

Spanische Auszubildende in Regensburger Hotel- lerie- und Gastronomiebetrieben. Zur Bewertung des Förderprogramms MobiPro-EU aus Sicht der Betroffenen

Katharina Schryro

Abstract: Im Zuge der Wirtschaftskrise 2008 trat die Relevanz des Europäischen Arbeitsmarktes und insbesondere seine Funktion als Ausgleichsmechanismus bei makroökonomischen Ungleichgewichten zwischen den Mitgliedsstaaten der EU zum Vorschein. Um arbeitslosen jungen Menschen aus anderen EU-Ländern eine berufliche Perspektive zu bieten und gleichzeitig dem Fachkräftemangel in Deutschland entgegenzuwirken, initiierte die Bundesregierung Mobilitätsförderungsprogramme. Eines der geförderten Projekte, *Welcome to Regensburg*, das sich in seiner Endphase befand, wurde auf seine Erfolgsbilanz untersucht. Dazu wurden Spanier, die eine Ausbildung in Hotellerie- und Gastronomiebetrieben der Region Regensburg absolvierten, zu ihren Erfahrungen befragt, um neben wirtschaftlichen Faktoren der Arbeitsmarktmobilität auch wichtige Erkenntnisse in Bezug auf die Rolle der kulturellen und sprachlichen Aspekte der Migration zu gewinnen. Dies ermöglicht ein ganzheitlicheres Verständnis der Thematik, da individuelle Erfahrungen im öffentlichen Diskurs oftmals wenig Beachtung fanden, jedoch einen entscheidenden Einfluss auf die Bleibeabsichten und somit auch auf den Erfolg von Mobilitätsinitiativen haben.

Zur Person: Katharina Schryro absolvierte von 2009 bis 2014 das Bachelorstudium International Management an der Hochschule Karlsruhe für Technik und Wirtschaft; von 2014 bis 2017 belegte sie das Masterstudium Interkulturelle Europastudien an der Universität Regensburg und der Universidad Complutense de Madrid. Der vorliegende Beitrag basiert auf ihrer Masterarbeit. Betreuer: Prof. Dr. Ralf Junkerjürgen.

Schlagwörter: Arbeitskräftemobilität; Europäischer Arbeitsmarkt; Mobilitätsförderung; duale Ausbildung; Spanien

Der demographische Wandel stellt die Arbeitsmärkte in Europa vor große Herausforderungen, da sich zum einen die Altersstruktur der Bevölkerung aufgrund der Entwicklungen von Geburtenraten, Lebenserwartungen und Migrationsbewegungen stark verändern und zum anderen, weil ein Strukturwandel stattfinden wird. Ohne Anpassung an die Nachfragestruktur werden insbesondere in den akademischen Bereichen Medizin, Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften sowie Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Ingenieurwesen Fachkräfte fehlen (Bundesministerium für Arbeit und Soziales, 2013: 21-27). Auch der Ausbildungsmarkt in Deutschland ist betroffen und es bestehen insbesondere im Gesundheits- und Pflegewesen sowie im Hotelgewerbe ein Mangel an Arbeitskräften und hohe Abbruchquoten bei Auszubildenden (Bundesministerium für Bildung und Forschung, 2016)

Um diesen Herausforderungen zu begegnen, wurden mobilitätsfördernde Programme, wie MobiPro-EU, ins Leben gerufen, die jungen Menschen aus EU-Ländern mit hoher Arbeitslosigkeit eine Berufsausbildung bzw. einen Arbeitsplatz in Deutschland ermöglichen sollen. Spanien stand dabei immer im Fokus der Bemühungen, da dort die Erwerbslosigkeit mit knapp 20 %, bzw. fast 50 % bei Jugendlichen unter 25 Jahren, im Jahr 2016 noch immer mehr als doppelt so hoch lag wie vor der Krise. Langzeitarbeitslosigkeit ist nicht nur ein Indikator für eine unzureichende Arbeitsmarktanpassung, sondern hat auch soziale Konsequenzen, da sie einer der Faktoren ist, der am stärksten mit einer wachsenden Armutsquote in der EU zusammenhängt (Europäische Kommission, 2015: 22). Eines der Projekte, *Welcome to Regensburg*, das im Rahmen der MobiPro-EU-Förderung jungen Spaniern eine Ausbildung in Gastronomie- und Hotelbetrieben im Raum Regensburg ermöglichen sollte, wird im Folgenden untersucht und aus der Sicht der Teilnehmer bewertet.

Um das Erwerbspersonenpotenzial in Deutschland stabil auf dem gegenwärtigen Niveau zu halten, wäre eine Nettozuwanderung von 400.000 Personen pro Jahr notwendig (Brücker, 2014: 76-79). In den letzten Jahren wurde zwar ein enormer Anstieg der Einwanderung verzeichnet, da dieser aber hauptsächlich durch politische Ereignisse ausgelöst wurde und nicht davon ausgegangen werden kann, dass sich die Zahlen weiterhin so fortsetzen, ist zur Sicherung des Fachkräftepotenzials, neben der Integration von Flüchtlingen in den Arbeitsmarkt, auch eine gesteuerte Einwanderung erforderlich. Dabei sollen zum einen das Potenzial des gemeinsamen europäischen Arbeitsmarkts genutzt und zum anderen Fachkräfte aus Drittstaaten gewonnen werden (Bundesagentur für Arbeit, 2016: 32 f.).

Um Deutschland für internationale Fachkräfte attraktiv zu machen, kommt der Migrations- und Integrationspolitik eine entscheidende Rolle zu. Das Konzept der *Willkommenskultur* ist dabei ein positiver Schritt in der Integrationsdebatte, da nicht von einer einseitigen Assimilation der Migranten ausgegangen wird, sondern von einer aktiven Anstrengung der Aufnahmegesellschaft, sich gezielt um die Zugewanderten zu bemühen. In einigen Städten in Deutschland wurden bereits sogenannte *Welcome Center* eingerichtet, in denen verschiedene Behördenkompetenzen gebündelt werden und es neben den allgemeinen Formalitäten auch Informationen zum Leben, Wohnen und Arbeiten in der Stadt sowie einen speziell zugeschnittenen Service für bestimmte Zuwanderungsgruppen gibt (Alichniewicz et al., 2014: 20-26).

