

**Antrag**

**des Abg. Hans Dieter Scheerer u. a. FDP/DVP**

**und**

**Stellungnahme**

**des Ministeriums für Wirtschaft, Arbeit und Tourismus**

**Ausländische Auszubildende in Baden-Württemberg  
– Ausbildung und Sprache**

Antrag

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

1. wie viele ausländischen Staatsbürgerinnen und Staatsbürger in den letzten drei Jahren in Baden-Württemberg eine Ausbildung begonnen und wie viele eine abgeschlossen haben (bitte absolute Zahl sowie Anteil an allen Ausbildungsanfängern bzw. Ausbildungsabschlüssen angeben und nach Möglichkeit differenziert zwischen EU-Bürgern und Nicht-EU-Bürgern);
2. was die fünf wichtigsten Ausbildungsberufe oder Ausbildungsbereiche für ausländische Auszubildende in den letzten drei Jahren waren, gemessen an der absoluten Anzahl ausländischer Auszubildender;
3. für welche Ausbildungsberufe oder Ausbildungsbereiche ausländische Auszubildende in den letzten drei Jahren am wichtigsten waren, gemessen am Anteil ausländischer Auszubildenden an allen Auszubildenden in diesen Berufen/Bereichen und bitte unter Ignorierung von Ausbildungsberufen mit sehr geringer Fallzahl;
4. wie hoch der Anteil von Ausländerinnen und Ausländern an den gelösten Ausbildungsverhältnissen in Baden-Württemberg in den letzten drei Jahren in Baden-Württemberg war;
5. wie viele dieser Ausbildungsverhältnisse aufgrund nicht bestandener Zwischen- oder Abschlussprüfungen gelöst wurden;
6. welche Rolle sie in fehlenden deutschen Sprachfähigkeiten bei diesen Ausbildungslosungen sieht;

7. inwiefern sie für teilabgeleistete Ausbildungen alternative Lösungen (bspw. Teilzertifizierungen, Nachholmöglichkeiten, Prüfungsablegung in anderen Sprachen) für sinnvoll hält, um nicht die investierte Zeit und den geleisteten Aufwand vollkommen unnötig erscheinen zu lassen;
8. wie viele der Berufsschulen in Baden-Württemberg in welchem Umfang (bspw. geleistete Stunden, Anzahl Schülerinnen und Schüler, etc.) im Jahr 2023 von der Möglichkeit Gebrauch gemacht haben, zusätzlich Deutsch als Fremdsprache zu unterrichten;
9. inwiefern sie weitere Sprachförderungen für sinnvoll oder notwendig hält und dafür andere Berufsschulinhalte verschoben oder auf diese verzichtet werden könnte;
10. inwiefern Berufsschulen in Baden-Württemberg, die aufgrund eines hohen Anteils nicht-muttersprachlicher Auszubildender besondere Belastungen erfahren, besonders unterstützt werden, bspw. bei der Ressourcenausstattung oder durch spezifische Förderungen;
11. inwiefern sichergestellt ist, dass der Unterricht für zweijährige Ausbildungsberufe und für dreijährige Ausbildungsberufe an den Berufsschulen separat durchgeführt wird und damit nicht für Auszubildende in den zweijährigen Berufen besondere Anforderungen gestellt werden, die insbesondere für lern- und sprachschwächere Auszubildende unverhältnismäßig sein können;
12. was die Arbeits- und Erfolgsbilanz, gemessen an geeigneten und vorliegenden Indikatoren, der neun überfachlichen Welcome Center sowie des Welcome Center Sozialwirtschaft in Baden-Württemberg (vgl. Drucksache 17/3120, Ziffer 1) für den Bereich Berufliche Ausbildung in den Jahren 2021 bis 2023 ist (bspw. Anzahl der beratenen Unternehmen zum Thema Ausbildung, Anzahl der beratenen ausländischen Schülerinnen und Schüler zum Thema Ausbildung in Baden-Württemberg);
13. auf welche Art und Weise private Serviceanbieter, die im Ausland Auszubildende werben, auf Ausbildung und Leben in Deutschland vorbereiten und an deutsche Firmen vermitteln, staatlich reguliert und qualitätsgesichert sind.

10.5.2024

Scheerer, Reith, Dr. Schweickert, Bonath, Brauer, Fink-Trauschel, Fischer, Haag, Haußmann, Heitlinger, Hoher, Dr. Timm Kern, Weinmann FDP/DVP

### Begründung

Baden-Württemberg leidet unter Arbeits- und Fachkräftemangel. Diese Herausforderung weitet sich immer mehr auch auf die Berufliche Ausbildung aus. Es gibt zu wenige junge Menschen, die eine Ausbildung in Baden-Württemberg beginnen möchten. Eine Lösung kann die gezielte Gewinnung von ausländischen jungen Menschen für eine Ausbildung in Baden-Württemberg sein. Es geht dabei (nicht nur) darum, ausländische Menschen (bspw. Flüchtlinge), die bereits in Baden-Württemberg sind, in eine Ausbildung zu vermitteln, sondern gezielt Menschen für eine Migration zu gewinnen, damit sie hier eine Ausbildung beginnen. Gewünscht ist also eine Zuwanderung nach Bedarfen und Kriterien, die der Wirtschaft in Baden-Württemberg nutzt.

