

Antrag B11: Anwerbung von Auszubildenden aus Drittstaaten

Antragsteller*in:	DGB-Bundesjugendausschuss
Status:	angenommen in geänderter Fassung
Empfehlung der ABK:	Annahme in geänderter Fassung

1 Seit dem Inkrafttreten des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes im Jahr 2019 haben Staat,
2 Arbeitgeberverbände und private Unternehmen eine Vielzahl von Programmen initiiert
3 bzw. ausgeweitet, um dem zunehmenden Fach- und Nachwuchskräftebedarf in einzelnen
4 Branchen durch die Anwerbung von Auszubildenden aus sogenannten Drittstaaten zu
5 begegnen. Parallel zu dieser Entwicklung zeigt sich jedoch insbesondere im Bereich
6 privater Vermittlungsagenturen eine vermehrte Zunahme missbräuchlich ausgestalteter
7 Rekrutierungsprozesse. Diese sind für die angeworbenen Auszubildenden häufig mit
8 untragbaren Ausbildungsbedingungen verbunden.

9 Aufgrund der Unsicherheiten und Bindungen, die mit ihrem Aufenthaltsstatus
10 einhergehen, geraten die Auszubildenden in extreme Abhängigkeitsverhältnisse, die
11 durch erhebliche ökonomische Belastungen – etwa in Form hoher Vermittlungsgebühren
12 oder rechtswidriger „Knebelverträge“ – weiter verschärft werden. Zugleich verhindern
13 Sprachbarrieren und fehlende Rechtskenntnisse in vielen Fällen, dass sie ihre Rechte
14 im Ausbildungsbetrieb kennen und wirksam einfordern und durchsetzen können.

15 Die zuständigen Behörden kommen ihrer Aufgabe, Schutzvorgaben für die Auszubildenden
16 zu überwachen und durchzusetzen, unzureichend nach. Angesichts dieser Defizite ist
17 der Gesetzgeber gefordert, die Anwerbung von Auszubildenden aus Drittstaaten
18 verbindlich im Interesse der Betroffenen zu regulieren und die Behörden zu einer
19 konsequenten Einhaltung und Kontrolle der Schutzstandards zu verpflichten. Zudem sind
20 Staat und insbesondere die Ausbildungsbetriebe aufgefordert, die angeworbenen
21 Auszubildenden beim Erwerb und der Erweiterung ihrer sprachlichen Kompetenzen zu
22 unterstützen, um nachhaltig Integration und gesellschaftliche Teilhabe zu sichern.

23

24 **Verantwortung übernehmen - Ausbildung stärken**

25 Deutschland ist ein Einwanderungsland und auf Fachkräftezuwanderung aus dem Ausland
26 angewiesen. Als Gewerkschaften begrüßen wir explizit auch, wenn junge Menschen nach
27 Deutschland kommen, um hier eine Ausbildung zu beginnen. Eine Ausbildung kann jedoch
28 nur dann erfolgreich gelingen, wenn junge Menschen – unabhängig davon, ob sie in
29 Deutschland aufgewachsen sind oder für ihre Ausbildung aus dem Ausland zugewandert
30 sind, eine Gute Berufsausbildung erhalten.

31 Die Arbeitgeber stehen in der Pflicht. Gute Ausbildung entsteht dort, wo Betriebe
32 ihre Auszubildenden begleiten, stärken und ihnen Wege eröffnen, sich beruflich
33 weiterzuentwickeln. Treiber und Garanten dafür sind die Jugend- und
34 Auszubildendenvertretungen mit den Betriebs- und Personalräten in den Betrieben und
35 Dienststellen. Dort, wo betriebliche Mitbestimmung endet, und dort, wo sie nicht
36 etabliert ist, steht Ausbildung in besonderem Maße unter Druck.