Obwohl durch die Arbeitnehmerfreizügigkeit im EU-Binnenmarkt die formellen Barrieren der Arbeitskräftemobilität abgebaut wurden, sind Europäer im Allgemeinen weniger mobil als Arbeitskräfte in den USA, was einer der Gründe für eine höhere Arbeitslosigkeit in Europa ist (Wagener / Eger, 2014: 175). In der EU waren laut einer Eurobarometer-Umfrage von 2010 nur knapp die Hälfte der EU-Bürger bereit, im Fall von Arbeitslosigkeit in eine andere Region oder ein anderes Land zu ziehen, um dort eine Arbeit zu finden. Der maßgebliche Hinderungsgrund war die Heimatverbundenheit. Dem stimmten 57 % der Spanier und 33 % der Deutschen zu. Eine bessere Lebensqualität und bessere Arbeitsbedingungen waren die primären Beweggründe, um im Ausland zu arbeiten. Die größte praktische Schwierigkeit, mit der bei der Arbeitsaufnahme in einem anderen Land gerechnet wurde, ist die Sprache; mangelnde Sprachkenntnisse stellen somit ein erhebliches Hindernis für die Arbeitskräftemobilität in der EU dar.

Die Krise hat die EU-internen Migrationsströme verändert, was besonders an den gegensätzlichen Beispielen Deutschland und Spanien zu sehen ist. Dabei hat Deutschland als Zuwanderungsland wieder an Bedeutung gewonnen, wohingegen Spanien, das lange Zeit eines der Haupteinwanderungsländer in Europa war, 2013 eine negative Nettomigration verzeichnete. Die Mobilitätsbereitschaft von Spaniern nahm mit steigender Arbeitslosigkeit im Laufe der Krise zu. Laut einer Eurobarometer-Befragung von 2009 konnten sich nur 12 % vorstellen, in der Zukunft in einem anderen Land zu leben, was unter dem EU-Durchschnitt lag (Europäische Kommission, 2015: 15). Im Jahr 2011 gaben 35,7 % der 15- bis 35-Jährigen an, sich vorstellen zu können, für eine begrenzte Zeit und 31,5 % für lange Zeit im Ausland zu leben (Europäische Kommission, 2011: 130).

Von allen „Krisenländern“ ist die Zuwanderung von Spanien nach Deutschland prozentual am stärksten gewachsen. Dies hängt auch da-

mit zusammen, dass sich Fachkräfteinitiativen und Mobilitätsprogramme besonders auf Spanier konzentrieren und die gute Arbeitsmarktlage in Deutschland relativ oft von den spanischen Medien thematisiert wird (Kraußlach / Stapf, 2014: 5 f.). Vor allem junge Menschen zwischen 26 und 35 Jahren verlassen Spanien und versuchen in Deutschland eine Arbeit zu finden. Des Weiteren sind die Zuwanderer gut ausgebildet. Über 80 % haben einen akademischen Abschluss, wovon ca. 20 % der Bereich Ingenieurwissenschaften einnimmt (Kraußlach et al., 2015: 63-69). Durch die Abwanderung von gut ausgebildeten jungen Menschen wächst in Spanien die Sorge über einen *Braindrain*, der sich anfangs hauptsächlich auf Wissenschaftler bezog, die aufgrund der Kürzungen von Forschungsgeldern auswanderten. Im Laufe der Zeit wurde das Thema aber auf Fachkräfte in allen Bereichen übertragen und es entstanden Diskussionsplattformen, um Wege zu finden, wie Spanien die Abwanderung Hochqualifizierter zu seinem Vorteil nutzen kann (Barbuzano, 2016). Aber auch das Thema Überqualifizierung bereitet Grund zur Sorge. Mehr als 40 % der jüngst in Deutschland eingewanderten Spanier sind der Meinung, nicht ihrer Qualifikation entsprechend beschäftigt zu sein, was unter anderem an mangelnden Sprachkenntnissen liegt (Kraußlach et al., 2015: 82–89).

Welcome to Regensburg: Erfolgsgeschichte oder gescheitertes Pilotprojekt?

Mit dem Sonderprogramm MobiPro-EU des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales versuchte die Bundesregierung einen Beitrag zur Bekämpfung der Jugendarbeitslosigkeit in Europa zu leisten. Dabei sollten ausbildungsinteressierte Jugendliche und arbeitslose Fachkräfte bei der Vermittlung in eine betriebliche Berufsausbildung oder qualifizierte Beschäftigung unterstützt werden. Das Programm war für den Zeitraum von 2013 bis 2016 angelegt und umfasste Mittel in Höhe von insgesamt 139 Mio. Euro. Aufgrund der hohen Nachfrage wurden diese um zusätzliche 140 Mio. Euro bis 2018 aufgestockt (Deutscher Bundestag, 2013). Die Teilnehmer waren zu zwei Drittel männlich und zu einem Drittel weiblich. Der größte Anteil kam mit 65 % aus Spanien, insbesondere das Hotel- und Gaststättengewerbe war mit 32 % stark vertreten (Bundesministerium für Bildung und Forschung, 2016: 137).

