



Labour

Germany

Im Angebot: ausländische Auszubildende

Josef Kraft* über das Geschäft mit der Hoffnung auf eine gute Ausbildung

In: *express* 8/2025

»Sie haben eine vakante Ausbildungsstelle, aber finden keine geeignete Nachwuchskraft? Die duale Berufsausbildung in Deutschland genießt im Ausland ein großes Ansehen, so dass auch das Interesse junger Menschen aus dem Ausland (...) an einer dualen Ausbildung in Deutschland groß ist.«¹ Mit diesen Worten richtet sich das Portal der Bundesregierung zur Gewinnung von Fachkräften aus dem Ausland an Arbeitgeber und empfiehlt ihnen, sich auch im Ausland um Auszubildende zu bemühen.

Diesem Aufruf folgen immer mehr Betriebe und sichern sich die Arbeitskraft von jungen Menschen aus dem Ausland, vor allem aus südostasiatischen und nordafrikanischen Ländern. Die Zahl der Azubis aus einem Staat außerhalb der EU übersteigt die derjenigen aus den EU-Staaten bei Weitem. Die Bundesagentur für Arbeit berichtete 2024, dass sich die Zahl von Nicht-EU-Bürger:innen in Ausbildung in den letzten zehn Jahren mehr als verdoppelt hat; es sind inzwischen mehr als 160.000.² Besonders deutlich ist der Anstieg bei den Auszubildenden aus Vietnam. 2014 kamen etwa 70 Vietnames:innen zur Ausbildung nach Deutschland, knapp zehn Jahre später, 2023, waren es mehr als 2.600 junge Menschen, die aus Vietnam nach Deutschland kamen, um einen Beruf zu erlernen.³

Scheitern verboten

Die Entscheidung, nach Deutschland zu kommen, krempelt das Leben der Auszubildenden um. Das beginnt meist schon im Heimatland. Vor Beginn der Ausbildung müssen Sprachzertifikate erworben und ein Sprachniveau von mindestens B1 nachgewiesen werden. Das staatsnahe Goethe-Institut bietet spezielle Sprachkurse für Visa-Anträge an, für die es Gebühren in Höhe von mehreren hundert Euro erhebt, zuzüglich weiterer Kosten für die eigentliche Prüfung. In der Regel haben junge Menschen dieses Geld nicht auf dem Sparbuch.

Darüber hinaus müssen die Auszubildenden in aller Regel auch die Kosten für die Reise zum Ausbildungsstandort selbst übernehmen – ein Flug aus Vietnam nach Deutschland kostet noch mal mehrere hundert Euro. Ein junger Vietnameser, der für seine Ausbildung im Hotelgewerbe nach Bayern gekommen ist, berichtete der *Zeit* davon, dass er einer Agentur für die Vermittlung der Ausbildungsstelle, das Visum und den Flug 7.500 Euro bezahlt habe. Weitere 11.000 Euro habe er für einen mehrmonatigen Sprachkurs in Sachsen-Anhalt bezahlen müssen.⁴

Durch unlautere Geschäfte – zum Beispiel eine mit Kosten behaftete Weitervermittlung innerhalb Deutschlands – können noch weitere Ausgaben auf die (angehenden) Auszubildenden zukommen. Dabei ist es in Deutschland verboten, für die Vermittlung von Ausbildungs-

¹ <https://www.make-it-in-germany.com/de/unternehmen/einreise/visum-berufsausbildung>

² <https://www.arbeitsagentur.de/presse/2024-20-auszubildende-aus-dem-ausland-eine-wachsende-stuetze-fuer-den-ausbildungsmarkt>

³ Carla Neuhaus: 20.000 Euro für eine Lehrstelle. Die Zeit, 26. September 2024.

⁴ Carla Neuhaus, a.a.O.

stellen Geld zu verlangen. Dies ist möglicherweise auch der Grund dafür, warum sich auf den deutschsprachigen Seiten der Vermittlungsagenturen keine Kostenaufstellungen für die Vermittlung finden lassen.

