Von Anwerbung über Ausbildung bis Ausbeutung

Immer mehr Betriebe suchen Azubis im Ausland – oft mithilfe privater Vermittlungsagenturen. Für die Angeworbenen bedeutet das nicht selten: Schulden, Zwangslagen und drastische Ausbeutung

JAN OLE ARPS, PAUL DZIEDZIC UND NELLI TÜGEL

Das Ausbildungssystem in Deutschland ist ein Erfolgsmodell.« So steht es auf der Webseite des Bundeswirtschaftsministeriums. Und: »Da die deutsche Wirtschaft gut ausgebildete Fachkräfte braucht, sind Karrieren mit beruflicher Ausbildung so aussichtsreich wie nie.«

Anfang Juni 2025 sitzt Thuy Tien Vu (Name geändert) – Brille, graue Steppweste, die Haare zu einem kurzen Zopf gebunden – in einer Beratungsstelle im Osten Berlins. Hier, in der Storkower Straße, unterstützt die Beraterin Thanh Dam Menschen, die Fragen haben zu Beruf und Ausbildung, so wie Vu. Rosige Aussichten haben sich der 35-Jährigen durch den Beginn einer Lehre zur Restaurantfachfrau bisher nicht eröffnet – im Gegenteil: Sie hat in einem Hotel in einer mitteldeutschen Kleinstadt Ausbeutung erfahren. Dabei hat Vu sogar ihre Heimat verlassen und viel Geld bezahlt, um nach Deutschland zu kommen, dessen Ausbildungs- und Arbeitsmarkt einen guten Ruf genießen. Auch für Menschen wie Vu, die bereits einen Studienabschluss in Vietnam gemacht haben.

Vu gehört zu einer größer werdenden Gruppe in Deutschland. Sie ist eine von Zehntausenden (meist) jungen Menschen, die aus einem Drittstaat für die duale betriebliche Ausbildung angeworben wurden – viele von ihnen durch private Vermittlungsagenturen, die weitgehend unreguliert arbeiten und dazu beitragen, dass Fälle wie der von Vu keine seltene Ausnahme sind. Als Drittstaaten werden Länder bezeichnet, die nicht zur EU gehören.

»Wer soll dann morgen hier arbeiten?«

Die Geschichte von Vu in Deutschland beginnt im September 2023. Sie kommt mit dem Flugzeug aus Saigon in Frankfurt am Main an, ist aufgeregt und hoffnungsvoll. Einige Monate vor der Abreise aus Vietnam hat sie einen Ausbildungsvertrag erhalten und erfahren, welchen Beruf sie in Deutschland lernen wird und wo. Am Frankfurter Flughafen wird Vu von drei Männern in Empfang genommen. Sie stellen sich als Mitarbeiter der deutschen Partnerfirma jener Vermittlungsagentur vor, mit deren Hilfe sich Vu um einen Ausbildungsplatz beworben hat – und verlangen erst mal Geld: 2150 Euro, eine Art »Kaution«, wie es heißt. 2500 Euro hatte Vu bereits in Vietnam bezahlt. Dann steigt sie in den Zug und erreicht wenig später das Hotel, in dem sie die nächsten Monate leben und arbeiten wird. Gut 100 Betten, etwa zehn Mitarbeiter*innen und neun Azubis, von denen acht aus asiatischen Ländern angeworben wurden.

In den Monaten, die folgen, wird sich Vus positives Bild von Deutschland gründlich ändern. Mehr Zeit als im Hotelrestaurant verbringt sie mit dem Saubermachen der Zimmer oder bei Hilfsarbeiten in der Küche. Das Hotel hat Vu außerdem einen »Darlehensvertrag« über einen (niedrigen) vierstelligen Betrag unterschreiben lassen, um sich die »Aufwandspauschale für die den Ausbildungsplatz vermittelnde Agentur« und die »Transferkosten« von ihr zurückzahlen zu lassen, wie es in dem Vertrag heißt. Den Betrag plus Zinsen soll Vu in zwölf monatlichen Raten abstottern – aus ihren Entgeltabrechnungen geht hervor, dass ihr diese Raten direkt von der Ausbildungsvergütung abgezogen werden. Im Darlehensvertrag heißt es zudem, dass der »ganze noch offene Betrag sofort zur Rückzahlung fällig« wird, sollte das Ausbildungsverhältnis »vor vollständiger Tilgung« enden.

