

UfU-Machbarkeitsanalyse 2024
Jonas Rüffer & Sami Celtikoglu

Gelingsbedingungen für die Rekrutierung von Auszubildenden für das Berliner Elektrohandwerk zwischen dem Land Berlin und Vietnam

Ein Entwurf verschiedener Rekrutierungsprogramme
mit Auszubildenden und Fachkräften aus Vietnam

Impressum

Unabhängiges Institut für Umweltfragen e.V.
Greifswalder Straße 4
10405 Berlin

T +49 (0)30 42 84 99 3-0
F +49 (0)30 42 84 99 3-59
info@ufu.de
www.ufu.de

Ein gemeinsames Projekt des Unabhängigen Instituts für Umweltfragen (UfU) und der Berliner Gesellschaft für internationale Zusammenarbeit (BGZ). Gefördert von der Berliner Landesstelle für Entwicklungszusammenarbeit (LEZ) der Berliner Senatsverwaltung für Wirtschaft, Energie und Betriebe.

Autor*innen:

Jonas Rüffer & Sami Celtikoglu – Unabhängiges Institut für Umweltfragen

Projektteam:

Nicola Humpert - BGZ
Dr. Sisira Withanachchi – BGZ
Jonas Rüffer – UfU
Sami Celtikoglu - UfU

Februar 2025
Alle Rechte vorbehalten.

Inhaltsverzeichnis

Impressum	2
Inhaltsverzeichnis	3
Abkürzungsverzeichnis	6
Abbildungsverzeichnis	7
1 Ausgangssituation des Ausbildungsmarktes im Berliner Elektrohandwerk	10
1.1 Gibt es in Berlin einen Mangel an Auszubildenden im Elektrohandwerk?	10
1.2 Umfrage – Methodik	13
1.2.1 Forschungsdesign.....	13
1.2.2 Fragebogenentwicklung.....	13
1.2.3 Stichprobenauswahl und Zielgruppe.....	14
1.2.4 Datenerhebung	14
1.2.5 Merkmale des Fragebogens.....	15
1.2.6 Datenauswertung.....	15
1.2.7 Einschränkungen.....	15
1.3 Umfrage – Ergebnisse	16
1.3.1 Grunddaten.....	16
1.3.2 Geeignete Auszubildenden fehlen	16
1.3.3 Erfahrung mit nicht muttersprachlich Deutsch sprechenden Auszubildenden.....	18
1.3.4 Interesse an vietnamesischen Auszubildenden	20
1.4 Umfrage - Zusammenfassung.....	21
2 Arbeitsmigration aus Vietnam – Gründe, Akteure und Gefahren	23
2.1 Rücküberweisungen – Der Grund für den Arbeitskräfteexport.....	25
2.2 Vermittlungsagenturen in Vietnam	30
2.2.1 Geschäftsmodell einer Vermittlungsagentur	31
2.2.2 Anerkennungsprozess	31
2.2.3 Gebühren für die Vermittlung.....	32
2.3 Das vietnamesische Department of Overseas Labour (DOLAB)	32
2.4 Das Volkskomitee	33
2.5 Unlautere Methoden, Druck der Familie und Ausbeutung im Zielland	33
2.6 Die Gefahr eines Brain-Drains	35
3 Die vietnamesische Berufsausbildung	37
3.1 Ausbildung in acht Leveln.....	38
3.2 Fehlender Praxisanteil.....	41

3.3	Bedarf, Potenziale und Perspektiven.....	42
4	Geographischer Fokusraum der Forschung und möglichen Rekrutierung	43
4.1	Die Provinz Nam Đinh.....	45
4.2	Die drei besuchten Berufsschulen in der Provinz Nam Đinh	46
4.2.1	Berufsschule 1: Nam Đinh College of Economics and Technology.....	46
4.2.2	Berufsschule 2: College No.20 Ministry of national defence	48
4.2.3	Berufsschule 3: Nam Đinh University of Technology and Education.....	55
5	Herausforderungen bei der Rekrutierung von Vietnames*innen für den Berliner Handwerksmarkt .	56
5.1	Die deutsche Sprache.....	56
5.2	Der Berliner Wohnungsmarkt	59
5.2.1	Mietpreise in Berlin.....	59
5.2.2	Geringe Verfügbarkeit von Wohnraum.....	63
5.2.3	Es braucht eine institutionelle Lösung	64
5.3	Kulturelle Unterschiede.....	65
5.3.1	Vor der Ausreise.....	67
5.3.2	Die erste Woche.....	67
5.3.3	Während des Programms	67
5.3.4	Für die Betriebe	67
5.4	Die Rolle der vietnamesischen Community und des Don Xuan Centers in Berlin.....	68
5.5	Die vietnamesische Familie & Rücküberweisungen	69
5.6	Kostenübernahme durch verschiedene Akteure.....	70
5.6.1	Anfallendes Kosten	70
5.6.2	Kostenübernahme.....	71
6	Fünf mögliche Wege der Rekrutierung vietnamesischer Nachwuchskräfte für das Berliner	
	Elektrohandwerk	72
6.1	Modell A: Rekrutierung von Elektrohelfern mit anschließender externer Prüfung nach 5 Jahren	73
6.1.1	Programminhalt	74
6.1.2	Vorteile dieses Konzeptes	76
6.1.3	Nachteile / Risiken	77
6.2	Modell B: Rekrutierung von Fachkräften nach deutscher Ausbildung in Vietnam	80
6.2.1	Programm	81
6.2.2	Vorteile	84
6.2.3	Nachteile / Risiken	85
6.3	Modell C: Rekrutierung von Schulabgängern für die Ausbildung im Berliner Elektrohandwerk	88
6.3.1	Inhalt.....	89
6.3.2	Vorteile	92

6.3.3	Nachteile / Risiken	92
6.3.4	Zusatzprogramm und nulltes Ausbildungsjahr	95
6.4	Modell D: Zweigeteiltes Ausbildungsabkommen	97
6.4.1	Inhalt	98
6.4.2	Vorteile	101
6.4.3	Nachteile / Risiken	101
6.5	Modell E: Weitere Möglichkeiten der Rekrutierung – Anerkennung mit oder ohne Zusatzqualifikation	102
6.5.1	Volle Anerkennung	103
6.5.2	Teilweise Anerkennung	105
6.5.3	Visum zum Arbeiten für Berufserfahrene	107
6.5.4	Modell E1: Anerkennung der vietnamesischen Ausbildung und Arbeitserfahrung	109
6.5.5	Modell E2: Anerkennung in Kombination mit Zusammenarbeit an einer Berufsschule	109
7	Zusatz zu den fünf Rekrutierungsprogrammen	110
7.1	Führerschein und Alter der Auszubildenden	111
7.2	Curriculaentwicklung	111
7.3	Deutsche Expertise benötigt	112
7.4	Aufgaben des Landes Berlin	113
7.5	Notwendige politische Flankierung durch das Land Berlin	113
8	Die Rolle der ökologischen Nachhaltigkeit in Bezug auf das Projekt	114
8.1	Ansatz 1: Nachhaltigkeit im Rekrutierungsprogramm A & C	114
8.2	Ansatz 2: Nachhaltigkeit im Rekrutierungsprogramm B, D & E2	115
9	Zusammenfassung	115
	Literatur- und Quellenverzeichnis	117
	Umfrage unter Berliner Elektrobetrieben – Einzelantworten der Betriebe	124
	Umfrage unter Berliner Elektrobetrieben – Auswertung der Daten	132

Abkürzungsverzeichnis

AufenthG.....	<i>Gesetz über den Aufenthalt, die Erwerbstätigkeit und die Integration von Ausländern im Bundesgebiet</i>
BA	<i>Bundesagentur für Arbeit</i>
BAB	<i>Berufsausbildungsbeihilfe</i>
BGZ	<i>Berliner Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit</i>
BMWi	<i>Bundesministerium für Wirtschaft und Energier</i>
DOLAB	<i>Department of Overseas Labour</i>
FU Berlin	<i>Freie Universität Berlin</i>
GIZ	<i>Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit</i>
HWK	<i>Handwerkskammer</i>
IHK	<i>Industrie und Handelskammer</i>
MOLISA	<i>Ministry of Labour, Invalids and Social Affairs</i>
UfU	<i>Unabhängiges Institut für Umweltfragen</i>
VTC	<i>Vocational Training Center</i>
ZAV	<i>Zentralen Auslands- und Fachvermittlung</i>
ZVEH.....	<i>Zentralverband der Deutschen Elektro- und Informationstechnischen Handwerke</i>



Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Umfrage der IHK Berlin ob Berliner Ausbildungsbetriebe ihre Ausbildungsplätze besetzen konnten.	11
Abbildung 2: Ausbildungszahlen im E-Handwerk	12
Abbildung 3: Herausforderungen bei der Rekrutierung geeigneter Auszubildender im Berliner Elektrohandwerk	16
Abbildung 4: Bewertung der Erfahrungen mit nicht-muttersprachlich deutschen Auszubildenden im Berliner Elektrohandwerk	18
Abbildung 5: Anforderung an die Deutschkenntnisse von internationalen Auszubildenden	19
Abbildung 6: Interesse der Betriebe an der Ausbildung vietnamesischer Auszubildender	21
Abbildung 7: Kriterien für die Einstellung nicht-deutschsprachiger Auszubildender im Berliner Elektrohandwerk	22
Abbildung 8: Sa Pa, Vietnam - Bekannter Ort für den Reisanbau	26
Abbildung 9: Sa Pa, Vietnam - Reisfelder	27
Abbildung 10: Abfallablagerungen vor einem Handwerkerdorf in Bắc Ninh	28
Abbildung 11: Einblick in eine Werkstatt im Handwerkerdorf Bắc Ninh	28
Abbildung 12: Altstadt von Hà Nội	29
Abbildung 13: Nettomigrationsrate in den Provinzen des Red River Delta	37
Abbildung 14: Arbeitslosenrate im Jahr 2023 in Vietnam basierend auf Schulabschlüssen	39
Abbildung 15: Das vietnamesische Schul- und Ausbildungssystem	40
Abbildung 16: Karte Vietnams mit seinen Provinzen	44
Abbildung 17: Struktur der Landnutzung in den verschiedenen Provinzen des Red River Delta	45
Abbildung 18: Ausländische Direktinvestitionsprojekte in Vietnam in allen Provinzen	46
Abbildung 19: Besuch eines Klassenraums in der Berufsschule des Verteidigungsministeriums	50
Abbildung 20: Besuch eines Klassenraums in der Berufsschule des Verteidigungsministeriums	51
Abbildung 21: Präsentation der Ausstattung in der Werkshalle der Berufsschule des Verteidigungsministeriums	52
Abbildung 22: Präsentation der Ausstattung in der Werkshalle der Berufsschule des Verteidigungsministeriums	53
Abbildung 23: Präsentation der Ausstattung in der Werkshalle der Berufsschule des Verteidigungsministeriums	53
Abbildung 24: Zuschussbereitschaft von Ausbildungsbetrieben	61
Abbildung 25: Umfrage der IHK Berlin über die Wohnraumproblematik für Ausbildungsplätze in Berlin	64
Abbildung 26: Modell A - Rekrutierung von Hilfsarbeitern	73
Abbildung 27: §45 des Berufsbildungsgesetzes (BBiG)	75
Abbildung 28: Modell B - Rekrutierung von ausgebildeten Fachkräften nach deutschem Modell	80
Abbildung 29: Modell C - Rekrutierung von Schulabgängern	88
Abbildung 30: Modell D - Zweitgeteiltes Ausbildungsabkommen	97
Abbildung 31: §36 Gesetz zur Ordnung des Handwerks	99
Abbildung 32: §36a Gesetz zur Ordnung des Handwerks	100
Abbildung 33: Visum zum Arbeiten für Fachkräfte	104
Abbildung 34: Visum zur Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen	106
Abbildung 35: Das Visum zum Arbeiten für Berufserfahrene	108



Gelingensbedingungen für die Rekrutierung von Auszubildenden für das Berliner Elektrohandwerk zwischen dem Land Berlin und Vietnam

Ein Entwurf verschiedener Rekrutierungsprogramme mit Auszubildenden und Fachkräften aus Vietnam

Der Fachkräftemangel ist weiterhin ein viel beleuchtetes, aber komplexes Thema. In der folgenden Analyse werden verschiedene Modelle der Rekrutierung von neuen Arbeitskräften und Auszubildenden für das Berliner Elektrohandwerk vorgestellt und bewertet. Als Zielherkunftsland für die neuen Arbeitskräfte ist Vietnam ausgewählt worden. Wir stellen im Folgenden die Berufsausbildung in Vietnam vor, analysieren den Bedarf an neuen Auszubildenden im Berliner Elektrohandwerk und entwerfen im Anschluss fünf mögliche Rekrutierungsmodelle für das Land Berlin.

Der Fokus dieser Analyse liegt hauptsächlich auf der Rekrutierung von neuen Auszubildenden und weniger auf Fachkräften oder Hilfsarbeitern. Da die Rekrutierung von Auszubildenden aber nicht unerhebliche Hürden aufweist, wurden auch alternative Rekrutierungsmodelle entworfen, welche entweder auf die Rekrutierung von Hilfsarbeitern oder fertig ausgebildeten Fachkräften fokussieren. Besonders interessant ist jedoch ein langfristiges Ausbildungsabkommen, welches die Zusammenarbeit der Berufsschulen der beiden Länder garantiert und nachhaltig neue Auszubildende für das Berliner Elektrohandwerk generiert während gleichzeitig die Berufsausbildung in Vietnam gestärkt und weiterentwickelt wird.

Impulsgeber für das Projekt war die Berliner Handwerkskammer, die Förderung erfolgte durch die Landesstelle für Entwicklungszusammenarbeit der Senatsverwaltung für Wirtschaft, Energie und Betriebe im Rahmen des Projekts „GrünHand“, das von Mai bis Dezember 2024 von der BGZ Berliner Gesellschaft für internationale Zusammenarbeit und vom Unabhängigen Institut für Umweltfragen e.V. durchgeführt wurde. In den Erkenntnisgewinn einbezogen wurden verschiedenen Stakeholder wie Berufsschulen, Innungen, Betriebe und politische Institutionen sowohl in Vietnam als auch in Berlin.

Vorgehen: Um verschiedene Möglichkeiten der Rekrutierung von vietnamesischen Auszubildenden/Arbeitern zu entwickeln wurden zahlreiche andere Modellprojekte evaluiert. Es fanden mehrmalige Treffen mit der Handwerkskammer, der Elektro-Innung und der Hein-Moeller-Schule (zuständige Berufsschule in Berlin) statt. Das Forscherteam reiste außerdem nach Vietnam, besuchte dort drei Berufsschulen sowie das Department of Overseas Labour, eine Rekrutierungsagentur, die GIZ, die AHK und die deutsche Botschaft. Gegen Ende des Projektes fand ein Fachworkshop in Berlin mit verschiedenen Stakeholdern aus dem Handwerks- und Bildungsbereich statt, um die gesammelten Erkenntnisse und entworfenen Modelle zu diskutieren.



Hinweis: Im Regelfall benutzen wir zwecks Gleichberechtigung und Anerkennung aller Geschlechteridentitäten den sogenannten Genderstern *. Dies wird auch in dieser Analyse überall dort angewendet, wo keine spezifischen Geschlechterkohorten zu identifizieren sind. Allerdings ist die vietnamesische Gesellschaft bezüglich der Berufswahl noch sehr stark geschlechtergetrennt und Elektroberufe sind stark männlich geprägte Berufe. Es ist vorerst nicht zu erwarten, dass vietnamesische Frauen für ein Rekrutierungsprogramm für das Berliner Elektrohandwerk gewonnen werden können. Aus diesem Grund benutzen wir im Folgenden das generische Maskulinum, wenn es sich explizit um vietnamesische Menschen handelt, die für das Berliner Elektrohandwerk in Frage kommen.



1 Ausgangssituation des Ausbildungsmarktes im Berliner Elektrohandwerk

Ausgangspunkt für das Projekt war die Annahme, dass das Berliner Elektrohandwerk durch einen möglichen Fachkräftemangel geschwächt ist und Ausbildungsbetriebe zunehmend Schwierigkeiten haben, geeignete Auszubildende zu finden. Im Gegensatz zu kommerziellen Vermittlungsagenturen, für die es bislang keine Zertifizierungen gibt und es unmöglich für Betriebe ist, seriöse von unseriösen Anbietern zu unterscheiden, sollte ein Modell entwickelt werden, wie die Rekrutierung von Auszubildenden gelingen kann, so dass sowohl die Auszubildenden als auch die Betriebe positive Erfahrungen durch die Ausbildung machen. Die Idee dieses Vorhabens basiert auf ähnlichen Rekrutierungsprogrammen, welche sowohl im Land Berlin als auch in einigen ostdeutschen Bundesländern durchgeführt werden, um akuten Fachkräftemangel zu bekämpfen. Insbesondere in der Gastronomie und Hotellerie, sowie in Pflegeberufen gibt es einschlägige Erfahrung mit der Rekrutierung von Vietnames*innen als Fach- und Ausbildungskräfte.

1.1 Gibt es in Berlin einen Mangel an Auszubildenden im Elektrohandwerk?

„Es ist unumstritten, dass Berufsbildung nachfrageorientiert sein muss und nur dann die erwünschten Beschäftigungseffekte zeigen kann, wenn sie sowohl die Bedarfe unterschiedlicher Zielgruppen, als auch die Arbeitsmarktbedingungen des jeweiligen Landes angemessen berücksichtigt.“¹

Ob in Berlin ein Mangel an Auszubildenden in Ausbildungsberufen herrscht ist nicht pauschal zu beantworten. Die Versorgung der Betriebe mit genügend Auszubildenden ist sowohl von äußeren Umständen wie politischen oder konjunkturellen Veränderungen abhängig, als auch von der Branche selbst. Beispielsweise ist festzustellen, dass der IHK-Bereich in Berlin aktuell einen großen Mangel an Auszubildenden verzeichnet. Abbildung 1, zeigt die Ergebnisse einer 2024 durchgeführten Umfrage der Industrie und Handelskammer (IHK) zu Berlin unter 155 Unternehmen aus verschiedenen Branchen, hauptsächlich kaufmännische Berufen, industriell-technischen Berufe, aber auch aus dem Bereichen Gesundheit und Pflege oder Baugewerbe. In dieser Umfrage wird der Mangel an Auszubildenden deutlich. Knapp 70 Prozent der befragten Unternehmen haben keine geeigneten Bewerbungen für ihre Ausbildungsplätze erhalten. 48 Prozent der Ausbildungsplätze blieben unbesetzt.

¹ Specht et al.: Ansätze zur Förderung von Berufsbildung und Beschäftigung, KfW Bankengruppe Geschäftsbereich KfW Entwicklungsbank, Frankfurt am Main, 2018, S. 11.

Abbildung 1: Umfrage der IHK Berlin ob Berliner Ausbildungsbetriebe ihre Ausbildungsplätze besetzen konnten.²



Auch im Bereich des Handwerks gibt es nach wie vor eine hohe Zahl an nicht besetzten Ausbildungsplätzen. Das Bundesinstitut für Berufsbildung veröffentlicht in seinem jährlichen Bericht die Zahlen zur Entwicklung im Ausbildungsmarkt. Im Jahr 2023 blieben im Handwerk deutschlandweit 20.459 Ausbildungsplätze unbesetzt. Damit steigt die Zahl um 612 unbesetzte Stellen im Vergleich zum Vorjahr. Wird der Referenzrahmen erweitert und das Jahr 2019 mit dem Jahr 2023 verglichen, steigt die Zahl der unbesetzten Ausbildungsplätze im Handwerk um 4.113 Ausbildungsplätze.³

Betrachtet man explizit das E-Handwerk sind zwei Aussagen zu treffen. Erstens: Im E-Handwerk herrscht ein akuter Fachkräftemangel. Die Elektro-Innung Berlin gibt auf ihrer Homepage am 29. Januar 2024 bekannt, dass im Bereich E-Handwerk 96.580 Fachkräfte gesucht werden, insbesondere hochqualifizierte Gesellen und Meister.⁴ Der demographische Wandel und der zunehmende Bedarf an Elektroniker*innen durch die Transformation unserer Gesellschaft hin zur Elektrifizierung wird die Schere zwischen Personalbedarf und Personalpotential in Zukunft weiter verstärken. Es kann davon ausgegangen werden, dass Berlin diesen zusätzlichen Bedarf an Fachkräften nicht selbst decken kann und deswegen auf Zuzug von ausländischen Fachkräften angewiesen ist.

Zweitens: Es ist festzustellen, dass der Abschluss von neuen Ausbildungsverträgen im E-Handwerk stark steigt und auch die Anzahl der Auszubildenden im E-Handwerk im Jahr 2024 einen Zuwachs von 0,5 Prozent

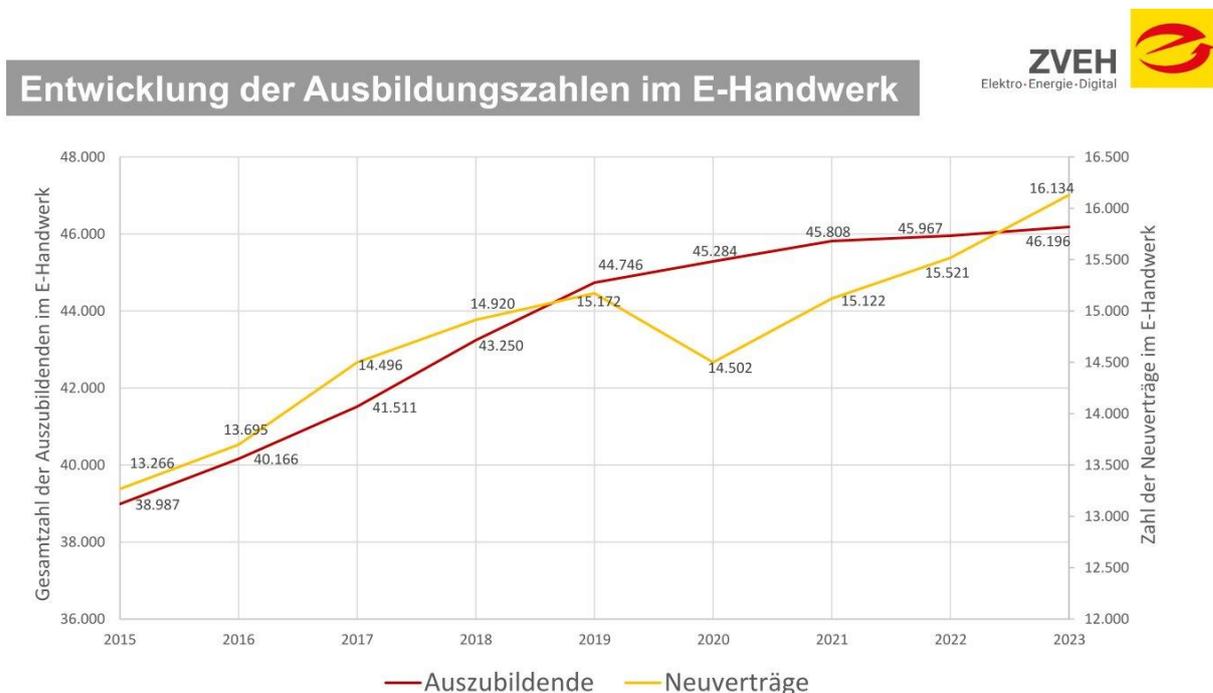
² IHK Berlin: Aus- und Weiterbildungsumfrage 2024, Berlin, 2024, S.4.

³ Vgl. Oeynhausen et al.: Die Entwicklung des Ausbildungsmarktes im Jahr 2023, Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn, 2023, S.11.

⁴ Vgl. Elektro-Innung Berlin: E-Handwerke – Bedarf an höher qualifizierten Fachkräften steigt, in: Elektro-Innung Berlin [online], 2024, <https://www.elektroinnung.berlin/nicht-im-menue/news/detailansicht/e-handwerke-bedarf-an-hoher-qualifizierten-fachkraeften-steigt.html> [abgerufen: 10.01.2025].

im Vergleich zum Vorjahr verzeichnet. Das Elektrohandwerk liegt bereits auf Platz zwei der lehrlingsstärksten Berufe im Handwerk im Jahr 2023, bezogen auf männliche Auszubildende.⁵

Abbildung 2: Ausbildungszahlen im E-Handwerk⁶



Es kann jedoch davon ausgegangen werden, dass auch im E-Handwerk Ausbildungsplätze unbesetzt bleiben. Das Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung (KOFA) beziffert die Anzahl an unbesetzten Ausbildungsplätzen im Elektrohandwerk im Jahr 2022 auf 1.325 Plätze.⁷ Eine genaue Anzahl der unbesetzten Ausbildungsplätze im Elektrohandwerk in Berlin konnte zum derzeitigen Punkt nicht ermittelt werden.

Wie die oben zitierte Aussage aus dem Papier der KfW verdeutlicht, macht ein Rekrutierungsprogramm von Auszubildenden oder vietnamesischen Elektronikern jedoch nur dann Sinn, wenn der Arbeitsmarkt im jeweiligen Land, in diesem Fall Berlin, eine hohe Nachfrage induziert. Ansonsten würden entweder Vietnamesen nach Berlin rekrutiert ohne entsprechende dauerhafte Anstellung finden zu können oder aber es entsteht eine Konkurrenz zwischen vietnamesischen Arbeitnehmern und Deutschen sowie Menschen aus anderen Ländern. Beide Szenarien sollen vermieden werden.