Für diese Zielgruppe können aber die deutsche Sprache, die Integration in ein fremdes Land sowie die Anforderungen des deutschen Ausbildungssystems eine gewisse Hürde darstellen. Daher erkundigen sich die Antragsteller nach diesem Sachverhalt.

## Stellungnahme

Mit Schreiben vom 6. Juni 2024 Nr. D27493/2024 nimmt das Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Tourismus im Einvernehmen mit dem Ministerium für Kultus, Jugend und Sport zu dem Antrag wie folgt Stellung.

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

*1. Wie viele ausländischen Staatsbürgerinnen und Staatsbürger in den letzten drei Jahren in Baden-Württemberg eine Ausbildung begonnen und wie viele eine abgeschlossen haben (bitte absolute Zahl sowie Anteil an allen Ausbildungsanfängern bzw. Ausbildungsabschlüssen angeben und nach Möglichkeit differenziert zwischen EU-Bürgern und Nicht-EU-Bürgern);*

Zu 1.:

In der Berufsbildungsstatistik liegen Daten zu neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen und Teilnehmenden mit bestandener Abschlussprüfung der dualen Berufsausbildung in Baden-Württemberg bis zum Jahr 2022 vor. Das Statistische Landesamt Baden-Württemberg berichtet für die Jahre 2020 bis 2022 folgende Zahlen:

<b>Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge und Teilnehmende mit bestandener Abschlussprüfung in Baden-Württemberg 2020 bis 2022</b>										
Berichts- jahr	Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge					Teilnehmende mit bestandener Abschlussprüfung				
	ins- gesamt	darunter von Perso- nen mit ausländi- scher Staatsange- hörigkeit	Anteil in Pro- zent	und zwar mit Herkunft		ins- gesamt	darunter von Per- sonen mit aus- ländi- scher Staatsan- gehörig- keit	Anteil in Pro- zent	und zwar mit Herkunft	
				EU	Nicht- EU				EU	Nicht- EU
2022	66 076	9 604	14,5	2 907	6 697	57 903	7 474	12,9	2 344	5 130
2021	65 252	9 140	14,0	2 843	6 297	57 927	7 787	13,4	2 350	5 437
2020	66 683	9 180	13,8	2 833	6 347	58 046	7 578	13,1	2 301	5 277
Datenquelle: Berufsbildungsstatistik Statistisches Landesamt Baden-Württemberg, Mai 2024.										

*2. was die fünf wichtigsten Ausbildungsberufe oder Ausbildungsbereiche für ausländische Auszubildende in den letzten drei Jahren waren, gemessen an der absoluten Anzahl ausländischer Auszubildender;*

Zu 2.:

Laut Berufsbildungsstatistik wählten ausländische Auszubildende jeweils folgende fünf dualen Ausbildungsberufe in den Jahren 2020 bis 2022 in Baden-Württemberg am häufigsten.

<b>Ausländische Auszubildende in Baden-Württemberg 2020 bis 2022 nach den meist gewählten dualen Ausbildungsberufen<sup>1)</sup></b>			
Berichtsjahr	Rang	Berufsbezeichnung	Anzahl
2022	1	Zahnmedizinische(r) Fachangestellte(r)	1 941
	2	Kraftfahrzeugmechatroniker/-in	1 062
	3	Anlagenmechaniker/-in für Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik	996
	4	Medizinische(r) Fachangestellte(r)	983
	5	Friseur/-in	811
2021	1	Zahnmedizinische(r) Fachangestellte(r)	1 910
	2	Kraftfahrzeugmechatroniker/-in	1 181
	3	Anlagenmechaniker/-in für Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik	1 035
	4	Kaufmann/Kauffrau im Einzelhandel	943
	5	Medizinische(r) Fachangestellte(r)	933
2020	1	Zahnmedizinische(r) Fachangestellte(r)	1 801
	2	Kraftfahrzeugmechatroniker/-in	1 273
	3	Elektroniker/-in FR Energie- und Gebäudetechnik	1 045
	4	Anlagenmechaniker/-in für Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik	1 043
	5	Kaufmann/Kauffrau im Einzelhandel	1 009

1) Ausbildungsberufe ab einer Fallzahl von 500.  
 Datenquelle: Eigene Darstellung auf Basis von Daten der Berufsbildungsstatistik, bereitgestellt vom Statistisches Landesamt Baden-Württemberg, Mai 2024.

*3. für welche Ausbildungsberufe oder Ausbildungsbereiche ausländische Auszubildende in den letzten drei Jahren am wichtigsten waren, gemessen am Anteil ausländischer Auszubildenden an allen Auszubildenden in diesen Berufen/Bereichen und bitte unter Ignorierung von Ausbildungsberufen mit sehr geringer Fallzahl;*

Zu 3.:

Laut Berufsbildungsstatistik war der Anteil ausländischer Auszubildender in folgenden dualen Ausbildungsberufen in den Jahren 2020 bis 2022 in Baden-Württemberg mit 30 oder mehr Prozent am höchsten. In diesen dualen Ausbildungsberufen kann davon ausgegangen werden, dass ausländische Auszubildende eine sehr wichtige Rolle spielen. Darüber hinaus leisten auch alle anderen ausländischen Auszubildenden einen wichtigen Beitrag für die Wirtschaft Baden-Württembergs, auch wenn deren Anteil an der Gesamtzahl der Auszubildenden geringer ausfällt und ihre Ausbildungsberufe hier nicht explizit aufgeführt werden.