Das untersuchte Projekt *Welcome to Regensburg* wurde im Rahmen der MobiPro-EU-Förderung von der Bundesagentur für Arbeit und dem Amt für Wirtschaft und Wissenschaft der Stadt Regensburg durchgeführt und startete 2014. Es beteiligten sich Hotel- und Gaststät-

tenbetriebe im Raum Regensburg, um dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken und geeignete Kandidaten für zu besetzende Ausbildungsstellen im Bereich Hotelkaufmann/-frau und Koch/Köchin zu finden. Die Wahl zur Rekrutierung der Bewerber fiel dabei auf Spanien. Einerseits wollte man jungen Menschen, die von Arbeitslosigkeit betroffen waren, eine berufliche Perspektive bieten. Andererseits sollten dadurch die Sozialsysteme in Spanien entlastet werden, ohne dem Land benötigtes Fachpersonal abzuziehen. Außerdem hatte man bereits gute Erfahrungen mit spanischen Fachkräften gesammelt.¹ Die Zentrale Auslands- und Fachvermittlung nahm eine tragende Rolle beim Kontaktaufbau in Spanien ein und führte vor Ort Interviews durch, um geeignete Kandidaten herauszusuchen. Diese bekamen dann im Rahmen der MobiPro-EU-Förderung bereits einen Deutschkurs in Spanien finanziert. Das Amt für Wirtschaft und Wissenschaft stellte den Kontakt zu den Ausbildungsbetrieben in Regensburg und Umgebung her. Insgesamt beteiligten sich elf Betriebe mit 22 offenen Ausbildungsstellen. Schlussendlich wurden sogar 29 Teilnehmer untergebracht.

Das Auswahlverfahren verlief so, dass die ausgewählten Spanier im März 2014 eine Woche nach Regensburg eingeladen wurden und in einem *Speed-Dating-Verfahren* mit den ausbildenden Hotels in Kontakt traten. Das bedeutet, jeder Bewerber führte mit jedem Hotel ein Gespräch durch, und am Ende wurden die Kandidaten aufgeteilt. Begleitet wurde das Projekt vom deutsch-spanischen Verein *El Puente* in Regensburg, der unter anderem Dolmetscher für die Interviews zur Verfügung stellte. Danach hatten die Interessenten Zeit, nach Spanien zurückzukehren und alles für ihre Abreise nach Deutschland vorzubereiten. Als sie dann nach Deutschland kamen, waren zunächst vier Monate Praktikum als Probezeit vorgesehen. Nach dem Praktikum wurden alle 29 Teilnehmer übernommen, allerdings brachen zwei Kandidaten das Programm von sich aus ab, so dass Anfang September 2014 schließlich 27 Personen die Ausbildung begannen.

Am Anfang erhielten die Teilnehmer einen Intensiv-Sprachkurs, der von der IHK unterstützt und durch das Berufliche Fortbildungszentrum der bayrischen Wirtschaft durchgeführt wurde. Mit der Zeit stellte sich heraus, dass das in dem Deutschkurs erworbene Sprachniveau nicht ausreichte, um die Aufgaben in der Berufsschule zu verstehen, und es wurde zusätzliche Nachhilfe angeboten. Des Weiteren betrug die Unterstützungsleistung zur Sicherung des Lebensunterhalts während des ausbildungsvorbereitenden Praktikums sowie während der

¹ Zum Vorläuferprogramm siehe Junkerjürgen (2016).

betrieblichen Berufsausbildung wie in den Förderrichtlinien vorgesehen 818 Euro unter Anrechnung der regulären Praktikums- bzw. Ausbildungsvergütung (Bundesministerium für Arbeit und Soziales, 2012). Zwischenzeitlich wurde das MobiPro-EU-Projekt bundesweit gestoppt, da aufgrund des hohen Zulaufes das Budget ausgeschöpft war. Durch besonderen Einsatz des Leiters der Agentur für Arbeit in Regensburg konnte jedoch eine Fortführung der Förderung der Auszubildenden sichergestellt werden.

In Kooperation mit dem Amt für Wirtschaft und Wissenschaft der Stadt Regensburg wurden die Teilnehmer im September 2016 kontaktiert und gebeten, sich Zeit zu nehmen, anhand eines Interviews oder gegebenenfalls eines Fragebogens einige Fragen zu beantworten. Insgesamt wurden drei persönliche Interviews, ein Interview per *Skype* und ein Interview per *Whatsapp* durchgeführt sowie fünf Fragebögen ausgefüllt. Sowohl die Gespräche als auch die Fragen auf dem Fragebogen waren auf Spanisch.

Um die Erfahrungen der Spanier in Deutschland möglichst authentisch zu erfassen, wurde als Methode die qualitative Sozialforschung gewählt, die sich dadurch auszeichnet, dass es sich bei der Stichprobengröße um eine sehr kleine Zahl von Untersuchungspersonen handelt und bei der Auswertung keine statistischen Analysen verwendet werden, sondern interpretativ gearbeitet wird. Ein nicht-standardisiertes Interview dauert meist länger als ein standardisiertes. Dies hat zwar den Nachteil, dass es zeitlich unbegrenzt ist und somit Aufwand bzw. Kosten in die Höhe treiben kann, es kann aber auch ein ganzheitlicheres Bild entstehen, da der Befragte mehr Details preisgibt (Lamnek, 2010: 3, 305-312).

Mit den Befragungen sollte hauptsächlich die Erfolgsbilanz des Projekts analysiert und die Qualität der Organisation aus Sicht der Teilnehmer bewertet werden, um den Wirkungsgrad solcher Mobilitätsinitiativen abschätzen zu können. Dazu wurden die Fragebögen in Blöcke gegliedert, bei den Interviews wurde die entsprechende Information im Laufe des Gesprächs erfragt. Zunächst wurden demographische Daten erhoben und die aktuelle Situation beleuchtet. Darauf folgten Fragen zu den Erwartungen und zur erfahrenen Willkommenskultur. Ein weiterer Punkt war die Integration in Deutschland in Bezug auf Sprache und Kultur und abschließend sollten die Befragten das Programm an sich beurteilen.

Aus den Daten des Amtes für Wirtschaft und Wissenschaft ging hervor, dass das Durchschnittsalter der Teilnehmer zu Beginn bei 25,75

Jahren lag und das gesamte Spektrum zwischen 18 und 35 Jahren ausschöpften, das die Förderrichtlinien vorsahen.² Damit waren die Teilnehmer, die durch das Programm gefördert wurden, teilweise mehr als doppelt so alt wie die deutschen Auszubildenden.