Das Berlin den Zuzug an Fachkräften im Elektrohandwerk benötigt, konnte bereits bestätigt werden. Wie hoch die Kapazitäten für einen Zuzug an Auszubildenden für das Elektrohandwerk in Berlin sind, ist noch festzustellen. Um eine grobe Aussage über die Auslastung der Elektrobetriebe mit Auszubildenden in Berlin

⁵ Vgl. Rimpler: Wirtschaftlicher Stellenwert des Handwerks 2023, in: Zentralverband des Deutschen Handwerks [online], 2023, <https://www.zdh.de/daten-und-fakten/kennzahlen-des-handwerks/wirtschaftlicher-stellenwert-des-handwerks-2023/> [abgerufen: 10.01.2025].

⁶ Zentralverband der Deutschen Elektro- und Informationstechnischen Handwerke ZVEH: Positive Entwicklung der Auszubildendenzahlen im E-Handwerk 2023, in: Zentralverband der Deutschen Elektro- und Informationstechnischen Handwerke ZVEH [online], 2024, <https://www.zveh.de/news/detailansicht/positive-entwicklung-der-auszubildendenzahlen-im-e-handwerk-2023-1.html> [abgerufen: 10.01.2025].

⁷ Vgl. Malin, Köppen: KOFA Kompakt – Fachkräftemangel und Ausbildung im Handwerk, in: KOFA Kompakt 05/2023, Berlin, 2023, S. 7.



zu treffen, wurde im Rahmen des Projekts eine Umfrage unter Berliner und Brandenburger Elektrobetrieben durchgeführt. Die im folgenden Abschnitt aufgeführten Ergebnisse der Umfrage zeichnen ein grobes Bild über die Ausbildungssituation in den Betrieben in Berlin und Umgebung. Um jedoch empirisch valide Aussagen über die Ausbildungssituation in der Branche zu treffen, ist eine breitere Befragung notwendig.

1.2 Umfrage – Methodik

1.2.1 Forschungsdesign

Um den Bedarf an Auszubildenden im Elektrohandwerk in Berlin und die Trends bei der Integration internationaler Auszubildender zu verstehen, wurde ein systematisches und mehrstufiges Forschungsdesign angewandt. Die Umfrage wurde so strukturiert, dass eine detaillierte Auswertung der branchenspezifischen Anforderungen und der unterschiedlichen Merkmale der Teilnehmer möglich waren. Der Forschungsprozess basiert auf einem Mixed-Methods-Ansatz, der in den Sozialwissenschaften weit verbreitet ist.⁸

Im Rahmen dieser Untersuchung wurden die folgenden Kernfragen untersucht:

- Welche Faktoren bestimmen die Nachfrage nach Auszubildenden im Elektrohandwerk in Berlin und Umgebung?
- Welche Strategien führen zur effektivsten Integration internationaler Auszubildender?
- Was sind die Hauptprobleme bei der Integration internationaler Auszubildender im Elektrohandwerk in Berlin und Umgebung?

1.2.2 Fragebogenentwicklung

Die Entwicklung des Fragebogens umfasste die folgenden Schritte:

- Recherche:** Vor der Entwicklung des Fragebogens wurde eine Recherche nach Vietnam unternommen. Dabei wurden Institutionen wie die Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ), das Goethe-Institut und Berufsschulen in Vietnam besucht. Ziel war es, die bestehende Situation vor Ort zu beobachten und Einblicke in die Modelle der beruflichen Bildung in Vietnam zu gewinnen. Diese Beobachtungen bildeten eine wichtige Grundlage für die Entwicklung der Fragen des Fragebogens. Feldforschung ist entscheidend, um die Kontextbezogenheit von Datenerhebungsinstrumenten zu gewährleisten.⁹
- Literaturrecherche:** Desk Research war ein wesentlicher Bestandteil dieser Machbarkeitsanalyse. Die Ergebnisse ähnlicher Studien wurden analysiert und Fragestellungen entwickelt, die auf die Dynamik des Elektrohandwerks in der Region Berlin-Brandenburg zugeschnitten sind. Erfolgreiche internationale Ausbildungsmodelle wurden berücksichtigt, mit besonderem Schwerpunkt auf kultureller Anpassung und Sprachkompetenz.¹⁰
- Expertenmeinungen:** Der Fragebogenentwurf wurde von vier Sozialwissenschaftlern des UfU begutachtet. Durch die Vorschläge der Experten konnte die Reichweite und Branchenrelevanz des

⁸ Vgl. Creswell, Clark: Designing and Conducting Mixed Method Research, SAGE Publications, California, 2017

⁹ Vgl. Brymann: Social Research Methods (Fifth Edition), Oxford University Press, New York, 2016

¹⁰ Vgl. Hofstede: Dimensionalizing Cultures: The Hofstede Model in Context Dimensiona, in: Online Readings in Psychology and Culture 2(1), 2001



Fragebogens erhöht werden. Diese Zusammenarbeit trug wesentlich zur Validität und Kontextualisierung des Instruments bei.¹¹

- d. **Pretest-Phase:** Der Entwurf des Fragebogens wurde mehrfach getestet. Dabei wurden sprachliche und technische Fehler korrigiert und darauf geachtet, dass die Fragen für die Teilnehmer leicht verständlich und ausfüllbar sind. In der Pretest-Phase wurden zunächst drei Elektrobetriebe befragt und die Fragen auf Basis der Rückmeldungen angepasst. Nach den Pretests wurden offene Fragen erweitert und Formulierungen vereinfacht. Solche Tests sind entscheidend, um die Validität der Fragen zu erhöhen und die Rücklaufquote zu verbessern.¹²

1.2.3 Stichprobenauswahl und Zielgruppe

Zur Bestimmung der Zielgruppe für die Befragung wurden folgende Schritte durchgeführt:

- a. **Datenquelle:** Die Kontaktdaten der Elektrohandwerksbetriebe in Berlin und Umgebung wurden der Fachbetriebsuche des Zentralverbands der Deutschen Elektro- und Informationstechnischen Handwerke (ZVEH) entnommen. Siehe: <https://www.elektrohandwerk.de/fachbetriebsuche.html> Mit Hilfe der Filterfunktion wurden Elektrobetriebe im Umkreis von 50 km ausgewählt.
- b. **Stichprobe:** Angeschrieben wurden ca. 200 Elektrohandwerksbetriebe in Berlin und Umgebung mit einer Rücklaufquote von ca. 18 Prozent (36 Interviews und ausgefüllte Fragebogen). Ziel der Stichprobengröße war es, die Ausbildungsbereitschaft der Betriebe abzubilden. Die Rückmeldungen der teilnehmenden Elektrobetriebe spiegeln weitgehend die Dynamik der Branche in der Region wider. Diese Strukturierung der Stichprobe wurde gewählt, um die statistische Repräsentativität zu erhöhen.¹³

1.2.4 Datenerhebung

Die Datenerhebung wurde über einen Zeitraum von drei Monaten mit verschiedenen Methoden durchgeführt:

a. **Kommunikationskanäle:**

Telefoninterviews: Mitarbeiter*innen von UfU und BGZ führten regelmäßig Telefoninterviews mit Elektrobetrieben durch. Die Antworten wurden direkt im Fragebogen notiert und während des Interviews nochmals bestätigt, um Fehler zu vermeiden.

E-Mail-Kommunikation: Die Elektrobetriebe, die telefonisch nicht erreicht werden konnten, wurden per E-Mail kontaktiert. In den E-Mails wurde die Bedeutung der Befragung besonders hervorgehoben, um die Teilnahmebereitschaft zu erhöhen.¹⁴

Persönliche Gespräche: Die gedruckte Version des Fragebogens wurde auf einer Veranstaltung der HWK Berlin eingesetzt und es wurden persönliche Gespräche mit den Elektrobetrieben geführt.

¹¹ Vgl. Okoli, Pawlowski: The Delphi method as a research tool: An example, design considerations, and applications, in: Information and Management 42(1), 15-29, Amsterdam, 2004

¹² Vgl. Fink: How to conduct surveys: A step-by-step guide, SAGE Publications, California, 2024

¹³ Vgl. Cochran: Sampling Techniques (Third Edition), John Wiley & Sons, New Jersey, 1977

¹⁴ Vgl. Dillman, Smyth, Christian: Internet, Phone, Mail and Mixed-Mode Surveys, John Wiley & Sons, New Jersey, 2014



- b. **Online-Plattform:** Der Fragebogen wurde mit Hilfe von Google Form (<https://forms.gle/8LPGJmiicspMEx4H7>) online zur Verfügung gestellt. Diese Methode wurde aufgrund der schnellen Datenerfassung und der breiten Zugänglichkeit bevorzugt.¹⁵

1.2.5 Merkmale des Fragebogens

Bei der Entwicklung des Fragebogens wurden folgende Aspekte berücksichtigt:

- a. **Offene und geschlossene Fragen:** Die Teilnehmenden hatten die Möglichkeit, sowohl spezifische als auch detaillierte Antworten zu geben. Da insbesondere auch nach persönlichen Erfolgen und Herausforderungen in der Integration nichtmuttersprachlich deutscher Auszubildenden gefragt wurde, war es notwendig, den Teilnehmenden Betrieben die Möglichkeit ausführlicher Antworten zu gewährleisten.
- b. **Thematische Schwerpunkte:** Die Fragen umfassten Themen wie Struktur der Elektrobetriebe, Ausbildungssituation, Erfahrungen mit internationalen Auszubildenden, Unterstützungsbedarf und Integrationsbarrieren.
- c. **Ausfülldauer:** Die Bearbeitungszeit des Fragebogens wurde auf 10–15 Minuten begrenzt.

1.2.6 Datenauswertung

Die Ergebnisse der Umfrage wurden sowohl qualitativ als auch quantitativ analysiert:

- a. **Deskriptive Statistik:** Häufigkeitsverteilungen, Mittelwerte und Standardabweichungen der Daten wurden berechnet.
- b. **Thematische Analyse:** Die Antworten auf die offenen Fragen wurden thematischen Kategorien zugeordnet. Um die Interpretation der Textdaten zu erleichtern, wurden anhand der Wortfrequenzen Wortwolken erstellt.

1.2.7 Einschränkungen

Die Untersuchung unterliegt folgenden Einschränkungen:

- a. **Umfang:** Die Befragung beschränkt sich auf Betriebe des Elektrohandwerks in Berlin und Umgebung. Die Ergebnisse sind daher auf diese Region beschränkt.
- b. **Rücklaufquote:** Trotz der Nutzung verschiedener Kommunikationskanäle lag die Rücklaufquote nur bei 18 Prozent, was die Verallgemeinerbarkeit der Ergebnisse einschränken könnte. Dieser Effekt wurde jedoch durch die repräsentative Verteilung der teilnehmenden Elektrobetriebe abgeschwächt. Darüber hinaus wurden die Untersuchungen unter den wirtschaftlichen Rahmenbedingungen und Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt im Jahr 2024 durchgeführt, die die Ausbildungsbereitschaft und -strategien der Elektrobetriebe beeinflusst haben könnten.

¹⁵ Vgl. Evans, Mathur: The value of online surveys, in: Internet Research 15 (2), Emerald Group Publishing Limited, Leeds, 2005

1.3 Umfrage – Ergebnisse

Im folgenden Abschnitt führen wir ausgewählte Ergebnisse der Umfrage, welche wir für die anschließende Diskussion relevant halten, auf. Die gesamten Ergebnisse sind im Anhang dieses Berichts zu finden.

1.3.1 Grunddaten

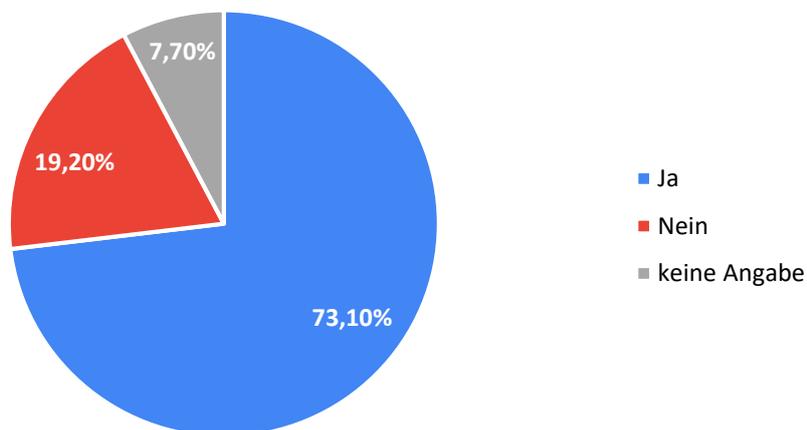
1. 50,00 Prozent der befragten Betriebe haben weniger als 10 Beschäftigte, und 46,20 Prozent der Betriebe beschäftigen 10 bis 49 Mitarbeitende.
2. Etwas mehr als die Hälfte der befragten Betriebe beschäftigen derzeit Auszubildende (53,80 %). 46,20 Prozent der befragten Betriebe beschäftigten zum Befragungszeitpunkt keine Auszubildenden.
3. Unter den befragten Betrieben, welche Auszubildende beschäftigen, bildete ein Großteil der Betriebe 1 – 4 Auszubildende aus.

1.3.2 Geeignete Auszubildenden fehlen

Danach gefragt, ob die Betriebe zurzeit oder in jüngster Vergangenheit Probleme beim Finden geeigneter Auszubildender hatten, gaben 73 Prozent der befragten Betriebe an, dass dies der Fall sei.

Abbildung 3: Herausforderungen bei der Rekrutierung geeigneter Auszubildender im Berliner Elektrohandwerk

Haben Sie zurzeit, bzw. hatten Sie in der jüngeren Vergangenheit Probleme geeignete Auszubildende zu finden?



Antwort eines Betriebes: „Es hat ein Jahr gedauert, Auszubildende einzustellen, weil es keine Bewerbungen gab. Einige haben nach dem Vorstellungsgespräch abgesagt, manche sind zum Vorstellungsgespräch gar



*nicht erschienen. Es gibt zu viele Ausbildungsplätze. Größere Firmen sind für viele aufgrund der Bedingungen attraktiver.*¹⁶

Wie aus dem Zitat und den gesammelten Ergebnissen dieser Frage hervorgeht, bestätigt sich das Bild aus Abschnitt 1.1. Auch in Berlin finden Ausbildungsbetriebe nicht immer geeignete Auszubildende. Der Fokus ist hierbei auf das Wort *geeignet* zu legen. Denn unsere Befragung macht deutlich, dass es nicht nur an der reinen Quantität an verfügbaren Auszubildenden fehlt, sondern oftmals auch an den Qualifikationen. Zahlreiche Betriebe gaben an, dass bei Bewerber*innen ein akuter Mangel an technischen und schulischen Grundkenntnissen vorherrsche, insbesondere in Fächern wie Mathematik und Physik. Hinzu wäre die Lernbereitschaft junger Lehrlinge nicht mehr so hoch:

- *„[Habe] keine geeigneten Bewerber gefunden. Schlechte Noten in Mathe und Physik (Note 4-5), fehlende Lernbereitschaft.“*
- *„Es gibt nicht genügend junge Menschen, die sich bewerben. Die Qualifikation der potentiellen Auszubildenden entspricht nicht unseren Erwartungen.“*
- *„Was Kollegen von mir teilweise für Erfahrungen mit Lehrligen machen, das ist gar nicht schön. Das ist eine andere Generation.“*
- *„Bilde nicht mehr aus, habe keine Lust mehr. Die liegen eh nur rum und wollen viel Kohle haben.“*

Auch handwerkliche und technische Fähigkeiten, würden vielen jungen Menschen fehlen:

- *„Gerade im Beruf Gebäudetechnik können viele zwar programmieren, aber nicht mehr handwerkliche Fähigkeiten anbieten.“*
- *„Technisches Wissen fehlt, Abstraktionsvermögen fehlt.“*
- *„Verständnis für Technik ist nicht vorhanden.“*

Die Betriebe bemängeln außerdem, dass Menschen mit falschen Vorstellungen vom Handwerk zu Ihnen kommen. Insbesondere der anstrengende Teil der Arbeit, werde oft unterschätzt:

- *„Was am Markt (an Bewerbern) herumschwirrt, geht in die falsche Richtung, Rahmenbedingungen müssen passen. Als ich gelernt habe, hat man noch den Beruf mit Leidenschaft ergriffen, heutzutage ist da keine Bereitschaft mehr sich reinzuknien. Handwerk war schon lange unsexy. Es gibt kaum einen Beruf, wo junge Menschen sich noch so richtig reinknien wollen, Handwerk ist mit Schmutz und Arbeit verbunden. Man muss schwere Sachen heben.“*
- *„Viele haben sich im Vorhinein nicht genug damit vertraut gemacht, was der Job bedeutet, was als Handwerker alles zu tun ist, Motivation war ein großes Thema. [...] Viele haben falsche Vorstellungen von dem Handwerksberuf, manchmal muss man stupide Arbeit machen, man muss teilweise wegfahren.“*

¹⁶ Die in unserer Umfrage gesammelten Antworten werden, sofern sie in diesem Text zitiert werden, inhaltlich teilweise gekürzt und bearbeitet. Da viele Antworten telefonisch gesammelt wurden, haben die Teilnehmenden Personen teilweise mehrere Fragen in einer Aussage beantwortet, bzw. ausschweifend und lange geantwortet. Wir haben die für den jeweils zu beleuchtenden Abschnitt relevanten Informationen aus den Antworten herausgefiltert. Da der Fokus unserer Arbeit nicht darauf liegt, die sprachlichen Eigenheiten, Dialekte oder Sprachkompetenz der Antwortgebenden zu ermitteln oder darzustellen, haben wir Antworten außerdem grammatikalisch korrigiert und beispielsweise Artikel hinzugefügt, um die Lesbarkeit zu verbessern. Die Veränderungen sind jedoch nach den üblichen Zitationsregeln markiert. Die Aussagen selbst, haben wir nicht verändert.

- „Generell gibt es wenig Leute, die Handwerk machen wollen, und wenn dann eher eine Notlösung, wenn man nichts Anderes machen kann [...].“
- „Es gibt nicht genügend junge Menschen, die sich bewerben. Der Aufwand der Ausbildung ist zu hoch und rechnet sich für uns nicht. Wer will denn so eine Dreckarbeit machen? Die wollen alle etwas mit Computer machen, wer steht gerne die ganze Zeit auf der Baustelle mit Dreck und Staub? Elektriker ist so ein schlecht bezahlter Beruf, es ist beschämend. Von Deutschen kommen keine Bewerbungen, von Migranten und Flüchtlinge, da kommt öfters etwas, von Deutschen kaum, da ist Totentanz.“

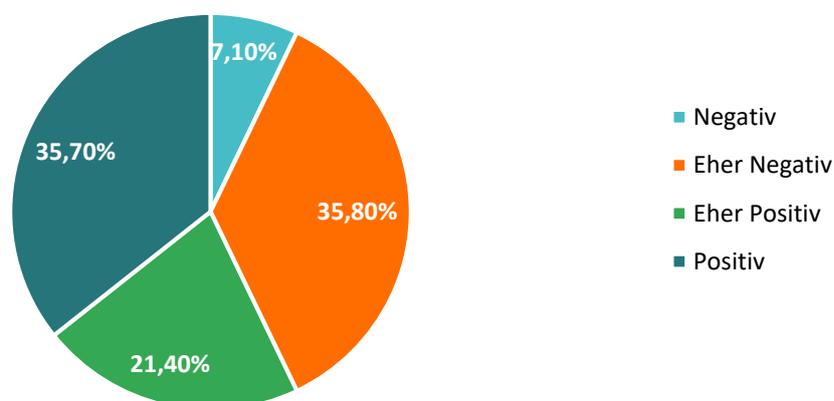
1.3.3 Erfahrung mit nicht muttersprachlich Deutsch sprechenden Auszubildenden

In Hinblick auf die mögliche Rekrutierung von Vietnamesen nach Berlin wurden die Betriebe zu ihren Erfahrungen mit Menschen befragt, welche Deutsch nicht als Muttersprache sprechen. Sie wurden gefragt welche Probleme hierbei auftreten, ob sie sich spezielle Unterstützung wünschen und welche Aspekte noch zu beachten sind.

Ein erheblicher Teil der Betriebe (61,50 %) hat bereits Erfahrungen mit nicht-muttersprachlichen Auszubildenden gesammelt, wobei die Meinungen zu diesen Erfahrungen geteilt sind. 57,10 Prozent bewerten ihre Erfahrungen als positiv oder eher positiv, während 42,90 Prozent negative oder gemischte Erfahrungen berichten. Hauptprobleme sind hierbei Sprachbarrieren, kulturelle Unterschiede und mangelnde Integrationsbereitschaft. Gleichzeitig zeigen die Betriebe eine grundsätzlich offene Haltung gegenüber internationalen Bewerbern. 66,70 Prozent sind bereit, auch zukünftig nicht-muttersprachliche Auszubildende einzustellen, stellen jedoch klare Anforderungen wie gute Deutschkenntnisse, gute schulische Leistungen, Motivation und Anpassungsfähigkeit.

Abbildung 4: Bewertung der Erfahrungen mit nicht-muttersprachlich deutschen Auszubildenden im Berliner Elektrohandwerk

Würden Sie Ihre Erfahrung mit nicht muttersprachlich deutschen Auszubildenden als positiv oder negativ bezeichnen?

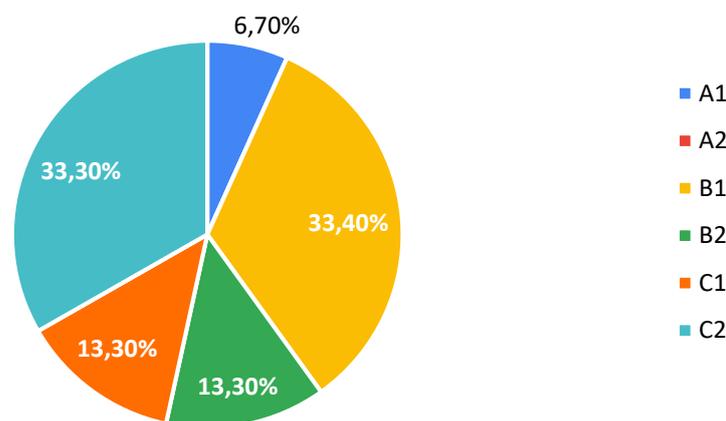


1.3.3.1 Die deutsche Sprache als Hauptkriterium

Explizit nach Gründen für die positiven oder negativen Erfahrungen gefragt, wurde klar, dass die Sprachbarriere die größte Schwierigkeit für die Kommunikation im Betrieb ist. Viele Bewerber*innen, insbesondere aus dem Ausland, haben unzureichende Sprachkenntnisse, was ihre Fähigkeit einschränkt, den Berufsschulunterricht zu verstehen und umzusetzen. Dies wird als großes Hindernis für die Integration und den Ausbildungserfolg angesehen. Fast alle Betriebe sind sich einig, dass ein Sprachniveau von mindestens B1 oder höher vorhanden sein muss, damit eine Ausbildung in ihrem Betrieb absolviert werden kann. Nur 6,7 Prozent der Befragten gaben an, dass auch A1 ausreichend sei.

Abbildung 5: Anforderung an die Deutschkenntnisse von internationalen Auszubildenden

Wie gut müssen Ihrer Erfahrung nach die Deutschkenntnisse von Auszubildenden sein, damit sie ein Ausbildung in Ihrem Betrieb absolvieren können?



Im Telefoninterview getätigte Aussagen der Betriebe hierzu waren:

- „Hohe Sprachkenntnisse nötig. Sitzen viel am Telefon im Gespräch mit Kunden.“
- „Die müssen richtig gut Deutsch sprechen. Die Kunden verlangen das auch. Die müssen auch immer deutsch sprechen.“
- „[Die Auszubildenden] müssen auch gut Deutsch schreiben können. Man muss viele Berichte in einem Berichtsheft schreiben in unserem Bereich. Das lesen auch Kunden.“
- „Viele [sind] erst vor kurzem nach Deutschland gekommen. Das funktioniert nicht ohne Deutschkenntnisse. [...] Die verlieren die Lust, weil sie nichts verstehen in der Berufsschule.“
- „Die Sprachfähigkeiten müssten bereits im Vorfeld da sein, nicht erst in der Berufsschule, weil die da sonst nichts verstehen.“

Auch bei anderen, im Fragebogen zu beantwortenden Fragen wurde immer wieder auf die deutsche Sprache rekurriert. Wurden Betriebe gefragt, wo sie gerne in der Ausbildung unterstützt werden möchten, wurden *zusätzliche Sprachkurse* genannt. Wurden Betriebe nach Problemen im Umgang mit nicht-muttersprachlich Deutsch sprechenden Auszubildenden gefragt, wurde die deutsche Sprache genannt. Für



zukünftige Rekrutierungsprogramme sollte der Erwerb der deutschen Sprache als essentieller Teil des Programms mitgedacht werden.