Anteil von ausländischen Auszubildenden in Baden-Württemberg 2020 bis 2022 gemessen an allen dualen Ausbildungsberufen <sup>1)</sup>					
2022		2021		2020	
Berufsbezeichnung	Anteil in Prozent	Berufsbezeichnung	Anteil in Prozent	Berufsbezeichnung	Anteil in Prozent
Fachmann/Fachfrau für Systemgastronomie	63,1	Fachmann/Fachfrau für Systemgastronomie	59,1	Gebäudereiniger/-in	54,5
Fachmann/Fachfrau für Restaurants und Veranstaltungsgastronomie	61,0	Fachkraft im Gastgewerbe	52,1	Fachkraft im Gastgewerbe	53,1
Fachkraft im Gastgewerbe	58,9	Gebäudereiniger/-in	47,4	Fachmann/Fachfrau für Systemgastronomie	51,3
Fachkraft für Gastronomie	57,6	Fachkraft für Möbel-, Küchen- und Umzugsservice	40,4	Parkettleger/-in	43,4
Restaurantfachmann/-fachfrau	48,4	Oberflächenbeschichter/-in	40,0	Bäcker/-in	39,2
Gebäudereiniger/-in	44,1	Zahnmedizinische(r) Fachangestellte(r)	39,6	Fachpraktiker/-in für Maler- und Lackierer (§42r HwO)	38,6
Zahnmedizinische(r) Fachangestellte(r)	41,7	Restaurantfachmann/-fachfrau	39,0	Fachkraft für Metalltechnik FR Konstruktionstechnik	37,7
Friseur/-in	38,0	Friseur/-in	38,3	Zahnmedizinische(r) Fachangestellte(r)	37,2
Parkettleger/-in	36,6	Parkettleger/-in	37,4	Friseur/-in	37,2
Fachkraft für Möbel-, Küchen- und Umzugsservice	34,3	Hochbaufacharbeiter/-in	36,1	Hochbaufacharbeiter/-in	36,5
Gerüstbauer/-in	33,8	Bäcker/-in	35,5	Fachkraft für Möbel-, Küchen- und Umzugsservice	35,1
Fachverkäufer/-in im Lebensmittelhandwerk FR SP Fleischerei	31,8	Fachpraktiker/-in für Maler- und Lackierer (§42r HwO)	33,9	Fahrzeuglackierer/-in	34,2
Bäcker/-in	31,6	Fahrzeuglackierer/-in	30,6	Restaurantfachmann/-fachfrau	34,1
Hotelfachmann/-fachfrau	31,4	Maschinen- und Anlagenführer/-in	30,1	Konstruktionsmechaniker/-in	32,9
Hochbaufacharbeiter/-in	31,2			Maschinen- und Anlagenführer/-in	31,9
Koch/Köchin	30,8			Fliesen-, Platten- und Mosaikleger/-in	31,9
Pharmazeutisch-kaufmännische(r) Angestellte(r)	30,5			Stuckateur/-in	31,9
Oberflächenbeschichter/-in	30,2			Produktionsmechaniker/-in-Textil	31,4
				Glaser/-in FR Fenster- und Glasfassadenbau	31,1
				Maler/-in und Lackierer/-in FR Gestaltung und Instandhaltung	30,3
				Tiefbaufacharbeiter/-in	30,1

1) Ausbildungsberufe ab einer Fallzahl von 500.

Datenquelle: Eigene Darstellung auf Basis von Daten der Berufsbildungsstatistik, bereitgestellt vom Statistisches Landesamt Baden-Württemberg, Mai 2024.

4. wie hoch der Anteil von Ausländerinnen und Ausländern an den gelösten Ausbildungsverhältnissen in Baden-Württemberg in den letzten drei Jahren in Baden-Württemberg war;

Zu 4.:

Die nachfolgende Tabelle zeigt die Anzahl der vorzeitig gelösten Ausbildungsverhältnisse der dualen Berufsausbildung in Baden-Württemberg in den Jahren 2020 bis 2022. Zudem weist sie den Anteil der vorzeitigen Vertragslösungen von ausländischen Auszubildenden im Verhältnis zur Gesamtzahl der vorzeitigen Vertragslösungen aus.

Eine Vertragslösung schließt dabei auch Auszubildende, die den Betrieb oder den Beruf wechseln, mit ein. Ob eine vorzeitige Vertragslösung einen gänzlichen Abbruch der Berufsausbildung bedeutet, kann auf Basis der Berufsbildungsstatistik nicht betrachtet werden, da sie keine personenbezogenen Verlaufsdaten liefert.

Vorzeitig gelöste Ausbildungsverhältnisse in Baden-Württemberg 2020 bis 2022			
Berichtsjahr	Insgesamt	darunter von Personen mit ausländischer Staatsangehörigkeit	Anteil in Prozent
2022	19 270	4 106	21,3
2021	17 377	3 572	20,6
2020	17 029	3 759	22,1
Datenquelle: Berufsbildungsstatistik Statistisches Landesamt Baden-Württemberg, Mai 2024.			

5. wie viele dieser Ausbildungsverhältnisse aufgrund nicht bestandener Zwischen- oder Abschlussprüfungen gelöst wurden;

Zu 5.:

Vertragslösungsgründe im Bereich der dualen Berufsausbildung werden statistisch nicht erhoben, demnach liegen der Landesregierung auch keine quantitativen Daten vor.

