

Auszubildende aus Drittstaaten

Informationen und Tipps für Ausbildungsbetriebe der Hotellerie und Gastronomie Stand 15. November 2023

Im letzten Jahr hat die Zahl der jungen Menschen aus Nicht-EU-Ländern, die für ihre Ausbildung im Gastgewerbe nach Deutschland gekommen sind, stark zugenommen. Mehr als 4.300 Ausbildungsstarter 2022 in den gastgewerblichen Berufen hatten einen ausländischen Schulabschluss. Neben Geflüchteten und europäischen Jugendlichen sind darunter viele, die gezielt in Drittstaaten für die Ausbildung gewonnen wurden und eingereist sind. Sie kommen aus der ganzen Welt, häufige Herkunftsländer sind z.B. Vietnam, Indonesien und Marokko. Es ist davon auszugehen, dass ihre Zahl in diesem Jahr weiter gestiegen ist.

Das Gastgewerbe ist eine bunte und vielfältige Branche. Nicht nur unsere Gäste, unsere Unternehmer und unser kulinarisches Angebot sind international, unsere Belegschaften sind es auch. Mit unseren dualen Ausbildungen und unserem großen Arbeitsmarkt können wir den jungen Menschen vieles bieten: Eine anerkannte Qualifikation, die einen hervorragenden Ruf in der Welt genießt. Aufgeschlossene und hilfsbereite Teams. Eine Tätigkeit in einem sicheren, schönen und freien Land mit gutem Lebensstandard. Für diejenigen, die ihre Ausbildung erfolgreich abschließen, motiviert und fleißig sind und länger hierbleiben möchten, dauerhafte, spannende Jobperspektiven in Deutschland.

Alles das zieht. Viele junge Menschen aus Drittstaaten wollen in Deutschland lernen und arbeiten. Etliche von ihnen haben im Heimatland schon in Gastgewerbe oder Tourismus gearbeitet, sind motiviert, haben konkrete Ziele und sind bereit, für deren Erreichung etwas zu leisten. Natürlich lockt auch das im Vergleich zu den Herkunftsländern höhere Gehaltsniveau. In vielen Ländern der Welt dagegen sind die Jugendarbeitslosigkeit hoch und die Jobaussichten schlecht.

Deutschland ist aufgrund seiner demografischen Entwicklung auf den Zuzug von Arbeitskräften angewiesen. Viele Ausbildungsbetriebe berichten von sehr guten Erfahrungen mit Azubis aus Drittstaaten. Der DEHOGA sieht darin vor allem die Chance – eine win-win-Situation. Aber naturgemäß ist die Gewinnung und Integration von jungen Menschen aus anderen Sprach- und Kulturräumen auch mit erheblichen Herausforderungen verbunden.

Herausforderungen bestehen für alle Ausbildungs-Akteure: Für Ausbildungsbetriebe und Berufsschulen, für Politik und Gemeinden und nicht zuletzt für die Azubis selbst. Der DEHOGA begleitet diese Prozesse politisch wie auch mit Unterstützung für seine Mitgliedsbetriebe. In vielen DEHOGA-Landesverbänden gibt es Kooperationen mit Vermittlern aus dem Ausland oder sogar eigene Recruiting-Aktivitäten. Aus dieser Erfahrung des Dialogs und der Beratung haben wir die folgenden **Tipps für Ausbildungsbetriebe** zusammengestellt:

Aus Berufsschulen und Ausbildungsbetrieben wissen wir, dass leider nicht in allen Fällen die **sprachliche und kulturelle Vorbereitung** der Azubis so ist, dass mit einer erfolgreichen Ausbildung zu rechnen ist.

Uns ist daher wichtig zu betonen: Wer erfolgreich Azubis aus Drittstaaten ausbilden möchte, muss bereit sein, auch selbst **Mitverantwortung** für diese jungen Menschen zu übernehmen und **Willkommenskultur** zu zeigen und zu leben. Wir empfehlen Ausbildungsbetrieben, die bereits in Drittstaaten Azubis rekrutieren oder dies für die Zukunft überlegen, auch in eigenem Interesse die folgenden Punkte zu beachten:

1. Sprache

- Wer ein Visum und einen Aufenthaltstitel beantragt, um für eine Ausbildung nach Deutschland **einzureisen**, muss einen **Nachweis** erbringen, dass er Deutsch mindestens auf **Sprachniveau B1** beherrscht. Auch ein vorgeschalteter Sprachkurs in Deutschland vor Beginn der Ausbildung zum Erreichen des B1 Niveaus ist möglich.
- Überprüfen Sie, ob bei Sprachkursen im Herkunftsland das erforderliche Sprachniveau B1 **tatsächlich** vorliegt. Hierzu kann man z.B. Sprachzertifikate bestimmter, seriöser Anbieter verlangen und ein Online-Bewerbungsgespräch in deutscher Sprache führen, um sich auch unabhängig von der vorgelegten Bescheinigung selbst ein Bild von den vorliegenden Sprachkenntnissen zu machen. Ansonsten besteht die Gefahr, dass auf dem Papier bescheinigte Sprachkenntnisse sich beim Sprechen oder Schreiben als leeres Versprechen erweisen.
- Bei jungen Menschen, die bereits einen Aufenthaltstitel in Deutschland besitzen (z.B. als Geflüchtete) ist ebenfalls dringend zu empfehlen, auf Sprachkenntnisse mindestens auf B1-Niveau zu achten. Anderenfalls wird der Auszubildende dem Unterricht in der **Berufsschule** kaum folgen können.
- Unterstützen Sie bitte die Auszubildenden dabei, im Laufe ihrer Ausbildung **Deutschkenntnisse auf B2-Niveau** zu erwerben. Wir empfehlen den Besuch eines berufsbegleitenden Sprachkurses mit dem Ziel des Erwerbs eines B2-Sprachzertifikats.
Rechtlich reicht das Niveau B1 für das Visum aus. Faktisch ist ein höheres Niveau aber dringend zu empfehlen, um eine erfolgreiche schriftliche IHK-Prüfung sicherzustellen.
Für den Besuch von B2 Sprachkursen (in Präsenz oder online) ist es oft möglich, eine Förderung des **BAMF** (Bundesamt für Migration und Flüchtlinge) zu beantragen. Erkundigen Sie sich in Ihrer Gemeinde nach entsprechenden Trägern.

2. Assistierte Ausbildung (AsA)

Sie können auch die Fördermöglichkeiten der **Bundesagentur für Arbeit** im Rahmen der Assistierten Ausbildung (AsA) nutzen, um z.B. berufsbezogene Deutschkenntnisse oder Nachhilfe zu finanzieren.

<https://www.arbeitsagentur.de/unternehmen/ausbilden/assistierte-ausbildung-betriebe>

3. Unterstützung der Auszubildenden durch den Betrieb

- Tragen Sie aktiv dazu bei, dass die Jugendlichen gut im Betrieb, in ihrer Ausbildung und im Ort **ankommen**.
- Versorgen Sie die Auszubildenden mit den **Informationen**, die sie für ihren Start brauchen, z.B. Infos über den Betrieb und die Region, Ärzte in der Nähe oder Ansprechpartner in Behörden.
- Unterstützen Sie die Auszubildenden bei der **sozialen Integration** in Deutschland, z.B. durch Paten oder familiären Anschluss. Die Jugendlichen sind sonst von den alltäglichen Herausforderungen überfordert.
- Wichtige organisatorische Fragen, die die Azubis in Deutschland typischerweise nicht allein bewältigen können, sind z.B.
 - Suche nach einer Wohnung und Abschluss des Mietvertrags. In der Unterkunft sollte unbedingt W-LAN vorhanden sein. Auch eine Basisausstattung muss besorgt werden.
 - Abschluss eines Handyvertrages bzw. einer SIM-/Prepaidkarte.
 - Eröffnung eines Bankkontos
 - Begleitung bei Behördengängen (z.B. Ausländerbehörde, Anmeldung beim Einwohnermeldeamt)
 - Krankenversicherung (ab Ankunft in Deutschland, d.h. auch schon vor Beginn des Ausbildungsverhältnisses, z.B. bei vorgeschaltetem Sprachkurs)
 - Haftpflichtversicherung, ggf. Hausratversicherung
 - Wie kommt der Auszubildende zur Berufsschule?
- Starten Sie das Ausbildungsverhältnis möglichst zu **Schuljahresbeginn** (je nach Bundesland 1.8. oder 1.9.). Ein unterjähriger Einstieg ist zwar möglich, erschwert den Jugendlichen aber den Einstieg und macht es den Berufsschulen schwer, Fördermaßnahmen umzusetzen.