Die entstehenden Kosten sind für die meisten jungen Menschen nicht ohne die Aufnahme von Krediten machbar. Sie begeben sich bereits vor der Abreise in eine Situation, in der ein Scheitern der Ausbildung ein existenzielles Risiko darstellt. Entsprechend groß ist oft ihr Wille, um jeden Preis durchzuhalten. Zu den Schulden kommt die Gefahr, Opfer krimineller Seilschaften zu werden.

Ausgeliefert

In Deutschland angekommen, erwarten die Auszubildenden weitere Hürden. Ihre Unterkunft wird häufig vom Arbeitgeber organisiert. Dies führt zu einer doppelten Abhängigkeit, weil ihre Wohnung an den Verbleib im Betrieb gekoppelt ist. Grundsätzlich sind auch das Visum und damit die Arbeitserlaubnis an den anwerbenden Betrieb gebunden. Ein Wechsel der Ausbildungsstelle ist nur mit Zulassung und Einverständnis der Bundesagentur für Arbeit möglich. Sollte diese sich bei einem Wechsel querstellen, weil sie etwa die Notwendigkeit eines Wechsels nicht sieht oder weil die Auszubildenden den formalen Vorgaben nicht folgen, kann es zum Erlöschen der Aufenthaltsgenehmigung kommen. In der Konsequenz bedeutet das für die Betroffenen die Rückkehr ins Heimatland ohne Abschluss, aber mit den extra für die Ausbildung aufgenommenen Schulden. Nicht selten entscheiden sich die Betroffenen deshalb dazu, »illegal« in Deutschland zu bleiben und über irreguläre Beschäftigung ihren Lebensunterhalt zu bestreiten, um die Schulden zurückzahlen zu können.

Die mehrfache Abhängigkeit der Auszubildenden wird nicht selten von der Arbeitgeberseite ausgenutzt. Bei gewerkschaftlichen Besuchen in Berufsschulen berichten Auszubildende immer wieder, dass sie in Arbeitsbedingungen gedrückt werden, die wenig mit den gesetzlichen Mindeststandards gemein haben.

Ein Beispiel dafür ist die unzureichende Ausbildungsvergütung. In Rheinland-Pfalz ist der Tarifvertrag zwischen der NGG und dem Deutschen Hotel- und Gaststättenverband (DEHOGA) Rheinland-Pfalz (gekündigt zum 31. März 2025) für allgemeinverbindlich erklärt worden, er gilt also für alle Beschäftigten der Branche. Hiervon sollten eigentlich auch ausländische Auszubildende profitieren. Bei einem Berufsschulbesuch der NGG berichteten Auszubildende aber, dass sie weniger als die verbindlichen 1.200 Euro im zweiten Ausbildungsjahr verdienen. In ihrer Entgeltabrechnung waren zudem Posten aufgeführt, die mit der Vergütung an sich nicht in Verbindung stehen. Die NGG empfahl ihnen deshalb, die Abrechnung noch einmal überprüfen zu lassen. So hätte festgestellt werden können, ob sich der Eindruck bestätigt, dass sie zu wenig Geld bekommen.

Obwohl weitere Auszubildende ähnliches berichteten, traute sich niemand, die benötigten Unterlagen an die NGG weiterzuleiten. So konnte das Berichtete nicht nachgeprüft werden. Diese Erfahrung zeigt: Die Auszubildenden sind so abhängig von ihrem Arbeitgeber, dass sie sich nicht einmal dazu durchringen können, eine vielleicht zu niedrige Vergütung überprüfen zu lassen. Immer wieder berichten Auszubildende zudem von ausufernden Arbeitszeiten, die nicht den gesetzlichen Standards entsprechen – auch dagegen wird in den seltensten Fällen vorgegangen.

Die Bedeutung der Sprache

Ausländische Auszubildende stehen oft noch vor einer weiteren Hürde: der deutschen Sprache. Wie schon erwähnt, müssen sie ein gehobenes Sprachniveau nachweisen, um überhaupt eine Ausbildung beginnen zu dürfen. Auf dem Markt für Sprachzertifikate gibt es nicht nur das genannte Goethe-Institut, das einen guten Ruf besitzt und seriös arbeitet. Es tummeln sich dort auch genügend Anbieter, die gegen Bezahlung Sprachzertifikate ohne die nötigen Voraussetzungen vergeben.

