



Erfolgsrezept im Gastgewerbe: Nachwuchssicherung durch internationale Auszubildende

Franziska Arndt / Fritz Orange

Das Wichtigste in Kürze

Während der Arbeitsmarkt im Hotel- und Gastgewerbe wie viele andere Branchen im Spannungsfeld von wirtschaftlichem Druck bei gleichzeitigen Fachkräftengpässen steht, verzeichnet der Ausbildungsmarkt Zuwächse. Die positive Entwicklung geht maßgeblich auf die Rekrutierung internationaler Auszubildender zurück: 44,3 Prozent aller neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge wurden im Jahr 2023 mit Menschen ausländischer Nationalität geschlossen. Nur durch die Rekrutierung ausländischer Auszubildender gelingt es, den Ausbildungsmarkt im Gastgewerbe zu stabilisieren, denn ohne sie wären die Neuabschlüsse seit 2019 um 19,3 Prozent gesunken.

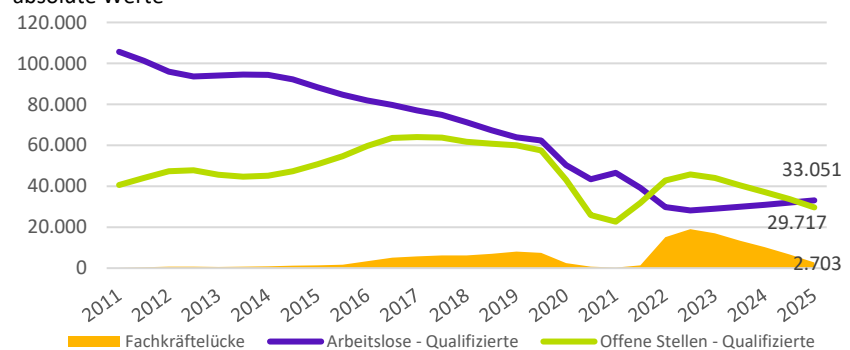
Der Arbeitsmarkt im Gastgewerbe vollzog zuletzt eine Trendwende, da es erstmals wieder mehr Arbeitslose als offene Stellen für Qualifizierte gab. Das liegt insbesondere an der Entwicklung der offenen Stellen, die nach der Pandemie zunächst stark anstiegen, zuletzt jedoch aufgrund sinkender Umsatzzahlen und steigendem Kostendruck stark zurückgingen. Aufgrund qualifikatorischer Passungsprobleme besteht weiterhin eine Fachkräftelücke von 2.703 fehlenden Fachkräften. Es fehlen vor allem Fachkräfte mit abgeschlossener Berufsausbildung, insbesondere in der Systemgastronomie. Die Nachwuchssicherung ist daher eine zentrale Aufgabe der Fachkräftesicherung.

Trendwende am Arbeitsmarkt

Der Arbeitsmarkt im Hotel- und Gastgewerbe vollzieht aufgrund der schwachen Wirtschaftslage wie viele andere Wirtschaftszweige eine Trendwende: Im Jahresdurchschnitt von Juli 2024 bis Juni 2025 gab es erstmals wieder mehr Arbeitslose (33.051) als offene Stellen (29.717) unter Qualifizierten (**Abbildung 1**). Dennoch besteht weiterhin eine Fachkräftelücke. Zuletzt fehlten 2.703 Fachkräfte im Hotel- und Gastgewerbe. Das liegt daran, dass nicht jede:r Arbeitslose für jede offene Stelle qualifiziert ist. Nachdem die Fachkräftelücke zwischenzeitlich pandemiebedingt fast vollständig zurückgegangen war, folgte ein großer Nachholeffekt, der seinen Höhepunkt 2022 mit im Jahresdurchschnitt über 19.000 nicht besetzbaren Stellen erreichte. Seitdem sind die Engpässe durch eine sinkende Nachfrage stark zurückgegangen: Im Vergleich zum Jahr 2022 gab es zwischen Juli 2024 und Juni 2025 35,0 Prozent weniger offene Stellen. Dieser starke Rückgang ist darauf zurückzuführen, dass viele Betriebe unter dem Druck steigender Kosten für Lebensmittel und Personal sowie einer Konsumzurückhaltung der Gäste stehen (**DEHOGA, 2025**). Der sinkende Umsatz (**Destatis, 2025**) führt dazu, dass viele Betriebe ihren Personalbedarf durch kürzere Öffnungszeiten oder vollständige Schließung senken (z.B. **IHK Köln, 2025**). Zudem entstand nach dem Rückgang der Beschäftigten während der Corona-Pandemie ein großer Nachholbedarf, der die Nachfrage in den letzten Jahren verstärkt hat und nun abnimmt. Auch wenn die Zahl der Arbeitslosen seit dem Jahr 2022 einen kontinuierlich leichten Anstieg verzeichnet, liegt sie auf einem niedrigen Niveau. Dies lässt sich unter anderem damit erklären, dass sich viele Beschäftigte und Arbeitslose – auch bereits während der Corona-Pandemie – in andere Berufsbereiche orientiert haben (**Jansen/Risius, 2022**).