Die IHK Region Stuttgart führt aus, dass in der Probezeit laut Berufsbildungsgesetz keine Verpflichtung zur Angabe der Gründe für eine Vertragslösung bestünde. Für die Region Stuttgart beispielweise machten im Jahr 2023 Vertragslösungen in der Probezeit rund 28 Prozent aller Vertragslösungen aus. Vertragslösungen nach der Probezeit bedürften eines wichtigen Grundes oder könnten von Auszubildenden mit einer Kündigungsfrist von vier Wochen erfolgen, wenn sie die Berufsausbildung aufgeben oder sich für eine andere Berufstätigkeit ausbilden lassen wollten.

Auch das Handwerk BW berichtet, dass das Nichtbestehen der Zwischenprüfung keinen formalen Vertragslösungsgrund darstelle. Die Zwischenprüfung – und selbst die Abschlussprüfung Teil 1 – könne nicht bestanden werden und im zweiten Fall mit Teil 2 ausgeglichen werden. Ein Ausbildungsverhältnis könne auch nicht aufgrund schlechter schulischer Leistungen oder einem schlechten Ergebnis in der Zwischenprüfung beendet werden. Zeichne sich während der Ausbildung ab, dass das Bestehen des Ausbildungsverhältnisses in Gefahr sei, könnten Betrieb, Schule und Auszubildende/r zwischen einer Vielzahl an Unterstützungsleistungen wie der „Assistierten Ausbildung“ (AsA flex), dem Programm „Erfolgreich ausgebildet – Ausbildungsqualität sichern“ sowie Nachhilfeunterricht in der Berufsschule wählen.

*6. welche Rolle sie in fehlenden deutschen Sprachfähigkeiten bei diesen Ausbildungslösungen sieht;*

Zu 6.:

Da die Gründe für Vertragslösungen im Bereich der dualen Berufsausbildung statistisch nicht erhoben werden, kann das Ministerium für Kultus, Jugend und Sport keine Aussage zu Ziffer 6 treffen.

Auch das Handwerk BW berichtet, dass zu den Gründen für nicht bestandene Zwischen- oder Abschlussprüfungen von Auszubildenden ohne deutsche Staatsbürgerschaft keine gesicherten Zahlen vorlägen. Ob Prüfungsleistungen aufgrund von Sprache, fehlenden Fachkompetenzen oder anderen Gründen nicht bestanden werden, ginge nicht aus der Statistik hervor. Die Gründe für eine Auflösung des Ausbildungsverhältnisses wären vielfältig und bedingen sich teils gegenseitig. Allgemein ließe sich aber feststellen, dass gute Kenntnisse der deutschen Sprache unerlässlich wären, um in der dualen Ausbildung erfolgreich zu sein. Insbesondere der theoretische Teil der Ausbildung verlange ausreichende Deutschkenntnisse. Dabei zeige die Erfahrung der vergangenen Jahre, dass erst ein Sprachniveau von B2 eine gute Grundlage für das erfolgreiche Bestreiten von Unterricht und Prüfungen in der Berufsschule biete. Deutschkenntnisse unter dem Niveau B1 erschweren einen erfolgreichen Besuch der Berufsschule und machten einen Ausbildungsabschluss unwahrscheinlich.

Die IHK Region Stuttgart teilt mit, dass unabhängig von der nicht möglichen Quantifizierung von Vertragslösungen aufgrund mangelnder deutscher Sprachkenntnisse allerdings auf Basis der Rückmeldungen der Ausbildungsberater/-innen, Ausbildungsbegleiter/-innen und Prüfungskoordinator/-innen die große Bedeutung der deutschen Sprache für den Ausbildungserfolg bestätigt werden könne. Die Sprache sei auf jeden Fall der Schlüssel für eine erfolgreiche Ausbildung und dies nicht erst zum Zeitpunkt der Prüfungen.

Dabei sei allerdings deutlich zwischen der gesprochenen Sprache im Betrieb und Alltag auf der einen Seite und dem formalen und komplexeren Schriftdeutsch in der Berufsschule und ganz besonders in Prüfungen auf der anderen Seite zu unterscheiden.

Die Verständigung ausländischer Auszubildender in der betrieblichen Praxis funktioniere häufig gut, da mangelnde Sprachfähigkeiten durch kommunikative Hilfsmittel (z. B. Gesten, Mimik, Zeigen an der Maschine/am Werkstück bis hin zu Übersetzungs-Apps) kompensiert werden könne und sprachliche Verständigung in einem konkreten Kontext stattfände. Ausländische Auszubildende mit guten praktischen Leistungen würden sich in den schriftlichen Prüfungen oft sehr schwertun. Mündliche Ergänzungsprüfungen, bei denen Nachfragen oder situative Umschreibungen möglich wären, stellten für diese Auszubildenden erfahrungsgemäß niedrigere Hürden dar, die eher gemeistert werden könnten.