Wenn Sie einen **vorgeschalteten Sprachkurs** in Deutschland durchführen (was sinnvoll ist), sorgen Sie dafür, dass dieser rechtzeitig z.B. im Frühjahr beginnt, damit der Azubi nahtlos in die Ausbildung übergehen kann.

- Stellen Sie angemessene **Arbeitsbedingungen** sicher und unterstützen Sie bei einer angenehmen **Wohnsituation**, um Enttäuschung und Ausbildungsabbrüche zu vermeiden.

4. Rekrutierung und Auswahl von Azubis

- Auszubildende kann man z.B. über persönliche Kontakte in bestimmte Länder oder auch über Initiativbewerbungen von jungen Menschen finden. Die meisten

Ausbildungsbetriebe bedienen sich aber **privater (kommerzieller) Vermittlungsfirmen**.

- Arbeiten Sie nur mit **seriösen** Vermittlern zusammen. Dafür können Sie sich z.B. Referenzen oder Erfahrungsberichte geben lassen. Manche DEHOGA-Landesverbände oder Kammern unterhalten **Kooperationen**. Hier lohnt sich die Nachfrage in Ihrer DEHOGA-Geschäftsstelle oder bei der IHK vor Ort. Auch ein Erfahrungsaustausch mit Kollegen ist sinnvoll.

Qualitätskriterium sollte u.a. sein, dass durch den Vermittler außer dem reinen Spracherwerb auch eine **kulturelle Vorbereitung** der Azubis im Herkunftsland erfolgt, was sie in der dualen Ausbildung in Deutschland erwartet. Auch sollte sichergestellt sein, dass der Azubi oder seine Familie sich nicht finanziell überfordern, um die Ausbildung in Deutschland beginnen zu können. Mindestens für die ersten Monate in Deutschland ist es hilfreich, wenn der Vermittler eine **Kümmerer-Struktur** vorhält, um bei Problemen beraten und helfen zu können.

- Wenn Bewerber auch schon **im Heimatland in Tourismus oder Gastgewerbe** gearbeitet haben, ist die Wahrscheinlichkeit größer, dass wirklich eine Zukunft in der Branche angestrebt und nicht nur ein „Sprungbrett“ nach Deutschland gesucht wird.
- Auch **familiäre Verhältnisse** (Hat der Bewerber Ehepartner und Kinder? Ist ein Familiennachzug geplant? Hat er Verwandte in Deutschland?) lassen oftmals Rückschlüsse auf die Ernsthaftigkeit des Ausbildungswunsches zu. Ebenso sollten Ausbildungsbetriebe danach fragen, ob es Bewerber in die **Großstadt oder aufs Land** zieht. Wenn hier die Vorstellungen der Azubis und das tatsächliche Angebot auseinanderklaffen, ist die Gefahr des Ausbildungsabbruchs hoch.
- Stellen Sie im Bewerbungsgespräch (Videocall) **offene Fragen**, die nicht einfach mit Ja oder Nein beantwortet werden können. So bekommen Sie ein Gefühl für die Sprachkenntnisse und auch für die Motivation des Bewerbers.
- Berücksichtigen Sie insbesondere bei Azubis mit ausbaubedürftigen Deutschkenntnissen oder Integrationsschwierigkeiten auch die Möglichkeit einer **theorie-reduzierten zweijährigen Ausbildung** (Fachkraft Küche oder Fachkraft für Gastronomie). Bedenken Sie bei der Wahl des Ausbildungsberufes bitte auch, dass die Auszubildenden in den dreijährigen Berufen durch die Einführung der Gestreckten Abschlussprüfung (GAP) bereits nach etwa der Hälfte der Ausbildungszeit einen Teil ihrer Abschlussprüfung absolvieren müssen, der mit 25 % für die Endnote zählt.
Informationen zu den 2022 neu geordneten Ausbildungen im Gastgewerbe finden Sie unter www.dehoga-ausbildung.de
- In der Regel ist es sinnvoll, nicht zu viele Auszubildende aus dem **gleichen Herkunftsland** gleichzeitig einzustellen. Denn sonst besteht die Gefahr, dass sie sich von anderen Kollegen und Mitschülern abschotten. Wenn die Auszubildenden gezwungen sind, **bei der Arbeit und in der Freizeit Deutsch** zu sprechen, lernen sie die Sprache schneller und integrieren sich besser. Ideal sind nach un-

serer Erfahrung je nach Betriebsgröße 2-3 Azubis aus einem Land – so fühlen sie sich nicht allein, der Anreiz zur Integration bleibt aber erhalten.