Abbildung 1 | Die Arbeitsmarktentwicklung im Hotel- und Gastgewerbe

Arbeitslose, offene Stellen und Fachkräftelücke, (gleitende) Jahresdurchschnitte, absolute Werte



Quelle | IW-Fachkräftedatenbank auf Basis von Sonderauswertungen der BA und der IAB-Stellenerhebung, 2025.

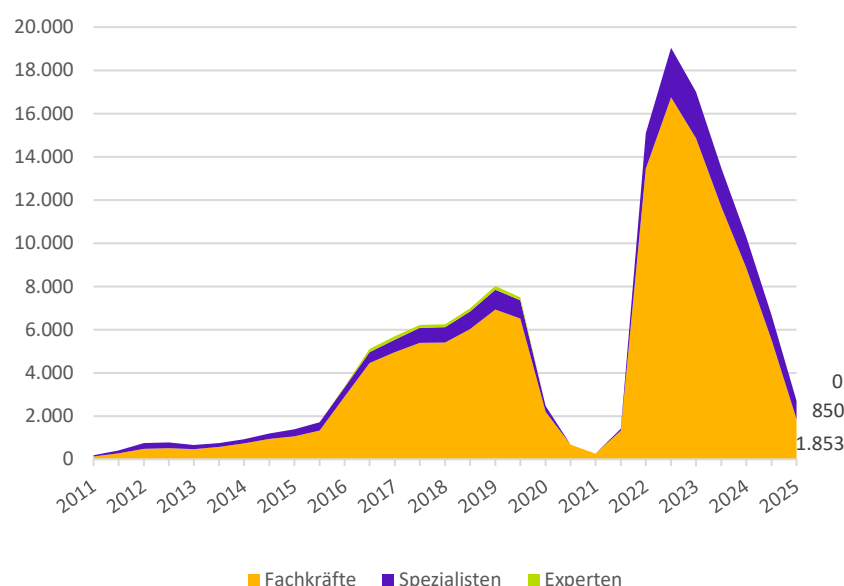
Größter Engpass bei Fachkräften mit Berufsausbildung

Im Hotel- und Gastgewerbe fehlen in erster Linie Fachkräfte mit abgeschlossener Berufsausbildung (**Abbildung 2**). Mehr als zwei Drittel der Fachkräftelücke entfällt auf ausgebildete Fachkräfte, sodass zuletzt über 1.850 offene Stellen auf diesem Anforderungsniveau rechnerisch nicht besetzt werden konnten. Unter Spezialist:innen mit Bachelor- oder Fortbildungsabschluss fehlten zuletzt 850 Spezialist:innen. Auch wenn der Engpass in absoluten Zahlen geringer ausfällt als unter Fachkräften, ist die Stellenbesetzung auf diesem Anforderungsniveau deutlich schwieriger: Mit einer Stellenüberhangsquote von 25,8 Prozent können über ein Viertel aller offenen Stellen für Spezialist:innen rechnerisch nicht besetzt werden, da es zu wenig passend qualifizierte Arbeitslose gibt. Unter ausgebildeten Fachkräften liegt die Stellenüberhangsquote hingegen nur bei 7,3 Prozent.

Unter Expert:innen mit Masterabschluss oder Diplom besteht seit dem Jahr 2022 rechnerisch kein Engpass und auch zuvor lag die Fachkräftelücke hier nur auf einem sehr niedrigen Niveau. Ein Grund dafür ist, dass es im Hotel- und Gastgewerbe nur wenige Berufe für Expert:innen gibt. Stattdessen dominieren Berufe für ausgebildete Fachkräfte: So verfügen von den über 560.000 qualifizierten sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im Hotel- und Gastgewerbe mehr als 480.000 über eine abgeschlossene Berufsausbildung. Nur 13,9 Prozent der Beschäftigten arbeiten auf Spezialisten- oder Expertenniveau. Dennoch kann der Fachkräftebedarf regional sehr unterschiedlich verteilt sein, sodass Unternehmen Schwierigkeiten in der Stellenbesetzung auf allen Anforderungsniveaus entgegenblicken können.