1.3.3.2 Kulturelle Unterschiede

Kulturelle Unterschiede werden ebenfalls häufig als Problem genannt, insbesondere in Bezug auf Pünktlichkeit, Anpassung an das Arbeitsumfeld und soziale Integration im Team und auch im Umgang mit Frauen. Diese Unterschiede führen teilweise zu Missverständnissen oder Konflikten. Hier wünschen sich die Betriebe begleitende Förderprogramme um Auszubildende und Arbeitskräfte, die nicht in Deutschland aufgewachsen sind, auch kulturell in den Betrieb zu integrieren:

- *„Die Menschen müssen an die deutschen Arbeitswege angepasst werden. Das Dinge richtiggemacht werden.“*
- *„Gute Integration ins Team [ist wichtig]. Die Azubis müssen wissen, wie man bei uns arbeitet und was erlaubt ist und was nicht.“*
- *„Die Auszubildenden müssen die angebotenen Förderprogramme auch wahrnehmen. [Das] fällt in den Freizeitbereich. [Es] wird Motivation der Auszubildenden benötigt. Es gab Probleme mit Sozialarbeiterinnen, weil auch diese von den Auszubildenden nicht respektiert wurden, weil sie Frauen sind. 90 Prozent der Lehrer sind inzwischen männlich aus diesem Grund, aber allgemein gibt es fehlenden Respekt gegenüber Lehrern.“*

1.3.3.3 Bürokratieabbau und Unterstützung

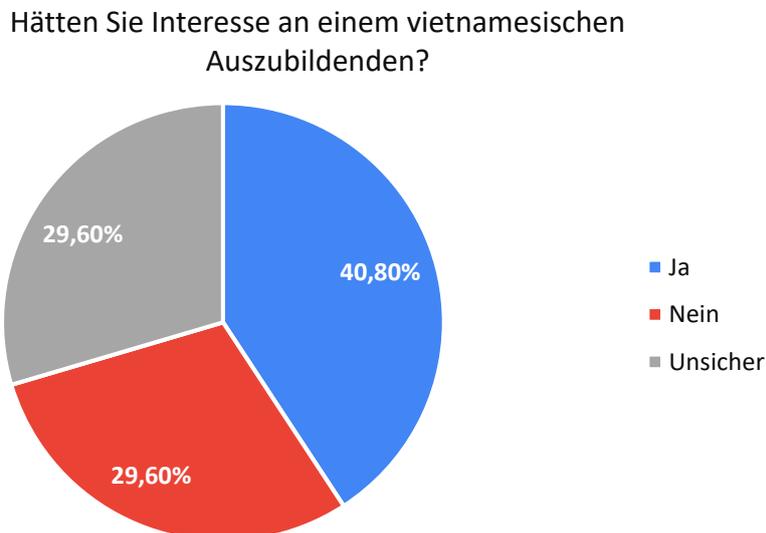
Ein weiterer zentraler Punkt sind behördliche Barrieren, wie Probleme bei der Arbeitserlaubnis, der Anerkennung von Qualifikationen und den bürokratischen Anforderungen. Diese administrativen Hürden werden von den Betrieben als zeit- und ressourcenintensiv wahrgenommen. Explizit danach gefragt, wo sich die Betriebe externe Unterstützung für die Einstellung von internationalen (nicht-muttersprachlichen) Auszubildenden wünschen, gab ein überwiegend großer Anteil der befragten Unternehmen an, dass sie sich insbesondere im Bereich *„Unterstützung bei bürokratischen Angelegenheiten (Visa, Arbeitserlaubnis)“* Unterstützung wünschen. Zusätzlich übermittelten die Betriebe folgende Antworten:

- *„Mit Visa will ich gar nichts zu tun haben, habe genug Sachen zu tun, kann mich nicht um die privaten Angelegenheiten der Mitarbeiter kümmern.“*
- *„Die Leute brauchen deutlich mehr Hilfe bei Papieren und vereinfachte Verfahren.“*
- *„Sprachlich und kulturell gibt es keine Probleme, behördlich ja, weil zigtausend Anträge gestellt werden müssen, wenn er kein Schulabschluss nachweisen kann, dann stellen sich die deutschen Behörden quer.“*
- *„[Wir wünschen uns] zusätzliche finanzielle Unterstützung, insbesondere finanzielle Unterstützung um den Auszubildenden rechtliche Unterstützung in Visa-Angelegenheiten zu ermöglichen.“*

1.3.4 Interesse an vietnamesischen Auszubildenden

Explizit nach ihrem Interesse an vietnamesischen Auszubildenden gefragt, gaben 40 Prozent der befragten Betriebe an, dass sie sich vorstellen könnten, einen Vietnamesen auszubilden.

Abbildung 6: Interesse der Betriebe an der Ausbildung vietnamesischer Auszubildender



Explizit nach möglichen Vorteilen gefragt zeigt sich, dass viele Betriebe die Integration vietnamesischer Auszubildender als eine Möglichkeit sehen, den Fachkräftemangel zu bewältigen. Der Zugang zu motivierten Fachkräften wird ebenfalls häufig als Vorteil genannt, was darauf hinweist, dass viele Betriebe in vietnamesischen Auszubildenden potenziell engagierte und zuverlässige Mitarbeitende sehen.

Einige Betriebe betonen, dass die Herkunft keine Rolle spielt, solange die Auszubildenden qualifiziert und motiviert sind. Dies zeigt eine grundsätzlich offene Haltung gegenüber internationaler Vielfalt. Gleichzeitig wird auch der Beitrag zur kulturellen Vielfalt im Betrieb als Vorteil wahrgenommen, was auf ein Interesse an der Förderung einer diversen und inklusiven Arbeitskultur hinweist.

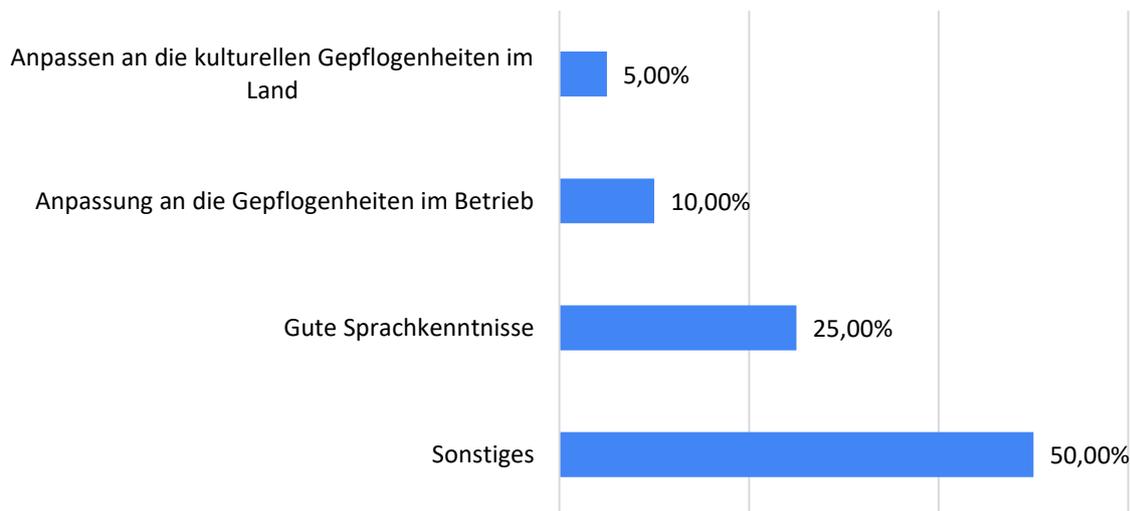
Die Antworten machen jedoch auch deutlich, dass die Betriebe nicht nur auf vietnamesische Auszubildende fokussiert sind, sondern ähnliche Programme und Unterstützung auch für andere Herkunftsländer wünschen. Dies unterstreicht die Notwendigkeit, internationale Ausbildungsprogramme auf eine breitere Basis zu stellen, um die Bedürfnisse der Betriebe umfassender zu adressieren.

1.4 Umfrage - Zusammenfassung

Diese Ergebnisse verdeutlichen die Notwendigkeit gezielter Unterstützungsmaßnahmen, wie Sprachkurse, interkulturelle Schulungen und eine Vereinfachung der behördlichen Prozesse. Jedoch gaben 66 Prozent der befragten Betriebe an, auch in Zukunft Auszubildende einzustellen, welche Deutsch nicht als Muttersprache gelernt haben. Bedingungen für die Einstellung sind Folgende:

Abbildung 7: Kriterien für die Einstellung nicht-deutschsprachiger Auszubildender im Berliner Elektrohandwerk

Ja, ich würde (auch) in Zukunft Auszubildende einstellen, deren Muttersprache nicht Deutsch ist.



Tatsächlich gaben viele Betriebe an, dass die Nationalität oder die Herkunft der Auszubildenden für sie irrelevant ist. Vielmehr, muss die „Chemie“ stimmen:

- „Herkunft ist Jacke wie Hose - Flüchtlinge arbeiten besser.“
- „Ich brauche einfach mehr Auszubildende, ganz gleich wo sie herkommen.“
- „Was ist mit Syrer*innen? Warum gibt es da kein Abkommen?“ (Bezüglich der Notwendigkeit, dringend Stellen zu besetzen).
- „Ich brauche einfach mehr Auszubildende, ganz gleich wo sie herkommen, unter der Voraussetzung, dass sie gut Deutsch können.“
- „Generell, ist es für uns als Betrieb so, dass wir Azubis für unseren Betrieb ausbilden, deswegen spielt die Nationalität und Kultur für uns keine Rolle, wenn die lernen wollen, warum sollten wir uns dem in dem Weg stellen?“
- „Man fragt sich, wo die deutsche Bevölkerung ist. Das Erwachen muss mal langsam kommen, wir sollten in die Jugend investieren. Wenn die rumlungern und von Hartz IV leben, muss der Staat eh unterstützen. Ein guter Verdienst ist auch wichtig. Die Hauptsache ist, dass derjenige seine Arbeit gut macht und man sich verständigen kann. Die Auszubildenden sollten ihre Arbeit lieben und Kunden dienlich sein, die müssen nicht ihre Kultur ablegen, Hauptsache sie tragen Arbeitskleidung, dann ist das egal.“

Diese Aussagen verdeutlichen ebenfalls erneut, wie dringen einige Betriebe nach Auszubildenden suchen.

Die Ergebnisse verdeutlichen die zentralen Herausforderungen und Potenziale der Ausbildung im Berliner Elektrohandwerk:



1. Sprachförderung stärken: Sprachbarrieren sind ein zentrales Hindernis, das durch gezielte Kurse und Fachsprachprogramme adressiert werden sollte.
2. Bürokratische Prozesse vereinfachen: Unterstützung bei administrativen Anforderungen könnte die Einstellung und Integration internationaler Auszubildender erleichtern.
3. Kulturelle Sensibilisierung fördern: Interkulturelle Schulungen für Betriebe und Auszubildende können Missverständnisse reduzieren und die Integration verbessern.
4. Finanzielle Unterstützung bereitstellen: Förderprogramme können die Kostenbelastung für Betriebe verringern und Anreize für die Ausbildung schaffen.
5. Informationskampagnen und Austauschprogramme: Durch den Austausch bewährter Praktiken können Unsicherheiten abgebaut und die Bereitschaft zur Ausbildung internationaler Fachkräfte erhöht werden.

An dieser Stelle sei erneut anzumerken, dass es eine wesentlich breitere Befragung benötigt, um die oben genannten Antworten branchenweit zu bestätigen. Unsere Umfrage stellt unter anderem aufgrund der geringen Rückläuferquote (200 Betriebe kontaktiert, vollständige Antworten 36) keine repräsentative Umfrage dar. Eine intensive Erforschung der Ausbildungssituation in Berlin ist jedoch nicht Teil des Projekts, weswegen wir von einer breiteren Umfrage abgesehen haben. Die genannten Antworten der teilgenommenen Betriebe geben jedoch Aufschluss über die potentiellen Herausforderungen bei der Integration von vietnamesischen Auszubildenden in das Berliner Elektrohandwerk. Weiterhin deuten die Antworten der Betriebe darauf hin, dass in Berlin nicht nur ein Mangel an Fachkräften, sondern auch an Auszubildenden im Elektrohandwerk herrscht. Insbesondere bezüglich der ausreichenden Qualifizierung der Bewerber*innen wurde deutlich, dass die Betriebe Schwierigkeiten haben, geeignete Auszubildende für ihren Betrieb zu finden. Dieses Ergebnis sollte genauer untersucht werden.

2 Arbeitsmigration aus Vietnam – Gründe, Akteure und Gefahren

Als Wunschherkunftsland für die neuen Auszubildenden und Fachkräfte wurde Vietnam identifiziert. Die Wahl für das Land Vietnam hat mehrere Gründe. Zum einen gibt es historisch bedingt bereits eine große Gruppe an Vietnamesen in Berlin. Sowohl die Bundesrepublik Deutschland (BRD) als auch die Deutsche Demokratische Republik (DDR) verzeichneten vietnamesische Zuwanderung die grob in „*Boatpeople*“ (Flüchtlinge aus Südvietnam) und Vertragsarbeiter (Arbeitskräfte für die DDR) unterteilt werden kann. Aus der Migrations- und Flüchtlingsforschung wissen wir, dass der wichtigste Grund für die Wahl eines Migrationslandes die Anwesenheit von Landsleuten in dem Zielmigrationsland ist.¹⁷ Gemessen nach Staatsangehörigkeit bildet die vietnamesische Community mit 28.045 Vietnames*innen die zehntgrößte Community unter den Ausländer*innen in Berlin (Stand Dezember 2023)¹⁸. Damit ist Berlin für nach Deutschland migrierende Vietnames*innen eine attraktive Zieldestination.

¹⁷ Vgl. Beber et al.: Is intent to migrate irregularly responsive to recent german asylum policy adjustments?, RWI – Leibniz-Institut für Wirtschaftsforschung, Essen, 2024, S.12.

¹⁸ Vgl. Statistische Bundesamt: Anzahl der Ausländer in Berlin nach Staatsangehörigkeit im Jahr 2023, in: statista [online], 2024, <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/1094889/umfrage/anzahl-der-auslaender-in-berlin-nach-staatsangehoerigkeit/> [abgerufen: 10.01.2025].



Der andere Grund für die Wahl Vietnams als Herkunftsland der neuen Fachkräfte und Auszubildenden liegt im Land selbst. Vietnam fördert den Export von Arbeitskräften politisch sehr stark. Es gibt bereits zahlreiche Arbeitskräfteabkommen zwischen Deutschland und Vietnam welche von deutschen Bundesministerien gefördert und durchgeführt werden. Zu nennen sind hier:

- Modellvorhaben zur Gewinnung von Arbeitskräften aus Vietnam zur Ausbildung in der Krankenpflege in Deutschland: Wurde im Auftrag des Bundesministerium für Wirtschaft und Energie (BMWi)¹⁹ von 2013 bis 2019 durch die GIZ durchgeführt und rekrutierte mehr als 350 junge Vietnames*innen.
- Programm „Triple Win“, durchgeführt von der GIZ und der Zentralen Auslands- und Fachvermittlung (ZAV) der Bundesagentur für Arbeit (BA). Seit 2019 werden Auszubildende für die Pflegeausbildung aus Vietnam rekrutiert. Geplant sind mehr als 350 Auszubildende.²⁰

Dazu engagieren sich bereits zahlreiche Bundesländer, insbesondere ostdeutsche Bundesländer, in Zusammenarbeit mit den ansässigen Handwerksammern, um Auszubildende aus Vietnam für das eigene Bundesland rekrutieren zu können. Zu nennen sind hier:

- Die HWK Magdeburg sucht mit dem Projekt Viethoga vietnamesische Auszubildende für zahlreiche Ausbildungsberufe in Sachsen-Anhalt.²¹
- Vietnamprojekt der IHK Südthüringen in Kooperation mit der HWK Südthüringen: 162 vietnamesische Jugendliche wurden in sechs Staffeln in die duale Ausbildung in Südthüringen integriert.²²
- Die HWK Leipzig bildet mit ihrem Projekt „Modernisierung der Berufsbildung“ in Vietnam Berufsschullehrer*innen fort. Dies hilft bei der Anerkennung der Berufsschulabschlüsse der Absolvent*innen für den deutschen Arbeitsmarkt.²³

Diese Arbeitskräfteabkommen und Rekrutierungsprojekte zwischen Deutschland und Vietnam werden regelmäßig von der Bundesregierung flankiert. Im Januar 2024 besuchten Bundespräsident Frank-Walter Steinmeier und Bundesminister für Arbeit und Soziales Hubertus Heil Vietnam, um dort für Fachkräfte zu werben. Unter anderem wurde auch das später erwähnte Goethe-Institut besucht, aber auch Agenturen, die sich auf das Vermitteln von Arbeitskräften aus Vietnam spezialisiert haben. Unterschieden wurde eine gemeinsame Absichtserklärung zur Arbeitsmigration.²⁴

Die Wirkung der vietnamesischen Arbeitsmigration und einige der Rekrutierungsprogramme nach Berlin wurde bereits mehrfach untersucht und evaluiert, zuletzt erschien sogar eine wissenschaftliche Studie zu

¹⁹ Das Bundesministerium für Wirtschaft und Klimaschutz (BMWK) hieß in der Zeit von 2013 – 2021 Bundesministerium für Wirtschaft und Energie (BMWi).

²⁰ Vgl. Deutsche Gesellschaft für internationale Zusammenarbeit: Auszubildende aus Vietnam gewinnen (Triple-Win-Pflegekräfte), in: giz [online], o. D., <https://www.giz.de/de/weltweit/80962.html> [abgerufen: 10.01.2025].

²¹ Vgl. Handwerkskammer Magdeburg: Projekt VIETHOGA – Fachkräftegewinnung von vietnamesischen Auszubildenden, in: Handwerkskammer Magdeburg [online], 2025., <https://www.hwk-magdeburg.de/artikel/projekt-viethoga-fachkraeftegewinnung-von-vietnamesischen-auszubildenden-16,0,7164.html#5> [abgerufen: 10.01.2025].

²² Vgl. Industrie- und Handelskammer Südthüringen: Vietnamprojekt, in: IHK Südthüringen [online], o. D., <https://www.suhl.ihk.de/unternehmen/standortpolitik/fachkraefte/vietnamprojekt> [abgerufen: 10.01.2025].

²³ Vgl. Fritzsche: Erfolgsmodell „Duale Ausbildung“ wird nach Vietnam exportiert, in: Handwerkskammer Leipzig [online], 2019, <https://www.hwk-leipzig.de/artikel/erfolgsmodell-duale-ausbildung-wird-nach-vietnam-exportiert-3,1027,8684.html> [abgerufen: 10.01.2025].

²⁴ Vgl. Tagesschau: Steinmeier und Heil in Vietnam – Präsidiales Werben um Fachkräfte, in: Tagesschau [online], 2024, <https://www.tagesschau.de/ausland/asien/steinmeier-vietnam-100.html> [abgerufen: 10.01.2025].



der Thematik. Die Studie „*Die neue Zuwanderung aus Vietnam – Perspektiven aus Berlin Lichtenberg*“ (2024) von Hoang et al. geschrieben an der Freien Universität Berlin (FU Berlin) untersucht die Situation der Studierenden und Auszubildenden aus Vietnam in Berlin und zeigt Erfolge aber auch zahlreiche Herausforderungen und Probleme auf. Im Folgenden werden die Hauptgründe für die Arbeitsmigration aus Vietnam, verschiedene Stakeholder und Effekte dieser Migration beschrieben.

2.1 Rücküberweisungen – Der Grund für den Arbeitskräfteexport

Es ist wichtig zu verstehen, warum Vietnam so viele Arbeitskräfteabkommen schließt und die eigene Regierung es befördert, dass die Bevölkerung Anstellung im Ausland sucht. Es ist zudem wichtig zu verstehen, aus welcher sozialen Schicht diese Arbeitskräfte kommen. Denn die neuen Zuwanderer bringen zahlreiche Erwartungen mit und haben trotz ihrer Auswanderung nach Deutschland weiterhin bestehende Verpflichtungen in Vietnam.

Um diese Gründe der Arbeitsmigration aus Vietnam zu verstehen, müssen die vietnamesische Wirtschaft und insbesondere die unterschiedlichen Bevölkerungsschichten betrachtet werden. Trotz der Tatsache, dass Vietnam ein sozialistisch geprägtes Land ist, gibt es enorme Unterschiede in der Bevölkerung. Zum einen zwischen arm und reich, der Gini-Koeffizient liegt im Jahr 2022 bei 36,1 Prozent²⁵. Zum anderen zwischen Stadt und Land, ein Großteil der Menschen lebt nach wie vor im ländlichen Raum. Dementsprechend ist die Wirtschaft in Vietnam gestaltet.

Hauptwirtschaftssektoren in Vietnam sind die Agrarwirtschaft und die produzierende Industrie. Vietnam gehört zu den weltweit größten Reis- und Kaffeeproduzenten und beherbergt eine große Textil- und Zementindustrie. Hinzu kommen etwa 5400 Handwerkerdörfer in Vietnam²⁶, welche auf die Produktion einer bestimmten Ware spezialisiert sind. Auch wenn die Arbeitslosenquote in Vietnam inzwischen nur noch bei knapp über 2 Prozent und damit unter dem deutschen Niveau von 6 Prozent liegt, sind die Beschäftigungsverhältnisse teilweise sehr prekär und vor allem informell. Ein Großteil der Bevölkerung, insbesondere ethnische Minderheiten, lebt nach wie vor in ländlich geprägten Räumen. Diese Regionen sind größtenteils von Agrar- und einfacher Industrie geprägt. Der Lebensstandard auf dem Land ist wesentlich niedriger als in den Ballungszentren Hà Nội oder Ho-Chi-Minh-Stadt (Thành phố Hồ Chí Minh). In den wirtschaftlich schwächsten Gebieten liegt der monatliche Mindestlohn bei gerade einmal 145 US-Dollar.²⁷ Nur 44 Prozent der erwerbstätigen Vietnames*innen arbeiten auf einer vertraglich geregelten Lohnbasis inklusive einer Sozialversicherung.²⁸ Dies führt dazu, dass insbesondere ärmere Menschen in Familienbetrieben noch im hohen Alter aushelfen, da die Rente nicht für das eigene Überleben reicht. Dem gegenüber stehen Großstädte wie Ho-Chi-Minh-Stadt und Hà Nội, welche dem westlich geprägten Lebensstil nacheifern und teilweise hochmoderne Stadtteile beinhalten.

²⁵ Vgl. World Bank Group: Gini Index – Viet Nam, in: World Bank Group Data [online], 2025, <https://data.worldbank.org/indicator/SI.POV.GINI?locations=VN> [abgerufen: 10.01.2025].

²⁶ Vgl. Anh: Hanoi: Kristallisation der vietnamesischen Handwerkerdörfer, in: Vietnam im Zeitalter des Aufstiegs [online], 2019, <https://vovworld.vn/de-DE/vietnam-auf-dem-lande/hanoi-kristallisation-der-vietnamesischen-handwerkerdorfer-768482.vov> [abgerufen: 10.01.2025]

²⁷ Vgl. Germany Trade & Invest: Löhne und Gehälter, in: GTAI Wirtschaftsumfeld Vietnam [online], 2024, <https://www.gtai.de/de/trade/vietnam/wirtschaftsumfeld/loehne-und-gehaelter-1801026> [10.01.2025].

²⁸ Vgl. Fischer et al.: Marktstudie Vietnam - für den Export beruflicher Aus- und Weiterbildung, Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn, 2021, S. 16.

Abbildung 8: Sa Pa, Vietnam - Bekannter Ort für den Reisanbau



Abbildung 9: Sa Pa, Vietnam - Reisfelder



Abbildung 10: Abfallablagerungen vor einem Handwerkerdorf in Bắc Ninh



Abbildung 11: Einblick in eine Werkstatt im Handwerkerdorf Bắc Ninh



Abbildung 12: Altstadt von Hà Nội



Diese massiven Unterschiede zwischen Stadt und Land treffen auf eine extrem junge Bevölkerung, welche nach Aufstiegschancen sucht. 60 Prozent der Bevölkerung sind nach 1975 geboren²⁹ und der Altersdurchschnitt in Vietnam liegt bei 31,1 Jahren³⁰. Damit werden die Löhne durch viele junge Menschen,

²⁹ Vgl. GIZEF Zentrum für Innovation und Unternehmertum: Rekrutierung & Integration von Ausbildungsinteressierten und Fachkräften aus Vietnam, Freiberg, 2017, S. 3.

³⁰ Vgl. Central Intelligence Agency: The World Factbook: Explore all countries – Vietnam, in: The World Factbook [online], 2025, <https://www.cia.gov/the-world-factbook/countries/vietnam/factsheets/#people-and-society> [abgerufen: 10.01.2025].



die gerade in die Arbeitswelt einsteigen gedrückt. Aktuell verzeichnet Vietnam eine Jugendarbeitslosigkeit, die nach offiziellen Angaben bei 5,49 Prozent liegt.³¹

Insbesondere für diejenigen Vietnames*innen, welche keine Zugangsvoraussetzungen für ein Leben in den Ballungszentren inklusive akademischen Abschluss erfüllen, gibt es oft nur die Alternative in der lokal ansässigen Industrie Fuß zu fassen oder im Ausland Arbeit zu suchen. Inzwischen ist es tief in der vietnamesischen Kultur verankert, dass junge Menschen im Ausland der Erwerbsarbeit nachgehen, um ihre Familien, insbesondere die Eltern, in der Heimat zu unterstützen. Um diese Tradition hat sich in Vietnam eine gesamte Industrie gebildet.