Wenn Auszubildende Deutsch nicht richtig beherrschen, hat das gravierende Auswirkungen auf ihre Ausbildungssituation. Für sie wird es fast unmöglich, ihre Ausbildung erfolgreich abzuschließen. Viele Lehrkräfte berichten von Schwierigkeiten, die im Curriculum festgehal-

tenen Inhalte an Auszubildende zu vermitteln, die nicht in Deutschland aufgewachsen sind. Häufig heben sie hervor, dass die Auszubildenden bemüht sind, sich die Inhalte anzueignen, sie den Stoff aufgrund mangelnder Sprachkenntnisse aber einfach nicht verstehen. Den Lehrkräften fehlen wegen des eng gestrickten Lehrplans jedoch auch die Mittel, um den Unterricht gezielter auf die Bedürfnisse von Nicht-Muttersprachler:innen zuzuschneiden.

In Gesprächen mit Auszubildenden und Lehrkräften verfestigt sich der Eindruck, dass einige Arbeitgeber kein gesteigertes Interesse daran haben, Gelegenheiten zu schaffen, um die Sprachkenntnisse der Auszubildenden zu verbessern. So bietet eine Berufsschule in Niedersachsen selbst Sprachkurse für ihre Schüler:innen an. Diese sind freiwillig. Das heißt in der Konsequenz, dass die Teilnehmer:innen gegebenenfalls entgangene Arbeitszeit nachholen müssen. Hierauf beharren die meisten Arbeitgeber und muten den Auszubildenden eine erhöhte Arbeitsbelastung zu.

Ein Fall aus Frankfurt zeigt sogar, dass die Teilnahme an Sprachkursen von manchen Arbeitgebern eher als Problem denn als unterstützenswerte Initiative gesehen wird. Einer Auszubildenden sollte gekündigt werden, weil sie nach einem Tag in der Berufsschule mit anschließendem Deutschkurs nicht mehr zur Arbeit gegangen ist. Denn die Betroffene hätte selbst ohne die zusätzlichen Sprachlernstunden nicht mehr in den Betrieb kommen müssen – ihre Arbeitszeit war bereits durch den Berufsschulbesuch an diesem Tag abgegolten. Die Kündigung zeigt aber eine problematische Sichtweise: Der Arbeitgeber schien in der Auszubildenden eher eine günstige Arbeitskraft zu sehen als einen jungen Menschen, der einen Beruf erlernen möchte. Das legen die zeitlich sehr enge Verknüpfung zwischen dem Besuch des Sprachkurses und der Kündigung sowie ergänzende Berichte von anderen Auszubildenden und einer Lehrkraft nahe.

Man kann sich fragen, welches Interesse Arbeitgeber haben, Auszubildende mit fehlenden Sprachkenntnissen zu beschäftigen. Sicherlich erfreuen sich einige der Tatsache, dass die Auszubildenden in einem besonderen Abhängigkeitsverhältnis zu ihnen stehen. Man sollte jedoch annehmen, dass auch Arbeitgeber gute Sprachkenntnisse ihrer Beschäftigten schätzen. Welchen Vorteil haben sie, wenn Beschäftigte nicht auf die Bedürfnisse von Kund:innen eingehen und nur schwer mit ihren Kolleg:innen zusammenarbeiten können? Die Antwort dürfte von Branche zu Branche unterschiedlich ausfallen. Über Auszubildende als Koch oder Köchin wird berichtet, dass manche nach gescheiterter Prüfung als ungelernte Arbeitskräfte vom Betrieb übernommen werden. So können Arbeitgeber finanziell profitieren, da die ehemaligen Auszubildenden mit den Arbeitsabläufen bereits vertraut sind, aber nicht das höhere Entgelt von Fachkräften erhalten.