Abbildung 2 | Entwicklung der Fachkräftelücke im Hotel- und Gaststättengewerbe nach Anforderungsniveau

(gleitende) Jahresdurchschnitte, absolute Werte



Quelle | IW-Fachkräftedatenbank auf Basis von Sonderauswertungen der BA und der IAB-Stellenerhebung, 2025

Methodik in aller Kürze

Die KOFA-Analysen zur Fachkräftesituation beruhen auf Daten zu gemeldeten Stellen und Arbeitslosen der Bundesagentur für Arbeit (BA). Zur Berechnung der offenen Stellen werden die gemeldeten Stellen anhand von Meldequoten aus der Stellenerhebung des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) hochgerechnet. Die Meldequoten für Fachkräfte und Spezialist:innen schwanken über die Zeit zwischen 40 und 60 Prozent, die für Expert:innen um etwa 30 Prozent. Zeitarbeitsstellen werden gesondert behandelt, da von Zeitarbeitsunternehmen auch Stellen gemeldet werden, denen nicht notwendigerweise ein tatsächlicher Bedarf gegenübersteht. Im Ergebnis entsprechen die berechneten offenen Zeitarbeitsstellen in Summe grob den gemeldeten Zeitarbeitsstellen, mit Unterschieden je nach Anforderungsniveau und Jahr.

Die **Fachkräftelücke** ist die Anzahl der offenen Stellen, für die es keine passend qualifizierten Arbeitslosen gibt. Die **Stellenüberhangsquote** beschreibt den Anteil der offenen Stellen, für die es keine passend qualifizierten Arbeitslosen gibt, an allen offenen Stellen.

Ausführliche Methodik:
Burstedde et al., 2020

Fehlende Fachkräfte in der Systemgastronomie

Mit Blick auf die einzelnen Berufe im Hotel- und Gastgewerbe besteht der größte Engpass unter Fachkräften der Systemgastronomie (**Tabelle 1**). Von knapp 1.700 offenen Stellen in diesem Beruf konnten zuletzt 832 rechnerisch nicht besetzt werden, da es keine passend qualifizierten Arbeitslosen gab. Das bedeutet, dass die Hälfte (49,2 Prozent) aller offenen Stellen für Fachkräfte der Systemgastronomie nicht besetzt werden konnten. Dieser Beruf ist nicht nur besonders stark vom Fachkräftemangel betroffen, sondern verzeichnet als einziger von 20 Berufen für Qualifizierte im Hotel- und Gastgewerbes seit 2010 durchgehende Engpässe, die selbst während der Corona-Pandemie bestehen blieben. Auch im Gastronomieservice — einem großen Beruf mit mehr als 158.000 sozialversicherungspflichtig Beschäftigten — fehlen über 600 ausgebildete Fachkräfte. Dies heißt, dass 12,0 Prozent der über 5.000 offenen Stellen rechnerisch nicht besetzt werden können. Die Engpässe in den beiden Fachkraftberufen der Systemgastronomie und dem Gastronomieservice machen somit über die Hälfte (53,1 Prozent) der gesamten Fachkräftelücke im Hotel- und Gastgewerbe aus.

Auch Spezialist:innen in der Aufsicht der Hotellerie sind von großen Engpässen betroffen. Zwar können absolut gesehen nur 460 offene Stellen für Aufsichtskräfte bundesweit nicht besetzt werden, diese machen jedoch 30,1 Prozent aller offenen Stellen aus. Somit ist es für viele Betriebe schwierig, Aufsichtskräfte der Hotellerie zu finden. Erschwerend kommt hinzu, dass in diesem Beruf überdurchschnittlich viele ältere Beschäftigte arbeiten: Ein Drittel der Beschäftigten (33,3 Prozent) wird voraussichtlich innerhalb der nächsten zehn Jahre den Arbeitsmarkt verlassen. Das wird den Engpass in diesem Beruf weiter intensivieren.