*7. inwiefern sie für teilabgeleitete Ausbildungen alternative Lösungen (bspw. Teilzertifizierungen, Nachholmöglichkeiten, Prüfungsablegung in anderen Sprachen) für sinnvoll hält, um nicht die investierte Zeit und den geleisteten Aufwand vollkommen unnötig erscheinen zu lassen;*

Zu 7.:

Grundsätzlich sollte das Ziel eines Ausbildungsabschlusses nicht vorschnell aufgegeben werden. Bei Bedarf können ausbildungsbegleitende Unterstützungsleistungen insbesondere im Rahmen von AsA flex oder auch der Programme „Erfolgreich ausgebildet“ oder „Integration in Ausbildung – Perspektive für Zugewanderte“ (Kümmerer) in Anspruch genommen werden. Kommt es dennoch zu einer Lösung des Ausbildungsvertrags, können die Gründe hierfür sehr unterschiedlich sein, weshalb eine für den Einzelfall bestmöglich passende Lösung zu suchen ist. Bei Wechsel des Ausbildungsberufs kann die Möglichkeit einer Anrechnung geprüft werden. In Situationen, in denen die Absolvierung einer vollständigen

dualen Ausbildung kein realistisches Ziel mehr darstellt, können beispielsweise Teilqualifikationen, die auf einen beruflichen Ausbildungsabschluss hinführen können, sinnvoll sein. Aus Sicht der Landesregierung besteht aber insbesondere mit Blick auf junge Menschen die Stärke des deutschen Systems der Berufsausbildung gerade in der Vermittlung einer ganzheitlichen beruflichen Handlungsfähigkeit, welche keine Einzelkompetenzen und -fähigkeiten zum Ideal hat.

8. wie viele der Berufsschulen in Baden-Württemberg in welchem Umfang (bspw. geleistete Stunden, Anzahl Schülerinnen und Schüler, etc.) im Jahr 2023 von der Möglichkeit Gebrauch gemacht haben, zusätzlich Deutsch als Fremdsprache zu unterrichten;

Zu 8.:

Die Sprachförderkurse an den beruflichen Schulen werden für die Klassen der Sekundarstufe II klassenübergreifend nach den Niveaustufen des Gemeinsamen Europäischen Referenzrahmen für Sprachen (GER) gebildet. Für die Berufsschulen und die Berufsfachschulen wird in der Regel die Niveaustufe B1 bis B2 angeboten. Für einen Sprachförderkurs stehen bis zu 4,5 Lehrerwochenstunden zur Verfügung: 4 Stunden für den Unterricht und 0,5 Stunden für die Lernberatung.

Die Anzahl der durchgeführten Sprachkurse für das Niveau B1 bis B2 sowie weitere Daten sind der folgenden Tabelle zu entnehmen.

Schuljahr	Anzahl der Schulen	Anzahl Schülerinnen und Schüler	Anzahl Sprachförderkurse	Eingesetzte Unterrichtsstunden	Eingesetzte Ressourcen
2022/2023	143	Rd. 4 100	300	Rd. 950	Rd. 38 Deputate
2023/2024	146	Rd. 4 200	305	Rd. 1 000	Rd. 40 Deputate

9. inwiefern sie weitere Sprachförderungen für sinnvoll oder notwendig hält und dafür andere Berufsschulinhalte verschoben oder auf diese verzichtet werden könnte;

10. inwiefern Berufsschulen in Baden-Württemberg, die aufgrund eines hohen Anteils nicht-muttersprachlicher Auszubildender besondere Belastungen erfahren, besonders unterstützt werden, bspw. bei der Ressourcenausstattung oder durch spezifische Förderungen;

Zu 9. und 10.:

Zu den Fragen der Ziffern 9 und 10 wird aufgrund des Sachzusammenhangs gemeinsam Stellung genommen.

Während Sprachförderung wichtig ist, um die grundlegenden Kommunikationsfähigkeiten zu entwickeln, ist der Erwerb beruflicher Handlungskompetenz unerlässlich für die Ausübung eines bestimmten Berufs. Beide Bereiche sind von Bedeutung und sollten in einem ausgewogenen Verhältnis gefördert werden, um eine umfassende und effektive Bildung und Ausbildung und den reibungslosen Übergang in den Arbeitsmarkt zu gewährleisten. Eine Vernachlässigung eines der beiden Bereiche birgt die Gefahr, dass die Absolventinnen und Absolventen der Berufsschule die notwendigen Anforderungen der Wirtschaft nicht in Gänze erfüllen und der Einstieg in die Arbeitswelt nicht reibungslos ist.

Sprachförderung ist essenziell für die Integration von Geflüchteten, Schülerinnen und Schülern mit Migrationshintergrund oder anderweitig begründeten schwachen Sprachkenntnissen. Gute Sprachkenntnisse sind eine Grundvoraussetzung für den beruflichen und sozialen Erfolg. Deshalb stellt das Ministerium für Kultus, Jugend und Sport zusätzliche Ressourcen bereit, um Sprachförderkurse zu-

sätzlich zur dualen Ausbildung anzubieten. Schulen mit hohem Bedarf können mehrere Sprachförderkurse einrichten. Auch sieht die Verwaltungsvorschrift des Kultusministeriums zur Unterrichtsorganisation und Eigenständigkeit der Schulen im Schuljahr 2023/2024 (Organisationserlass) bei Sprachförderkursen eine Mindestschülerzahl von lediglich vier Schülerinnen und Schülern vor. Im Bereich der Berufsschule ist es zudem möglich, aus zwingenden schulorganisatorischen Gründen vom Klassen-/Gruppenteiler 16 abzuweichen.