Ohne Wissen geht wenig

In Hinblick auf gesetzliche Regelungen sind fehlende Sprachkenntnisse der Auszubildenden, ob gewollt oder ungewollt, hilfreich für den Arbeitgeber. Ausländische Auszubildende haben in der Regel keine Kenntnis vom hiesigen Arbeitsrecht. Das bedeutet, dass sie von den ihnen gegebenen Informationen abhängig sind – und diese erhalten sie in erster Linie vom Arbeitgeber.

Ein Korrektiv können die Berufsschulen sein, weil arbeitsrechtliche Regelungen Unterrichtsthema sind. In vielen Schulen ist es außerdem die Regel, dass Gewerkschaften in Unterrichtseinheiten die geltenden Tarifverträge vorstellen können. Dadurch besteht die Möglichkeit, Regelungen zu Arbeitszeit, Urlaub und Vergütung zu erläutern und weitere Aspekte des Ausbildungsverhältnisses zu thematisieren. Auch wenn die Gewerkschaften viele ihrer Informationsmaterialien bereits in verschiedenen Sprachen vorhalten, ist das Unterrichtsgespräch schwieriger als in Klassen, in denen keine Sprachbarrieren bestehen. Hieraus ergibt sich ein doppeltes Problem: Die Auszubildenden können ihre Fragen teils nicht richtig artikulieren, die Vertreter:innen der Gewerkschaften können aber auch nicht gezielt nach möglichen Problemen fragen.

Sprachliche Defizite führen selbstverständlich auch zu Problemen in der Kommunikation zwischen den Beschäftigten und dadurch potenziell zu Einschränkungen der Mitbestimmungsrechte im Betrieb. Gewerkschaften arbeiten in jedem Land der Erde unterschiedlich,

nicht zuletzt wegen der unterschiedlichen politischen und gesellschaftlichen Verhältnisse. Auszubildende, die aus einem anderen Land kommen, haben daher verständlicherweise selten eine Vorstellung von den Möglichkeiten, über die Gewerkschaften in Deutschland verfügen, sowie von den Mitbestimmungsrechten des Betriebsrats oder der Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV). Die Unwissenheit und die sprachlichen Barrieren erschweren es, diese Rechte durchzusetzen.

Konkret kann man das an einem Haus einer deutschlandweit vertretenen Hotelkette sehen. Hier wollte der Betriebsrat die Wahl einer JAV in die Wege leiten. Das Vorhaben scheiterte im ersten Versuch jedoch daran, dass die Vermittlung, was eine JAV ist und warum sie gewählt wird, aufgrund der fehlenden Sprachkenntnisse vieler Auszubildender misslang. Die Wahl ist deshalb nicht abgesagt. Der gescheiterte Anlauf zeigt aber, dass es Grundkenntnisse über betriebliche Mitbestimmung und Sprachverständnis braucht, um Beschäftigteninteressen zu wahren.

Kleine Erfolge

Die Qualität der Ausbildung und die Integration ausländischer Auszubildender müssen deutlich gesteigert werden. Dafür sprechen schon die Abbrecherzahlen: 2022 brachen mehr als 700 vietnamesische Auszubildende ihre Ausbildung ab, nur etwa 530 schlossen sie erfolgreich ab.

Auch wenn das bisher gezeichnete Bild wenig Grund zu Optimismus gibt, sind Verbesserungen möglich. Das zeigen die Erfolge im Kampf für gute Ausbildungsbedingungen. So hat der junge Auszubildende, über dessen Schulden die Zeit berichtete, mittlerweile seine Ausbildung erfolgreich beendet. Während seiner Ausbildungszeit hat er, mit Hilfe seiner Gewerkschaft NGG, den Ausbildungsplatz gewechselt. Durch seinen Schritt an die Öffentlichkeit hat das Thema an Aufmerksamkeit gewonnen. Auch deshalb wenden sich immer mehr ausländische Auszubildende an die NGG und berichten von fragwürdigen Praktiken.