Unter Aufsichtskräften in der Speisenzubereitung fehlten zuletzt rechnerisch 246 Spezialist:innen, womit ein Fünftel (19,2 Prozent) der rund 1.300 offenen Stellen nicht besetzt werden konnte. Trotz der etwas geringeren Engpässe verzeichnet dieser Beruf seit 2010 – mit Ausnahme der Corona-Pandemie – kontinuierlich eine Fachkräftelücke und hat somit stets mit einem Mangel an qualifiziertem Personal zu kämpfen. Deutlich geringer kommt der Engpass unter Köch:innen zum Tragen, die unter den qualifizierten Tätigkeiten die meisten Beschäftigten zählen. Mit 383 fehlenden Fachkräften bleiben weniger als drei Prozent der über 14.400 offenen Stellen rechnerisch unbesetzt.

Tabelle 1 | Top-5-Berufe nach Fachkräftelücke im Hotel- und Gastgewerbe

Fachkräftelücke, offene Stellen und Stellenüberhangsquote als Jahresdurchschnitte für den Zeitraum zwischen Juli 2024 und Juni 2025. Daten zu sozialversicherungspflichtig Beschäftigten als Jahresdurchschnitt 2024.

Berufsgattung	Fachkräfte-lücke	Offene Stellen	Stellenüber-hangsquote	Sozialversicherungs-pflichtig Beschäftigte
Systemgastronomie – Fachkraft	832	1.692	49,2%	25.092
Gastronomieservice (o. S.) – Fachkraft	602	5.026	12,0%	158.411
Aufsicht – Hotellerie – Spezialist:in	460	1.528	30,1%	17.741
Köche/Köchinnen (o. S.) – Fachkraft	383	14.438	2,7%	190.550
Aufsicht – Speisenzubereitung – Spezialist:in	246	1.283	19,2%	15.942

Quelle | IW-Fachkräftedatenbank auf Basis von Sonderauswertungen der BA und der IAB-Stellenerhebung, 2025

