356	29 342
2015	73 967	44 103	29 864

Datenquelle: Berufsbildungsstatistik.

Statistisches Landesamt Baden-Württemberg, Oktober 2022

Tabelle 5 (zu Ziffer 2)
Seit Beginn des Berichtsjahres gemeldete Berufsausbildungsstellen nach ausgewählten Berufen (KldB2010) und Wirtschaftszweig (WZ08)

Baden-Württemberg (Gebietsstand September 2022)
 Zeitreihe, ausgewählte Berichtsmonate, Datenstand: September 2022

(KldB 2010)	Berichtsmonat	Insgesamt				darunter nach dem Wirtschaftszweig (WZ08)			
		gemeldete		darunter unbesetzte		gemeldete		darunter unbesetzte	
		1	2	3	4	3	4	4	
Insgesamt	September 2018	82.548	8.975	4.563	1.057				
	September 2019	83.334	8.661	4.284	920				
	September 2020	78.184	8.158	3.747	912				
	September 2021	74.134	10.174	3.544	1.190				
	August 2022	76.967	29.979	3.786	1.710				
293 Speisenzubereitung	September 2018	1.744	386	1.417	343				
	September 2019	1.668	332	1.357	296				
	September 2020	1.449	328	1.188	288				
	September 2021	1.343	395	1.109	369				
	August 2022	1.344	593	1.194	533				
63 Tourismus-, Hotel- und Gaststättenberufe	September 2018	3.824	794	2.872	653				
	September 2019	3.613	677	2.685	567				
	September 2020	3.197	696	2.354	585				
	September 2021	2.924	891	2.242	761				
	August 2022	3.249	1.479	2.381	1.087				
631 Tourismus und Sport	September 2018	590	90	21	*				
	September 2019	557	62	26	*				
	September 2020	484	63	9	-				
	September 2021	399	93	16	*				
	August 2022	594	278	34	15				
632 Hotellerie	September 2018	1.335	254	1.267	*				
	September 2019	1.327	240	1.268	228				
	September 2020	1.171	240	1.104	*				
	September 2021	1.090	327	1.039	318				
	August 2022	1.150	503	1.105	480				

633 Gastronomie	September 2018	1.781	446	1.554	408
	September 2019	1.592	371	1.370	335
	September 2020	1.445	386	1.216	355
	September 2021	1.361	457	1.171	436
	August 2022	1.395	661	1.213	578
	September 2018	118	4	30	*
	September 2019	137	4	21	*
	September 2020	97	7	25	*
	September 2021	74	14	16	*
	August 2022	110	37	29	14

Erstellungsdatum: 13.10.2022, Statistik-Service Südwest, Auftragsnummer 334559
 Statistik der Bundesagentur für Arbeit

**Tabelle 6 (zu Ziffer 3)
 Bewerberinnen und Bewerber für Berufsausbildungsstellen nach ausgewählten Berufen (KldB2010)**

Baden-Württemberg (Gebietsstand September 2022)
 Zeitreihe, ausgewählte Berichtsmonate, Datenstand: September 2022

	Berichtsmonat	Insgesamt	
		1	2
Insgesamt	September 2018	66.240	1.062
	September 2019	63.815	1.047
	September 2020	59.782	1.265
	September 2021	52.296	1.118
	August 2022	49.053	9.017
	September 2018	754	9
	September 2019	678	15
	September 2020	643	10
	September 2021	597	8
	August 2022	514	89
293 Speisenzubereitung	September 2018	2.157	48
	September 2019	1.944	29
	September 2020	1.731	44
	September 2021	1.731	44

	September 2021	1.206	27
	August 2022	1.235	228
631 Tourismus und Sport	September 2018	829	19
	September 2019	766	12
	September 2020	658	24
	September 2021	460	10
	August 2022	471	93
632 Hotellerie	September 2018	644	13
	September 2019	583	6
	September 2020	533	9
	September 2021	368	7
	August 2022	409	65
633 Gastronomie	September 2018	354	10
	September 2019	320	6
	September 2020	246	3
	September 2021	205	4
	August 2022	192	43
634 Veranstaltungsservice, - management	September 2018	330	6
	September 2019	275	5
	September 2020	294	8
	September 2021	173	6
	August 2022	163	27