Auch der Ton im Hotel ist ruppig. Überlange Arbeitstage und Kündigungsdrohungen sind laut Vu Alltag. Eines Tages muss sie ins Krankenhaus. Ihre Chefin sei dagegen gewesen und habe sie gefragt: »Wer soll dann morgen hier arbeiten?« Nur auf Drängen eines vietnamesischen Mitazubis erhält sie schließlich doch ärztliche Hilfe. Um Stellungnahme zu diesem Vorgang konnte die Chefin nicht gebeten werden, um Vus Anonymität zu schützen.

Das »Full-Service-Paket«

Das Hotel, in dem Vu ihre Ausbildung beginnt, ist nicht das einzige, das im Ausland um Auszubildende wirbt. In den vergangenen Jahren hat sich im Zuge der Fachkräfteanwerbung ein regelrechter Run auf junge Menschen entwickelt, um sie für eine Berufsausbildung in Deutschland zu motivieren. Unternehmen aller Branchen, vor allem aber solcher mit niedrigen Löhnen und harten Arbeitsbedingungen wie das Hotel- und Gastgewerbe, suchen in Vietnam, Marokko, Indien und anderen Ländern nach Azubis. Entsprechend steigt die Zahl derer, die mit einem Aufenthaltstitel zur Berufsausbildung in Deutschland leben: Das sind jene, die sich aus Ländern außerhalb der Europäischen Union auf eine Ausbildung in Deutschland beworben haben. Etwa 34 000 waren es Ende 2022, Ende März 2025 bereits 55 000.

Die drei Männer verlangen von Vu erst mal Geld.

Um an den begehrten Nachwuchs zu kommen, schließen Bund und Länder zahlreiche Partnerschaften mit Drittstaaten ab. Um den wachsenden Bedarf an Azubis zu decken, reichen die Programme mit Namen wie Apal (Ausbildungspartnerschaften mit Lateinamerika) oder Mazubi (Azubis aus Marokko) allerdings nicht aus. So ist im Windschatten dieser Initiativen ein wachsender Markt privater Vermittlungsagenturen entstanden. Eine Zertifizierungspflicht gibt es für sie in Deutschland nicht, im Grunde kann jeder eine Agentur eröffnen. Das Versprechen: dafür zu sorgen, dass ausbildungswillige Unternehmen und potenzielle Azubis aus dem Ausland zueinander finden, und diese nach Deutschland zu bringen.

Diese Dienste sind nicht kostenlos. Viele Agenturen lassen sich von den Betrieben für ein »Full-Service-Paket« – Kandidat*innensuche, Vermittlung, Sprachkurs, Sprachzertifikat, Visum, Flug – bezahlen. Dabei legen die Vermittler und/oder – wie im Fall von Vu – die Ausbildungsbetriebe häufig Kosten auf die Azubis um.

Für die reine Vermittlung eines Ausbildungsplatzes darf in Deutschland kein Geld von Azubis verlangt werden – in den Heimatländern aber, etwa in Vietnam, bezahlen die Familien der jungen Menschen oft fünfstellige Beträge für eine Lehrstelle in der Bundesrepublik. Hat eine Agentur ihren Sitz dort, ist das nicht illegal. Hinzu kommt, dass auch zusätzlich zum Ausbildungsvertrag geschlossene Verträge – wie der »Darlehensvertrag« von Vu –, in denen nicht explizit Vermittlungsgebühren auf die Azubis abgewälzt werden, sondern »Anwerbekosten«, beispielsweise für Transfer, Sprachkurs und Visumsbeschaffung, legal sind oder sich zumindest in einer gesetzlichen Lücke bewegen. Trotz zahlreicher Versuche war keine Vermittlungsagentur zu einem Gespräch bereit.

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) sagt auf Anfrage, dass ihm »keine repräsentativen Erkenntnisse über die Tragung der Kosten im Rahmen der Anwerbung von Auszubildenden aus Drittstaaten durch private Arbeitsvermittler« vorlägen. Aus »Presseberichten sowie Gesprächen mit verschiedenen Beteiligten aus dem Bereich der Fachkräftegewinnung« aber seien solche Fälle durchaus bekannt. Dass Gebühren von den Angeworbenen gezahlt werden, zeigt sich auch in Beiträgen in Facebook-Gruppen wie »Deutsches Informationsportal zur Berufsausbildung« mit 40 000 Mitgliedern oder »Studium & Ausbildung in Deutschland« mit mehr als 100 000 Mitgliedern. Nicht selten ist dort zu lesen, wie sich anonyme User, die bereits in Deutschland sind, über Ausbeutung, überlange Arbeitszeiten, Schikanen oder Rassismus beschweren oder aber nach »Verträgen« suchen, das heißt nach Ausbildungsplätzen. Einige Nutzer*innen grenzen dafür die Beträge ein, fragen etwa nach Verträgen für unter 2000 Euro. In einer Studie der FU Berlin aus dem Jahr 2024 heißt es: »In der Regel kostet der Sprach- und Vermittlungsservice für eine*n Auszubildende*n von Vietnam nach Deutschland rund 12 000 Euro.« Eine enorme Summe, denn ein guter Durchschnittsverdienst in Vietnam beträgt 230 Euro pro Monat.