Unterstützt wird diese Arbeitsmigration von der Regierung selbst. Das Land Vietnam betreibt einen starken Export von Fachkräften in andere Länder, um von Rücküberweisungen zu profitieren. Vietnam gehört zu der Gruppe von 10 Ländern, welche die höchsten Rücküberweisungen eigener Landsleute aus dem Ausland generiert und in der ostasiatischen Region gehört es damit zu den Top drei Ländern mit den höchsten ausländischen Rücküberweisungen. Im Jahr 2023 liegt der Anteil der Rücküberweisungen am vietnamesischen BIP bei 3,26 Prozent.³²

2.2 Vermittlungsagenturen in Vietnam

Damit junge Vietnames*innen im Ausland Anstellung finden, müssen zahlreiche, vor allem bürokratische, Hürden überwunden werden. Aus diesem Grund gibt es, durch Regierungsprogramme flankiert (bspw. das von Premierminister Nguyen Tan Dung eingeführte *Programm „Arbeitsexport“ 71*)³³, eine große Industrie an Vermittlungsagenturen in Vietnam, welche jungen Menschen die Möglichkeit einer Stellenvermittlung im Ausland bieten. Die Branche boomt und bietet neben einigen seriösen Angeboten auch zahlreichen Trittbrettfahrern die Möglichkeit, mit unlauteren Methoden die eigenen Landsleute in die Schuldenfalle zu locken. Mit Lockangeboten nehmen die Familien der zu entsenden jungen Menschen teilweise immense Kredite in Höhe von bis zu 20.000 Euro auf (für vietnamesische Verhältnisse ein enormes Vermögen), um die Vermittlungsgebühren zu bezahlen. Versprochen werden von den Agenturen eine feste Arbeits- oder Ausbildungsstelle, vorbereitende Sprach- und Integrationskurse sowie die Übernahme aller behördlichen Angelegenheiten, wie beispielsweise die Beschaffung von Arbeitserlaubnis, Visa und Vermittlung einer Unterkunft im Zielland. Dabei werden die Bilder des Lebens in Wohlstand im Ausland teilweise so sehr überzeichnet, dass im Zielland ankommende Vietnamesen einen Kulturschock erleben, wenn sie die tatsächlichen Lebensbedingungen eines (Fach-)Arbeiters aus dem Ausland in Deutschland kennenlernen.

Für ein mögliches Rekrutierungsprogramm der Stadt Berlin mit dem Land Vietnam ist es essentiell, diese Branche der Vermittlungsagenturen zu verstehen. Sie stellen die größte Konkurrenz zu einem Rekrutierungsprogramm dar. Möchte Berlin mit seinem Programm eine Alternative bieten, muss es mit

³¹ Vgl. Nguyen: Unemployment rate for individuals aged 15 to 24 years in Vietnam from 2011 to 2024, in: statista [online], 2024, <https://www.statista.com/statistics/708348/vietnam-youth-unemployment-rate/> [abgerufen: 10.01.2025].

³² Vgl. World Bank: Vietnam: Anteil der Rücküberweisungen (inflow) am Bruttoinlandsprodukt von 2013 bis 2023, in: statista [online], 2024, <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/1336219/umfrage/anteil-der-rueckueberweisungen-inflow-am-bruttoinlandsprodukt-vietnams/> [abgerufen: 10.01.2025].

³³ Vgl. Hoang et al.: Die neue Zuwanderung aus Vietnam – Perspektiven aus Berlin Lichtenberg, SFB 1171 „Affective Societies. Dynamiken des Zusammenlebens in bewegten Welten“, Freie Universität Berlin, 2024, S. 13.



diesen Agenturen konkurrieren können oder mit seriösen Agenturen zusammenarbeiten. Deswegen wurde im Zuge des Projekts eine Agentur in Hà Nội, Vietnam besucht, welche ausschließlich Menschen nach Deutschland vermittelt. Der Geschäftsführer der Agentur wurde zu seinem Geschäftsmodell befragt.

2.2.1 Geschäftsmodell einer Vermittlungsagentur

Die besuchte Agentur vermittelt Menschen nach Deutschland, hauptsächlich in die Bereiche Lebensmittelindustrie, Hotellerie- und Gastronomie, Elektronik (Bandarbeiter), Garten- Landschaftsbau und Gärtnerei, Gebäudereinigung und Lastkraftwagenfahrer. Dabei kümmert sich die Agentur um die Arbeitsverträge mit den meist großen Firmen in Deutschland. Laut Aussagen des Geschäftsführers bestellen die Firmen in Deutschland eine bestimmte Anzahl an Mitarbeitenden bei der Agentur. Diese sendet ein Gesuch in die eigene Datenbank, in welcher tausende Vietnames*innen, welche Anstellung im Ausland suchen, eingetragen sind. Die potentiellen Kandidat*innen bewerben sich auf die angebotenen Stellen. Die Agentur trifft eine Vorauswahl, sortiert ungeeignete Kandidat*innen aus und vermittelt im Anschluss digitale Bewerbungsgespräche mit der deutschen Firma, bei welcher ein*e Dolmetscher*in von der Agentur bereitgestellt wird. Nach positivem Bescheid des deutschen Unternehmens, wird der Arbeitsvertrag unterzeichnet und der eigentliche Prozess der Vorbereitung und Anerkennung beginnt. Der Arbeitsvertrag enthält ein festgesetztes Datum, zu welchem die vietnamesischen Arbeitnehmer*innen vorbereitet sein müssen. Dazu zählt der Besitz aller notwendigen Einreisedokumente und auch die Bescheinigung über das erforderliche Deutschlevel.

Wurde ein Arbeitsvertrag unterzeichnet beginnt die Hauptarbeit der Agentur. Diese kümmert sich vor Allem um die Anerkennung des Berufsabschlusses, damit der/die Kandidat*in die erforderliche Arbeitserlaubnis bekommt und karrieretechnisch gesehen möglichst hoch einsteigen kann. In der Zwischenzeit bietet die Agentur für den vietnamesischen Arbeitnehmer*innen Intensivdeutschkurse an, kauft ein Flugticket und vermittelt auch eine Ansprechperson in Deutschland. Kurz vor Beginn des Arbeitsverhältnisses reisen die vietnamesischen Arbeitnehmer*innen nach Deutschland.

2.2.2 Anerkennungsprozess

Die Agentur kümmert sich vollständig um den Anerkennungsprozess des Berufsabschlusses. Dabei wird auch versucht, vergangene Arbeitserfahrung in den Anerkennungsprozess miteinfließen zu lassen, damit der/die vietnamesische Arbeitnehmer*in möglichst hoch einsteigen kann. Grundsätzlich gibt es zwei Arten der Anerkennungen:

- **Volle Anerkennung:**
 - » Eine ausländische Berufsqualifikation ist mit dem deutschen Referenzberuf rechtlich gleichwertig.
- **Teilweise Anerkennung:**
 - » Eine ausländische Berufsqualifikation ist mit dem deutschen Referenzberuf nur teilweise gleichwertig. Der Grund dafür ist: Es gibt wesentliche Unterschiede zwischen der ausländischen Berufsqualifikation



und der deutschen Berufsqualifikation. Bei Teilweise Anerkennung gibt es die Möglichkeit der Anpassungsqualifizierung oder der Ausgleichsmaßnahme.³⁴

Wichtig ist zu beachten, dass jeder Anerkennungsprozess einzeln abläuft und es bisher keine Möglichkeit der Gruppenanerkennung gibt. Da dieser Anerkennungsprozess für Vietnames*innen ohne externe Unterstützung eine bürokratisch fast unüberwindbare Hürde darstellt, sind viele auf die Agenturen angewiesen, welche diesen Anerkennungsprozess zu ihrem Geschäftsmodell machen.

2.2.3 Gebühren für die Vermittlung

Die vietnamesischen Auszubildenden bezahlen folgende Gebühren für die erfolgreiche Vermittlung:

- 2000 Euro für die Anerkennung
- 2000 Euro für den Deutschkurs bis Level A2
- 1000 Euro zusätzliche Gebühren für alle möglichen Services

Mit dieser Kostenstruktur bewegt sich die von uns besuchte Agentur am unteren Ende der Vermittlungsagenturen. Zahlreiche Berichte (siehe Zeit: 20.000 Euro für eine Lehrstelle³⁵) und auch die Studie der FU Berlin berichten von Gebühren von bis zu 20.000 Euro für den Service der Agenturen. Bezahlt werden die Gebühren bei der überwiegenden Masse über Kredite, welche die Familien aufnehmen.

2.3 Das vietnamesische Department of Overseas Labour (DOLAB)

Das vietnamesische Department of Overseas Labour (DOLAB) ist eine Abteilung, welche dem vietnamesischen Ministerium für Arbeit, Invalide und Soziales (MOLISA) angehört. Mit dem MOLISA werden die großen Fachkräfteabkommen, wie das oben genannte Projekt „Triple Win“ geschlossen. Das DOLAB setzt diese Abkommen um, sucht neue strategische Partner*innen für den Fachkräfteexport und überwacht auch die Bedingungen, zu welchen die Vietnames*innen im Ausland arbeiten müssen. Es ist außerdem für die Rücküberweisungen der im Ausland arbeitenden Vietnames*innen zuständig und sammelt diese nach eigenen Angaben ein.³⁶

Ebenfalls für diese Analyse wurde das DOLAB in Vietnam besucht und zu seiner Funktion und Einschätzung zu möglichen Rekrutierungsprogrammen befragt. Das DOLAB legte großen Wert darauf, dass die vietnamesischen Ausbildungen in Deutschland besser anerkannt werden und dass die Vietnames*innen zu fairen Bedingungen arbeiten. Es überwacht die geschlossenen Arbeitsverträge und interveniert nach eigenen Angaben, sollten Vietnames*innen im Ausland ausgebeutet werden.

³⁴ Vgl. Bundesinstitut für Berufsbildung: Anerkennung in Deutschland – Wie bekomme ich die Anerkennung, in: Anerkennung in Deutschland [online], o. D., <https://www.anererkennung-in-deutschland.de/html/de/anererkennung-bekommen.php> [abgerufen: 10.01.2025].

³⁵ Vgl. Neuhaus: 20.000 Euro für eine Lehrstelle, in: Zeit Online, 2024, <https://www.zeit.de/2024/41/auszubildende-vietnam-agentur-vermittlung-ausbildungsplatz-migration> [abgerufen: 10.01.2025].

³⁶ Vgl. Ministry of Labour – Invalids and social affairs: Department of Overseas Labour – Functions and Task, in: Ministry of Labour – Invalids and social affairs [online], 2024, <https://www.molisa.gov.vn/organizational/2230> [abgerufen: 10.01.2025].



Das DOLAB rät dazu, direkte Rekrutierungsabkommen mit den Berufsschulen abzuschließen. Eine Flankierung des Projektes durch das DOLAB sei zwar möglich, würde aber administrativen Aufwand bedeuten, da es dafür die Unterstützung aus drei vietnamesischen Ministerien benötige. Ein Ausbildungsabkommen könnte heutzutage auch ohne das Ministerium für Arbeit, Invalide und Soziales abgeschlossen werden. Bei der tatsächlichen Auswanderung in Form von Ausreiseerlaubnis und Arbeitsverträgen muss das DOLAB aber mit einbezogen werden.

Im DOLAB angesiedelt ist eine Unterabteilung, welche gesondert die Entsendung von vietnamesischen Auszubildenden verantwortet. Eine Zusammenkunft mit dieser Abteilung wurde zwar angestrebt, ist aber bis zum Abschluss der Forschungsarbeit nicht zustande gekommen.

2.4 Das Volkskomitee

Je nachdem auf welcher Ebene administrativen Eben in Vietnam ein Rekrutierungsabkommen abgeschlossen werden soll, muss die Rolle der verschiedenen Volkskomitees beachtet werden. Volkskomitees gibt es auf verschiedenen Ebenen in Vietnam. Sowohl Provinzen, Landkreise als auch Gemeinden haben ihre eigenen Volkskomitees. Ein Volkskomitee ist die entscheidende Verwaltungsebene vor Ort. Es ist der ausführende Arm der Kommunistischen Partei und setzt auf lokaler Ebene Gesetze und Vorschriften um. Auch wenn Vietnam anstrebt, den Hochschulen und Berufsschulen mehr Autonomie zu gewähren, hat auch das jeweilige Volkskomitee Einfluss auf die Bildungseinrichtungen, den Lehrplan und die Finanzierung der Institution. Insofern kann insbesondere eine Zusammenarbeit mit einer lokalen Berufsschule nur mit, eventuell ohne, aber nicht gegen das lokale Volkskomitee realisiert werden. Es ist demnach abzuwägen, in welcher Provinz und auf welcher Ebene ein Rekrutierungsprojekt angesiedelt wird und welche Beziehungen die Stakeholder vor Ort zu dem entsprechenden Volkskomitee haben.

2.5 Unlautere Methoden, Druck der Familie und Ausbeutung im Zielland

Um die Arbeitsmigration aus Vietnam in der Gänze zu verstehen, muss auf die aktuellen Problematiken dieser Migration eingegangen werden. Insbesondere die Kolleg*innen an der FU Berlin haben die Gefahren und Auswirkungen der Arbeitsmigration nach Berlin genau untersucht. Zudem gibt es zahlreiche Berichte in Zeitungen, die ein teils sehr düsteres Bild über den Export von Arbeitskräften aus Vietnam zeichnen. Diese Herausforderungen haben einen direkten Einfluss auf die Art und Weise, wie die Rekrutierungsprogramme im späteren Teil dieser Analyse entworfen wurden. **Möchte Berlin ein erfolgreiches und faires Rekrutierungsprogramm umsetzen, sind diese Herausforderungen dabei stets zu bedenken.**

Untersucht man die Bedingungen, zu welchen die Vietnames*innen in Deutschland teilweise leben und arbeiten, stößt man sehr schnell auf extrem prekäre Arbeitsbedingungen und Ausbeutung. Zahlreiche Zeitungsartikel berichten von der Ausbeutung vietnamesischer Menschen in Deutschland, zuletzt der Mitteldeutsche Rundfunk (MDR) am 16. Oktober 2024 mit der Überschrift: „*Ausgebeutet: Azubi musste 66 Stunden pro Woche arbeiten*“. Der Bericht erzählt die Geschichte eines Vietnamesen, welcher über eine Vermittlungsagentur nach Deutschland kam und dort in einem Restaurant im Schnitt 66 Stunden pro Woche



bei einer Ausbildungsvergütung von 419 Euro im Monat arbeitete.³⁷ Auch die Zeit berichtet im September 2024 von Vietnames*innen, die bis zu 20.000 Euro an Agenturen bezahlen und dann in prekären Ausbildungsverhältnissen in Deutschland landen, die Ausbildung abbrechen und die Illegalität abtauchen.³⁸ Solche Fälle sind keine Einzelfälle. Die wissenschaftliche Untersuchung der Forscher*innen an der FU Berlin aus dem Jahr 2024 zeigt auf, dass die Migrationsindustrie aus Vietnam teilweise Formen des modernen Menschenhandels annimmt. Dabei sind die Wege der neuen Zuwanderung und des Erlangens der Aufenthaltserlaubnis vielfältig. Werdende Mütter werden von Scheinfirmen angestellt und versuchen durch Anerkennung der Vaterschaft über einen deutschen Staatsbürger ein Bleiberecht zu erlangen. Auszubildende werden in teils unmöblierten Zimmern zu mehreren Personen pro Zimmer am Stadtrand untergebracht. Männer ohne Aufenthaltsrecht sind Untermieter in der vietnamesischen Community und verrichten vor allem in der Landwirtschaft und Schwerindustrie ihre Arbeit zu sittenwidrigen Löhnen. Es handelt sich bei den durch die Dienstleister vermittelten migrierenden Vietnames*innen sowohl um Fälle mit offizieller Einreiseerlaubnis durch Anstellung, Ausbildung oder sonstige Verträge, als auch um eine als hoch anzunehmende Dunkelziffer an Vietnames*innen, welche ohne offizielle Papiere in Deutschland sind. Alle Fälle haben jedoch gemeinsam, dass die in Deutschland ankommenden Vietnames*innen immense Migrationsschulden bei ihren Vermittlungsagenturen/Dienstleistern haben und versuchen, diese in Deutschland abzubezahlen und Geld an die Familie zu schicken.

Der enorme Migrationsdruck für ärmere Vietnames*innen führt dazu, dass diese Opfer der Migrationsindustrie werden und teilweise betrügerischen Vermittlungsagenturen anheimfallen. Diese Art der Vermittlung schadet nicht nur den entsandten Vietnames*innen, sondern auch den deutschen Arbeitgebern. Ein Berliner Elektrobetrieb schilderte in der von uns durchgeführten Umfrage, dass ihm ein Vietnameser als Elektrohandwerker vermittelt wurde. Nach Anstellung stellte sich jedoch heraus, dass die angegebenen Zertifikate entweder wertlos oder gefälscht waren. Die vermittelte Fachkraft stellte sich als ungeeignet heraus. Der MDR berichtet von Ausbildungsverträgen, in welchen die von der Agentur angestellten Kontaktpersonen in Deutschland als Ausbilder in den Verträgen eingetragen sind und nicht die tatsächlichen Ausbilder.

Über kurz oder lang muss ein Umgang mit diesen Vermittlungsagenturen gefunden werden, unabhängig davon, ob es zu einem Rekrutierungsprogramm kommt. Zahlreiche deutsche Betriebe wenden sich an diese Agenturen, um ihren Mangel an Fachkräften zu befriedigen. Möchte man erfolgreiche Integration erreichen, müssen diese Vermittlungsagenturen stärker überprüft werden. Aus einem Gespräch mit einem Vertreter des IQ Netzwerkes der Stadt Leipzig, welches im Zuge der Recherche durchgeführt wurde, geht hervor, dass es ähnliche Probleme mit den Agenturen auch in Leipzig gibt. Die Stadt Leipzig und ihre Institutionen dürfen den Betrieben aufgrund von Vorschriften bezüglich eines Markteingriffes keine Empfehlung geben, welche Personaldienstleister vertrauenswürdig und qualitativ hochwertig sind. Aus diesem Grund regte die Stadt Leipzig beim *Zentrum für Fachkräftesicherung und Gute Arbeit Sachsen* die Einführung einer Zertifizierung der Personalvermittler an. **Würde eine solche Zertifizierung eingeführt und mit guten Standards versehen, könnten lokale Unternehmen herausfinden, welche Dienstleister gute Arbeit machen.** Gleichzeitig

³⁷ Vgl. Voigtländer: Ausbeutet: Azubi musste 66 Stunden pro Woche arbeiten, in: mdr, 2024, <https://www.mdr.de/nachrichten/deutschland/wirtschaft/vietnam-auszubildende-deutsche-unternehmen-110.html> [abgerufen: 10.01.2025].

³⁸ Vgl. Neuhaus, 2024.



könnten diese Personaldienstleister in Vietnam selbst mit ihrer Zertifizierung werben. **Für die Stadt Berlin wird ein solcher Zertifizierungsprozess ebenfalls empfohlen.**

Vor dem Hintergrund der in den Zeitungen und der Forschung der FU Berlin hervorgebrachten Missstände ist es besonders interessant, dass uns das DOLAB vor Ort bestätigte, dass es die zentrale Anlaufstelle für die Anerkennung von Abschlüssen sei und auch ein faires Arbeitsverhältnis zwischen den im Ausland arbeitenden Vietnames*innen und den ausländischen Arbeitgebern sichere. Es muss daraus geschlossen werden, dass der Boom an Vermittlungsagenturen das DOLAB entweder überlastet oder die tatsächliche Sicherung von fairen Arbeitsbedingungen keine Priorität im DOLAB haben. An diese Stelle muss aber ebenfalls betont werden, auch die Kolleg*innen der FU Berlin weisen ausdrücklich darauf hin, dass auch Deutschland in den Abkommen mit dem MOLISA zugesichert hat, Ausbeutung zu verhindern und für faire Arbeitsbedingungen der Vietnames*innen in Deutschland zu sorgen. Die Studie der FU Berlin zeigt, dass Deutschland dieser Aufgabe bisher nur mäßig nachkommt.

Bei der Entwicklung eines möglichen Rekrutierungsprogramms für das Land Berlin sollten die bisher existierenden Missstände unbedingt mitgedacht werden. Zum einen, könnte **ein durch Berlin beauftragtes Rekrutierungsprogramm eine seriöse Alternative zu den unlauteren Methoden der Vermittlungsagenturen bieten. Dies käme sowohl den Auszubildenden, als auch den Betrieben zu Gute.** Zum anderen muss die oben skizzierte ökonomische Situation der Rekruten in einem Rekrutierungsprogramm bedacht werden. Je mehr Leistungen, insbesondere finanzieller Art, in dem jeweiligen Rekrutierungsprogramm von den Auszubildenden selbst abverlangt wird, desto größer die Konkurrenz der Vermittlungsagenturen zum Rekrutierungsprogramm. Ein bürokratisches oder finanziell aufwendiges Rekrutierungsprogramm wird gegenüber den Versprechungen, welche die Vermittlungsagenturen in Vietnam machen, nicht standhalten können.

2.6 Die Gefahr eines Brain-Drains

Bei der Rekrutierung von Menschen aus dem Ausland für den heimischen Arbeits- bzw. Ausbildungsmarkt ist es unabdinglich, die Gefahr eines sogenannten Brain-Drains, also die Abwanderung hochqualifizierter Fachkräfte und Akademiker aus einem Land in ein anderes, abzuschätzen. Dem Land Berlin obliegt die Aufgabe, bei der Rekrutierung von ausländischen Erwerbstätigen darauf zu achten, dass es mit dieser Rekrutierung dem Entsendeland nicht nachhaltig schadet. Insbesondere in kritischen Branchen wie Medizin, Bildung oder IT kann ein Abzug von Fachkräften für das Herkunftsland nachhaltig negative Folgen haben.

Deutschland ist durch seine Mitgliedschaft in zahlreichen internationalen Abkommen und Gemeinschaften dazu verpflichtet, die Auswirkungen von Migration für das Herkunftsland zu mitigieren. So ist Deutschland beispielsweise Teil der United Nations und auch den 17 globalen Nachhaltigkeitszielen verpflichtet. Ziel 10 Weniger Ungleichheit beinhaltet unter dem Punkt 10.7: Eine geordnete, sichere, reguläre und verantwortungsvolle Migration und Mobilität von Menschen erleichtern, unter anderem durch die



Anwendung einer planvollen und gut gesteuerten Migrationspolitik.³⁹ Die Verhinderung eines Brain-Drains fällt unter verantwortungsvolle Migration.

Deutschland ist außerdem Mitunterzeichner des UN Migrationspakts für eine sichere, geordnete und reguläre Migration. Dieser 23 Ziele umfassende Pakt benennt unter anderem folgende Ziele:

- Ziel 2: Minimierung nachteiliger Triebkräfte und struktureller Faktoren, die Menschen dazu bewegen, ihre Herkunftsländer zu verlassen.
- Ziel 6: Förderung einer fairen und ethisch vertretbaren Rekrutierung von Arbeitskräften und Gewährleistung der Bedingungen für eine menschenwürdige Arbeit.⁴⁰

Weitere Richtlinien, wie die OECD Richtlinien, bestehen ebenfalls zu dem Thema Brain-Drain, werden hier aber nicht weiter aufgeführt.

Um die Gefahr eines Brain-Drains für Vietnam durch ein Rekrutierungsabkommen im Elektrohandwerk festzustellen, benötigt es einer gesonderten Untersuchung der genauen vietnamesischen Verhältnisse und insbesondere der vietnamesischen Zielsetzungen in den nächsten Jahren. Die Untersuchung ist nicht Teil dieser Machbarkeitsanalyse.

Dennoch können in Bezug auf ein Rekrutierungsabkommen mehrere Aussagen bezüglich eines Brain-Drains getroffen werden:

1. Das Rekrutierungsabkommen zielt auf eine langfristige Integration der Vietnamesen in Berlin, ergo geht Vietnam potentielle Arbeitskraft verloren.
2. Je später die Vietnamesen nach Deutschland auswandern (vor, während oder nach der Ausbildung zum Elektroniker), desto höher ist der Verlust an Humankapital und desto höher sind die Ausbildungskosten für Vietnam.
3. Absolvieren die möglichen Rekruten ihre gesamte Ausbildung in Vietnam und wandern dann über ein Anerkennungsverfahren nach Deutschland aus, gehen Vietnam wichtige Fachkräfte verloren.
4. Je weniger Investitionen das Land Berlin im Gegenzug für die Rekrutierung von Vietnamesen in das vietnamesische Berufsbildungssystem investiert, desto ungleicher und dementsprechend unfairer wird ein solches Rekrutierungsabkommen.
5. Im Teil 4 (Fokusraum der Rekrutierung) wurde ursprünglich die Region Nam Định als Provinz ausgewählt, welche Teil des Rekrutierungsabkommens werden könnte. Die Provinz verzeichnet in den letzten Jahren jedoch ein negatives Bevölkerungswachstum, durch höhere Werte der Emigration aus der Provinz heraus, als Migration in die Provinz hinein. Dieser Trend muss mit der geplanten wirtschaftlichen Entwicklung der Provinz abgeglichen werden um sicherzustellen, dass ein zusätzlicher Abzug von insbesondere jungen Menschen der Provinz nicht nachhaltig schadet.

³⁹ Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung: Agenda 2030 | 17 Ziele für nachhaltige Entwicklung, SDG 10: Weniger Ungleichheiten – Unterschiede, 2023, <https://www.bmz.de/resource/blob/85378/01b-sdg-10-unterziele.pdf> [abgerufen: 10.01.2025].

⁴⁰ Vereinte Nationen Generalversammlung: Zwischenstaatliche Konferenz zur Annahme des Globalen Paktes für eine sichere, geordnete und reguläre Migration, Entwurf des Ergebnisdokuments der Konferenz, 2018, S. 12.