Die Situation der Teilnehmer, bevor sie nach Deutschland kamen, war sehr unterschiedlich. Schon durch die heterogene Altersstruktur wiesen sie eine ganze Bandbreite an Bildungsabschlüssen und Berufserfahrungen auf. Die Mindestvoraussetzung für die Teilnahme war ein Abschluss der Sekundarstufe I. Dies erfüllten vier der befragten Personen. Eine Person hatte einen Abschluss der Sekundarstufe II, vier Personen eine Ausbildung und eine Person hatte bereits zwei Masterabschlüsse.

Erfolgsbilanz des Projekts

Nach der Kontaktaufnahme stellte sich heraus, dass nach zwei Jahren kaum noch Teilnehmer im Programm verblieben waren und die Ausbildung fortgeführt hatten. Lediglich drei Personen traten das dritte Lehrjahr an. Fünf gaben an, dass sie die Ausbildung zwar abgebrochen hatten, sich aber noch in Deutschland befanden. Zehn Personen waren aus Deutschland fortgegangen, davon zwei ins Vereinigte Königreich und der Rest zurück nach Spanien. Von elf Personen lagen keine genauen Informationen vor, aus den Interviews ging jedoch hervor, dass der Großteil dieser Personen vermutlich ebenfalls in die Heimat zurückgekehrt war.

Von den befragten Personen befanden sich noch eine Teilnehmerin im Programm, zwei Personen zwar nicht mehr im Programm, aber noch in Deutschland, eine Person im Vereinigten Königreich und die anderen sechs waren nach Spanien zurückgekehrt. Die beiden Personen, die in Regensburg geblieben waren, hatten einen Arbeitsplatz in einem anderen Bereich gefunden, einer als Elektriker und ein anderer in einem Krankenhaus. Von den Personen, die nach Spanien zurückgekehrt waren, berichtete einer, dass er eine Ausbildung zum Polizisten mache, zwei Personen hatten noch keine Arbeit in Spanien gefunden, einer hatte einen Arbeitsplatz gefunden, und ein anderer fuhr mit seiner Ausbildung in Spanien fort. Ein Befragter gab an, dass er sich der Malerei widme, unterrichte und Ausstellungen organisiere.

² Bundesministerium für Arbeit und Soziales, „MobiPro-EU Förderrichtlinien“, Absatz 1.1.

Erwartungen und Willkommenskultur

Die Entscheidung, sich für die Ausbildung in Deutschland im Rahmen der MobiPro-EU-Förderung zu bewerben, ergab sich bei den meisten aus ihrer wirtschaftlichen Situation. Durch die Krise befanden sich einige in prekären Arbeitsverhältnissen und hangelten sich von einer schlecht bezahlten Arbeit zur nächsten. Das Programm, das sowohl durch die spanische Agentur für Arbeit als auch durch Zeitungsanzeigen das Interesse weckte, klang verlockend und schien eine vielversprechende Möglichkeit zu sein, Auslandserfahrungen zu sammeln und eine neue Sprache zu lernen, um somit die zukünftigen Berufsperspektiven zu verbessern, wie einer der Befragten kommentiert: „Pensé que era una gran oportunidad para conocer mucho y aprender un idioma. Y que además este proyecto una vez lo acabara en el futuro, me abriría muchas puertas.“³ Auch wenn das Programm für manche eine Chance auf eine Ausbildung im Hotel- und Gaststättengewerbe darstellt, wurde es zugleich als Sprungbrett gesehen, die bezahlten Sprachkurse in Anspruch nahmen, um sich dann mit einem höheren Sprachniveau eine Arbeit in einem anderen Bereich zu suchen. Einer der Befragten erklärte:

La mayoría eran universitarios, o sea, ¿a quién le interesaría con un nivel universitario la hostelería? Vinieron aquí para tener una experiencia, vivir aquí unos meses pagados y aprender el idioma porque pensaban que entre los cuatro, cinco meses lo van a aprender, y se marchan par allá hablándolo perfectamente.⁴

Die meisten berichteten, dass sie mit der Willkommenskultur zufrieden waren, dass die Organisation und Anreise problemlos vonstattenging, dass sie am Anfang gut empfangen wurden und dass sie Unterstützungsleistungen, wie zwei bezuschusste Heimreisen nach Spanien und die bezahlten Sprachkurse, sehr zu schätzen wussten. Auch während des Praktikums zu Beginn, vor Unterzeichnung des Ausbildungsvertrags, bemühten sich die Betriebe um die Teilnehmer.

³ „Ich dachte, es wäre eine gute Möglichkeit, Neues kennenzulernen und eine Sprache zu lernen. Außerdem würde mir dieses Projekt, einmal abgeschlossen, in der Zukunft viele Türen öffnen.“ Fragebogen 3, 5. September, Zeile 143 f.

⁴ „Die Meisten waren Akademiker, also wen interessiert mit einem Universitätsabschluss das Hotelgewerbe? Sie kamen hier her, um Erfahrungen zu sammeln, hier ein paar Monate gratis zu wohnen und die Sprache zu lernen, denn sie gingen davon aus, dass sie diese in fünf Monaten lernen und mit perfekten Sprachkenntnissen nach Hause gehen würden.“ Interview 2, 6. September 2016, Zeile 185–189.

Bei der Wohnsituation gab es große Unterschiede, da sich die Hotels um die Unterbringung kümmern sollten, und dementsprechend der Zufriedenheitsgrad stark variierte. Eine der Befragten kam mit ihrem Partner und zwei Hunden und konnte somit nicht im Hotel bleiben. Ihre Wohnungssuche gestaltete sich als sehr problematisch, da kein Vermieter die Hunde akzeptierte. Durch einen freiwilligen Helfer fand sie als letzte Möglichkeit eine Unterkunft auf einem Campingplatz, wo sie sechs Monate wohnen musste, bis sie schließlich durch einen Arbeitskollegen eine richtige Wohnung fand. Ein Anderer berichtete, dass er mit vier weiteren Auszubildenden in einer überbelegten Einzimmerwohnung untergebracht wurde, die sich in einem sehr schlechten Zustand befand.