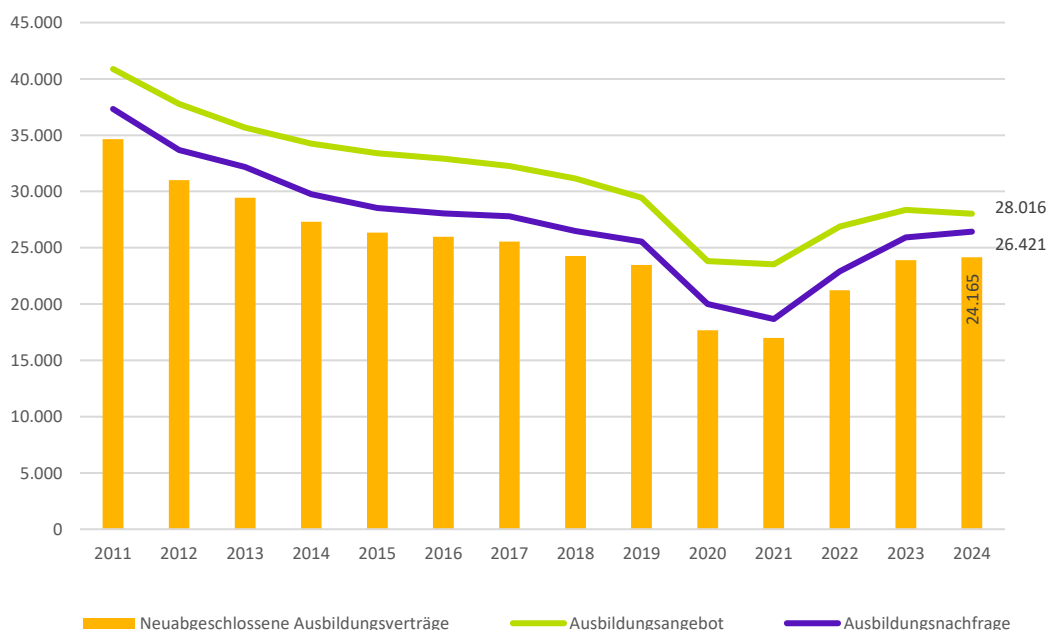
Ausbildungsmarkt im Aufschwung

Der Ausbildungsmarkt im Hotel- und Gastgewerbe hat die Folgen der Corona-Pandemie überwunden. Die Zahl neu abgeschlossener Ausbildungsverträge ist im dritten Jahr in Folge gestiegen und lag im Jahr 2024 mit 24.165 Neuverträgen deutlich über dem Niveau des Jahres 2019 (plus 3,0 Prozent) (**Abbildung 3**). Damit entwickelt sich der Ausbildungsmarkt im Hotel- und Gastgewerbe deutlich besser als in der Gesamtwirtschaft: Im bundesweiten Durchschnitt ist die Zahl neu abgeschlossener Ausbildungsverträge zwischen den Jahren 2023 und 2024 leicht gesunken und liegt weiterhin deutlich unterhalb des Vor-Corona-Niveaus — 7,1 Prozent weniger als im Jahr 2019. Da das Hotel- und Gastgewerbe stark von Berufen für ausgebildete Fachkräfte geprägt ist, ist die duale Berufsausbildung für die Nachwuchssicherung entscheidend und eine zentrale Säule der Fachkräftesicherung der Branche.

Auch die gemeldete Nachfrage nach Ausbildungsplätzen im Hotel- und Gastgewerbe, die neben den neu geschlossenen Ausbildungsverträgen auch die Anzahl der unversorgten Bewerber:innen berücksichtigt, stieg zuletzt an (plus 1,1 Prozent), was darauf hindeutet, dass junge Menschen zunehmend ein Interesse an der Branche entwickeln. Das gemeldete Ausbildungsangebot setzt sich zusammen aus der Anzahl neu geschlossener Ausbildungsverträge und der Anzahl gemeldeter, aber unbesetzter Ausbildungsstellen. Trotz leichtem Rückgang gegenüber dem Vorjahr (minus 1,2 Prozent) lag das Ausbildungsangebot im Jahr 2024 über der Ausbildungsnachfrage. Allerdings blieben im Jahr 2024 14,0 Prozent weniger Ausbildungsstellen unbesetzt als im Vorjahr und sogar 35,4 Prozent weniger als im Jahr 2019. Diese Entwicklung deutet darauf hin, dass Bewerber:innen und Ausbildungsbetriebe zunehmend besser zusammenfinden.

Abbildung 3 | Die Entwicklung des Ausbildungsmarktes im Hotel- und Gastgewerbe

Ausbildungsplatzangebot (BIBB-Angebot), Ausbildungsplatznachfrage (BIBB-Nachfrage) und neu abgeschlossene Ausbildungsverträge, zum 30. September jeden Jahres, absolute Werte



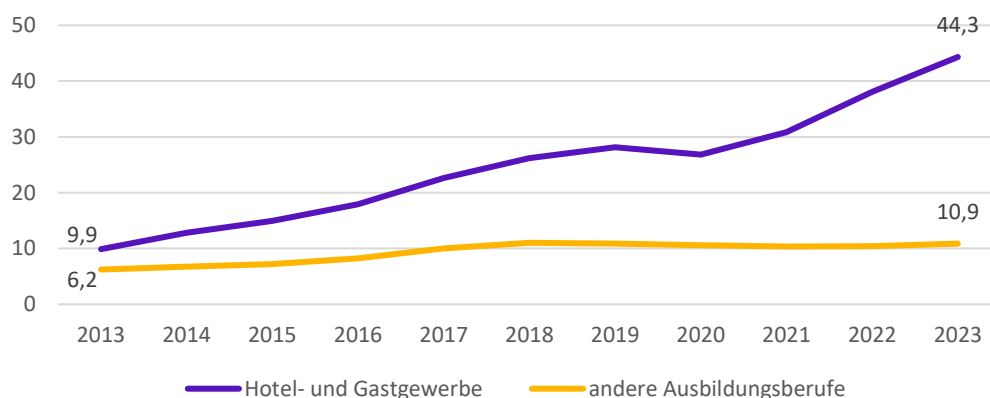
Quelle | IW-Fachkräftedatenbank auf Basis von Sonderauswertungen der BA und des BIBB, 2025