Alleingelassene Berufsschulen

»Damit sie Zugang zum deutschen Fachkräfteprogramm bekommen, müssen sie eine nennenswerte Geldsumme investieren, die sie als Schulden während der Ausbildung abarbeiten sollen. Dadurch besteht erheblicher Druck auf sie.« So steht es auch in der anonymen Auswertung der mehrsprachigen Rechtsberatung, die seit Kurzem am Oberstufenzentrum Brillat-Savarin im Berliner Bezirk Weißensee angeboten wird. Weitere aus den Gesprächen notierte Themen: Sprachschwierigkeiten, teilweise Mobbing und Rassismus im Betrieb, Probleme beim Wechseln des Betriebes, die Wohnsituation: »Die meisten Azubis wohnen in menschenunwürdigen Wohnverhältnissen: Eine Wohnung können sie sich nicht leisten. Sie wohnen (…) mit mehreren Personen in einem engen und nicht gut ausgestatteten Zimmer ohne einen Mietvertrag und mit hoher Miete zusammen«, heißt es in dem Dokument.

Die Berufsschule in Berlin-Weißensee trägt den Namen eines französischen Weichkäses, Brillat-Savarin, der wiederum nach einem Pionier der Gastrosophie benannt ist, also der Erforschung von Ernährung und Esskulturen. Alle, die in Berlin eine duale betriebliche Ausbildung in der Hotellerie und Gastronomie absolvieren, lernen hier. Darunter sind auch 700 in Vietnam angeworbene Azubis und kleinere Gruppen aus Indien und Georgien.

Mitte Mai sitzt der Schulleiter Jürgen Dietrich gemeinsam mit der Lehrerin Ulrike Holaschke im Integrationsausschuss des Berliner Abgeordnetenhauses und erklärt dort vor den Parlamentarier*innen, dass sie an der Schule seit etwa drei Jahren »mit großer Besorgnis beobachten, dass junge Menschen, insbesondere aus Vietnam, durch organisierte Strukturen gezielt nach Deutschland entsendet werden«. Seine Kollegin spricht von »Ausbeutung in den Betrieben, Überstunden, Angst vor den Arbeitgebern, weil natürlich auch oft der Verlust des Arbeitsplatzes daran hängt«. Die Ausbildungsverhältnisse seien, so Dietrich, »zum Teil sehr, sehr dramatisch«. Das Thema war in dem Ausschuss unter anderem aufgekommen, nachdem im Herbst 2024 ein vietnamesischer Auszubildender einen einsamen Protest mit einem selbstgemalten Schild vor dem Restaurant, in dem er oft 66 statt der vereinbarten 40 Stunden pro Woche arbeiten musste, gestartet hatte.

Auch die Vermittlungsagenturen sind mehrfach Thema. Dietrich sagt, seine Schüler*innen stünden »in einem immensen Abhängigkeitsverhältnis zu den Agenturen, sie haben aus diesem Grund auch Angst, sich uns gegenüber zu öffnen«. Holaschke betont, die Lehrkräfte würden an ihre Grenzen geraten. »Wir wünschen uns Unterstützung durch Sie«, sagt sie und öffnet dabei ihre Arme in Richtung der Abgeordneten.

An diesem Tag im Integrationsausschuss wird deutlich: Das System der Anwerbung setzt, so wie es gestaltet ist, Auszubildende aus Drittstaaten auf eine Art unter Druck, die mit der Situation deutscher Azubis nicht vergleichbar ist. In Fällen wie dem des protestierenden Azubis, der 66 Stunden in der Woche arbeiten musste, ist die Rechtslage klar: Die erlaubte Höchstarbeitszeit wurde weit überschritten. Andere Fälle sind dagegen formal rechtens oder juristische Grauzone und müssen erst vor Gericht geklärt werden, da das Phänomen noch recht neu ist.