Integration in Deutschland: Neue Sprache und andere Kultur

Die Sprache stellt einen der Punkte dar, der mit den meisten Schwierigkeiten verbunden war. Sowohl der vorbereitende Sprachkurs in Spanien von zwei Monaten als auch der ausbildungsbegleitende Kurs wurde von den Befragten als ungenügend erachtet, um sich verständigen zu können, weshalb sie sich des Öfteren hilflos fühlten. Von dem Integrationskurs am Anfang wurde berichtet, dass den Teilnehmern Dinge beigebracht wurden, die als nicht besonders wichtig empfunden wurden, beispielsweise Haushaltsaktivitäten wie Bügeln und Nähen, anstatt sie sprachlich auf Alltagssituationen wie einen Arztbesuch vorzubereiten. Gemäß der Selbsteinschätzung der Befragten hatten zwei Jahre nach der Ankunft nicht einmal diejenigen, die sich noch in Deutschland befanden, ein Deutschniveau der Stufe B2 erreicht.

Gerade bei Behörden und offiziellen Briefen mit einem spezifischen Vokabular kamen die Spanier oft nicht alleine zurecht. Aber auch in der Berufsschule war ein weitaus höheres Sprachniveau gefordert, um den Unterrichtsstoff zu verstehen. Als besondere Schwierigkeit kam außerdem noch der bayrische Dialekt hinzu, worauf manche Lehrkräfte keine Rücksicht nahmen. Es wurde aber auch von sehr hilfsbereiten Lehrern berichtet, die den Spaniern nach der Stunde für Fragen zur Verfügung standen und sich sogar bereit erklärten, Unterrichtsmaterial auf Spanisch für sie zu besorgen. Beim praktischen Teil der Ausbildung im Betrieb stellte die Sprache bei einigen ebenfalls ein Problem dar, da ihnen dadurch, dass sie nicht alles verstanden und den Vorgesetzten die Geduld fehlte, manches langsamer zu erklären, hauptsächlich wenig anspruchsvolle Aufgaben übertragen wurden. Die einfache Kommunikation mit den Kollegen funktionierte allerdings relativ gut.

Mit Deutschland im Allgemeinen waren die meisten zufrieden und von einigen Dingen wie beispielsweise dem Pfandsystem und der Mülltrennung sowie der Infrastruktur und dem Entwicklungsstand positiv überrascht. Außerdem wurde angemerkt, dass in Deutschland die Busse pünktlicher seien und Fahrräder ein wichtiges Verkehrsmittel darstellten. Auch die hauptsächlich bayrischen Bräuche und Traditionen wie Trachten und Bierfeste fanden Anklang bei den Spaniern. Fast alle vermissten jedoch das spanische Essen, vor allem das reichhaltige Fischangebot und Tapas zu Getränken. Es wurde jedoch auch berichtet, dass man sich mit der Zeit an das deutsche Essen gewöhnen könne. Des Weiteren war das Wetter ein wichtiger Aspekt, da viele den deutschen Winter als zu kalt empfanden und sich nach der Sonne und spanischen Stränden sehnten. Eine Überraschung war auch, dass man bei Mietwohnungen die Möbel selber mitbringen musste und die Zimmer nicht wie in Spanien bereits mit einer Grundausstattung möbliert sind. „Esto me chocó también. Nada, nada, ni la cocina. Vale, la cama no. ¿Pero la cocina? La tienes que pagar y después te la llevas. ¿Qué hago yo con la cocina si me voy para España?“⁵

Über die Integration in Deutschland gab es verschiedene Meinungen und diese hingen sehr mit der persönlichen Situation der Befragten zusammen. Die meisten hatten sowohl mit Deutschen als auch mit Spaniern Kontakt. Dabei wurde zum einen berichtet, dass es schwierig sei, Beziehungen zu Deutschen aufzubauen, da diese meist kühler und reservierter in ihrer Art seien und darum der Umgang mit Spaniern einfacher sei. „Son de carácter más frío, pero entiendo que puede ser por la barrera del idioma, son muy organizados.“⁶ Zum anderen wurden auch positive Erfahrungen gesammelt und die Deutschen als hilfsbereit und aufrichtig empfunden. „Son más sincero, esto me gusta. En España te dan más, sí, sí, mañana quedamos, mañana quedamos, y diez minutos antes, que no puedo ir.“⁷ Einer derjenigen, die sich noch in Regensburg befanden, wohnte mit seiner deutschen Freundin zusammen und meinte, dass er den kulturellen Unterschied gar nicht allzu groß und die Lebensqualität in Deutschland besser finde als in Spanien.

⁵ „Das überraschte mich auch. Nichts, gar nichts, nicht einmal die Küche. Kein Bett, einverstanden. Aber die Küche? Die musst du zahlen und später nimmst du sie wieder mit. Was soll ich mit einer Küche, wenn ich nach Spanien zurückgehe?“ Interview 4, 10. September 2016, Zeile 536 ff.

⁶ „Sie sind kühler, aber ich glaube, das liegt auch an der Sprachbarriere, und sie sind organisierter.“ Fragebogen 1, 19. September 2016, Zeile 77 f.

⁷ „Sie sind ehrlicher, das gefällt mir. In Spanien ist es eher so, ja, ja, morgen treffen wir uns, morgen treffen wir uns und zehn Minuten vorher, ich kann doch nicht kommen.“ Interview 4, 10. September 2016, Zeile 101 f.

Erfahrungen mit MobiPro-EU und der Berufsausbildung in Deutschland

Die Arbeitsbedingungen im Betrieb variierten, je nachdem in welchem Hotel die Teilnehmer untergebracht waren. Einige zeigten sich im Allgemeinen zufrieden, fanden jedoch die Bezahlung zu gering. Andere fühlten sich von ihren Ausbildern nicht unterstützt, da sie nicht genug Zeit für einen Sprachkurs hatten: „Los jefes del proyecto sinceramente, no les interesa nada que aprendamos el idioma. Porque cuando aprendes el idioma, tú puedes preguntar por tus derechos.“⁸ Außerdem blieben unangenehme Aufgaben oft an den Spaniern hängen.