Abbildung 13: Nettomigrationsrate in den Provinzen des Red River Delta⁴¹**In-migration rate, out-migration rate and net-migration rate by province by Cities, provinces, Migration rate and Year**

	Net - emigration rate				
	2019	2020	2021	2022	Prel. 2023
Red River Delta	1.5	3.0	3.6	2.4	3.1
Ha Noi	6.3	3.7	5.9	1.9	3.9
Ha Tay
Vinh Phuc	-2.3	-0.6	0.2	-0.4	-1.0
Bac Ninh	17.1	35.8	41.7	36.4	36.5
Quang Ninh	-1.4	-2.8	-3.1	-4.1	-0.4
Hai Duong	-2.3	-0.5	-2.0	-2.9	-0.1
Hai Phong	0.0	1.1	3.9	1.4	1.5
Hung Yen	-0.5	4.1	-0.1	2.3	1.5
Thai Binh	-5.4	-4.4	-5.5	-2.3	-4.1
Ha Nam	-3.4	1.6	-1.5	-1.4	-1.3
Nam Dinh	-7.6	-4.1	-8.3	-2.5	-3.9
Ninh Binh	-3.9	-0.5	-2.3	2.1	-0.7

Im Gegenzug könnte jedoch argumentiert werden, dass es aufgrund der Arbeitsmarktsituation in Vietnam aktuell keine Gefahr eines Brain-Drains gibt. Wie oben aufgeführt ist die Jugendarbeitslosigkeit in Vietnam nach wie vor hoch. Auch wenn Vietnam inzwischen zu den wirtschaftlich stärksten Ländern Südostasiens gehört, könnte argumentiert werden, dass die Branche des traditionellen Elektrowerks derzeit keine entwicklungsrelevante Branche für Vietnam ist. Vielmehr ist es so, dass in Vietnam ein Strukturwandel stattfindet und das traditionelle Handwerk, insbesondere vertreten durch sogenannten Handwerkerdörfer, von großer Industrie abgelöst wird. Den Bedarf an Arbeitskräften für diese Transformation muss allerdings evaluiert werden.

Es wird empfohlen, vor Abschluss eines Rekrutierungsabkommens, die Gefahr eines Brain-Drains wissenschaftlich einschätzen zu lassen.

3 Die vietnamesische Berufsausbildung

Ursprünglich wurde im Rahmen des GrünHand-Projekts das Ziel formuliert, ein Rekrutierungsprogramm für Auszubildende in Zusammenarbeit mit einer vietnamesischen Berufsschule zu entwickeln. Die Rekrutierung sollte nicht nur dem Land Berlin neue Auszubildende generieren, sondern im Gegenzug auch einen positiven Einfluss auf das Berufsschulsystem in Vietnam haben. Aus diesem Grund wurden im Rahmen des Projekts zwei Berufsschulen und ein College in Vietnam besucht, um einen ersten Eindruck über die Berufsausbildung in Vietnam zu bekommen und nach Möglichkeit bereits eine Berufsschule zu

⁴¹ General Statistics Office Vietnam, in: Population and Employment, Population, In-migration rate, out-migration rate and net-migration rate by province, 2024, <https://www.gso.gov.vn/en/px-web/?pxid=E0221-23&theme=Population%20and%20Employment> [abgerufen: 20.01.2025].



identifizieren, welche Partner in einem möglichen Rekrutierungsprogramm werden könnte. Da die Voraussetzungen der Berufsausbildung in Deutschland allerdings hoch sind und die beiden Ausbildungssysteme sich nicht ohne weiteres miteinander vergleichen lassen, wurden verschiedene Rekrutierungsprogramme entworfen, welche die vietnamesischen Berufsschulen in unterschiedlich komplexer Art und Weise in die Programme integrieren oder eine Einbindung sogar umgehen. Die verschiedenen Rekrutierungsprogramme, werden im Hauptteil dieser Analyse vorgestellt.

3.1 Ausbildung in acht Leveln

„Über 80 Prozent aller vietnamesischen Erwerbstätigen hat keine formale Berufsausbildung durchlaufen.“⁴²

Das gesamte Bildungssystem in Vietnam befindet sich seit der wirtschaftlichen Öffnung des Landes im Wandel und wird kontinuierlich reformiert. Vietnam ist inzwischen in Südostasien ein wichtiges Fertigungs- und Produktionsland für viele internationale Konzerne geworden und reformiert dementsprechend sein Bildungssystem kontinuierlich. Auch die Berufsbildung soll weiterentwickelt werden. Dazu schreibt das deutsche Bundesinstitut für Berufsbildung, dass es bereits im Jahr 2000 vom Bundesministerium für Bildung und Forschung beauftragt wurde, das MOLISA in Vietnam bei der Planung der Strategie zur Entwicklung der Berufsbildung in Vietnam für die Jahre 2001 bis 2010 zu unterstützen.⁴³ Dabei setzt Vietnam darauf, erfolgreiche Bestandteile der Berufsbildung aus Industrieländern in das eigene Berufsbildungssystem zu übernehmen, ohne gleich das gesamte System zu kopieren. Auch am deutschen Ausbildungssystem gibt es in Vietnam großes Interesse. Insbesondere die duale Ausbildung ist international hoch anerkannt, auch in Vietnam. Die Voraussetzungen, für ein Rekrutierungsprogramm mit der Stadt Berlin sind denkbar gut, insbesondere wenn die Entwicklung vietnamesischer Berufsschulen miteinbezogen wird. Diese Weiterentwicklung ist auch Ziel des MOLISA und wird politisch innerhalb Vietnams unterstützt.

Grundsätzlich lässt sich sagen, dass viele Vietnames*innen, welche einen Schulabschluss von einer Oberschule besitzen, ein Studium an einer Universität der Berufsausbildung vorziehen. Obwohl die Berufschancen in Vietnam inzwischen für gut ausgebildete Facharbeitende besser sind, als für Akademiker*innen – bei Akademiker*innen liegt die Arbeitslosigkeit bei 2,85 Prozent, bei ausgebildeten Fachkräften bei 1,14 Prozent⁴⁴ – werden akademische Abschlüsse in der stark konfuzianisch geprägten vietnamesischen Gesellschaft sehr hoch angesehen. Aus diesem Grund versuchen immer mehr Vietnames*innen auch im Ausland zu studieren, da insbesondere Abschlüsse aus Deutschland und unseren europäischen Nachbarländern in der Heimat zu hohem Ansehen führen. Jedoch gibt es nach wie vor eine breite Schicht an Vietnames*innen, welchen insbesondere aufgrund ihres Wohnortes und der hohen Zugangsvoraussetzung ein Studium noch verwehrt bleibt. Um in Vietnam studieren zu können muss die Oberschule erfolgreich abgeschlossen werden. Der Zugang zur Oberschule, welche nach Abschluss der Allgemeinen Mittelschule (Sek 1) erfolgt ist stark begrenzt. Es müssen Prüfungen erfolgreich absolviert werden, um an der Oberschule zugelassen zu werden. Durch das starke Stadt-Land-Gefälle gibt es viele sehr

⁴² GIZEF, 2017, S. 7.

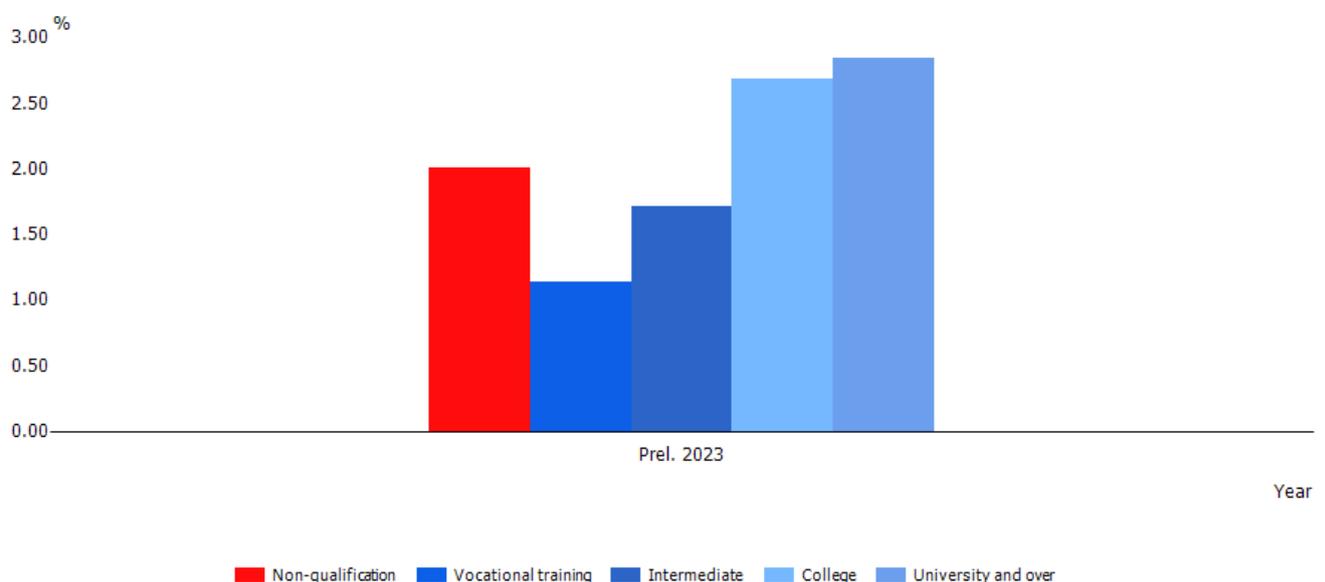
⁴³ Vgl. Georg et al.: Reform der beruflichen Bildung in Vietnam, in: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis 05/2006, Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn, 2006, S. 44.

⁴⁴ Vgl. General Statistics Office Vietnam, in: Population and Employment, Employment, Unemployment rate of labour force at working age by qualification by Qualification and Year, 2024, <https://www.gso.gov.vn/en/px-web/?pxid=E0262&theme=Population%20and%20Employment> [abgerufen: 20.01.2025].

junge Vietnames*innen, welche früh in einem Handwerkerdorf oder Betrieb der Eltern aushelfen müssen. Für diese Menschen kommt bisher nur der Weg der beruflichen Bildung in Frage. Die Berufsausbildung in Vietnam ist deswegen so unterteilt, dass Einstiege in das Berufsleben bereits nach sehr kurzer Ausbildungszeit möglich sind. Bereits nach Abschluss der Grundschule im Alter von zwölf Jahren kann mit der Berufsausbildung begonnen werden. Je länger die Ausbildungszeit, desto höher die Zugangsvoraussetzungen und desto höher der Abschluss.

Abbildung 14: Arbeitslosenrate im Jahr 2023 in Vietnam basierend auf Schulabschlüssen⁴⁵

Unemployment rate of labour force at working age by qualification by Qualification and Year



In Vietnam gibt es einen nationalen Qualifikationsrahmen welcher 2016 eingeführt wurde und aus insgesamt acht Qualifikationsleveln besteht:

Berufsbildung:

1. Grundstufe der Berufslehre – Certificate I
2. Grundstufe der Berufslehre – Certificate II
3. Grundstufe der Berufslehre – Certificate III
4. Mittelstufe der Berufslehre
5. Oberstufe der Berufslehre

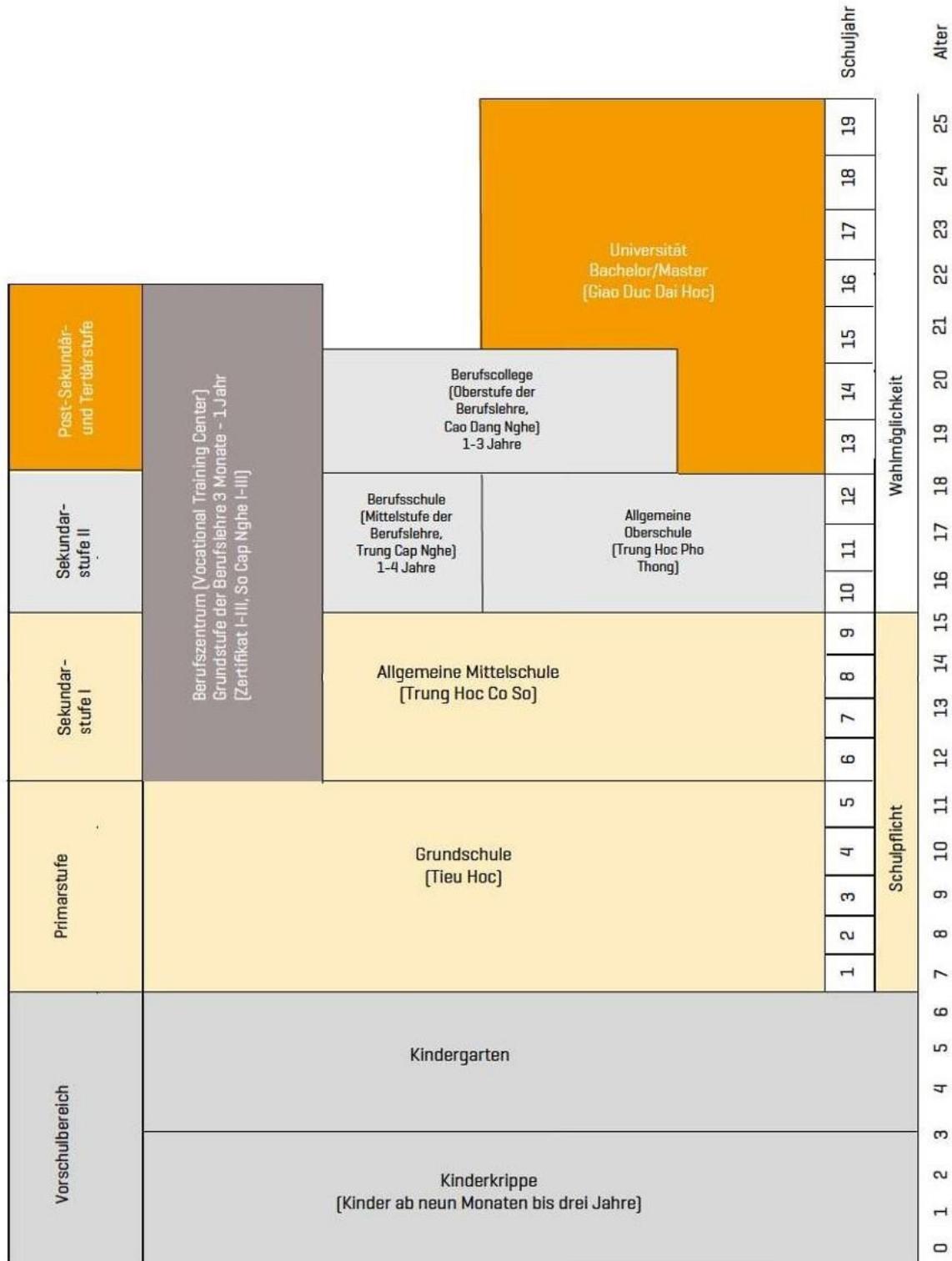
Akademische Bildung:

6. Bachelorabschluss
7. Masterabschluss
8. Doktorat/Ph.D.⁴⁶

⁴⁵ Ebd.

⁴⁶ Vgl. Fischer et al., 2021, S. 33.

Abbildung 15: Das vietnamesische Schul- und Ausbildungssystem⁴⁷



⁴⁷ Fischer et al., 2021, S. 30.



Die Grundstufe der Berufslehre (Level 1 - 3) kann bereits nach Abschluss der Grundschule absolviert werden. Je nach Zertifikat dauert die Ausbildung drei bis zwölf Monate. Diese Grundstufe wird an sogenannten Vocational Training Centern (VTC) gelehrt. Die Zertifikate können als Weiterbildungszertifikate eingeordnet werden und sind nicht mit einem deutschen Berufschulabschluss vergleichbar. An den VTC erlangen auch bereits berufstätige Vietnames*innen Weiterbildungszertifikate.

Für den Zugang zur Mittelstufe (Level 4) muss der Abschluss einer Mittel- oder Oberschule nachgewiesen werden. Es handelt sich bei diesem Ausbildungsgrad um die Ausbildung in einer Vollzeitberufsschule. Die Ausbildung dauert je nach Abschluss und vorgewiesener Qualifikation zwischen einem und vier Jahre. Dieses Level ist als Sekundarstufe zwei einzuordnen. Die Auszubildenden sind zwischen 16 und 18 Jahre alt, wenn sie die Mittelstufe der Berufslehre besuchen.

Die Oberstufe der Berufsbildung (Level 5), darf in Vietnam nur von sogenannten Berufsschulcolleges ausgebildet werden. Zugangsvoraussetzungen sind ein Abschluss an einer Oberschule oder der erfolgreiche Abschluss der Mittelstufe der Berufsausbildung. Abschlüsse von Berufscolleges sind schwer in das deutsche System einzuordnen. Sie zählen bereits zum Tertiärbereich des Bildungssystems und könnten mit den deutschen Fachhochschulen verglichen werden. Die berufsbildenden Institute in Vietnam sind allerdings nicht klar nach diesen Qualifikationsstufen zu trennen. Es gibt Institute, welche die gesamte Bandbreite der Berufsbildung abbilden und Institute, welche lediglich eine bestimmte Stufe ausbilden oder sogar zusätzlich universitäre Bildung anbieten.

In Vietnam unterscheiden sich die Berufsschulen insbesondere bezüglich ihrer Ausstattung teilweise sehr stark voneinander. Es gibt Berufsschulen, die nur das Nötigste an Ausstattung haben und überall, insbesondere im Ausland nach Kooperationen suchen, um ihre finanzielle Situation zu verbessern. Andere wiederum haben ein hohes Prestige, sind ans Militär oder den politischen Apparat angebunden und haben aus diesem Grund eine bessere Finanzierung. Was Auszubildende in Vietnam für ihre Berufsausbildung bezahlen unterscheidet sich je nach Ausbildungslevel und Berufsschule. Generell lässt sich sagen, dass für die Grundstufe und Mittelstufe von den Auszubildenden kein Geld verlangt wird. Für die Oberstufe wird meistens ein finanzieller Beitrag verlangt. Es ist aber anzumerken, dass eine Vielzahl von unterschiedlichen Berufsschulen und Colleges gibt, die sich von Provinz zu Provinz und in ihrer Funktionsweise stark unterscheiden. Beispielsweise betreibt auch das Militär, angebunden an das Verteidigungsministerium mehrere Berufsschulen, welche auch bis zur Oberstufe ausbilden. Auszubildende, welchen ihren Militärdienst abgeleistet haben, dürfen hier beispielsweise kostenfrei die Ausbildung absolvieren.

3.2 Fehlender Praxisanteil

Die Berufsausbildung in Vietnam ist sehr theorielastig. Im Gegensatz zur deutschen Berufsausbildung beträgt der praktische Anteil in der Ausbildung, welcher tatsächlich in Betrieben absolviert wird, lediglich ca. 20 Prozent. Die restlichen Anteile werden direkt in der Berufsschule gelehrt. Dabei kann dieser Unterricht aber, je nach Ausstattung der Berufsschule, viele praktische Unterrichtsstunden beinhalten. Im [Abschnitt Berufsschule 2](#) stellen wir eine Berufsschule vor, welche über eine große Werkshalle, mehrere gut ausgestattete Garagen und über zahlreiche Maschinen und Geräte verfügt. Die Ausbildung ist jedoch trotzdem nicht mit dem dualen Ausbildungssystem zu vergleichen.



Selbiges gilt für die Ausbilder*innen. Ein Großteil kommt von der Universität oder einem Berufscollege. Dazu muss ein Berufsbildungszertifikat vorgezeigt werden. Laut der vom Bundesinstitut für Berufsbildung erstellten Marktstudie Vietnam gibt es für dieses Zertifikat jedoch keine klare Definition.⁴⁸ Der Bericht beschreibt außerdem, dass zwar Praktika als Weiterbildungsmaßnahmen für Lehrpersonal erforderlich sind, Dauer, Umfang und sonstige Vorgaben gibt es jedoch nicht. Im Nam Định College of Economics and Technology, die erste Berufsschule, die wir besucht haben, wurde uns berichtet, dass die Ausbilder jährlich ein dreimonatiges Praktikum in einem Betrieb absolvieren. Dies erfolgt oft zum selben Zeitpunkt, an welchem auch die Auszubildenden ihre Praktika absolvieren. Je nach Provinz sind die Standards der Betriebe, in welchen die Praktika absolviert werden sehr unterschiedlich. Es kann also nicht davon ausgegangen werden, dass das vietnamesische Lehrpersonal an den Berufsschulen gleichmäßig verteilt über große berufliche Praxiserfahrung verfügt. Sollte in einem Rekrutierungsprojekt für das Land Berlin mit einer Berufsschule zusammengearbeitet werden, empfiehlt es sich, die Praxiserfahrung des Lehrpersonals zu untersuchen. Es gibt zudem Beispielprojekte aus Ostdeutschland, welche vietnamesische Berufsschullehrer in deutschen Betrieben und Berufsschule für einen gewissen Zeitraum weiterbilden. Ein solches Programm könnte je nach Modell ebenfalls mitbedacht werden.

Dennoch gibt es in Vietnam auch gut ausgestattete oder international geförderte Berufsschulen, welche vor Ort mit großen deutschen Unternehmen wie Bosch, Viessmann und Siemens zusammenarbeiten. Über diese Zusammenarbeit werden Praktika für die Auszubildenden in den Betrieben möglich gemacht. Jedoch stellt dies, so unsere Erfahrungen vor Ort, die Ausnahme dar. Auch muss insbesondere für das Berliner Rekrutierungsvorhaben bemerkt werden, dass es sich hierbei um Unternehmen aus dem IHK-Bereich und nicht um Handwerk handelt.

3.3 Bedarf, Potenziale und Perspektiven

In Vietnam wird die berufliche Ausbildung im Bereich Industrieelektrik derzeit vor allem technisch ausgerichtet, wobei Aspekte der Nachhaltigkeit bislang kaum berücksichtigt werden. Ergänzend zu unseren Erhebungen wurde von der Organisation Center for Education Promotion and Empowerment of Women (CEPEW) im Auftrag von Grünhand Berlin ein ausführlicher Bericht über die vietnamesische Ausbildung im Bereich Industrieelektrik erstellt. CEPEW analysiert die vietnamesischen Berufsbildungsprogramme mit Schwerpunkt Elektronik/Industrieelektrik und bewertet, wie ‚grüne Kompetenzen‘ (Green Skills) in die Ausbildung integriert werden können. Der Bericht zeigt, dass vietnamesische Berufsschulen zwar über technische Expertise verfügen, eine systematische Integration von Nachhaltigkeitsthemen jedoch bislang fehlt. Internationale Kooperationen - etwa im Rahmen deutscher Modellprojekte - stellen daher eine wichtige Möglichkeit dar, um Umweltstandards in vietnamesischen Curricula zu verankern. Diese Erkenntnisse unterstreichen die Notwendigkeit, die Curriculumentwicklung im Rahmen des Rekrutierungsprogramms eng zu begleiten und ökologische Inhalte aktiv zu integrieren. Im Anhang zu dieser Machbarkeitsstudie findet sich der vollständige Bericht von CEPEW mit detaillierten Analysen.

⁴⁸ Vgl. Fischer et al., 2021, S. 39.



4 Geographischer Fokusraum der Forschung und möglichen Rekrutierung

Vietnam ist in 58 Provinzen und fünf Städte mit Zentralregierung unterteilt. Neben den 58 Provinzen kann Vietnam grob in sechs Wirtschaftsräume aufgeteilt werden. Diese Wirtschaftsräume unterscheiden sich teilweise enorm in ihrer Entwicklung und Faktoren wie der verfügbaren Infrastruktur, wirtschaftliche Sektoren, Bevölkerungsdichte und anderen Hauptmerkmalen, welche zur Klassifizierung von Regionen angewandt werden. Die sechs Wirtschaftsräume sind (hier sortiert nach Größe des Bruttoinlandproduktes pro Einwohner):

1. South East – 166.2 Mill. Dong
2. Red River Delta – 131.0 Mill. Dong
3. North Central area and Central coastal area – 76.1 Mill. Dong
4. Mekong River Delta – 72.1 Mill. Dong
5. Northern midlands and mountains areas 67.8 Mill. Dong
6. Central Highland – 67.6 Mill. Dong⁴⁹

Zur Einordnung: 1 Euro = 26.676,8 Dong (Stand: 17.12.2024).⁵⁰

Aus dieser Auflistung wird ersichtlich, dass sich die beiden Hauptwirtschaftszentren in Vietnam im Norden und im Süden befinden. Im Norden in der Region „Red River Delta“ befindet sich die vietnamesische Hauptstadt Hà Nội, im Süden in der Region „South East“ befindet sich die größte Stadt Vietnams Ho-Chi-Minh-Stadt. Diese beiden Städte sind die einwohnerreichsten Städte Vietnams, weisen moderne westliche Infrastruktur in ihren Zentren auf und sind Sitz zahlreicher internationaler Unternehmen. Die an diese Städte angrenzenden Provinzen profitieren von diesen Städten während andere Regionen des Landes, insbesondere das zentrale Hochland weit hinter der Wirtschaftsleistung der beiden Zentren zurückbleiben.

⁴⁹ Vgl. General Statistics Office Vietnam, in: National Accounts and Finance, National Accounts, Gross regional domestic product per capita by province by Cities, provinces and Year, 2024, <https://www.gso.gov.vn/en/px-web/?pxid=E0312&theme=National%20Accounts%20and%20State%20budget> [abgerufen: 20.01.2025].

⁵⁰ Oanda Währungsrechner: 1 EUR to Vietnamesischer Dong, in: Oanda Währungsrechner [online], 2024, <https://www.oanda.com/currency-converter/de/?from=EUR&to=VND&amount=1> [abgerufen: 17.12.2024].

Abbildung 16: Karte Vietnams mit seinen Provinzen⁵¹



⁵¹ TUBS: Karte der politischen Gliederung von Vietnam, in: Wikipedia commons [online], 2012, [https://de.wikipedia.org/wiki/Datei:Vietnam_administrative_divisions_\(regions%2Bprovinces\)_-de_-_colored.svg#filelinks](https://de.wikipedia.org/wiki/Datei:Vietnam_administrative_divisions_(regions%2Bprovinces)_-de_-_colored.svg#filelinks) [abgerufen 10.01.2025].