37 Dies betrifft in besonderem Maße Auszubildende aus Drittstaaten. Für sie bedeutet der

38 Eintritt in das deutsche Ausbildungs- und Arbeitsumfeld nicht allein berufliche
39 Qualifizierung, sondern ebenso den Erwerb sprachlicher Kompetenzen sowie die
40 Orientierung in einer neuen gesellschaftlichen und kulturellen Umgebung. Damit
41 Integration und Ausbildung gelingen, braucht es unterstützende Strukturen – Zugang zu
42 Sprachkursen, seriöse Begleitung während des Ankommens und sichere, angemessene
43 Wohnmöglichkeiten. Indem Betriebe diese Rahmenbedingungen sicherstellen, fördern sie
44 nicht nur die Entwicklung ihrer Auszubildenden, sondern stärken zugleich nachhaltig
45 den Fachkräftebestand und die Qualität der betrieblichen Ausbildung. Daher sind klare
46 Standards unabdingbar.

47 Der DGB fordert:

- 48 • Eine erfolgreiche Ausbildung umfasst auch den Erwerb und Ausbau sprachlicher
49 Kompetenzen und Integration in die Gesellschaft. Deshalb stehen die ausbildenden
50 Betriebe in der Pflicht, den Auszubildenden den Rahmen für Sprach- und
51 Integrationskurse zu ermöglichen, zu finanzieren und ihre Auszubildenden dafür
52 bezahlt freizustellen.
- 53 • Sämtliche Kosten für Vermittlung, Sprach- und Integrationskurse während der
54 Ausbildung von Auszubildenden aus dem Ausland müssen von Arbeitgeberseite
55 getragen werden.
- 56 • Unternehmen müssen sicherstellen, dass Auszubildende über ausreichende
57 Sprachkenntnisse verfügen, um ihre Ausbildung erfolgreich durchlaufen zu können.
58 Dabei ist eine verlässliche und anerkannte Zertifizierung der Sprachkompetenzen
59 notwendig.
- 60 • Sprachzertifikate bzw. sprachliche Qualifikationen müssen besser verifiziert
61 werden können. Die Agenturen und Arbeitgeber*innen sind in der Pflicht
62 sicherzustellen, dass die notwendigen Sprachkenntnisse erworben werden.
- 63 • Eine Unterbringung während der gesamten Ausbildungszeit ist sicherzustellen und
64 hat grundsätzlich in Einzelzimmern zu erfolgen. Die Kosten hierfür müssen so
65 bemessen sein, dass sie aus maximal einem Drittel der
66 Mindestausbildungsvergütung gedeckt werden können.
- 67 • Unterbindung von direkten Beteiligungen von Arbeitgeberverbänden an
68 Azubivermittlungen aus Drittstaaten.
- 69 • Eine strikte Strafverfolgung von Arbeitgeber*innen, die nicht selbst die
70 Vermittlungskosten für Auszubildende aus Drittstaaten übernehmen, sondern auf
71 die Auszubildenden verlagern.
- 72 • Es ist klarzustellen, dass Kautionsforderungen durch die Arbeitgeberseite oder
73 Vermittlungsagenturen gegenüber Auszubildenden illegal sind.

74

75 **Einen sicheren Rahmen für Auszubildende schaffen**

76 Angesichts der wachsenden Bedeutung internationaler Anwerbung von Auszubildenden aus
77 Drittstaaten ist es unerlässlich, klare politische Leitplanken zu setzen. Als
78 Gewerkschaftsbewegung sehen wir es mit Sorge, dass junge Menschen, die den Weg in
79 eine Ausbildung in Deutschland wagen, oftmals unzureichend geschützt sind und in

80 Abhängigkeiten geraten, die ihrer persönlichen und beruflichen Entwicklung schaden.

81 Es darf nicht sein, dass hohe Vermittlungskosten auf die Auszubildenden abgewälzt
82 werden oder private Agenturen ohne wirksame Kontrolle über ihre Zukunft entscheiden
83 Ebenso wenig darf das Aufenthaltsrecht seitens der Agenturen und Arbeitgeber*innen
84 als Druckmittel missbraucht werden. Stattdessen braucht es verbindliche gesetzliche
85 Regelungen, die Transparenz schaffen, die Rechte der Auszubildenden sichern und die
86 Verantwortung klar bei den Arbeitgeber*innen und staatlichen Institutionen verankern.
87 Ausbildung in Deutschland darf nicht nur ein Versprechen auf eine berufliche
88 Perspektive sein, sondern muss auch ein Garant für soziale Sicherheit, Gerechtigkeit
89 und Respekt gegenüber denjenigen sein, die ihre Zukunft hier gestalten wollen. Nur so
90 kann eine langfristige wirtschaftliche und gesellschaftliche Perspektive gesichert
91 werden.