Ein möglicherweise richtungsweisendes Urteil hat das Arbeitsgericht Magdeburg im März 2024 gefällt. Eine von einem Hotel angeworbene vietnamesische Auszubildende

zur Restaurantfachfrau hatte auf Rückzahlung von 1000 Euro geklagt, die ein großer Branchenverband, der für die Vermittlung verantwortlich war, von ihr einbehalten hatte für den Fall, dass sie die Ausbildung nicht abschließt oder den Betrieb wechselt. Nach einigen Monaten tat die Auszubildende dies tatsächlich. Das Gericht entschied, dass die »Vertragsstrafe« nicht zulässig sei: Diese war zwar in einem Zusatzvertrag vereinbart worden, doch sah das Gericht einen »untrennbaren Zusammenhang« zum Ausbildungsvertrag und wandte daher auf den Zusatzvertrag das Berufsbildungsgesetz an, das derlei Strafen verbietet. Der Branchenverband musste der Auszubildenden das einbehaltene Geld zurückzahlen.

Das ILO-Übereinkommen 181

Dass solche Fragen überhaupt vor Gericht geklärt werden müssen und sich nicht selbstverständlich verbieten, liegt auch daran, dass in Deutschland die private Arbeitsvermittlung wenig reguliert ist. Dabei gäbe es ein Mittel, Standards gesetzlich zu verankern: Das ILO-Übereinkommen 181 aus dem Jahr 1997. Es soll Arbeiter*innen – auch Azubis – vor Missbrauch, Ausbeutung und Diskriminierung schützen, etwa durch Zulassungs- und Registrierungsmechanismen für private Arbeitsvermittlungen. Außerdem sieht es vor, dass anfallende Kosten nie von den vermittelten Beschäftigten selbst, sondern ausschließlich von den suchenden Betrieben getragen werden (»Employer-Pays-Prinzip«), und verbietet Klauseln, die Arbeiter*innen oder eben Azubis unter Androhungen von Geldforderungen an den Betrieb binden. Nur: Die Bundesrepublik hat das Übereinkommen 181 nie ratifiziert.

Und hat es offenbar auch nicht vor. So erklärt das Bundesarbeitsministerium, das Übereinkommen werde nicht ratifiziert, da es eine 2002 erfolgte Deregulierung der Arbeitsvermittlung in Deutschland konterkarieren würde. Zugleich, so sieht es das Ministerium, »stimmen die Bestimmungen des deutschen Rechts in weiten Teilen mit den Zielvorstellungen und Vorschriften des genannten ILO-Übereinkommens überein, ohne dass hierfür eine Ratifizierung erforderlich ist«. Gemeint ist offenbar, dass in Deutschland keine reinen Vermittlungsgebühren genommen werden dürfen. Dass diese in der Praxis oft im Heimatland zu zahlen sind, gibt allerdings auch das Ministerium zu. Überdies legen in Deutschland ansässige Agenturen oder Ausbildungsbetriebe »Anwerbekosten«, die nicht ausdrücklich als »Vermittlungsgebühren« bezeichnet werden, oft auf die Azubis um. Damit kann vom »Employer-Pays-Prinzip« keine Rede sein. Dazu sagt das BMAS nichts.

In Ermangelung entsprechender gesetzlicher Standards empfehlen einige Akteure, die in Deutschland über die Anwerbung von Azubis informieren, freiwillige Maßnahmen. Das Netzwerk »Unternehmen integrieren Flüchtlinge« etwa, in dem mehr als 4000 Betriebe zusammengeschlossen sind und das seit einiger Zeit auch beim Thema Azubianwerbung mitmischt, hat eine Checkliste zur »Zusammenarbeit mit Vermittlungsagenturen« entworfen. Es rät darin Unternehmern, bei Privatvermittlern auf Kriterien zu achten, die sich am ILO-Übereinkommen 181 orientieren. Allerdings: Alles ist freiwillig, es sind eben nur Empfehlungen.

An der erwähnten Checkliste hat noch eine weitere Institution mitgearbeitet, auf die viele angeworbene Auszubildende noch im Herkunftsland treffen: das Goethe-Institut. Das deutsche Kulturinstitut ist eine jener Stellen, die Deutsch-Zertifikate nach bestandener Prüfung vergeben dürfen. Diese wiederum sind Voraussetzung für ein Ausbildungsvisum. Dass es in Deutschland verbindliche Standards für Arbeitsvermittler gibt, wäre wünschenswert, sagt Nina Hoferichter, Referentin für Migration und Fachkräfteeinwanderung beim Goethe-Institut. Und sie fragt sich, ob die neue Regierung das Thema aufgreifen wird. Zumindest steht im Koalitionsvertrag dieser Satz: »Wir wollen im Rahmen der Erwerbsmigration Arbeitnehmerrechte schützen sowie Missbrauch konsequent bekämpfen.«

Hoferichter erzählt auch, dass sie und ihre Kolleg*innen das Phänomen der verstärkten Azubianwerbung seit Anfang der 2020er Jahre beobachteten – damals, 2020, trat das Fachkräfteeinwanderungsgesetz in Kraft. Seitdem habe es, so Hoferichter, einen »Shift« gegeben – legale Zugänge zum deutschen Arbeitsmarkt würden nun häufiger über Migration in die Ausbildung erschlossen. Die steigenden Zahlen angeworbener Azubis belegen diesen Eindruck. Auch Menschen, die bereits einen qualifizierenden Abschluss im Heimatland erworben haben, nehmen immer öfter den Weg über die Ausbildung.