4.1 Die Provinz Nam Định

Als Fokusraum des Projekts wurde die Provinz Nam Định ausgewählt, welche zum Wirtschaftsraum „Red River Delta“ gehört. Grund für diese Auswahl waren zum einen bereits gut bestehende Verbindungen in die Region durch das UfU, welche einen essentiellen Vorteil darstellen, möchte man Berufsschulen in Vietnam besuchen. Zum anderen gehört die Provinz Nam Định zwar zur wirtschaftlich starken Region „Red River Delta“ ist aber eine bisher sehr ländlich geprägte Provinz. 53 Prozent (ca. 89.000 ha⁵²) der Fläche in Nam Định werden für die landwirtschaftliche Produktion genutzt.

Abbildung 17: Struktur der Landnutzung in den verschiedenen Provinzen des Red River Delta⁵³

Structure of used land by province by Cities, provinces, Year and Land use

	31/12/2021				
	Total area	Agricultural production land	Forestry land	Specially used land	Homestead land
WHOLE COUNTRY	100.0	35.4	46.5	6.1	2.3
Red River Delta	100.0	36.5	24.2	16.3	7.0
Ha Noi	100.0	46.4	6.1	20.2	11.8
Vinh Phuc	100.0	43.9	25.6	15.2	6.8
Bac Ninh	100.0	49.8	0.7	23.3	13.1
Quang Ninh	100.0	9.6	64.2	8.4	1.5
Hai Duong	100.0	50.2	5.4	19.6	10.3
Hai Phong	100.0	32.0	12.0	21.7	10.1
Hung Yen	100.0	55.1	0.0	20.2	10.7
Thai Binh	100.0	57.8	0.5	19.3	8.7
Ha Nam	100.0	47.1	5.8	24.4	7.7
Nam Dinh	100.0	53.8	1.8	18.7	6.9
Ninh Binh	100.0	42.5	20.3	15.1	5.0

In Nam Định leben 1,8 Millionen Menschen, die Arbeitslosenrate liegt bei 1,57⁵⁴ Prozent und das durchschnittliche Einkommen der Menschen in Nam Định liegt laut General Statistics Office bei 5.502.000

⁵² Vgl. General Statistics Office Vietnam, in: Society, Environment and Territory, Administrative unit, Land and Climate, Land use by province (*) by Cities, provinces, Year and Land use, 2024, <https://www.gso.gov.vn/en/px-web/?pxid=E0103&theme=Administrative%20Unit%20and%20Climate> [abgerufen: 10.01.2025].

⁵³ General Statistics Office Vietnam, in: Society, Environment and Territory, Administrative unit, Land and Climate, Structure of used land by province by Cities, provinces, Year and Land use, 2024, <https://www.gso.gov.vn/en/px-web/?pxid=E0104&theme=Administrative%20Unit%20and%20Climate> [abgerufen: 20.01.2025].

⁵⁴ Vgl. General Statistics Office Vietnam, Population and Employment, Unemployment rate of labour force at working age by province by Cities, provinces and Year, 2024, <https://www.gso.gov.vn/en/px-web/?pxid=E0263&theme=Population%20and%20Employment> [abgerufen: 20.01.2025]



Dong (206 EUR/Monat) im Monat.⁵⁵ Damit liegt das Durchschnittseinkommen im Nam Định über dem von ganz Vietnam, welches bei 4.962.000 Dong (185 EUR/Monat) liegt.

Abbildung 18: Ausländische Direktinvestitionsprojekte in Vietnam in allen Provinzen^{56,57}

Ein weiterer Grund für die Auswahl von Nam Định als Provinz ist die Nähe zu Hà Nội. Da verschiedene Rekrutierungsprogramme entworfen werden sollten, musste eine Provinz gewählt werden, welche in der Nähe eines Goethe-Instituts liegt, um größtmögliche Flexibilität in der Integration der Deutschkurse in die Programme zu gewährleisten. Die Alternative, eine Provinz in Nähe zu Ho-Chi-Minh-Stadt zu wählen, wurde aufgrund der bereits hohen ausländischen Direktinvestitionen in diese Provinzen als nachteilig für ein anfänglich kleines Pilotprojekt bewertet. Zu hoch könnte der Konkurrenzdruck durch andere Projekte und insbesondere große Industrie sein. Da das UfU bereits über gute Kontakte in der Provinz Nam Định verfügt, war es möglich, Berufsschulen in Nam Định zu besuchen und diese im Alltag zu beobachten. So bekamen wir gute Einblicke in die tatsächliche Ausstattung der Schulen und den Alltag.

4.2 Die drei besuchten Berufsschulen in der Provinz Nam Định

4.2.1 Berufsschule 1: Nam Định College of Economics and Technology

Das Nam Định College of Economics and Technology ist eine öffentlich-staatliche Berufsschule in Nam Định und untersteht dem Volkskomitee und der Berufsausbildungsabteilung MOLISA. Sie hat in der Provinz elf Standorte und bildet ca. 3600 Auszubildende im Jahr an den verschiedenen Standorten aus. An der Schule können vom VTC-Level bis zur Oberstufe der Berufsbildung alle 5 Bildungslevel abgeschlossen werden.

Ausbildungsberufe der Schule sind (Entnommen der englischsprachigen Werbebroschüre der Berufsschule):

1. Electricity and electronics
2. Mechanical manufacturing, consist of: Welding, Metal cutting, Automotive technology
3. Fashion sewing
4. Information and communication technology
5. Agriculture and irrigation
6. Crafts and fine arts
7. Finance and economics
8. Travel, hotels, restaurants, beauty care
9. Bare Operations
10. Kitchen Operations

⁵⁵ Vgl. General Statistics Office Vietnam, Society, Environment and Territory, Monthly average income per capita at current prices by income source and by province by Cities, provinces, Year and Income source, 2024, <https://www.gso.gov.vn/en/px-web/?pxid=E1429&theme=Health%2C%20Culture%2C%20Sport%20and%20Living%20standard> [abgerufen: 20.01.2025]

⁵⁶ General Statistics Office Vietnam, in: Economy, Investment and Construction, Foreign direct investment projects licensed by province (Accumulation of projects having effect as of 31/12/2022) by Cities, provinces and Items, o.D., <https://www.gso.gov.vn/en/px-web/?pxid=E0414&theme=Investment> [abgerufen: 20.01.2025].

⁵⁷ Ebd., In der Grafik haben wir die Zeile Oil & Gas rot markiert. Die Daten stammen vom General Statistics Office in Vietnam. Bei Oil & Gas scheint es sich um einen Fehler in den Daten zu handeln, da es sich hier nicht um eine Provinz handelt.



11. Bakery Operations
12. Beauty Care Operations

Die Berufsschule hat uns leider keine Lehrpläne zugesandt, weshalb wir die Ausbildungen zum derzeitigen Zeitpunkt nicht auf die einzelnen Ausbildungslevel runterbrechen können. Da die Ausbildungsbezeichnungen für Berufe in Deutschland und Vietnam teilweise unterschiedlich sind, haben wir die originalen Bezeichnungen der englischsprachigen Broschüre entnommen, welche wir vor Ort erhalten haben und verzichten auf eine Übersetzung ins Deutsche. Bei einem Treffen mit dem Direktor der Berufsschule und Mitarbeitenden haben wir uns spezifisch nach der Ausbildung im Bereich Elektronik erkundigt. Genannt wurden uns die Ausbildungsgänge Elektrotechnik, Industrieelektriker, Haushaltselektronik und Kühltechnik.

Die Finanzierung der besuchten Berufsschule ist nicht ganz transparent. Ein Auszubildender kostet die Berufsschule umgerechnet im Durchschnitt 1000 Euro im Jahr. 120 EUR werden von der Provinz selbst gezahlt. Ein Teil wird durch die Absolventen bereitgestellt, welche die Oberstufe der Berufslehre abschließen. Mittelstufe und Grundstufe sind beitragsfrei.

Obwohl die Schule durch die Provinz gefördert wird, ist der durch die Provinz geleistete Beitrag vergleichsweise niedrig. Warum diese Förderung so niedrig ist, wurde uns in der Zusammenkunft nicht mitgeteilt. Derartige Fragen und ihre Beantwortung fallen unter die Kategorie „*Gesichtsverlust*“ und sind deswegen nur informell in Erfahrung zu bringen, wozu aber weder die Vertrauensbasis noch genügend Zeit vorhanden war. Es liegt aber die Vermutung nahe, dass die Unterrichtsqualität nicht ausreicht, um eine höhere Förderung zu erhalten. Auf der anderen Seite ist die Berufsschule mit elf Standorten in der Provinz breit vertreten. Für einen Einblick in die Finanzierung der Schule und möglicher anderer Berufsschulen ist eine tiefergehende Recherche notwendig.

4.2.1.1 Erfahrungen mit ausländischen Kooperationen

Die Berufsschule hat bereits eine bestehende Ausbildungskooperation mit Japan und bildet insbesondere für die japanische Landwirtschaft aus. Die Auszubildenden können bei Interesse an der Berufsschule Japanischkurse belegen, welche sie zu einem Anteil selbst bezahlen müssen. Der Unterricht wird durch ein japanisches Kulturzentrum in der Provinz gewährleistet, welches japanische Landwirtschaftsexperten und Lehrpersonal bereitstellt, um die Sprache und wichtigsten Inhalte zu vermitteln. Schließen die Auszubildenden das Programm erfolgreich ab können sie im Anschluss entweder für japanische Unternehmen in Vietnam arbeiten, in Japan die Ausbildung fortsetzen bzw. sich weiter fortbilden oder direkt in Japan arbeiten. **Die Kosten für die Experten und das Lehrpersonal werden von japanischer Seite getragen.** Des Weiteren wirbt die Schule mit der Zusammenarbeit von zwölf internationalen Unternehmen.

Die Berufsschule hatte bereits Kontakt mit einer thüringischen Delegation welche in Nam Định für mehr Fachkräfte für Thüringen warb und unterzeichnete ein oder mehrere „*Memorandum of Understanding*“ mit deutschen Unternehmen. Außerdem hat die Berufsschule eine Kooperation mit dem Verein Deutsch-Vietnamesische Brücken. Zuletzt wurden Auszubildende der Schule für mehrere Monate zur Obsternte nach Deutschland geschickt, damit internationale Arbeitserfahrung gesammelt werden kann.



4.2.1.2 Bewertung der Berufsschule

Die Schule hat in dem Gespräch mehrmals betont, dass sie großes Interesse an einer Ausbildungskooperation hat. Sie ist bereit ihre Curricula nach deutschen Vorgaben anzupassen und auch Deutschunterricht in den Lehrplan zu integrieren. Es gibt zwar einen landesweiten Rahmenlehrplan welcher durch das MOLISA angepasst wird und Änderungen müssten mit dem MOLISA besprochen werden, unter anderem die Erfahrungen der GIZ und Aussagen der Berufsschule sind aber, dass bei der Curriculaanpassung weniger das MOLISA ein Problem darstellt, als vielmehr die Kapazitäten der Berufsschule und Ausbilder selbst. Für den Deutschunterricht wünscht sich die Berufsschule ein deutsches Kulturzentrum in der Provinz, ähnlich dem Japanischen, da die meisten Menschen nach wie vor in Hà Nội Deutsch lernen würden. Grundsätzlich ist die Schule bereit, eines der Rekrutierungsmodelle umzusetzen.

Ob die Berufsschule für ein Rekrutierungsprogramm geeignet ist, ist noch nicht abschließend zu bewerten. Ein Vorteil dieser Institution ist, dass sie alle fünf Level der Berufslehre anbietet und mit ihren elf Standorten breit aufgestellt ist. Ein weiterer Vorteil ist, dass die Schule nach ersten Informationen tatsächlich auch im Bereich Elektrohandwerk und nicht nur im Bereich Industrieelektronik ausbildet. Zum jetzigen Zeitpunkt haben wir jedoch noch keine Einblicke in die Lehrpläne oder die Ausstattung der Berufsschule erhalten. Die Qualität der Berufslehre kann daher vorerst nicht gänzlich abgeschätzt werden. In den Gesprächen wurde mehrmals deutlich, dass sich die Schule vor allem Investitionen in ihre Ausstattung wünscht und dafür auf der Suche nach internationalen Partnern ist. Durch derartige Kooperation und Investitionen ausländischer Regierungen oder Unternehmen steigt das Ansehen und die Wichtigkeit der Berufsschule in der Provinz, was ihr möglicherweise auch eine höhere Förderung durch die Provinz ermöglichen könnte. Es bedarf daher einer weiteren Überprüfung der Qualität dieser Berufsschule, bevor ein Projekt initiiert wird. Die Gefahr das Mittel versanden, der Anpassungsprozess sehr lange dauert und ein Rekrutierungsprogramm nach ein paar Jahren Anfangsinvestition doch scheitert, wird als mindestens möglich angesehen.

4.2.2 Berufsschule 2: College No.20 Ministry of national defence

Die zweite Berufsschule, die im Laufe des Projekts in Vietnam besucht wurde ist eine Berufsschule des Verteidigungsministeriums. Laut eigenen Aussagen gilt sie als eine der besten Berufsschulen im Land. Die Berufsschule bietet ebenfalls alle fünf Level der Berufsbildung an. Folgende Kurse und Berufe können an der Berufsschule gelernt werden:

Auf der Grundstufe der Berufslehre werden u.a. folgende Berufe und Berufszertifikate gelehrt:⁵⁸

1. Industrielle Energie (6 - 9) Monate
2. Industrieelektronik (6 - 9) Monate
3. Kälte- und Klimatechnik (6 - 9) Monate
4. Informationstechnologie (6 - 9) Monate
5. Automobiltechnik (6 - 9) Monate
6. Mechanische Reparatur des Motors (Automobil) (4 Monate)

⁵⁸ Vietnamesische Webseite der Berufsschule des Verteidigungsministeriums. Diese Ausbildungsstufe nennt sich So Cap, siehe Abbildung 15. Die Kurse dieser Stufe wurden mit Google Übersetzer übersetzt, <https://caodang20.edu.vn/chuong-trinh-dao-tao/he-so-cap/>



7. Reparatur von Kfz – Elektrik und Kühltechnik (4 Monate)
8. Motorradreparatur (6 - 9) Monate
9. Löten (6 - 9) Monate
10. Hightech-Schweißen (CNC) (3 Monate)
11. Schneiden von Metall (6 - 9) Monate
12. Wartung von Nähmaschinen (6 Monate)
13. Nähen in der Mode (6 Monate)
14. Bewehrungsstahl – Schweißen (3 Monate)
15. Bedienung von Spezialtiefbaumaschinen (Bagger, Planiertrauben) (6 - 9) Monate
16. Führerschein Fahrklasse B1, B2, C (2,5 - 4,5 Monate)
17. Englisch (3 Monate)
18. Japanisch (3 Monate)
19. Bootszuslag, Chefingenieur für die erste Klasse (2,5 Monate)
20. Förderung von Berufszertifikaten (1 Woche - 1,5 Monate)

Auf der Mittelstufe der Berufslehre werden folgende Berufe gelehrt:⁵⁹

1. Automobilbau (2 Jahre)
2. Elektroinstallations- und Steuerungstechnik in der Industrie (2 Jahre)
3. Kälte- und Klimatechnik (2 Jahre)
4. Industrieelektronik (2 Jahre)
5. Computerreparatur und Montagetechniken (2 Jahre)
6. Bedienung der Fundamentbaumaschine (Fahren von Baggern, Planiertrauben) (1,5 Jahre)
7. Löten (2 Jahre)
8. Schneiden von Metall (2 Jahre)
9. Nähen in der Mode (2 Jahre)
10. Reparatur von Nähgeräten (1,5 Jahre)
11. Reparatur von Automatisierungsgeräten (2 Jahre)
12. Kontrolle von Binnenwasserfahrzeugen (2 Jahre)

Auf der Oberstufe der Berufslehre werden folgende Berufe gelehrt:⁶⁰

1. Automobiltechnik (3 Jahre)
2. Elektroinstallations- und Steuerungstechnik in der Industrie (3 Jahre)
3. Kälte- und Klimatechnik (3 Jahre)
4. Industrieelektronik (3 Jahre)
5. Computerreparatur und Montagetechniken (3 Jahre)
6. Bedienung der Fundamentbaumaschine (Fahren von Baggern, Planiertrauben) (2,5 Jahre)
7. Löten (3 Jahre)

⁵⁹ Vietnamesische Webseite der Berufsschule des Verteidigungsministeriums. Diese Ausbildungsstufe nennt sich Trung Cap, siehe Abbildung 15. Die Kurse dieser Stufe wurden mit Google Übersetzer übersetzt, <https://caodang20.edu.vn/chuong-trinh-dao-tao/truong-trinh-dao-tao-he-trung-cap/>

⁶⁰ Vietnamesische Webseite der Berufsschule des Verteidigungsministeriums. Diese Ausbildungsstufe nennt sich Cao Dang, siehe Abbildung 15. Die Kurse dieser Stufe wurden mit Google Übersetzer übersetzt, <https://caodang20.edu.vn/chuong-trinh-dao-tao/he-cao-dang/>

8. Kontrolle von Binnenwasserfahrzeugen (3 Jahre)

Das Verteidigungsministerium betreibt laut Aussagen des Direktors insgesamt vier Berufsschulen. Die besuchte Berufsschule hat in der Provinz Nam Định drei Standorte. Die Auszubildenden haben bis auf einen geringen Prozentsatz alle im Vorfeld zwei Jahre Militärdienst geleistet, um an der Berufsschule im Anschluss kostenfrei eine Ausbildung zu machen. Auszubildende, welche keinen Militärdienst geleistet haben, aber trotzdem an der Schule eine Ausbildung machen möchten, müssen sehr viel Geld für die Ausbildung bezahlen. Im Vergleich sind die Auszubildenden an dieser Berufsschule aufgrund des Militärdienstes zwei Jahre älter als ihre Peers an anderen Berufsschulen.

Abbildung 19: Besuch eines Klassenraums in der Berufsschule des Verteidigungsministeriums



Abbildung 20: Besuch eines Klassenraums in der Berufsschule des Verteidigungsministeriums



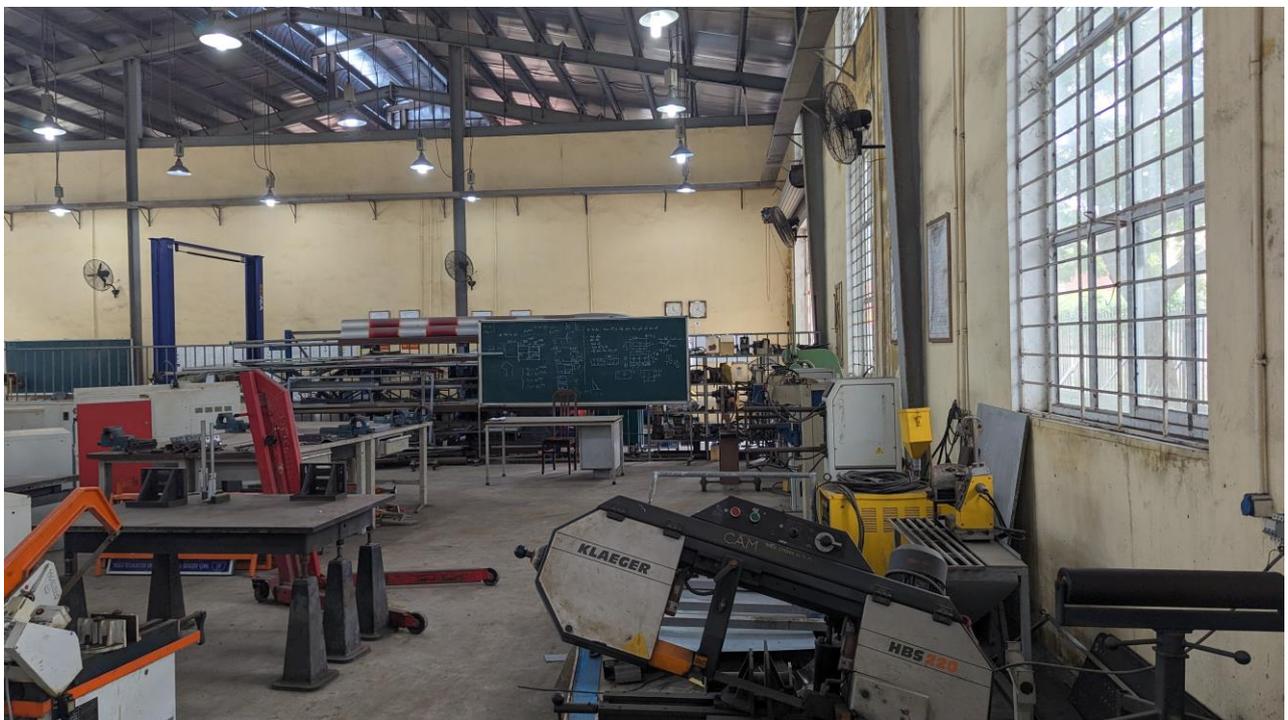
Abbildung 21: Präsentation der Ausstattung in der Werkhalle der Berufsschule des Verteidigungsministeriums



Abbildung 22: Präsentation der Ausstattung in der Werkhalle der Berufsschule des Verteidigungsministeriums



Abbildung 23: Präsentation der Ausstattung in der Werkhalle der Berufsschule des Verteidigungsministeriums





4.2.2.1 Erfahrungen mit ausländischen Kooperationen

Diese Berufsschule verfügt ebenfalls über eine Kooperation mit Japan. Grundsätzlich ist Japan sehr stark an den vietnamesischen Berufsschulen vertreten und lockt mit attraktiven Angeboten. Diese Berufsschule bildet jährlich 250 Auszubildende für die japanische Automobilindustrie aus. Dafür wurde ein japanisches Kulturzentrum an der Schule integriert welches neben dem Japanischunterricht auch japanische Lebensweise und Kultur nahebringt. Alle Klassenräume, in welchen automobilrelevante Kurse gelehrt werden sind mit Schildern auf Vietnamesisch und Japanisch ausgestattet. Auf den Schildern werden die wichtigsten Werkzeuge, Autoteile und Fachwörter sowohl bildlich, als auch sprachlich auf Vietnamesisch und Japanisch dargestellt. In dem Kulturzentrum in der Schule hängen Beiträge und Briefe die von ehemaligen Auszubildenden aus Japan an die nachkommenden Auszubildenden geschickt werden und vom Leben und der Arbeit in Japan berichten. Jeden Monat kommen japanische Delegationen aus der japanischen Automobilindustrie an die Schule, um neue Auszubildende zu rekrutieren. Die ausgewählten Rekruten absolvieren ihre Grundausbildung an der Berufsschule in Vietnam, lernen Japanisch und bereiten sich auf die Arbeit in Japan vor. Dafür wurden auch japanische Elemente in die Curricula eingeführt. Die Prüfung zur Übernahme für die japanische Automobilindustrie wird noch vor Ort an der Berufsschule durch japanische Prüfer durchgeführt. Bei Bestehen reisen die Auszubildenden nach Japan. Dieses groß angelegte Rekrutierungsprogramm bildet allerdings auf maximal mittlerem Level aus. Es werden vor allem Hilfsarbeiter für Fließbandarbeit und Montage rekrutiert.

4.2.2.2 Bewertung der Berufsschule

In einer ersten Bewertung der besuchten Berufsschule ist ein durchweg professioneller Eindruck von der Institution entstanden. Die Berufsschule ist transparent mit uns umgegangen und zeigte sich sehr interessiert an einer Kooperation. Auf Nachfrage wurden wir spontan durch einen Standort geführt, während der Unterricht lief. Wir konnten sowohl die Klassenräume als auch die Werkshallen und Garagen besichtigen und die Schule im Unterricht beobachten. Derartige Transparenz bei unangekündigten Besuchen zeigt Offenheit im Umgang.

Die Auszubildenden sind aufgrund ihres geleisteten Militärdienstes sehr diszipliniert. Bei Betreten der Klassenräume durch das Projektteam wurde aufgestanden, Lehrpersonal und Direktor wurde mit großem Respekt behandelt.

Da die Berufsschule an das Verteidigungsministerium angebunden ist, kann vorerst davon ausgegangen werden, dass die Schule gute Verbindungen zur Partei und dem Volkskomitee der Provinz unterhält. Derartige Verbindungen könnten für ein Rekrutierungsprogramm hilfreich sein. Weiterhin ist zu bemerken, dass die internationale Erfahrung, insbesondere die Ausbildung für die japanische Automobilindustrie, bereits tief in den Schulalltag integriert ist. Ein Rekrutierungsprogramm mit dieser Berufsschule würde zwar in Form eines neuen Landes von vorne beginnen, auf die Erfahrungen der anderen Kooperationen kann jedoch aufgebaut werden. Es kann davon ausgegangen werden, dass die Berufsschule im Umgang mit internationalen Partnern sehr erfahren ist und dadurch weniger Vorarbeit geleistet werden muss.



Die Schule ist bereit, Deutsch in den Schulalltag für die teilnehmenden Rekruten zu integrieren und bekräftigte auch die Bereitschaft, Lehrpersonal für den Deutschunterricht anzustellen. Ein deutsches Kulturzentrum, ähnlich dem japanischen Kulturzentrum an der Schule, könnte eingerichtet werden. Diese Bereitschaft deutet außerdem auf eine gute Finanzierung der Berufsschule hin. Da die Auszubildenden aufgrund ihres geleisteten Militärdienstes nicht für ihre Ausbildung bezahlen müssen, läuft die Finanzierung der Schule höchstwahrscheinlich über den politischen Apparat.

Zuletzt sei zu erwähnen, dass die Schule bereits Förderungen aus dem Ausland erhalten hat, auch aus Österreich und Deutschland. Die in den Bildern gezeigten Maschinen der Werkshalle stammen aus dem deutschsprachigen Raum und wurden durch die Förderung finanziert. Da wir von keiner anderen Berufsschule die Werkhallen sehen könnten, fehlt aktuell ein Vergleich bezüglich der Ausstattung.