Die Entscheidung, ob weitere Sprachförderungen sinnvoll oder notwendig sind, hängt von den spezifischen Bedürfnissen der Schülerinnen und Schüler sowie den Anforderungen des jeweiligen Berufsbildes ab. Sofern es sich um Berufsschulklassen mit überwiegend Ausländerinnen und Ausländern handelt kann auch hier den Bedürfnissen Rechnung getragen werden, indem eine geringere Klassengröße laut Organisationserlass zugelassen wird. Die Stundentafel der Berufsschule ermöglicht es, im Rahmen des Wahlpflichtbereichs bis zu zwei Stunden Sprachförderung anzubieten.

Für leistungsschwächere Schülerinnen und Schüler wurde zum Schuljahr 2017/2018 der Schulversuch „Zweiter Berufsschultag“ eingeführt. Am zweiten Berufsschultag steht bei den teilnehmenden Schulen vor allem die Sprachförderung der Schülerinnen und Schüler im Fokus. Rückmeldungen der Modellschulen verweisen auf hohe Akzeptanz bei beteiligten Auszubildenden, Betrieben und Lehrkräften. Der Schulversuch wurde deshalb bis 2026 verlängert.

Das Zentrum für Schulqualität und Lehrerbildung (ZSL) bietet zur Unterstützung der Lehrkräfte im Bereich Sprachförderung ein umfassendes Fortbildungsangebot – online und in Präsenz – an. Der vom ZSL herausgegebene Leitfaden für berufliche Schulen „Sprachsensibel unterrichten in allen Fächern“ erläutert das Unterrichtsprinzip des sprachsensiblen Fachunterrichts und bietet praktische Umsetzungsbeispiele. Auch hier werden Fortbildungen für Lehrkräfte an Berufsschulen angeboten.

Durch das Landessprachförderprogramm nach der Verwaltungsvorschrift Deutsch stellt das Land Baden-Württemberg seit 2015 den Stadt- und Landkreisen Gelder für Deutschkurse für Migrantinnen und Migranten zur Verfügung. Beispielsweise können für Jugendliche und Erwachsene, die eine Ausbildung beginnen oder sich im ersten Ausbildungsjahr befinden, durch die Stadt- und Landkreise vom Land geförderte Intensivsprachkurse angeboten werden.

*11. inwiefern sichergestellt ist, dass der Unterricht für zweijährige Ausbildungsberufe und für dreijährige Ausbildungsberufe an den Berufsschulen separat durchgeführt wird und damit nicht für Auszubildende in den zweijährigen Berufen besondere Anforderungen gestellt werden, die insbesondere für lern- und sprachschwächere Auszubildende unverhältnismäßig sein können;*

Zu 11.:

Entscheidendes Ordnungsmittel für die Beschulung ist der zugrunde liegende Bildungsplan des jeweiligen Ausbildungsberufs. Baden-Württemberg übernimmt die Rahmenlehrpläne der Kultusministerkonferenz unmittelbar. Sieht der Bildungsplan die Möglichkeit einer gemeinsamen Beschulung vor, entscheidet die Schulleitung vor Ort nach Maßgabe des Organisationserlasses, der sächlichen und personellen Ausstattung sowie auch nach pädagogischen Gesichtspunkten über die Beschulung.

Sprachschwächeren Auszubildenden, sei es in homogenen oder heterogenen Klassen in Bezug auf die Ausbildungsdauer, hilft zudem das durchgängige Unterrichtsprinzip des sprachsensiblen Fachunterrichts. Diesen Schülerinnen und Schülern werden ein angemessenes Sprachangebot sowie die für den berufsspezifischen Kompetenzerwerb notwendigen sprachlichen Unterstützungstechniken zur Verfügung gestellt.

*12. was die Arbeits- und Erfolgsbilanz, gemessen an geeigneten und vorliegenden Indikatoren, der neun überfachlichen Welcome Center sowie des Welcome Center Sozialwirtschaft in Baden-Württemberg (vgl. Drucksache 17/3120, Ziffer 1) für den Bereich Berufliche Ausbildung in den Jahren 2021 bis 2023 ist (bspw. Anzahl der beratenen Unternehmen zum Thema Ausbildung, Anzahl der beratenen ausländischen Schülerinnen und Schüler zum Thema Ausbildung in Baden-Württemberg);*

Zu 12.:

Der Auftrag der Welcome Center (WCC) bezieht sich auf die Beratung von (potenziellen) internationalen Fachkräften (iFk) sowie die Sensibilisierung und Beratung von Unternehmen, insbesondere kleine und mittlere Unternehmen, im Hinblick auf die Beschäftigung von internationalen Fachkräften und ihre betriebliche Integration. Als Indikatoren für die Arbeitsbilanz der Welcome Center werden die Anzahl der beratenen internationalen Fachkräfte sowie der beratenen Unternehmen (UN) herangezogen. In den Jahren 2021 und 2022 waren neun regionale sowie das landesweit zuständige Welcome Center Sozialwirtschaft Baden-Württemberg tätig. Im Laufe des Jahres 2023 nahmen die neuen Welcome Center Neckar-Alb und Südlicher Oberrhein ihren Betrieb auf, sodass aktuell insgesamt zwölf Welcome Center mit einer Personalausstattung von jeweils 2,0 bis 4,0 Vollzeitäquivalenten operativ tätig sind.