Die Hälfte der Befragten berichtete von extrem schlechten Arbeitsbedingungen und Diskriminierung, da die Spanier teilweise doppelt so lange wie die deutschen Auszubildenden arbeiten mussten. Durch regelmäßige Überstunden blieb weder Zeit für einen Deutschkurs noch für ein Sozialleben. Auch der zwischenmenschliche Umgang wurde teilweise als ausländerfeindlich und respektlos wahrgenommen. Abgesehen von einer Küche, die sich in sehr schlechtem Zustand befand, gab es Ausbildungsbetriebe, in denen die Spanier nur Vorarbeiten leisten mussten und somit nicht das lernten, was sie für die Prüfung hätten können müssen. Ein weiteres Beispiel für die schlechten Arbeitsbedingungen war, dass ein Befragter trotz Krankschreibung gezwungen wurde, zur Arbeit zu kommen, mit der Drohung, andernfalls entlassen zu werden. Er meint aber, dass die Situation in seinem Hotel besonders schlecht war und in einem Jahr 15 bis 20 Angestellte, auch Deutsche, das Hotel verlassen hätten. Die defizitären Arbeitsbedingungen und der Umgangston in einigen Hotels wurden von manchen der Befragten als Ausbeutung empfunden, und es wurde von Chefs berichtet, die den Spaniern mit Misstrauen begegneten.

In der Berufsschule wurden ebenfalls sehr unterschiedliche Erfahrungen gemacht. Zum einen wurde von einem rassistischen Lehrer berichtet, der sich zu abfälligen Kommentaren über die Spanier herabließ. Zum anderen wurde das Interesse der Lehrer gegenüber den Schülern als positiv erachtet: „Y aquí veo mucho interés por los profesores hacía los alumnos, mucho respeto. Lo veo muy bien. Me sorprendió.“⁹

⁸ „Ehrlich gesagt interessierte es die Verantwortlichen des Projekts überhaupt nicht, dass wir die Sprache lernten. Denn wenn du die Sprache lernst, kannst du nach deinen Rechten fragen.“ Interview 4, 10. September 2016, Zeile 137 ff.

⁹ „Und hier sehe ich großes Interesse und Respekt der Lehrer gegenüber den Schülern. Das finde ich gut. Es hat mich überrascht.“ Interview 2, 6. September 2016, Zeile 36 f.

Die Organisation von MobiPro-EU im Allgemeinen wurde als chaotisch und undurchsichtig empfunden. Dies lag vor allem daran, dass die Konditionen, die anfangs kommuniziert wurden, hohe Erwartungen weckten. Diese besagten, dass sie einen Tag in der Woche in der Berufsschule seien, zwei Tage in der Woche acht Stunden arbeiten würden und eine halbe Stunde Pause haben. Somit bliebe noch genug Zeit Deutsch zu lernen. Die Befragten berichteten jedoch, dass sie oftmals fünf bis sechs Tage im Betrieb arbeiten mussten, teilweise bis zu 14 Stunden ohne Pause. Der harte Arbeitsalltag im Hotel- und Gaststättengewerbe mit einem rauen Umgangston desillusionierte die Befragten, die sich von Deutschland bessere Lebensbedingungen und eine bessere finanzielle Situation versprochen hatten. Dazu kam noch, dass nicht klar war, dass die Unterbringung vom Lohn abgezogen würde, anstatt zusätzlich zur Verfügung gestellt zu werden, weshalb mit einem höheren verfügbaren Betrag gerechnet wurde. Ein Befragter resümierte: „Digamos que decidí volver a España, porque todo lo que nos prometieron antes de ir a Regensburg, no se cumplía.“¹⁰

Eine Situation weckte bei allen Teilnehmern großes Misstrauen. Bei einem Treffen mit den Organisatoren am Anfang, bei dem außerdem noch ein Übersetzer von Seiten der Organisatoren sowie ein freiwilliger Helfer von *El Puente* anwesend waren, berichtete letzterer, dass den Spaniern andere Informationen weitergegeben wurde, als die Organisatoren unter sich besprachen. Außerdem sollten die Teilnehmer eine Verzichtserklärung unterschreiben, mit der sie einen Wohngeldzuschuss ablehnten, ohne das Dokument und somit die Konsequenzen richtig verstanden zu haben, da das Deutschniveau dafür nicht ausreichte. Dieses Erlebnis verstärkte die Hilflosigkeit, sich auf einer fremden Sprache gegenüber Institutionen behaupten zu müssen und nicht zu wissen, wem man vertrauen könne.

Schlussfolgerungen und Verbesserungsvorschläge

Wie man anhand der extrem hohen Abbruchquote sehen kann, war das Projekt *Welcome to Regensburg* mit den spanischen Auszubildenden in Hotel- und Gaststättenbetrieben der Region Regensburg nicht von Erfolg gekrönt. Nur drei von 29 Personen befanden sich noch in der Ausbildung. Die Gründe für den Ausbildungsabbruch waren zwar un-

¹⁰ „Ich würde sagen, ich beschloss nach Spanien zurückzukehren, weil alles, was sie uns versprochen hatten, bevor wir nach Regensburg kamen, nicht eingetroffen war.“ Interview 5, 4. September 2016, Zeile 13 f.

terschiedlicher Art, man kann jedoch einige generelle Schlussfolgerungen ziehen.

Zunächst war bei der Auswahl der Kandidaten aufgefallen, dass eine entscheidende Bedingung der Förderrichtlinien nicht eingehalten wurde. Diese besagt, dass Personen, die durch MobiPro-EU unterstützt werden, zwar über einen anerkannten Schulabschluss, aber keine abgeschlossene betriebliche Berufsausbildung in ihrem Herkunftsland verfügen dürfen.¹¹ Diese Richtlinie soll erstens bewirken, dass Personen gefördert werden, die es besonders schwer haben, und zweitens einer Einstellung Überqualifizierter vorbeugen, um die Abbruchwahrscheinlichkeit zu reduzieren. In diesem Fall hat sich eindeutig bestätigt, dass diese Regelung ihre Berechtigung hat, da einige Teilnehmer bereits eine abgeschlossene Ausbildung bzw. einer sogar zwei Masterabschlüsse hatte. Dadurch wurden die Rahmenbedingungen des Förderprogramms wie kostenlose Sprachkurse, Reisekostenzuschuss etc. genutzt, um durch den Aufenthalt das Sprachniveau zu verbessern und dann eine Arbeit in einem anderen Bereich zu suchen. Diejenigen, die sich noch im Programm befanden, waren Personen, die vorher noch keine Ausbildung hatten und somit ein Ausbildungsabschluss für sie eindeutig die Chancen auf bessere Berufsaussichten erhöhte. Es ist somit festzuhalten, dass es sinnvoller ist, Personen auszuwählen, die noch keine Berufsausbildung haben.