Vorerst negativ ist zu bewerten, dass die Ausbildungsberufe auf Industrie fokussieren und nicht auf Handwerk. Es könnte daher sein, dass die Berufsschule für den Berliner Bedarf im Elektrohandwerk ungeeignet ist. Da sich Ausbildungen aber wie oben bereits erwähnt, international unterscheiden, wird eine Überprüfung der an dieser Schule gelehrt Inhalte im Bereich Elektronik empfohlen. Bei genügend Gemeinsamkeiten könnten die Rekrutierungsprogramme auf diese Berufsschule angepasst werden.

4.2.3 Berufsschule 3: Nam Định University of Technology and Education

Zuletzt wurde die Nam Định University of Technology and Education in der Provinz Nam Định besucht. Diese Institution lehrt sowohl auf universitärem Level (Bachelor und Master) als auch die Oberstufe der Berufslehre. Auf Collegelevel werden u.a. folgende Berufsbilder gelehrt:

1. Electrical and Electronics
2. Engineering Technology
3. Electrical Installation and Industrial Control
4. Industrial Electricity
5. Household Electricity
6. Industrial Electronics
7. Cooling Technique and Air Ventilation
8. Automotive Engineering Technology
9. Manufacture Engineering Technology
10. Metal Cutting
11. Welding
12. Information Technology
13. Computer Programming
14. Network Administration
15. Corporate Accounting
16. English

Diese Berufsbilder wurden ebenfalls einer englischsprachigen Broschüre entnommen, welche wir bei Besuch vor Ort erhalten haben.



4.2.3.1 Bewertung der Berufsschule

Die Berufsschule unterhält ebenfalls Kooperationen mit internationalen Unternehmen. Allerdings konnten beim ersten Besuch dieser Institution nicht viele Informationen über internationale Kooperationen und Erfahrungen gewonnen werden. Die Berufsschule signalisierte das ihr hauptsächlich Fokus darauf läge, ihre Abschlüsse international als gleichwertig anerkennen zu lassen. Vorerst konnten keine weiteren Vereinbarungen mit der Institution getroffen werden. Da zum Zeitpunkt der Vietnamreise die Rekrutierungsprogramme noch nicht entworfen waren, die Reise diene vornehmlich der Recherche des Berufsschulsystems in Vietnam, war das vorrangige Interesse der Berufsschule an Anerkennung der Abschlüsse kein Argument für eine Ausweitung der Gespräche zu etwaigen Kooperationsabkommen.

Positiv ist jedoch anzumerken, dass die Berufsschule im Bereich Household Electricity, also Elektrizität im Haushalt, ausbildet. Dies könnte dem deutschen Berufsbild des Elektrikers nahekommen. Da die verschiedenen Rekrutierungsprogramme inzwischen entwickelt wurden, könnte ein zweiter Besuch mit dieser Berufsschule initiiert werden, um die einzelnen Programme vorzustellen. Insbesondere Modell B und Modell E2 könnte für die Berufsschule interessant sein.

Im Zuge der Recherchen fanden auch Besuche bei der Berliner Berufsschule, der Hein-Moeller-Berufsschule statt. Die Hein-Moeller-Schule ist das Berliner Kompetenzzentrum für Elektrotechnik, an welcher Auszubildende in Berlin ihre Ausbildung zum Elektroniker absolvieren. Aus Gründen der Prioritätensetzung wird an dieser Stelle auf eine Beschreibung der Hein-Moeller-Schule verzichtet.

5 Herausforderungen bei der Rekrutierung von Vietnames*innen für den Berliner Handwerksmarkt

5.1 Die deutsche Sprache

Für eine mögliche Rekrutierung von Vietnames*innen für das Berliner Elektrohandwerk stellt die deutsche Sprache eine der größten Herausforderung für ein Rekrutierungsabkommen dar. Auch wenn, je nach eingeschlagenem Weg - diese werden in Kapitel 6 beschrieben - ein anderes Level an Deutschkenntnissen notwendig ist, kommt keiner der beschriebenen Wege ohne ein **Mindestmaß an Sprachkenntnissen** aus. Dieses Mindestmaß zu erlernen, ist für Vietnames*innen eine enorme Hürde. Es gibt keinerlei Gemeinsamkeiten zwischen der vietnamesischen Sprache und der deutschen Sprache. Sowohl Zeichensetzung, Grammatik, Alphabet und Betonung, als auch die Art und Weise wie Sprache im kulturellen und gesellschaftlichen Kontext in Deutschland verwendet wird, unterscheidet sich enorm im Vergleich zum vietnamesischen Sprachgebrauch. Dementsprechend muss genau evaluiert werden, welches Mindestlevel an Deutschkenntnissen erforderlich ist und wie das Erreichen dieses Levels durch das Projekt gesichert wird.

Auch wenn es unter den von uns befragten Betrieben einige wenige abweichendes Aussagen zum erforderlichen Sprachniveau gab „Die Azubis müssen kein Wort Deutsch sprechen, zum Arbeiten bekomme



*ich sie trotzdem*⁶¹ bestätigte ein übergroßer Anteil der Betriebe die Notwendigkeit eines Mindestlevels an Deutschkenntnissen. Laut Einschätzung des Projektteams und zahlreichen Rücksprachen mit verschiedenen Institutionen ist ein Mindestlevel an B2 unbedingt erforderlich, um mit der Ausbildung zu beginnen. Um die Prüfungen zu bestehen schätzen wir das erforderliche Deutschlevel auf C1.

Untersucht man die bisherigen Ausbildungsprogramme der anderen Institutionen und Bundesländer ergaben unsere Recherchen, dass die meisten Ausbildungsabkommen ein Sprachniveau von mindesten B1 oder B2 erfordern, um die Ausbildung in Deutschland beginnen zu können. Das Ausbildungsprojekt Viethoga der HWK Magdeburg erfordert beispielsweise ein Deutschlevel von B1 vor Ausbildungsbeginn in Deutschland und lehrt dann das B2 Niveau berufsbegleitend in Deutschland.

Für eine Ausbildung im Elektrohandwerk sollte laut unseren Einschätzungen ein Mindestlevel von B2 angestrebt werden. Darunter, so berichteten Teilnehmende Expert*innen aus Handwerk und Lehre im Abschlussworkshop des Projekts, wären die Hürden für das echte Verstehen der Inhalte in der Berufsschule zu hoch. Die Ausbildung ist eine technisch anspruchsvolle Ausbildung und erfordert neben Kenntnissen in Mathematik, Physik auch die Fähigkeit in Wirtschafts- und Sozialkunde dem Unterricht zu folgen. Unsere Umfrage verdeutlichte bereits, dass viele Betriebe die grundsätzlichen Vorkenntnisse ihrer Bewerber*innen in vor allem naturwissenschaftlichen Fächern immer stärker bemängeln, unabhängig von der Herkunft ihrer Bewerber*innen. Dies wirkt sich auch auf das erforderliche Mindestniveau an Deutschkenntnissen für potentielle Rekruten aus Vietnam aus. In Gesprächen mit der HWK Berlin wurde sogar ein C1 Niveau gewünscht. Dies kann jedoch im Rahmen eines Rekrutierungsprogramms zumindest vor der Ankunft in Deutschland als unrealistisch eingestuft werden.

Es gibt unterschiedliche Einschätzungen dazu, wie lange es braucht um ein Deutschniveau von B2 zu erreichen. In dem Vietnamprojekt der IHK Südthüringen haben die zukünftig migrierenden Auszubildenden ein Jahr Zeit, im Partnerinstitut HANOI-IEC (offizieller Auslandsbeauftragter für die Landesentwicklungsgesellschaft des Landes Thüringen) ein Sprachniveau von B2 zu erreichen. In einem vom IGES Institut evaluierten Modellprojekt zur Gewinnung von Vietnamesen für die Pflegeausbildung in Deutschland mussten die Auszubildenden innerhalb von 13 Monaten ein B2 Niveau erreichen um die Ausbildung in Deutschland zu beginnen. Die meisten haben dieses Niveau nicht erreicht – Im ersten Jahr nur 24 Personen.⁶² Die erforderliche Zeit für das Erlernen der deutschen Sprache hängt zum einen von der Qualität des lehrenden Instituts, beziehungsweise der Sprachschule ab und zum anderen davon, ob die Lernenden zum Zeitpunkt des Spracherwerbes noch Nebentätigkeiten wie eine Arbeit oder Ausbildung ausführen müssen. **Je nach Programm muss mit einer Mindestdauer von 12 - 18 Monaten intensivem Deutschkurs gerechnet werden.** Je kürzer der Zeitraum zum Erlernen des Niveaus, desto höher die Abbrecher- und Durchfallquote.

Weitere Erfahrung aus anderen Projekten und Studien zeigen, in Bezug auf das erforderliche Deutschniveau, dass das mit einem Zertifikat nachgewiesene Deutschniveau in vielen Fällen nicht dem tatsächlich beherrschten Deutschniveau entspricht. Aufgrund der oben beschriebenen Tatsache, dass viele

⁶¹ Antwort eines Elektromeisters in der von uns durchgeführten Umfrage

⁶² Vgl. Braeseke et al.: Evaluation der Förderung von Modellprojekten zur Gewinnung von jungen Menschen aus Vietnam zur Ausbildung in der Pflege in Deutschland, IGES Institut, Berlin, 2020, S. 44.

Vietnames*innen Vermittlungsagenturen für die Entsendung in Ausland beschäftigen und diese Vermittlungsagenturen ein wirtschaftliches Interesse daran haben, die Kund*innen tatsächlich schnell zu vermitteln, kommt es häufig zu einer Fälschung von Deutschzertifikaten. Das Goethe-Institut in Hà Nội berichtet uns außerdem, dass zahlreiche Vermittlungsagenturen Deutschkurse selbst anbieten und ihre Kund*innen gezielt auf die Deutschprüfung vorbereiten. So macht es auch die von uns besuchte Vermittlungsagentur. Dabei steht das Bestehen der Prüfung im Vordergrund und nicht der tatsächliche Spracherwerb. Bedeutet, nach mehrmaligem Wiederholen der Prüfungssituation bestehen die Prüflinge unter Umständen die Prüfung zum Erwerb des Zertifikats, können diese spezifisch für die Prüfung erlernten Deutschkenntnisse aber nicht in anderen Kontexten anwenden.

Um die tatsächliche Kompetenz der deutschen Sprache entsprechend dem zu erbringenden Level im jeweiligen Rekrutierungsprogramm sicherzustellen, wird **empfohlen ganzheitlich mit dem Goethe-Institut** in Hà Nội zusammenzuarbeiten. Das Goethe-Institut ist in 98 Ländern tätig und für die Qualität seiner Deutschkurse bekannt. Es wird von der Bundesrepublik Deutschland, vertreten durch das Auswärtige Amt, institutionell gefördert. Es ist daher ein zuverlässiger Partner für die Qualitätssicherung des erforderlichen Deutschniveaus. Deutschzertifikate des Goethe-Instituts sind zudem international anerkannte Sprachnachweise für das Visumsverfahren.

Weiterhin ist zu beachten, dass für eine Ausbildung im Elektronikbereich in Deutschland auch Fachsprache benötigt wird. Diese kann sich von den herkömmlichen Curricula zum Deutscherwerb unterscheiden, weshalb in einem Rekrutierungsprogramm unbedingt Sorge getragen werden muss, dass diese entweder im Deutschunterricht in Vietnam integriert wird oder schnellstmöglich nach Ankunft in einem begleitenden Deutschkurs integriert wird.

Je nach eingeschlagenem Weg für ein Rekrutierungsprogramm muss der enorme Aufwand, den potentielle Kandidat*innen betreiben, um die deutsche Sprache zu erlernen, mitbedacht werden. Sowohl die zeitliche, als auch die potentiell finanzielle Investition, die Vietnames*innen für umgerechnet 184 Euro für einen 12 Wochen Standard Kurs am Goethe-Institut aufbringen müssen ist enorm. Vergegenwärtigt man sich das oben aufgeführte Durchschnittsgehalt der Vietnamesen, übersteigen die Gebühren für Kurse und Prüfungen schnell den Monatslohn eines durchschnittlich verdienenden Vietnamesen. Hinzu kommt, dass diese Kurse abgeschlossen werden müssen. Die durchschnittlichen Kosten für das Erlernen des Level B1 am Goethe Institut betragen 50.000.000 Vietnamesische Dong⁶³, wenn ohne Vorkenntnisse gestartet wird. Das entspricht nach oben bereits dargestelltem Umrechnungskurs **Kosten von ca. 2.000 Euro**. Vor diesem Hintergrund sollte die Entscheidung für das erforderliche Deutschniveau in einem Rekrutierungsprogramm diese Aspekte mit bedenken.

Es ist davon auszugehen, dass je nach Rekrutierungsprogramm weitere Deutschkurse in Deutschland notwendig sein werden. Handelt es sich um ein Rekrutierungsprogramm, welches Auszubildende rekrutiert, muss klar sein, dass die Deutschkurse extern organisiert werden müssen oder aber durch beispielsweise die BA zugeteilt werden müssen. Nach Rücksprachen mit der Hein-Moeller-Schule, der Berufsschule für die Elektroniker Ausbildung in Berlin, ist klar, dass diese nicht die Kapazitäten hat, zusätzlich Deutsch zu

⁶³ Vgl. Goethe Institut Hanoi: Deutschkurs Leben & Arbeiten in Deutschland, in: Goethe Institut Hanoi [online], 2025, <https://www.goethe.de/ins/vn/de/sta/han/kur/dmi.html> [abgerufen: 10.01.2025].



unterrichten. Die Studie der FU Berlin verdeutlicht außerdem, welche Schwierigkeiten Vietnames*innen haben, die in Deutschland arbeiten, nebenher noch Geld nach Hause schicken und Deutsch lernen sollen: *„Empirisch wurde deutlich, dass nach einem vierzehnstündigen Arbeitstag weder die zeitlichen noch kognitiven Kräfte vorhanden sind, die für den Erwerb der Zielsprache benötigt wären. Der Spracherwerb ist damit nicht als individualisierbares Problem zu betrachten, sondern als strukturelles, das mit den Spezifika der Migration zusammenhängt; dem schnellen Erwirtschaften von Geld, um Migrationsschulden zu begleichen.“*⁶⁴ Dieser von den Kollegen der FU Berlin geschilderte vierzehnstündige Arbeitstag entsteht vor allem dadurch, dass die durch Vermittlungsagenturen vermittelten Vietnames*innen große Schulden für die Vermittlungsgebühr und auch die Deutschkurse in Vietnam aufnehmen. Diese Schulden versuchen sie in Deutschland durch Nebentätigkeiten zu begleichen. Auch wenn das von uns angestrebte Rekrutierungsprogramm eine Alternative zu den Agenturen darstellen soll, muss in der Finanzierung des Projektes verhindert werden, dass die Vietnamesen Schulden für beispielsweise Deutschkurse aufnehmen.

Nichtsdestotrotz ist auch ein achtstündiger Arbeitstag beziehungsweise eine Berufsausbildung in einem fremden Land kräftezehrend genug, dass die kognitiven Leistungen der Vietnamesen für den erweiterten Deutschwerb in der Abendschule begrenzt sein dürften. Dementsprechend muss evaluiert werden wie der Erwerb von weiteren Deutschkenntnissen organisiert und finanziert wird.

5.2 Der Berliner Wohnungsmarkt

Der Berliner Wohnungsmarkt wurde als zweite große Herausforderung für die Durchführung eines Rekrutierungsprogramms identifiziert. **Unabhängig davon, welches Rekrutierungsmodell ausgewählt wird, sind die hohen Mietpreise und die geringe Verfügbarkeit von Wohnraum Herausforderungen, welche eine systematische Lösung erfordern** und nicht, beziehungsweise nur zum Teil auf den individuellen Vietnamesen übertragen werden können.

5.2.1 Mietpreise in Berlin

Die Mietpreise in Berlin sind in den letzten Jahren kontinuierlich gestiegen. Laut Berliner Mietspiegel 2024 bewegen sich die Mietpreise in einfacher Wohnlage im Mittelwert bei 12,41 EUR pro Quadratmeter bei Wohnungen von unter 60m².⁶⁵ Es handelt sich hierbei um Nettokaltmiete von Bestandsmieten der letzten 6 Jahre. Die obere Spanne für Nettokaltmieten in Wohnungen unter 60m² in einfacher Wohnlage liegt jedoch schon bei 16,66 EUR pro Quadratmeter. Eine einfache Wohnlage wird von der Senatsverwaltung für Stadtentwicklung, Bauen und Wohnen wie folgt beschrieben: *„Einfache Wohnlagen weisen meist eine geringe Durchgrünung und ein unterdurchschnittliches Image (einen niedrigen oder sehr niedrigen Statusindex im Monitoring Soziale Stadt) auf. Sie sind häufig weiter entfernt von den Zentren der Stadt und überdurchschnittlich Umgebungslärm ausgesetzt. Wenige Versorgungsangebote für den täglichen Bedarf*

⁶⁴ Hoang et al., 2024, S. 80.

⁶⁵ Vgl. Referat IV A Wohnungspolitik, Wohnraumförderung, städtische Wohnungsbaugesellschaften: Berliner Mietspiegel 2024, Senatsverwaltung für Stadtentwicklung Bauen und Wohnen, Berlin, 2024, S. 16.



*können im Zusammenhang mit den oben genannten Merkmalen ebenfalls Indikatoren für die einfache Wohnlage sein, ebenso wie unterdurchschnittliche Bodenrichtwerte.*⁶⁶

Zu der Nettokaltmiete kommen noch Betriebskosten sowie Heizkosten hinzu. Durchschnittliche „kalte Betriebskosten in Berlin betragen im Jahr 2022 1,76 €/m². Warme Betriebskosten betragen durchschnittlich 1,03 €/m².⁶⁷ Da nicht davon auszugehen ist, dass Auszubildende 60 Quadratmeterwohnungen anmieten muss die Angabe aus dem Berliner Mietspiegel auf kleinere Wohnungsgrößen angewandt werden:

25 m²: 310,25 € Kaltmiete | 354,25 € inkl. kalte Betriebskosten | 380 € inkl. kalte und warme Betriebskosten
30 m²: 372,30 € Kaltmiete | 425,10 € inkl. kalte Betriebskosten | 456 € inkl. kalte und warme Betriebskosten
35 m²: 434,35 € Kaltmiete | 495,95 € inkl. kalte Betriebskosten | 532 € inkl. kalte und warme Betriebskosten
40 m²: 496,40 € Kaltmiete | 566,80 € inkl. kalte Betriebskosten | 608 € inkl. kalte und warme Betriebskosten

Hier muss angemerkt werden, dass dies eine Annäherungen darstellt. Nicht jede Art der Betriebskosten wird bei jeder Wohnung fällig. Es wurden hier lediglich die Durchschnittswerte von Berlin aus dem Mietspiegel Berlins und der Berliner Betriebskostenübersicht 2024 entnommen. In diesen Berechnungen sind Strom- und Internetkosten nicht enthalten und müssen dementsprechend noch dazu gerechnet werden. Hier muss angemerkt werden: Einen genauen Mietspiegel für Zimmer in Wohngemeinschaften gibt es nicht. Eine Auswertung des Moses Mendelssohn Instituts, welches 9000 Anzeigen im *Nutzerportal wg-gesucht* ausgewertet hat ergab aber, dass ein Zimmer in einer Wohngemeinschaft mit zwei bis drei Mitbewohnern in Berlin im Schnitt 650 Euro im Monat kostet.⁶⁸ Damit liegt Berlin auf Platz drei der teuersten Hochschulstädte in Deutschland.

Diese potentiellen Mietpreise müssen ins Verhältnis gesetzt werden, mit dem Ausbildungsgehalt, welches Auszubildende im Elektrogewerbe erhalten. Für Ausbildungen im Land Berlin und Brandenburg gibt es einen Tarifvertrag. Dieser legt ab dem Jahr 2024 folgende Gehälter für Auszubildende fest:

- im 1. Lehrjahr (Ausbildungsjahr): 900,00 €
- im 2. Lehrjahr (Ausbildungsjahr) 1.000,00 €
- im 3. Lehrjahr (Ausbildungsjahr) 1.100,00 €
- im 4. Lehrjahr (Ausbildungsjahr) 1.200,00 €

An diesen Daten orientiert, wenden Auszubildende im Berliner Elektrohandwerk im ersten Ausbildungsjahr bereits mehr als 50 Prozent ihres Ausbildungsgehaltes für Miete auf, sollten sie eine 30 m² Wohnung in einfacher Wohnlage mit durchschnittlichen Mietpreisen und durchschnittlichen Betriebskosten beziehen. Werden Stromkosten und Internetkosten hinzugerechnet, wird die 50 Prozent Marke in den meisten Fällen bereits bei einer 25 Quadratmeter Wohnung erreicht. Einem Auszubildenden im Elektrohandwerk, mit einer

⁶⁶ Senatsverwaltung für Stadtentwicklung, Bauen und Wohnen: Wohnlagen, in: Senatsverwaltung für Stadtentwicklung, Bauen und Wohnen [online], 2024, <https://www.berlin.de/sen/wohnen/service/mietspiegel/erlaeuterungen-zum-mietspiegel/wohnlagen/> [abgerufen: 10.01.2025].

⁶⁷ Vgl. Senatsverwaltung für Stadtentwicklung, Bauen und Wohnen: Berliner Betriebskostenübersicht 2024, in: Senatsverwaltung für Stadtentwicklung, Bauen und Wohnen [online], 2024, <https://www.berlin.de/sen/wohnen/service/betriebskostenuebersicht/> [abgerufen: 10.01.2025].

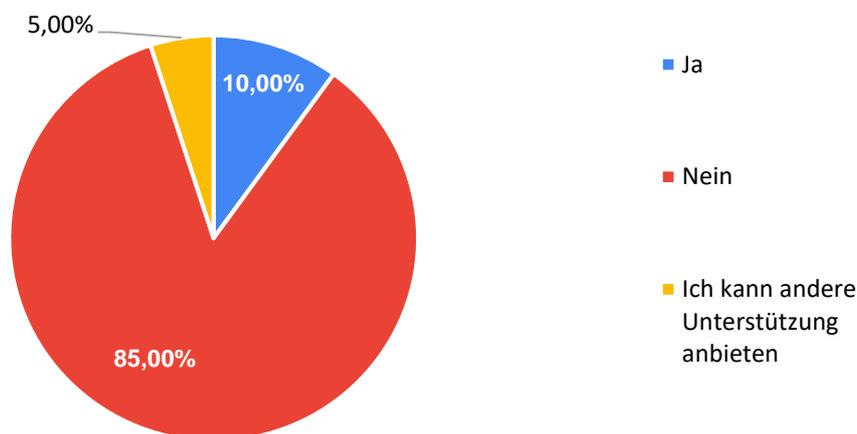
⁶⁸ Vgl. Brauckmann et al.: Pressebegleitmaterial Auswertung Studentisches Wohnen Wintersemester 2024/2025, Moses Mendelssohn Institut, Berlin, 2024, S. 6.

durchschnittlichen Miete in einfacher Wohnlage in Berlin zuzüglich Strom und Internetkosten bleiben ca. 450 Euro im Monat übrig, um den restlichen Lebensunterhalt zu decken. Zum Vergleich: Der Regelsatz für Bürgergeld im Jahr 2024 bei unter 25-Jährigen, welche im Haushalt der Eltern wohnen beträgt 451 Euro.⁶⁹ **Die Auszubildenden bewegen sich mit ihrem Gehalt im ersten und auch im zweiten Ausbildungsjahr bei den aktuellen Mietpreisen in der Stadt also an der unteren Grenze dessen, was überhaupt möglich ist.**

In der oben aufgeführten Umfrage unter Betrieben wurden die teilnehmenden Betriebe gefragt, ob sie bereit wären, einen Zuschuss für die Miete und/oder Sprachkurs für die Auszubildenden zu leisten. Die Antworten fallen mit überwältigender Mehrheit negativ aus:

Abbildung 24: Zuschussbereitschaft von Ausbildungsbetrieben

Wären Sie bereit, einen finanziellen Zuschuss zur Miete und/oder einem Sprachkurs für den Auszubildenden zu leisten?



Diese Negativantworten der Betriebe wirken auf den ersten Blick wenig kooperativ und hart. Jedoch gaben zahlreiche Betriebe zu verstehen, dass sie insbesondere am Anfang der Ausbildung eher finanziellen Verlust mit ihren Auszubildenden machen und Kunden zunehmend nicht mehr bereit sind, die Abrechnung von Auszubildenden zu finanzieren:

- „Ich habe zwei Auszubildende erfolgreich ausgebildet, die sind jetzt gute Elektriker. Es geht um die Finanzierung, ich muss Krankenversicherung mitbezahlen, die Kunden schlauchen uns runter, die sind so frech, dass sie sagen, sie brauchen keinen Helfer mitzubringen. (...)“
- „Weil die Kunden das nicht einsehen Kosten beizutragen. Die sagen, "Sie brauchen keinen Lehrling, ich helfe Ihnen." Es gab mal vom Staat Unterstützung und das wurde weggestrichen vom Staat. Der Staat tut nichts, um uns zu unterstützen. Die armen Lehrlinge kriegen kaum Geld und müssen damit zurechtkommen, es ist eine Katastrophe in diesem Land.“ (Auf die Frage, wieso er keine Lehrlinge mehr einstellt.)

⁶⁹ Vgl. Martholt: Bürgergeld Regelsatz: Alles Wichtige für 2025, in: Bürgergeld Verein für soziales Leben [online], 2024, https://www.buergergeld.org/buergergeld/regelsatz/#Buergergeld_Regelsatz_2024_Hoehe_%E2%80%93_wie_viel_gezahlt_wird [abgerufen: 10.01.2025].