- Kümmern Sie sich **rechtzeitig** um die Azubi-Suche. Der Auswahlprozess, vor allem aber das Visumsverfahren brauchen Zeit.

5. Rechtliches

Diese Informationen können eine fundierte Rechtsberatung nicht ersetzen. Die wichtigsten bei der **Einreise** bzgl. **Visum und Aufenthaltstitel** zu beachtenden Punkte:

- Der Azubi sollte für den Termin bei der Auslandsvertretung bzw. Visumsstelle **alle erforderlichen Unterlagen** vollständig dabei haben. Wenn Unterlagen nachgereicht werden müssen, verlängert das das Verfahren.
- Die einzureichenden Unterlagen sind **je nach Herkunftsland unterschiedlich**. Informationen dazu findet man auf der Webseite der jeweiligen Auslandsvertretung:
ORTSNAME bzw. LÄNDERNAME.diplo.de

In der Regel werden benötigt:

- Ausbildungsvertrag und betrieblicher Ausbildungsplan (im Original mit Unterschrift und leserlichem Stempel)
- Nachweis über Deutschkenntnisse (in der Regel B1, s. oben)
- Ausgefüllte Erklärung zum Beschäftigungsverhältnis
<https://www.make-it-in-germany.com/de/unternehmen/einreise/bundesagentur-fuer-arbeit>
Auf dieser Grundlage erteilt die Bundesagentur für Arbeit nach Prüfung ihre Zustimmung zu der Beschäftigung.
- Farbige Kopie des Reisepasses
- Nachweis über den Schulabschluss (mit deutscher Übersetzung)
- Passfoto (je nach Land 2-3 Stück, biometrisch, meist im Format 45mm x 35 mm)
- Ausgefülltes Antragsformular der jeweiligen Auslandsvertretung
- Lückenloser tabellarischer Lebenslauf in deutscher Sprache.
- Motivationsschreiben.

Manche Visumsstellen fordern auch eine Schulanmeldung bzw. von der Schule mitgezeichneten Ausbildungsvertrag und/oder einen Mietvertrag bzw. Wohngeberbescheinigung.

- Im Visumsverfahren wird geprüft, ob der **Lebensunterhalt** des Azubis in Deutschland gesichert ist.
In der Regel erfolgt das über die monatliche Ausbildungsvergütung. Dafür muss diese bei mindestens **927 € brutto** liegen (sog. Orientierungsbetrag, Stand 2023). Wenn Unterkunft bzw. Verpflegung zur Verfügung gestellt werden, können diese bis zu bestimmten Höchstgrenzen abgezogen werden. Wenn die Aus-

bildungsvergütung diesen Betrag nicht erreicht, können Eigenmittel auf einem Sperrkonto hinterlegt oder eine Verpflichtungserklärung abgegeben werden.

- Die Bundesagentur für Arbeit überprüft die Bedingungen des Ausbildungsvertrags. Um diese Prüfung zu beschleunigen, kann es sinnvoll sein, wenn der Arbeitgeber bei der BA eine **Vorabzustimmung** beantragt:
<https://www.arbeitsagentur.de/unternehmen/arbeitskraefte/fachkraefte-ausland/vorabzustimmung-fuer-auslaendische-beschaeftigte>
- **Antragsteller** für das Visum ist der Auszubildende, nicht der Ausbildungsbetrieb / Arbeitgeber. Wenn Letzterer von der Auslandsvertretung Auskünfte über den Verfahrensstand möchte, benötigt er dafür eine Vollmacht.

Der DEHOGA setzt sich auf allen Ebenen für eine Verbesserung der Rahmenbedingungen der Ausbildung und eine Beschleunigung und Entbürokratisierung der Verfahren ein.

Näheres zu den bundespolitischen Forderungen finden Sie unter

<https://www.dehoga-bundesverband.de/branchenthemen/arbeitskraefte-einwanderung/> und <https://www.dehoga-bundesverband.de/branchenthemen/berufsbildung/>

Aufgrund des Bildungsföderalismus in Deutschland und der entsprechenden Länderzuständigkeit für die Berufsschulen sei auf die Positionierungen und Aktivitäten der DEHOGA-Landesverbände explizit hingewiesen.