Und es gibt weitere Erfolge: Eine Auszubildende verklagte erfolgreich den DEHOGA Sachsen-Anhalt. In ihrem Anwerbevertrag war festgehalten, dass sie bei Nichtbestehen oder Abbruch der Ausbildung 3.000 Euro zahlen muss, um für die Kosten der Anwerbung aufzukommen. Als Sicherheit musste sie im Vorfeld bereits 1.000 Euro als Kaution hinterlegen. Das Gericht stellte fest, dass diese Praxis dem Berufsbildungsgesetz widerspricht. Der Auszubildenden musste ihr Geld verzinst zurückgezahlt werden.

Neben der konkreten Hilfe für Betroffene setzt sich die NGG und vor allem die Personen-Gruppe Jugend für die Verbesserung der Situation der Betroffenen politisch ein. Ganz konkret fordert die »jungeNGG«:

- die Übernahme sämtlicher Kosten für Vermittlung, Sprach- und Integrationskurse,
- die Unterbringung während der Ausbildung durch die Arbeitgeber,
- die Unterbindung von direkten Beteiligungen von Arbeitgeberverbänden an Azubivermittlungen aus Drittstaaten,
- die Sanktionierung von Arbeitgebern, die nicht selbst die Vermittlungskosten für Auszubildende aus Drittstaaten übernehmen, sondern auf die Auszubildenden abwälzen,
- eine gesetzliche Regelung für ein Verbot von in- und ausländischen
- Vermittlungsagenturen, die sich über die Auszubildenden finanzieren,
- eine Überprüfung und staatliche Zertifizierung von Vermittlungsagenturen im Allgemeinen,
- verbesserte Maßnahmen zur Verifizierung von Sprachzertifikaten,
- kostenlose Sprachkurse für Auszubildende während der Arbeitszeit.

Gefordert wird darüber hinaus ein besserer und gesetzlich geregelter Zugang zu Berufsschulen für die Gewerkschaften, um die angeworbenen Azubis über ihre Rechte und Pflichten in der Ausbildung aufzuklären. Diesen Forderungen hat sich ein Teil der DGB Jugend bereits angeschlossen. Zusammen wird der Druck auf die Politik und Kammern erhöht.

Jenseits konkreter Hilfe setzen sich die DGB-Gewerkschaften dafür ein, dass die Bundesregierung die Konvention 181 der International Labour Organization (ILO) ratifiziert. Diese

zielt auf eine Regulierung von privaten Arbeitsvermittlungsagenturen ab. Eine Ratifizierung würde unter anderem bedeuten, dass für die Vermittlung von Ausbildungsplätzen in Deutschland kein Geld genommen werden darf – nicht in Deutschland und nicht in anderen Ländern. Von der Bundesregierung gibt es bisher jedoch keine Anzeichen für eine baldige Ratifizierung oder auch nur eine Auseinandersetzung mit der Konvention. Eine stärkere Regulierung der Vermittlung steht wohl nicht allzu hoch auf der Prioritätenliste der Bundesregierung. Vielleicht deshalb, weil sie die Anwerbung von Auszubildenden aus dem Nicht-EU-Ausland forciert?

Darüber hinaus sind die Landesausschüsse für berufliche Bildung bestrebt, sich des Themas anzunehmen. Hier wollen Arbeitnehmer- und Arbeitgebervertreter zusammen Möglichkeiten entwickeln, um zumindest den Spracherwerb ausländischer Auszubildender zu fördern. Gleichzeitig weisen Lehrkräfte auf die Probleme im Unterricht hin und fordern Verbesserungen für ein erfolgreiches Lernen in den Berufsschulen.

Das Thema verlangt jedoch noch deutlich mehr Aufmerksamkeit und Initiative. Es darf nicht zugelassen werden, dass unter dem Deckmantel des Fachkräftemangels junge Menschen ihrer grundlegenden Rechte beraubt werden.

** Josef Kraft ist Landesbezirksjugendsekretär des Landesbezirks Südwest der NGG.*

express im Netz und Bezug unter: www.express-afp.info

Email: express-afp@online.de

express / AFP e.V., Niddastraße 64, VH, 4. OG, 60329 Frankfurt a.M.

Bankverbindung für Spenden und Zahlungen:

AFP, Sparda-Bank Hessen eG, IBAN: DE28 5009 0500 0003 9500 37, BIC: GENODEF1S12