Das Hauptaugenmerk der WCC richtet sich auf ausländische Personen, die bereits eine berufliche oder akademische Qualifikation besitzen und in Baden-Württemberg (qualifikationsgerecht) beschäftigt werden möchten, sowie auf Unternehmen, die solche Personen als Fachkräfte gewinnen, einstellen und integrieren wollen. Bei den Beratungen sowohl von (potenziellen) iFk als auch von Unternehmen hat daher das Thema Ausbildung mit fünf bis acht Prozent aller genannten Beratungsthemen eine eher nachgeordnete Bedeutung. Dabei dürfte auch eine Rolle spielen, dass es zum Thema Ausbildung speziellere Projekte und Anlaufstellen gibt, insbesondere das Kümmerer-Programm. Die WCC haben als Kompetenzzentren für die beschäftigungsbezogenen Integration von internationalen Fachkräften auch die Aufgabe, sich mit allen relevanten Akteuren in ihrer Region zu vernetzen und im Rahmen ihrer Lotsenfunktion im Bedarfsfall an originär zuständige Ansprechpartner wie Arbeitsverwaltung, Anerkennungs- und Anerkennungsberatungsstellen, Kammern, Migrationsberatungsstellen sowie auch ausbildungsbezogene Projekte und Ansprechpartner wie die Kümmerer zu verweisen. Soweit beratene Personen angeben, Schülerinnen oder Schüler zu sein, liegen keine Daten vor, ob und inwieweit sie sich zum Thema Ausbildung beraten lassen.

Die Gesamtzahl der beratenen internationalen Fachkräfte und Unternehmen bei allen WCC sowie die Reihenfolge der TOP-Beratungsthemen stellt sich wie folgt dar:

Jahr	Berater iFk	Berater UN	TOP-Beratungsthemen iFk	TOP-Beratungsthemen UN
2021	3 152	629	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Arbeitsplatzsuche &amp; Bewerbungen: 24 Prozent</li> <li>- Einreise- und Aufenthaltsbestimmungen: 18 Prozent</li> <li>- Sprache: 17 Prozent</li> <li>- Anerkennung beruflicher Qualifikationen: 14 Prozent</li> <li>- .....</li> <li>- Ausbildung: 6 Prozent</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Einreise- und Aufenthaltsbestimmungen: 22 Prozent</li> <li>- Rekrutierung: 22 Prozent</li> <li>- Anerkennung beruflicher Qualifikationen: 13 Prozent</li> <li>- Integration ins Unternehmen: 9 Prozent</li> <li>- .....</li> <li>- Ausbildung: 7 Prozent</li> </ul>
2022	3 945	838	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Arbeitsplatzsuche &amp; Bewerbungen: 23 Prozent</li> <li>- Einreise- und Aufenthaltsbestimmungen: 17 Prozent</li> <li>- Anerkennung beruflicher Qualifikationen: 16 Prozent</li> <li>- Sprache: 15 Prozent</li> <li>- .....</li> <li>- Ausbildung: 7 Prozent</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Einreise- und Aufenthaltsbestimmungen: 27 Prozent</li> <li>- Rekrutierung: 16 Prozent</li> <li>- Anerkennung beruflicher Qualifikationen: 13 Prozent</li> <li>- Sprache: 11 Prozent</li> <li>- .....</li> <li>- Ausbildung: 5 Prozent</li> </ul>
2023	5 893	967	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Arbeitsplatzsuche &amp; Bewerbungen: 22 Prozent</li> <li>- Einreise- und Aufenthaltsbestimmungen: 21 Prozent</li> <li>- Anerkennung beruflicher Qualifikationen: 17 Prozent</li> <li>- Sprache: 15 Prozent</li> <li>- Ausbildung: 6 Prozent</li> <li>- .....</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Einreise- und Aufenthaltsbestimmungen: 27 Prozent</li> <li>- Rekrutierung: 16 Prozent</li> <li>- Anerkennung beruflicher Qualifikationen: 15 Prozent</li> <li>- Sprache: 9 Prozent</li> <li>- Ausbildung: 8 Prozent</li> <li>- .....</li> </ul>

Mit dem Programm „Integration durch Ausbildung – Perspektiven für Zugewanderte“ fördert das Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Tourismus Baden-Württemberg seit Januar 2016 flächendeckend im Land rund 50 sogenannte regionale „Kümmerinnen und Kümmerer“. Diese vermitteln geeignete Zugewanderte passgenau in Praktikum, Einstiegsqualifizierung und Ausbildung und begleiten sie während der ersten sechs Monate in Ausbildung. Gleichzeitig beraten und unterstützen die Kümmerinnen und Kümmerer Ausbildungsbetriebe. Aktuell werden 42 Kümmerer-Vollzeitstellen bei 23 Kammern, Bildungsträgern und Landkreisen gefördert. Das Programm ist sehr erfolgreich. Seit 2016 wurden über 8 800 Zugewanderte begleitet und 4 100 Zugewanderte in Ausbildung vermittelt sowie rund 7 600 Betriebe rund um das Thema Ausbildung von Zugewanderten beraten.