Weiterhin wurden die Erwartungen der Teilnehmer nicht erfüllt. Von den Organisatoren sollten die Konditionen darum klar kommuniziert und keine falschen Versprechungen gemacht werden. Die Betriebe sollten durch Qualitätskontrollen überprüft und bei Vertragsverletzung zur Rechenschaft gezogen werden, damit sichergestellt wird, dass diese sich nicht aufgrund der Prämien an dem Programm beteiligen, sondern auch ihrer Verantwortung nachgehen, den Auszubildenden Wissen zu vermitteln. Dass die Teilnehmer gut Deutsch lernten, war teilweise ebenfalls nicht im Interesse der Chefs, da sie befürchteten, dass Ansprüche und Rechte sonst besser hätten kommuniziert und eingefordert werden können.

Ein weiterer Punkt ist, dass einige evtl. rassistisch motivierte Diskriminierungen geschildert wurden. Zwar handelte es sich dabei um Einzelfälle, dennoch sollten vor allem die teilnehmenden Betriebe und die Lehrer in der Berufsschule eventuell durch interkulturelle Trainings auf ausländische Auszubildende vorbereitet werden.

¹¹ Vgl. Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2012), Absatz 3.1.

Was die Integration betrifft, so war es durch die Arbeitszeiten in der Gastronomie, die vorwiegend abends und am Wochenende stattfinden, sehr schwer für die Teilnehmer, am gesellschaftlichen Leben außerhalb der Arbeit zu partizipieren und sich somit ein Sozialleben aufzubauen. Auch die Teilnehmer untereinander hatten aufgrund der unterschiedlichen freien Tage kaum Chancen, etwas gemeinsam zu unternehmen. Gerade am Anfang wären kollektive Aktivitäten, Ausflüge oder Ähnliches sinnvoll, um die Integration zu erleichtern.

Ein entscheidender Faktor der Integration in einem fremden Land ist die Sprache. Vor dem Intensivkurs im Rahmen des MobiPro-Programmes besaß fast keiner der Teilnehmer Deutschkenntnisse. Dementsprechend war die Herausforderung groß, die Teilnehmer innerhalb weniger Wochen auf ein Niveau zu bringen, mit dem man eine Ausbildung in Deutschland absolvieren kann. Die Meisten waren motiviert, Zeit zu investieren, um ihr Sprachniveau zu verbessern. Durch die extrem langen Arbeitszeiten fehlte ihnen jedoch die Kapazität, sich ausreichend mit der Sprache zu beschäftigen. Das führte wiederum dazu, dass sie Verständnisprobleme in der Schule und im Betrieb hatten, was wiederum die Unzufriedenheit verstärkte. So waren viele nach einigen Monaten noch nicht einmal in der Lage, alleine zum Arzt zu gehen. Außerdem bereitete der bayrische Dialekt zusätzliche Verständigungsschwierigkeiten. Die Sprach- und Integrationskurse sollten sich auf die Vermittlung eines Wortschatzes konzentrieren, der den alltäglichen Herausforderungen der Teilnehmer entspricht.

Die Interviews zeigen, dass sich fast alle Teilnehmer, gerade am Anfang, eine Vertrauensperson gewünscht hätten, die sowohl Deutsch als auch Spanisch spricht. Dieser Kontakt hätte in den ersten Monaten bei Problemen wie offiziellen Briefen, Arztbesuchen oder in sonstigen Situationen unterstützend zur Seite stehen und auch als Vermittler zwischen den Teilnehmern einerseits und den Betrieben, der Berufsschule sowie den Organisatoren des Programms andererseits fungieren können. Der freiwillige Helfer versuchte zwar, die Spanier so gut wie möglich zu unterstützen, wurde aber weder bezahlt, noch war er offiziell in das Projekt einbezogen.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass die Spanier die Situation in ihrem Land trotz der Krise als nicht zu schlimm empfanden, um nach Deutschland zu kommen und dort unter schlechteren Bedingungen zu leben als zu Hause. Durch den hohen Familienzusammenhalt in Spanien hatten viele das Gefühl, dass sie trotz wirtschaftlicher Probleme immer ein Dach über dem Kopf und etwas zu essen haben werden. Darum brach der Großteil das Projekt ab und kehrte nach Spanien

zurück, auch wenn dort nicht direkt ein neuer Arbeitsplatz gefunden wurde.

Nicht nur das Projekt in Regensburg hatte eine schlechte Erfolgsbilanz. Presseberichten ist zu entnehmen, dass auch andere Projekte im Rahmen der MobiPro-EU-Förderung gescheitert sind. Dies lag unter anderem an einer Fehlkalkulation des Budgets und einem darauf folgenden Förderstopp im Jahr 2014 (Creutzburg, 2014). Aber auch ein Skandal in Erfurt, bei dem spanische Jugendliche über eine private Arbeitsvermittlungagentur nach Deutschland geholt und betrogen wurden, sorgte für negative Schlagzeilen (Fromm, 2013). Es wurde außerdem kritisiert, dass durch das Projekt weder die Senkung der Jugendarbeitslosigkeit in Südeuropa noch die Bekämpfung des Fachkräftemangels in Deutschland erreicht werden konnte, da die Absprungraten der Auszubildenden von Anfang an hoch waren, aber trotzdem ein hoher finanzieller Aufwand dahintersteckte. Dabei würden vor allem die Unternehmen von den Subventionen und somit günstigen Arbeitskräften profitieren (Medienhaus-Nord, 2016). Solange nicht die richtigen Rahmenbedingungen geschaffen werden, ist diese Art der Mobilitätsförderung folglich kein nachhaltiges Verfahren, um die hohe Arbeitslosigkeit zu bekämpfen, sondern nur eine durch Steuergelder finanzierte Subvention für die deutsche Wirtschaft, um Engpassausbildungsstellen zu besetzen, die sich meist durch unattraktive Beschäftigungsbedingungen oder mangelnde Qualität der Ausbildung auszeichneten (DGB-Bundesvorstand Abteilung Bildungspolitik und Bildungsarbeit, 2013). Mit einer verbesserten Organisation können solche Programme zunächst genutzt werden, um die Integration des europäischen Arbeitsmarktes voranzutreiben. Auf lange Sicht sollten jedoch die Unternehmen ermutigt werden, selbst die Initiative zu ergreifen und beispielsweise über EURES im Ausland Personal zu rekrutieren.