Selbst machen ist besser

So war es auch bei Omar Brahimi (Nachname geändert), der aus Marokko nach Thüringen kam und mittlerweile in Frankfurt am Main lebt. Der 29-jährige hatte sich 2020 erfolgreich auf ein Programm der Deutschen Gesellschaft für wirtschaftliche Zusammenarbeit (GIZ) beworben. Eine Ausbildung zum Elektriker hatte er da in Marokko schon abgeschlossen. Nach einer Zusage kam die Covid-Pandemie dazwischen, das Programm wurde auf Eis gelegt. Daraufhin übernahm Brahimi in Eigenregie den weiteren Prozess, besorgte alle Papiere, beendete seinen Sprachkurs und bewarb sich bei einem Elektrotechnikbetrieb in Ostthüringen. An das Leben in dem kleinen Ort musste er sich erst gewöhnen. »Die Leute dort waren nicht sehr warm«, erinnert er sich. Und: Ihm fiel auch auf, dass der Betrieb versuchte, die ausländischen Azubis auszunutzen. Er begann, Anweisungen zu verweigern, wenn sie ihm unrechtmäßig vorkamen, etwa wenn ihn das Unternehmen allein auf eine Baustelle oder auf Montage ins Ausland schickte, ohne dass der weite Anfahrtsweg als Arbeitszeit angerechnet wurde.

In dieser Zeit nahm Brahimi auch Kontakt zum Beratungsprojekt »Faire Integration« in Erfurt auf, einem der wenigen Unterstützungsangebote, die sich an angeworbene Azubis richten. Ein frappierender Unterschied: Wer im Netz nach ausländischen Auszubildenden googelt, stößt auf Vermittlungsagenturen, aber auch etliche Beratungsseiten und Anlaufstellen für Unternehmen: Krankenkassen, Branchenverbände, die Bundesregierung – alle wollen Betrieben bei der Anwerbung helfen. Brauchen indes Azubis, die Tausende Kilometer von zuhause entfernt auf sich allein gestellt sind, Rat und Hilfe, müssen sie lange suchen oder aber bereits wissen, dass es Projekte wie »Faire Integration« und die Beratungsstelle von Thanh Dam in Berlin gibt.

Brahimi bemühte sich jedenfalls, Kenntnisse aus seiner früheren Ausbildung anerkennen zu lassen, und konnte nach zwei Jahren seine Ausbildung beenden. Der Betrieb übernahm ihn nicht, er vermutet, weil er sich nicht alles gefallen ließ. Mittlerweile arbeitet er bei einem großen internationalen Unternehmen in Frankfurt am Main. Ihm kam zugute, dass er viel selbst organisierte und kein Akteur zwischengeschaltet war, der ihn zusätzlich unter Druck setzen konnte: keine Abhängigkeit durch hohe Schulden bei einer Vermittlungsagentur oder Spezialklauseln, die ihn an den Betrieb banden.

Vu hatte bisher weniger Glück. Sie wurde in eine Zweigstelle der Hotelkette in Brandenburg versetzt. Die Situation dort ähnelt der des vorherigen Standortes: knapp zehn Angestellte, sieben Azubis aus dem Ausland. Wieder wohnt sie, wo sie arbeitet, auch im neuen Hotel drohen Vorgesetzte den Azubis, erzählt sie. Die Vermittlungsagentur, der sie viel Geld gegeben hat, ist nach ihrer Ankunft nicht mehr in Erscheinung getreten. Doch mit der Situation abfinden will Vu sich nicht. Mit Thanh Dams Hilfe sucht sie nach einem neuen Ausbildungsplatz. Dass deutsche Behörden in diesem Prozess keine große Hilfe sind, dass sie auf eigene Faust Unterstützung suchen muss – diese Erfahrung teilen Omar Brahimi und Thuy Tien Vu.

Diese Recherche wurde durch ein Stipendium der Otto-Brenner-Stiftung ermöglicht.

ND/STEPHANIE SCHOELL