Nachwuchssicherung gelingt durch ausländische Auszubildende

Der Ausbildungsmarkt ist eine zentrale Stellschraube der Fachkräftesicherung. Um den Rückgang an Bewerber:innen zu kompensieren, greifen Unternehmen zunehmend auf internationale Bewerber:innen zurück (Pierenkemper/Semsarha, 2024). Besonders erfolgreich gelingt dies Ausbildungsbetrieben im Hotel- und Gastgewerbe: Im Jahr 2024 gaben etwa drei Viertel der Betriebe im Hotel- und Gastgewerbe an, ausländische Bewerber:innen ausgebildet zu haben (DIHK, 2024). Zwischen 2013 und 2023 hat sich der Anteil neuer Auszubildender mit ausländischer Staatsangehörigkeit im Hotel- und Gastgewerbe mehr als vervierfacht (Abbildung 4). Im Jahr 2023 wurden rund 23.400 Ausbildungsverträge neu abgeschlossen, darunter etwa 10.400 mit Bewerber:innen, die eine ausländische Nationalität haben. Somit machen ausländische Auszubildende inzwischen fast die Hälfte (44,3 Prozent) der neuen Ausbildungsverträge im Hotel- und Gastgewerbe aus, während es in anderen Ausbildungsberufen nur jeder zehnte Ausbildungsvertrag (10,9 Prozent) ist. Dabei betrug der Unterschied im Jahr 2013 nur 3,7 Prozentpunkte, als der Anteil ausländischer Auszubildender an allen Neuabschlüssen im Hotel- und Gastgewerbe bei 9,9 Prozent und in anderen Ausbildungsberufen bei 6,2 Prozent lag. Seitdem hat sich der Anteil neuer Auszubildender mit ausländischer Staatsangehörigkeit im Hotel- und Gastgewerbe deutlich schneller entwickelt und stieg bis zum Jahr 2023 auf 44,3 Prozent an, während der Anteil in anderen Ausbildungsberufen in der gleichen Zeit nur um 4,6 Prozentpunkte wuchs. Unter der Annahme gleichbleibender Trends wären die Neuabschlüsse im Hotel- und Gastgewerbe ohne die Gewinnung ausländischer Auszubildender seit 2019 um 19,3 Prozent gesunken.

Abbildung 4 | Anteil neuer Auszubildender mit ausländischer Staatsangehörigkeit

Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge, zum 30.09. jeden Jahres, in Prozent



Quelle | Eigene Berechnung auf Basis „Datensystem Auszubildende (DAZUBI)“ des BIBB, 2025

In allen Ausbildungsberufen des Hotel- und Gastgewerbes liegt der Anteil ausländischer Auszubildender über dem gesamtwirtschaftlichen Durchschnitt (Tabelle 2). Besonders deutlich zeigt sich dies im Gastronomieservice, wo die Zahl neu abgeschlossener Ausbildungsverträge seit 2019 um 42,0 Prozent gestiegen ist. Dieses Wachstum ist ausschließlich auf die verstärkte Rekrutierung internationaler Auszubildender – insbesondere seit dem Jahr 2021 – zurückzuführen. Diese positive Entwicklung ist besonders relevant, da der Fachkraftberuf im Gastronomieservice nicht nur aktuell die zweitgrößte Fachkräftelücke im Hotel- und Gastgewerbe verzeichnet, sondern nach Berechnungen der IW-Arbeitsmarktfortschreibung im Jahr 2028 zu den Top-Engpassberufen der Gesamtwirtschaft zählen wird (Burstedde/Tiedemann, 2025). Eine vergleichbare Entwicklung lässt sich bei der Ausbildung zum Koch bzw. zur Köchin beobachten. Auch hier konnte der Rückgang durch gezielte Rekrutierung aus dem Ausland nicht nur aufgehalten, sondern umgekehrt werden: Im Jahr 2023 wurden 5,0 Prozent mehr Neuverträge

abgeschlossen als im Vor-Corona-Jahr 2019. Auch wenn die Fachkräftelücke unter Köchen bzw. Köchinnen zuletzt konjunkturbedingt zurückgegangen ist, ist davon auszugehen, dass sich der Engpass beim wirtschaftlichen Aufschwung erneut intensivieren wird. Eine erfolgreiche Nachwuchssicherung ist daher entscheidend.