Literaturverzeichnis

- Alichniewicz, Justina et al. (2014): *Willkommenskultur: Wie Deutschland für ausländische Fachkräfte attraktiver werden kann*, Köln: IW Medien.
- Barbuzano, Javier (2016): „Harvard debate la fuga de talento español“, in: *El País*, http://elpais.com/elpais/2016/04/25/ciencia/1461573337_475640.html.
- Brücker, Herbert (2014): „Auswirkungen der Einwanderung auf Arbeitsmarkt und Sozialstaat: Neue Erkenntnisse und Schlussfolgerungen für die Politik“, in: *Vielfältiges Deutschland. Bausteine für eine zukunftsfähige Gesellschaft*, Gütersloh: Verlag Bertelsmann Stiftung, 73-118.
- Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2012): „Richtlinie für das Sonderprogramm des Bundes zur ‚Förderung der beruflichen Mobilität von ausbildungsinteressierten Jugendlichen und arbeitslosen jungen Fachkräften aus Europa (MobiPro-

- EU“, in: http://projektraegerunternehmen.thejobofmylife.de/fileadmin/user_upload/Downloads/PDFs/Deutsch_mobiPro-eu-foerderrichtlinie.pdf.
- Bundesagentur für Arbeit und Soziales (2016): „Fachkräfte für Deutschland – Zwischenbilanz und Fortschreibung“, in: *Schwerpunktheft*, 2-43.
- Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2013): „Arbeitsmarktprognose 2030 - Eine strategische Vorausschau auf die Entwicklung von Angebot und Nachfrage in Deutschland“, in: http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen/a756-arbeitsmarktprognose-2030.pdf?__blob=publicationFile.
- Bundesministerium für Bildung und Forschung (2016): „Berufsbildungsbericht 2016, in: https://www.bmbf.de/pub/Berufsbildungsbericht_2016.pdf.
- Creutzburg, Dietrich (2014) „The Job of My Life‘ - Wie Deutschland jungen Spaniern die Hoffnung nimmt“, in: *Frankfurter Allgemeine Zeitung*, 14. April 2014, <http://www.faz.net/-gqu-7od7x>.
- Deutscher Bundestag 17 (2013): „Förderung der beruflichen Mobilität von ausbildungsinteressierten Jugendlichen und arbeitslosen jungen Fachkräften aus der Europäischen Union“, in: <http://dip21.bundestag.de/dip21/btd/17/130/1713039.pdf>.
- DGB-Bundesvorstand Abteilung Bildungspolitik und Bildungsarbeit (2013): „Berufliche Ausbildung in Deutschland – ein Beitrag zur Bekämpfung der Jugendarbeitslosigkeit in Europa? DGB-Position zum Programm MobiPro-EU“, in: <http://www.dgb.de/themen/+ +co + +848f59b8-dfed-11e2-ae3-525400808b5c>.
- Europäische Kommission (2011): „Youth on the Move“, in: http://ec.europa.eu/public_opinion/flash/fl_319b_en.pdf.
- Europäische Kommission (2015): *Labour Markets and Wage Developments in Europe 2015*, Brüssel: Publications Office of the European Union.
- Fromm, Anne (2013): „Gestrandet in Erfurt“, in: *Zeit Online*. <http://www.zeit.de/gesellschaft/zeitgeschehen/2013-10/auszubildende-spanien-arbeitsvermittler>.
- Junkerjürgen, Ralf (2016): „Ein Jahr Deutschland. Ergebnisse einer qualitativen Studie zur Willkommenskultur am Beispiel von hochqualifizierten Spaniern in mittelständischen IT-Unternehmen der Region Regensburg“, in: *Romanische Studien* 3, 335-355. <http://www.romanischestudien.de/index.php/rst/article/view/38>
- Kraußlach, Marianne et al. (2015): „Ergebnisse der Studie zur Neuen Arbeitsmigration aus Spanien und Italien“, in Pfeffer-Hoffmann, Christian (Hrsg.): *Profile der Neueinwanderung - Differenzierung in einer emergenten Realität der Flüchtlings- und Arbeitsmigration*, Berlin: Mensch & Buch Verlag, 59–123.
- Kraußlach, Marianne /Stapf, Tobias (2014): „Das Forschungsprojekt Bestandserhebung. Neue Arbeitsmigration“, in: http://www.fachkraeftebuero.de/fileadmin/user_upload/Daten_und_Fakten/2014-1_Artikel_Bestandserhebung_Neue_Arbeitsmigration_minor-kontor_e..V..pdf.
- Lamnek, Siegfried (2010): *Qualitative Sozialforschung*, 5. überarbeitete Auflage, Weinheim [u. a.]: Beltz Verlag.
- Medienhaus Nord (2016): „Azubi-Förderung ins Leere - Ausbildungsprogramm für EU-Jugendliche entpuppt sich als Schaufensterprojekt“, in: <http://www.svz.de/incoming/azubi-foerderung-ins-leere-id14754671.html?print=1>.
- Wagener, Hans-Jürgen / Eger, Thomas (2014): *Europäische Integration. Wirtschaft und Recht, Geschichte und Politik*, 3., vollständig überarbeitete Auflage, München: Franz Vahlen.