92 Der DGB fordert eine Ergänzung des politischen Handlungsrahmens, der mit dem
93 Fachkräfteeinwanderungsgesetz eingeführt wurde:

- 94 • Die Abschaffung der Staatenliste im Sinne von § 13 Absatz 1 Nummer 17 SÜG,
95 festgelegt vom Bundesministerium des Inneren und für Heimat. Diese Norm regelt
96 die routinemäßige Sicherheitsüberprüfung im Visaverfahren.
- 97 • Die Zertifizierung und enge staatliche Überprüfung von (privaten)
98 Vermittlungsagenturen. Dafür braucht es beispielsweise gesetzliche Regelung für
99 ein Verbot von in- und ausländischen Vermittlungsagenturen, die sich über die
100 Auszubildenden finanzieren. Die hohen Kosten für die Vermittlung der Ausbildung
101 dürfen auch im Anschluss nicht durch die/den Arbeitgeber*in auf die
102 Auszubildenden umgelegt werden. Es liegt in der Verantwortung des Staates, dass
103 Auszubildene in einem sicheren Rahmen in Deutschland ihre Arbeit antreten
104 können.
- 105 • Ausbildende Betriebe, die gegen geltende rechtliche Vorgaben verstoßen, müssen
106 stärker als bisher kontrolliert und konsequent sanktioniert werden.
- 107 • Es müssen unabhängige und mehrsprachige Beratungsangebote geschaffen werden, um
108 Ausbildungsinteressierte und Auszubildende aus Drittstaaten über ihre Rechte,
109 den Ausbildungsalltag und mögliche Risiken aufzuklären.
- 110 • Es braucht eine zwingende und ausführliche Überprüfung aller Ausbildungsverträge
111 und Nebenabreden zum Ausbildungsvertrag zwischen dem Ausbildungsträger und
112 dem/der Auszubildenden auf Konformität mit den geltenden Gesetzen sowie
113 einschlägigen Tarifverträgen durch die zuständige Stelle.
- 114 • Es braucht einen gesetzlich garantierten Zugang zu Berufsschulen für die
115 Gewerkschaften, um die angeworbenen Abzubildenden über ihre Rechte und Pflichten
116 in der Ausbildung aufzuklären.
- 117 • Den Auszubildenden müssen zu Beginn ihrer Ausbildung ihre Rechte zum Aufenthalt
118 und Ausbildungswechsel klargestellt werden, sodass Vermittlungsagenturen und
119 Arbeitgeber*innen diese nicht als Druckmittel nutzen können. Eine Beschränkung
120 auf eine einmalige Verlängerung für eine maximal sechsmonatige Dauer bei
121 Ausbildungsabbruch wird den Realitäten der Auszubildenden nicht gerecht. Hier
122 braucht es deutlich längere Zeiträume und die Möglichkeit mehrmaliger Wechsel

123 und Verlängerungen.

- 124 • Der DGB setzt sich auf allen Ebenen dafür ein, dass Gewerkschaften als
125 Arbeitnehmer*innenvertretung in überbetrieblichen, regionalen oder kommunalen
126 Fachkräftenachwuchsgewinnungsprogrammen aus Drittstaaten eingebunden werden.
- 127 • Bei Jugendämtern sollten Anlaufstellen eingerichtet werden für Jugendliche aus
128 Drittstaaten, die für eine Ausbildung nach Deutschland eingewandert sind, und
129 mit Problemlagen im Ausbildungsbetrieb konfrontiert sind.