Tabelle 2 | Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge im Hotel- und Gastgewerbe
zum 30. September 2023

Ausbildungsberuf	Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge		Anteil unbesetzter Ausbildungsstellen (%)
	Insgesamt	Anteil mit ausländischer Staatsangehörigkeit (%)	
Gastronomieservice (o. S.)	6.699	59,3	19,3
Systemgastronomie	1.374	54,4	25,3
Hotelservice	6.948	38,9	15,7
Köche/Köchinnen (o. S.)	8.136	35,8	16,5
Hotelkaufleute	291	18,6	16,3

Hinweis | Im Hotel- und Gastgewerbe gibt es sieben duale Berufsausbildungen, die innerhalb der Klassifikation der Berufe 2010 zu fünf Ausbildungsberufsgattungen gefasst werden. In der Berufsgattung „Gastronomieservice (o. S.)“ sind die Ausbildungsberufe „Fachkraft für Gastronomie“ sowie „Fachmann / Fachfrau für Restaurants und Veranstaltungsgastronomie“ zusammengefasst, in der Berufsgattung „Köche/Köchinnen (o. S.)“ die Ausbildungsberufe „Koch/Köchin“ sowie „Fachkraft Küche“.

Quelle | Eigene Berechnung auf Basis „Datensystem Auszubildende (DAZUBI)“ des BIBB; IW-Fachkräftedatenbank auf Basis von Sonderauswertungen der BA und des BIBB, 2025

Demgegenüber zeigt sich bei Hotelkaufleuten ein Rückgang in den Ausbildungszahlen. Zuletzt entschieden sich immer weniger junge Menschen für eine Ausbildung in diesem Beruf. Die Corona-Pandemie hat diese Entwicklung zusätzlich verstärkt. Im Vergleich zum Jahr 2019 ist die Zahl der Neuabschlüsse um 27,1 Prozent zurückgegangen. Zwar wurden zuletzt mehr ausländische Auszubildende gewonnen als noch vor der Pandemie, jedoch nicht in ausreichendem Maße, um den Rückgang zu kompensieren. Auch in der Systemgastronomie werden zunehmend internationale Auszubildende rekrutiert, was zur Stabilisierung der Ausbildungszahlen beiträgt. Dennoch ist der Beruf nicht nur besonders stark vom Fachkräftemangel, sondern auch von Herausforderungen in der Nachwuchssicherung betroffen. Neben den rund 830 fehlenden Fachkräften mangelt es auch an Auszubildenden. Im Jahr 2023 blieb mehr als jede vierte gemeldete Ausbildungsstelle (25,3 Prozent) unbesetzt. Die Rekrutierung internationaler Auszubildender trägt zwar zur Entlastung bei, reicht aber nicht aus, um den strukturellen Mangel zu beheben.

Erfolgsrezepte für die Nachwuchssicherung im Hotel- und Gastgewerbe

Das Hotel- und Gastgewerbe ist Vorreiter bei der Rekrutierung Auszubildender aus dem Ausland. Dabei setzt die Branche nicht nur auf das EU-Ausland, sondern rekrutiert auch Auszubildende aus Drittstaaten – und dies doppelt so häufig wie andere Branchen (DIHK, 2025). Das Gastgewerbe profitiert dabei davon, dass es schon lange überdurchschnittlich viele internationale Beschäftigte zählt und somit attraktiv für ausländische Auszubildende ist. Dennoch blickt die Branche auf große Herausforderungen bei der Rekrutierung aus Drittstaaten. Eine Sonderauswertung der **DIHK-Ausbildungsumfrage 2025** zeigt, dass die größte Herausforderung für das Hotel- und Gastgewerbe in mangelnden Deutschkenntnissen der Auszubildenden besteht. Wie KMU Beschäftigte in der **Sprachkompetenz fördern** können, erklärt das KOFA. Neben Sprachkursen während der Ausbildung können zudem vorbereitende Deutschkurse im Heimatland helfen, wichtige Grundlagen bei den Auszubildenden zu schaffen. Hierfür bedarf es die

Förderung von Kooperationen mit Partnerländern wie die der [IHK Trier](#) mit Indonesien: Vor der Einreise absolvieren die Auszubildende im Heimatland intensive Schulungen, die unter anderem Sprachkurse und praxisorientierte Trainings beinhalten. Hierbei werden auch realistische Vorstellungen von der Ausbildung und dem Leben in Deutschland geschaffen. In Zusammenarbeit mit lokalen Koordinatoren können nicht nur Qualitätsstandards im Auswahlverfahren, sondern auch eine passgenaue Vermittlung sichergestellt werden. Um die Auszubildenden erfolgreich in Deutschland zu integrieren, wurde ein Netzwerk aus berufsbildenden Schulen, Integrationsbeauftragten bzw. Ausländerbehörden, Kommunen und Landkreisen geschaffen. Die [IHK Neubrandenburg](#) macht zudem gute Erfahrungen damit, für die Auszubildenden feste Ansprechpartner:innen im Betrieb und in der IHK zu schaffen. Neben dem Ausbau von Kooperationen mit Partnerländern sollten auch regionale Netzwerke in Deutschland weiter gestärkt werden, um Unternehmen in der Rekrutierung und nachhaltigen Integration ausländischer Auszubildender zu unterstützen. Dabei spielen auch Informationsportale wie [Make it in Germany](#), das sich an ausländische Ausbildungsinteressierte und Unternehmen in Deutschland richtet, eine wichtige Rolle.