*13. auf welche Art und Weise private Serviceanbieter, die im Ausland Auszubildende werben, auf Ausbildung und Leben in Deutschland vorbereiten und an deutsche Firmen vermitteln, staatlich reguliert und qualitätsgesichert sind.*

Zu 13.:

Der betriebliche Personalbeschaffungsprozess bei der Arbeitskräftegewinnung aus dem Ausland erfordert von den Unternehmen oder damit beauftragten Personaldienstleistern bereits die Beachtung einer Reihe von rechtlichen Vorschriften wie dem Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz, dem Datenschutzrecht, dem Fachkräfteeinwanderungsgesetz, dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz und den einschlägigen arbeitsmarktrechtlichen Vorschriften. Eine darüber hinaus gehende, staatliche Regulierung von privaten Serviceanbietern bzw. Personaldienstleistungsunternehmen findet nicht statt. Eine Qualitätssicherung ist nicht zwingend vorgesehen. Die Einhaltung von Standards erfolgt auf freiwilliger Basis.

Unternehmen, die dem Gesamtverband der deutschen Personaldienstleister e. V. (GVP) angehören, haben sich dem GVP-Verhaltens- und Ethik-Kodex verpflichtet, der für eine nachhaltige Qualitätssicherung steht. Ergänzend zum GVP-Ver-

haltens- und Ethik-Kodex wurde eine unabhängige Kontakt- und Schlichtungsstelle (KuSS) eingerichtet, die die Einhaltung der ethischen Grundsätze prüft.

Im Hinblick auf eine Qualitätssicherung gibt es für die Branche eine Vielfalt von Zertifizierungsmöglichkeiten, die entsprechende Qualitätsstandards garantieren sollen. International anerkannter Standard bei Personaldienstleistungsunternehmen ist bspw. eine Zertifizierung nach ISO 9001. Für Personaldienstleister, die ein SGU-Systemmanagementsystem (SGU = Arbeitssicherheit, Gesundheits- und Umweltschutz) nachweisen können, bildet eine SCP-Zertifizierung (Sicherheits-Certifikat-Personaldienstleister) ein Qualitätsmerkmal.

Darüber hinaus gibt es einschlägige Verbandszertifikate, die garantieren sollen, dass ein Personaldienstleister über die nötigen Fähigkeiten und das erforderliche Fachwissen verfügt. Sie werden u. a. von der IHK, dem Bundesverband Deutscher Unternehmensberater e. V. (BDU) durch die Vergabe der international anerkannten Bezeichnung „Certified Executive Recruitment Consultant“ (CERC) und für Führungskräfte durch die Association of Executive Search and Leadership Consultants (AESC) vergeben.

Auf Bundesebene bietet zum Beispiel das Gütesiegel „Faire Anwerbung Pflege Deutschland“ des Bundesministeriums für Gesundheit (BMG) Personalvermittlern und selbst organisiert anwerbenden Arbeitgebern im Bereich der Gesundheits- und Pflegeberufe die Möglichkeit, bei Anwerbungen von im Ausland bereits ausgebildeten und qualifizierten Pflegefachkräften kenntlich zu machen, dass sie hohen ethischen Standards im Sinne einer fairen, ethischen und transparenten Anwerbungspraxis gerecht werden, und können damit Vertrauen in den Anwerbungs- und den Integrationsprozess schaffen.

Da die internationale Anwerbung von Fachkräften und Auszubildenden für Unternehmen auch in Baden-Württemberg ein immer wichtigeres Instrument zur Fachkräftesicherung darstellt, sind faire Anwerbepraktiken, die sich an international anerkannten ethischen Kriterien orientieren, von hoher Bedeutung. Hervorzuheben ist hier der von der Internationalen Organisation für Migration (IOM) entwickelte „International Recruitment Integrity System (IRIS)“-Standard, der zum Ziel hat, internationale Anwerbung für Arbeitsmigranten, Arbeitgeber, Personalvermittler sowie die Herkunfts- und Zielländer fair zu gestalten. Der IRIS-Standard konkretisiert unter anderem das „Employer Pays“-Prinzip, das besagt, dass Gebühren und andere im Zusammenhang mit der Rekrutierung stehende Kosten nicht zulasten von Arbeitsmigranten gehen sollen. Mit dem IRIS-Standard werden weltweit Regierungen, Zivilgesellschaften, der Privatsektor und Personalvermittler dabei unterstützt, ethische Anwerbung als Norm in der grenzüberschreitenden Arbeitsmigration zu etablieren. Auch das Gütesiegel „Faire Anwerbung Pflege Deutschland“ des BMG basiert unter anderem auf dem IRIS-Standard. Zudem bekennt und verpflichtet sich die Bundesagentur für Arbeit bei ihren internationalen Aktivitäten zum Grundsatz der fairen Migration und orientiert sich dabei sinngemäß ebenfalls am IRIS-Standard.

Die Fachkräfteallianz Baden-Württemberg unter Vorsitz des Ministeriums für Wirtschaft, Arbeit und Tourismus befasst sich bereits intensiv mit dem Thema faire Anwerbepraktiken und hatte im Oktober 2023 gemeinsam mit dem IRIS-Sekretariat der IOM unter anderem interessierte, selbst anwerbende Unternehmen, Personaldienstleister sowie Teilnehmerinnen und Teilnehmer aus dem entsprechenden Beratungsumfeld zu einem Informationsworkshop über die IRIS-Standards nach Stuttgart eingeladen.

Dr. Hoffmeister-Kraut  
Ministerin für Wirtschaft,  
Arbeit und Tourismus