Erstellungsdatum: 19.10.2022, Statistik-Service
Südwest, Auftragsnummer 334559
Statistik der Bundesagentur für Arbeit

**Tabelle 7 (zu Ziff. 4)
Vorzeitig gelöste Ausbildungsverhältnisse in Baden-Württemberg 2015 bis 2021 nach ausgewählten Berufsgruppen und Ausbildungsberufen**

Berufsgruppe	Ausbildungsberuf	Berichtsjahr										
		2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021				
293	Beikoch/Beiköchin (§66 BBiG)	8	2	–	–	–	–	–	–	–	–	–
	Fachpraktiker/in Küche (Beikoch/Beiköchin) (§66 BBiG)	30	45	47	42	37	38	36	36	36	36	36
	Koch/Köchin	571	609	563	563	519	383	418	418	418	418	418
293	Speisenzubereitung	609	656	610	605	556	421	454	454	454	454	454
631	Kaufmann/Kauffrau für Tourismus und Freizeit	6	7	8	8	14	7	12	12	12	12	12
	Sport- und Fitnesskaufmann/-kauffrau	120	124	144	120	106	74	76	76	76	76	76
	Sportfachmann/-fachfrau	–	–	–	–	1	–	–	–	–	–	–
	Tourismuskauflmann/-kauffrau (Kaufmann/Kauffrau für Privat- und Geschäftsreisen)	78	63	62	79	100	82	46	46	46	46	46
631	Tourismus und Sport	204	194	214	207	221	163	134	134	134	134	134
632	Hotelfachmann/-fachfrau	512	459	499	447	427	379	346	346	346	346	346
	Hotelaufmann/-kauffrau	12	23	30	25	24	6	8	8	8	8	8
632	Hotellerie	524	482	529	472	451	385	354	354	354	354	354
633	Fachkraft im Gastgewerbe	53	66	65	69	69	43	50	50	50	50	50
	Fachmann/Fachfrau für Systemgastronomie	89	76	87	101	89	68	83	83	83	83	83
	Fachpraktiker/in im Gastgewerbe (§66 BBiG) (24 Monate)	–	–	–	–	1	–	–	–	–	–	–
	Restauranfachmann/-fachfrau	220	221	217	193	193	134	144	144	144	144	144
633	Gastronomie	362	363	369	363	352	245	277	277	277	277	277
634	Veranstaltungskaufmann/-kauffrau	32	40	41	38	27	34	27	27	27	27	27
634	Veranstaltungsservice und -management	32	40	41	38	27	34	27	27	27	27	27
Insgesamt		1 731	1 735	1 763	1 685	1 607	1 248	1 246				

Datenquelle: Berufsbildungsstatistik.

Statistisches Landesamt Baden-Württemberg, Oktober 2022

**Tabelle 8 (zu Ziff. 4)
Vertragslösungsquoten für ausgewählte Berufsgruppen in Baden-Württemberg 2015 bis 2021**

Berufsgruppe	Ausbildungsberuf	Berichtsjahr						
		2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
293	Speisenzubereitung	54,0	59,3	56,1	56,6	54,0	44,5	52,8
631	Tourismus und Sport	35,0	34,7	40,1	41,0	47,1	40,2	46,2
632	Hotellerie	46,6	43,5	47,8	44,0	43,5	44,6	46,6
633	Gastronomie	54,7	57,9	58,9	58,3	56,8	43,9	51,8
634	Veranstaltungsservice und -management	19,7	25,0	25,6	23,6	17,4	26,9	27,6

Datenquelle: Berufsbildungsstatistik.
Statistisches Landesamt Baden-Württemberg, 2022