Viele Betriebe sehen sich zudem mit bürokratischen Hürden bei der Einwanderung und Einstellung von Auszubildenden aus Drittstaaten konfrontiert ([DIHK, 2025](#)). Damit die Rekrutierung gelingen kann, sollten bürokratische Hürden weiter abgebaut sowie Visa- und Einreiseverfahren beschleunigt werden. Auch Qualitätsstandards in der Vermittlung ausländischer Auszubildender sollten sichergestellt werden. Worauf Unternehmen achten können, zeigt [Make it in Germany](#). Auch fehlender bezahlbarer Wohnraum in Betriebsnähe stellt für die Hälfte der Unternehmen eine Herausforderung in der Rekrutierung ausländischer Auszubildender dar ([DIHK, 2025](#)). Das KOFA erklärt, welche Möglichkeiten und finanziellen Förderungen es für KMU beim Thema [Azubi-Wohnen](#) gibt und zeigt die erfolgreiche Umsetzung zudem in einem [Praxisbeispiel](#). Wie zudem die Einarbeitung internationaler Auszubildender und Beschäftigter gelingt, zeigt das KOFA in dieser [Onboarding-Checkliste](#).

Neben der Gewinnung ausländischer Auszubildender ist es wichtig, auch weitere Strategien der Nachwuchssicherung zu verfolgen. Damit Unternehmen Bewerber:innen erreichen, ist die Wahl der richtigen Kommunikationskanäle wichtig, denn oft passen die Suchstrategien von Unternehmen und Jugendlichen nicht zusammen ([Arndt et al., 2024](#)). Auch ein gezieltes Ausbildungsmarketing ist für Unternehmen zentral. Neben innovativen Ansätzen wie Azubi-Dinner und Gastromobile, die das Hotel- und Gastgewerbe erfolgreich umsetzt, ist es wichtig, auch die Inhalte zielgruppenspezifisch auszurichten. Eine [Kooperationsstudie vom Institut der deutschen Wirtschaft und der Bertelsmann Stiftung \(2025\)](#) zeigt, dass viele Aspekte, die für Jugendliche eine Ausbildungsstelle attraktiv machen, Unternehmen auch anbieten – darüber allerdings nicht immer informieren. Hier besteht noch viel Potenzial für Unternehmen, ihre Stärken aktiv zu vermarkten.

Eine weitere Strategie zur nachhaltigen Fachkräftesicherung besteht darin, Geschlechterstereotypen entgegenzuwirken. Im Jahr 2024 entfiel nur ein Viertel (25,4 Prozent) der neuen Ausbildungsverträge zum Koch bzw. zur Köchin auf Frauen, im HotelSERVICE hingegen zwei Drittel (65,8 Prozent). Auch einige Top-Engpassberufe werden hauptsächlich von einem Geschlecht ausgeübt: Aufsichtskräfte der Hotellerie sind zu 83,9 Prozent weiblich, Aufsichtskräfte in der Speisenzubereitung hingegen zu 83,0 Prozent männlich. Geschlechtertypische Berufsbilder begünstigen Engpässe, da der Kreis der Interessierten geringer ist ([Malin et al., 2019](#)). Ausbildungsbetriebe können durch zielgruppenorientierte Ansprache und Vorbilder ein breites Interesse für bislang geschlechtertypische Berufe fördern ([Jansen et al., 2019](#)).



Das Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung (KOFA) unterstützt kleine und mittlere Unternehmen im Auftrag des Bundesministeriums für Wirtschaft und Energie (BMWE) dabei, Fachkräfte zu finden, zu binden und zu qualifizieren. Ausführliche Analysen und weitere Fakten über die Fachkräftesituation erhalten Sie unter: kofa.de/studien
Bleiben Sie beim Thema Fachkräftemangel auf dem Laufenden und abonnieren Sie unseren Newsletter: kofa.de/newsletter