- „Das Finanzielle. Das fällt im Laufe der Zeit ganz schön ins Gewicht. Wir müssen Auszubildende erstmal auf die Beine stellen. Es ist nicht im Sinne des Erfinders, dass man Auszubildende nur noch knechtet, die sollen vernünftig ausgebildet werden und arbeiten.“

Um die Mietkosten zu decken und die Kosten nicht auf die Betriebe auszulagern, könnte die sogenannte Berufsausbildungsbeihilfe (BAB) der BA in Betracht kommen. Die BAB ist ein finanzieller Zuschuss welchen Auszubildende erhalten können, die in einer eigenen Wohnung leben und dessen Ausbildungsgehalt nicht reicht, um den eigenen Lebensunterhalt zu bestreiten. Im Gegensatz zum Bundesausbildungsförderungsgesetz (BAföG) handelt es sich bei der BAB nicht um ein Darlehen, das Geld muss also nicht zurückgezahlt werden. Um das BAB zu beantragen, muss eine der folgenden Voraussetzungen gegeben sein:

- Der/die Anspruchnehmer*in nimmt an einer Berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahme (BvB) teil.
- Der/die Anspruchnehmer*in ist volljährig, verheiratet oder lebt mit einer/einem Partner*in zusammen.
- Der/die Anspruchnehmer*in machte eine anerkannte Ausbildung und hat ein Kind.
- Der Ausbildungsbetrieb ist zu weit von eigenem Elternhaus entfernt, um zu Hause zu wohnen.
- Es handelt sich um einen anerkannten Ausbildungsberuf.
- Der/die Anspruchnehmer*in ist in der ausbildungsvorbereitenden Phase einer Assistierten Ausbildung (AsA).⁷⁰

Die Höhe der BAB hängt von den jeweiligen Faktoren wie Miete und Ausbildungsgehalt ab. Der Höchstsatz beträgt 822 Euro wovon 380 Euro Mietzuschuss sind.⁷¹

Angewandt auf ein Rekrutierungsprogramm von Vietnames*innen für das Elektrohandwerk in Berlin wird ersichtlich, dass die aus Vietnam rekrutierten Menschen bei den aktuellen geltenden Mietpreisen ein geregeltes Leben nicht dauerhaft nachhaltig finanzieren können. Die Problematik besteht insbesondere, wenn es sich bei den rekrutierten Menschen um Auszubildende handelt. Verschärft wird die Situation bei den bisherigen Auszubildenden, welche über die Vermittlungsagenturen nach Berlin kommen und dementsprechend noch Schulden abbauen müssen: *„Das Azubigehalt ist nicht ausreichend für den Schuldenabbau, weswegen die meisten noch zusätzlich arbeiten, was wiederum zu einer starken Überlastung führt, die sich negativ auf ihr Lernvermögen auswirkt“*, erklärt Birgitt Röttger-Rössler, Seniorprofessorin am Institut für Sozial- und Kulturanthropologie der Freien Universität Berlin und eine der Projektleiterinnen der Studie *„Die neue Zuwanderung aus Vietnam“*.⁷²

Ein Berliner Rekrutierungsprogramm muss die Problematik des bezahlbaren Wohnraums adressieren. Im Gegensatz zu Auszubildenden, welche in Berlin aufgewachsen sind, haben die vietnamesischen Auszubildenden nicht die Möglichkeit bei ihren Eltern zu wohnen. Auch sonstige monetäre Unterstützung durch Eltern ist aufgrund der massiven Preis- und Einkommensunterschiede zwischen Vietnam und Deutschland nicht zu erwarten. Die vietnamesischen Auszubildenden sind dementsprechend auf sich allein

⁷⁰ Vgl. Bundesagentur für Arbeit: Berufsausbildungsbeihilfe (BAB), in: Bundesagentur für Arbeit [online], 2025, <https://www.arbeitsagentur.de/bildung/ausbildung/berufsausbildungsbeihilfe-bab> [abgerufen: 10.01.2025].

⁷¹ Vgl. Bafoegaktuell: Berufsausbildungsbeihilfe (BAB) – Voraussetzungen und Höhe, in: bafoegaktuell [online], 2024, <https://www.bafoeg-aktuell.de/berufsausbildungsbeihilfe/#Wie-hoch-ist-die-BAB> [abgerufen: 10.01.2025].

⁷² Voigtländer, 2024.



gestellt. Die Problematik trifft, wenn Berlin keine systemische Lösung im Rekrutierungsprogramm, die Ausbildungsbetriebe selbst. Es besteht die Gefahr, dass nur Ausbildungsbetriebe an dem Programm teilnehmen können, welche überdurchschnittlich gute Löhne in der Ausbildung zahlen. Ob dies im Sinne eines solchen Programms ist, müssen die Stadt und HWK bewerten.

Die BAB könnte für ein Ausbildungsabkommen eine wichtige Unterstützung sein, um sowohl Auszubildende als auch Ausbildungsbetriebe zu entlasten. Es muss allerdings beachtet werden, dass in diesem Fall nur volljährige Auszubildende rekrutiert werden dürfen. Eine deutsche Staatsbürgerschaft ist für die Beantragung der Berufsausbildungsbeihilfe nicht zwingend erforderlich.

Sollte Vietnamesen rekrutiert werden, welche direkt in die Erwerbsarbeit im Berliner Elektrohandwerk einsteigen und nicht über den Ausbildungsweg gehen, wird dieses Problem durch eine entsprechende Vergütung etwas entschärft. Doch auch bei diesem Rekrutierungsweg ist zu bedenken, dass der Berliner Wohnungsmarkt derzeit stark angespannt ist und Hilfsarbeiter bzw. Facharbeiter ebenfalls Schwierigkeiten haben werden, eine geeignete Unterkunft zu finden.

5.2.2 Geringe Verfügbarkeit von Wohnraum

Neben der Frage, wie die zugewanderten Vietnamesen ihre Mietkosten in Berlin decken können, stellt die generell geringe Verfügbarkeit von Wohnraum ein Problem dar. Durch die hohen Mietpreise und den großen Andrang auf Berlin ist der Wohnungsmarkt stark angespannt. Die Berliner Zeitung berichtet, dass sich im Schnitt mehr als 200 Menschen auf eine freie Wohnung bewerben.⁷³ Dazu hat sich das Angebot an bezahlbarem Wohnraum immer weiter verkleinert. Aus einer Auswertung des Instituts Empirica, welche für das RBB angefertigt wurde geht hervor, dass es im Jahr 2022 im Schnitt nur noch halb so viele Wohnungen mit einem Mietpreis von 12 €/m² gibt, wie im Jahr 2012. Das Angebot hat sich nahezu halbiert.⁷⁴ Diese 12 €/m² entsprechend dem oben verwendeten Durchschnitt von Mietpreisen in einfacher Wohnlage. Das Angebot für eben diese Wohnungen wird also knapper.

Die oben bereits zitierte Umfrage der IHK unter Berliner Ausbildungsbetrieben im Jahr 2024 bestätigt die Problematik. Die befragten Betriebe sollten Haupthindernisse für die Rekrutierung von Auszubildenden aus Drittstaaten nennen und nach Importanz priorisieren. Fehlender Wohnraum in Betriebsnähe landete auf Platz drei. Explizit zum Wohnraum in Berlin befragt gaben 42 Prozent der Betriebe an, dass fehlender Wohnraum in Berlin ein Problem für die Besetzung der eigenen Ausbildungsplätze darstellt.⁷⁵ Wird sich vergegenwärtigt, zu welchen Uhrzeiten Handwerksbetriebe die Arbeit aufnehmen, welche Wege am Tag zu Kunden und zu Werkstätten zurückzulegen sind und in welchem Alter viele Jugendliche die Ausbildung beginnen (Stichwort: Führerschein) wird deutlich warum auch der Zusatz „Betriebsnähe“ hier wichtig ist. Im

⁷³ Vgl. Liebetrau: Wohnungsnot: Es war lange nicht mehr so schwer, eine Wohnung in Berlin zu finden, in: Berliner Zeitung [online], 2022, <https://www.berliner-zeitung.de/politik-gesellschaft/wohnungssuche-in-berlin-so-schwer-war-es-seit-jahrzehnten-nicht-li.229421> [abgerufen: 10.01.2025].

⁷⁴ Vgl. Barthel et al.: Angebot an bezahlbaren Wohnungen für Normalverdiener stark gesunken, in: rbb 24 [online], 2023, <https://www.rbb24.de/wirtschaft/beitrag/2023/04/wohnungssnot-mittlere-einkommen-berlin-foerderpolitik-mieten.html> [abgerufen: 10.01.2025].

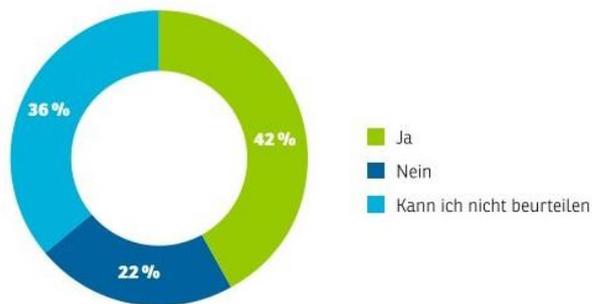
⁷⁵ Vgl. IHK Berlin, 2024, S. 16.

Folgenden werden die zwei Hauptproblematiken, Mietpreise und Verfügbarkeit, in Zusammenhang mit einem Rekrutierungsprojekt analysiert.

Abbildung 25: Umfrage der IHK Berlin über die Wohnraumproblematik für Ausbildungsplätze in Berlin⁷⁶

MEHR BEZAHLBARER WOHNRAUM FÜR AZUBIS, UM MEHR AUSBILDUNGSPLÄTZE BESETZEN ZU KÖNNEN

Ist die Wohnraumsituation in Berlin für Sie ein Problem bei der Besetzung Ihrer Ausbildungsplätze?



Unterstützen Sie Ihre Azubis beim Thema Wohnraum?



Vor diesem Hintergrund ist das Finden einer Wohnung in Berlin aus Vietnam heraus als unrealistisch zu bewerten. Die zu rekrutierenden Vietnames*innen können weder an Wohnungsbesichtigungen teilnehmen, noch ist es wahrscheinlich, dass sie überhaupt zu welchen eingeladen werden. Gehaltsnachweise, Bescheinigung der Mietschuldenfreiheit und Bürgschaften (insbesondere für Auszubildende) sind notwendige Dokumente, welche Vietnamesen aus Vietnam heraus nur schwer vorweisen können. Einmal in Deutschland angekommen, kann der Prozess zum Finden einer geeigneten Unterkunft in Berlin Monate dauern.

5.2.3 Es braucht eine institutionelle Lösung

Die oben in diesem Abschnitt analysierten zwei Hauptprobleme, die in Zusammenhang mit Wohnraum in Berlin bestehen, stellen ein akutes Problem für ein Rekrutierungsprogramm dar. **Werden diese Probleme nicht adressiert, wird ein Programmserfolg stark gefährdet.** Erfahrungen aus den bereits über die Vermittlungsagenturen eingereisten Vietnames*innen bestätigen dies. Insbesondere, wenn es sich um Auszubildende handelt: „Im Gespräch mit Mitarbeitenden der Pflegeschulen und Ausbildungsstätten stoßen wir auf Unkenntnis der genannten Belastungen, wie etwa dass das Gehalt aufgrund eines noch nicht eröffneten Bankkontos nicht an den*die Auszubildende überwiesen werden konnte und dass die Eröffnung des Bankkontos mit einer noch nicht erhaltenen Meldebescheinigung einhergeht.“⁷⁷ Diese Meldebescheinigung kann ohne festen Wohnsitz nicht ausgestellt werden.

⁷⁶ Ebd., S.16.

⁷⁷ Hoang et al., 2024, s. 40.



Gemeinsam mit den am Programm teilnehmenden Betrieben sollte evaluiert werden, wie die Problematik der Berliner Wohnungsmarktes in einem Rekrutierungsprogramm gelöst wird. Eine Möglichkeit, wäre die oben bereits erwähnte Verantwortungsübertragung an die teilnehmenden Betriebe. So wurde es in einem Modellprojekt zur Rekrutierung von Pflegekräften für die Vivantes Kliniken und im aktuellen Projekt Triple Win gehandhabt. Im Modellprojekt mit den Vivantes Kliniken gingen alle Auszubildenden an denselben Ausbildungsträger. Diese stellten im Rahmen des Projektes auch die Unterkunft für die Auszubildenden.⁷⁸ Im zuvor bereits erwähnten Projekt „Triple Win“ der BA können nur Betriebe teilnehmen welche folgende Auflage erfüllen: *„Sie können eine Unterkunft gegen Entgelt bereitstellen und, falls erforderlich, Mietkosten über 300 € hinaus übernehmen.“*⁷⁹

Eine Übertragung dieser Vorgehensweise auf die Berliner Elektrobetriebe, welche an dem Rekrutierungsprogramm teilnehmen sollen, wäre zwar wünschenswert, erscheint jedoch zumindest bei den kleinen Betrieben unrealistisch. Im Zuge der Befragung wurden die Berliner Elektrobetriebe befragt, ob sie bereit sind einen Zuschuss zum Ausbildungsgehalt zu leisten, um Mietkosten zu decken. Fast alle Befragten Betriebe verneinten dies. Es sind zwar Fälle bekannt, in welchen Betriebe tatsächlich einen Wohngeldzuschuss leisten, diese sind jedoch extrem rar. Eine zweite Möglichkeit wäre die Integration der oben geschilderten BAB durch die BA. Eine Zusammenarbeit mit der BA in diesem Rekrutierungsprojekt wäre hilfreich, damit nicht alle Auszubildenden die BAB einzeln beantragen müssen.

Ungelöst bleibt in diesen Ansätzen jedoch das Problem des verfügbaren Wohnraums, welcher gefunden werden muss. **Für die Anwerbung von Auszubildenden müsste eine Zusammenarbeit mit den Betrieben, Studentenwohnheimen, Wohnungsbaugesellschaften und der Stadt Berlin vereinbart werden, um für das Projekt verfügbaren Wohnraum zu identifizieren.** Eine Verantwortungsübertragung auf die zu rekrutierenden Vietnamesen erachten wir als nicht zielführend.

Unter Umständen könnte es sinnvoll sein, mit den Vermittlungsagenturen und der vietnamesischen Community in Berlin zusammenzuarbeiten. Der Berliner Wohnungsmarkt läuft bereits heute schon zum großen Teil über Empfehlungen und zahlreiche Angebote werden gar nicht mehr veröffentlicht. Insbesondere die Vermittlungsagenturen, welche eine Unterkunft oft in ihrem Angebot integriert haben, sind in diesem Feld bereits erfahren. Hier sei jedoch Vorsicht geboten. Erfahrungen zeigen, dass die von den Agenturen vermittelten Unterkünfte oft Gruppenunterkünfte mit prekären Wohnverhältnissen sind. Dementsprechend sollte darauf geachtet werden, dass es sich um seriöse Anbieter handelt.

5.3 Kulturelle Unterschiede

„Diese [kulturellen Unterschiede] prägen sich dahingehend aus, dass die Auszubildenden Missverständnisse oder Probleme nicht ansprechen, da dies ihrem sozialisierten Rollenverständnis widerspricht. Dieses Verhalten steht im Kontrast zum direkten und oftmals auch von ihnen als kalt wahrgenommenen Kommunikationsstil in Deutschland, der es vorsieht, Probleme direkt anzusprechen. Aus dieser Gemengelage ergeben sich Überforderungen und Unzufriedenheiten, die viele nicht für sich auflösen können. Das mündet

⁷⁸ Vgl. Hoang et al., 2024, S. 37.

⁷⁹ Bundesagentur für Arbeit: Pflegekräfte für Deutschland: Wege der Rekrutierung aus Drittstaaten, Nürnberg, 2022, S. 9.



*neben den sprach- und qualifikationsbedingten Kündigungen in einer hohen Abbruchquote bei Pflegeauszubildenden, die im mildesten Fall die Ausbildungsstätte wechseln oder aber in den Gastro- oder Kosmetikbereich gehen.*⁸⁰

Zwischen der deutschen Kultur und der vietnamesischen Kultur gibt es erhebliche Unterschiede.

Insbesondere in der Art und Weise, wie miteinander kommuniziert wird prallen zwei unterschiedliche Kulturkreise aufeinander. Erfahrungen aus der Rekrutierung von vietnamesischen Pflegekräften nach Berlin zeigen, wie im obigen Zitat nachzulesen ist, dass die kulturellen Unterschiede, wenn nicht richtig adressiert, den Erfolg eines solchen Programmes gefährden können. Vietnam ist ein stark konfuzianisch geprägtes Land, in welcher Familie und insbesondere ältere Menschen aufgrund ihrer Lebenserfahrung hoch angesehen sind (Senioritätsprinzip). Gleichzeitig ist Vietnam im Gegensatz zu Deutschland sehr stark kollektivistisch geprägt und hat starke Hierarchieebenen. Aufgrund dieser Hierarchieebenen und dem Senioritätsprinzip ist offenes Ansprechen von Problemen gegenüber älteren oder hierarchisch höher gestellten Personen unüblich. Die in Deutschland oft als „*Folgsamkeit*“ interpretierte Eigenschaft der Vietnamesen rührt aus diesem Prinzip, dass vor hierarchisch höher gestellten Menschen Probleme nicht angesprochen werden. Umgekehrt wird aber von eben diesen Menschen, im Arbeitskontext Vorgesetzten, erwartet, dass sie ein hohes Maß an Solidarität und Fairness an den Tag legen. Offenes Kritisieren, insbesondere vor anderen Personen bedeutet in Vietnam den Gesichtsverlust für die kritisierte Person. Es bedarf keiner großen Phantasie, dass der teilweise sehr schroffe Kommunikationsstil im Handwerk, die Vietnamesen überraschen, beziehungsweise überfordern oder abschrecken dürfte.

Neben dem kulturell unterschiedlichen Kommunikationsstil kann noch festgestellt werden, dass grundsätzliche Arbeitsabläufe und administrative Vorgänge in Vietnam anders ablaufen. Rechte und Pflichten von Arbeitnehmern wie Krankmeldungen, das Gesundheitssystem und der Unterschied zwischen den Krankenkassen, Apotheken und Ärzt*innen, die verschiedenen Behörden und damit verbundene Dokumente wie Arbeitserlaubnis, Aufenthaltsgenehmigung und Meldebescheinigung sind bürokratische Vorgänge, welche von außen nicht leicht zu durchblicken sind. In Vietnam verlangen Behörden teilweise Bezahlung für die Ausführung administrativer Fähigkeiten. Die Studie der Kolleg*innen an der FU Berlin stellte daher fest, dass hiesige kostenfreie Leistungen der Behörden von Vietnames*innen als wertlos erachtet wurden, resultierend aus dem Missverständnis, dass nur Leistungen die etwas kosten, auch Wert haben.⁸¹

Diese Erfahrungen stellen das Programm damit vor die Aufgabe, diese Herausforderung mit einzuplanen und kulturelle Missverständnisse zu mitigieren. Dabei müssen sowohl die rekrutierten Vietnamesen, als auch die Betriebe und Berufsschule bedacht werden. Erfahrungen aus der Entwicklungszusammenarbeit und Integrationsforschung, sowie den bereits existierenden Programmen zeigen, dass den kulturellen Unterschieden am besten mit Vorbereitungskursen, Willkommenswochen und festen Ansprechpartner*innen begegnet werden kann. Grob unterteilt werden kann in Maßnahmen vor der Ausreise, in der ersten Woche und im weiteren Verlauf. Weiterhin kann nach Zielgruppe, also für die Rekrutierten oder für die Arbeitgeber/Ausbildungsbetriebe unterteilt werden.

⁸⁰ Hoang et al., 2024, S. 39.

⁸¹ Vgl. Ebd. S. 87.

5.3.1 Vor der Ausreise

Um Herausforderungen, wie dem oben zitierte unterschiedliche Kommunikationsstil, zu begegnen, ist es sinnvoll, die Vietnamesen bereits vor der Ausreise entsprechend auf Deutschland vorzubereiten. Neben der oben erwähnten deutschen Sprache können **kulturelle Vorbereitungskurse** hilfreich darin sein, dass die Vietnamesen Deutschland und seine Gewohnheiten besser einordnen können. Insbesondere die GIZ hat breite Erfahrung mit der Erstellung von Vorbereitungskursen und Informationsmaterialien für Menschen, die nach Deutschland auswandern wollen. Diese Vorbereitungskurse sollten ein fester Bestandteil eines Rekrutierungsprogramms sein und können je nach Programm umfangreicher sein und im gesamten Programm integriert werden oder kurz vor der Ausreise noch belegt werden. Inhalte solcher Kurse sind Themen wie der tägliche Umgang miteinander, Rechte und Pflichten von Arbeitnehmern und Arbeitgebern (beispielsweise, wie man sich in Deutschland krankmeldet), die sozialen Sicherungsnetze, Funktionen von Krankenkassen, Apotheken und Arztpraxen und vieles mehr. Ebenso müssen die Betriebe bei der Integration der Auszubildenden unterstützt und entsprechend vorbereitet werden.

5.3.2 Die erste Woche

In ähnlichen Programmen ist es üblich, eine sogenannte **Willkommenswoche** zu veranstalten. Die rekrutierten Vietnamesen werden gemeinsam in Deutschland in Empfang genommen, bei den ersten Hürden unterstützt und erhalten in der Willkommenswoche die Möglichkeit, sich untereinander zu vernetzen und unterstützen. Es sind unter anderem gemeinsame Aktivitäten geplant und Betreuer*innen stehen in dieser Zeit zur Verfügung, um die Rekrutierten bei der Eingewöhnung zu unterstützen

5.3.3 Während des Programms

Je nach Ressourcen ist es denkbar, dass es auch nach der ersten Woche durch Projektbetreuer*innen Unterstützung für die Vietnamesen gibt. In einem ähnlichen Projekt der IHK Südthüringen werden ebenfalls Auszubildende aus Vietnam rekrutiert. Diese werden während der Ausbildung von vier Ansprechpersonen betreut, treffen die Jugendlichen regelmäßig, sind bei Behördengängen dabei und unterstützen die Auszubildenden sozialpädagogisch.⁸² Auch im Programm Triple Win werden die Auszubildenden während des gesamten ersten Ausbildungsjahres begleitet.⁸³ Die oben genannten Vermittlungsagenturen stellen ebenfalls eine Ansprechperson vor Ort, welche die neu eingewanderten Vietnames*innen auf die entsprechenden Ämter begleitet und im Bedarfsfall auch übersetzt.

Für ein Rekrutierungsprogramm für Berlin ist dementsprechend ressourcenseitig zu evaluieren, ob derartige Ansprechpersonen oder Betreuungen durch die Betriebe, die HWK, die Innung oder die Stadt Berlin realisiert werden kann. Geeignete Partner wäre u.a. das Goethe-Institut aber auch deutsch-vietnamesische Vereine.

5.3.4 Für die Betriebe

⁸² Vgl. Industrie- und Handelskammer Südthüringen, o.D.

⁸³ Vgl. Deutsche Gesellschaft für internationale Zusammenarbeit, o.D.



„Unsicherheiten. Wie wird der untergebracht? Kann er die Sprache? Nicht zu jung - muss volljährig sein. Braucht er Unterstützung? Keine Ahnung, wie man unterstützen kann. Darauf sind wir im Betrieb nicht vorbereitet.“⁸⁴

Die kulturelle Vorbereitung und Integrationsleistung können nicht einseitig von den rekrutierten Vietnamesen abverlangt werden. Erfahrungen aus anderen Programmen und die oben zitierte Antwort eines Betriebs im Telefoninterview zeigen, dass kulturelle Vorbereitungskurse auch für die Betriebe notwendig sind. Eine Vorbereitung der Ausbilder*innen auf ihre neuen vietnamesischen Auszubildenden oder die Vorbereitung des Führungspersonals auf die ankommenden Fachkräfte kann den Programmerfolg erheblich erhöhen. Wissen um die Kommunikations- und Umgangsformen in Vietnam, kulturelle Gepflogenheiten und Traditionen wie das Senioritätsprinzip helfen insbesondere in der Anfangsphase dem gegenseitigen Verständnis. Auch sollten Betriebe mit der grundsätzlichen Situation des Auswanderns und damit verbundenen Problematiken vertraut gemacht werden, insbesondere wenn es sich bei den Menschen um junge Auszubildende handelt. Aus der Befragung der Betriebe und den bisherigen Erfahrungen mit derartigen Programmen ergibt sich, dass dieser Punkt Überzeugungsarbeit benötigt. Viele Betriebe werden zu Anfang ablehnend auf die Forderung reagieren, sich selbst im interkulturellen Umgang fortbilden zu müssen. Ein Haupteinwand wird mangelnde Verfügbarkeit von Zeit sein – dies wurde ebenfalls in der Studie zur Rekrutierung von Pflegepersonal im Vivantes-Projekt festgestellt.⁸⁵ Es ist jedoch davon abzuraten, die Betriebe aus ihrer Verantwortung zur Vorbereitung auf die neuen Mitarbeitenden zu entlassen. Ist ein Betrieb nicht bereit, diese Investition zu tätigen, spricht dies gegen die Eignung des Betriebes für ein Rekrutierungsprogramm.

5.4 Die Rolle der vietnamesischen Community und des Don Xuan Centers in Berlin

Eine Besonderheit die sich bei der Integration von vietnamesischen Menschen in Berlin ergibt, ist der mögliche Einfluss der großen vietnamesischen Gemeinschaft in Berlin, insbesondere in Berlin Lichtenberg und des Don Xuan Centers. Berlin hat deutschlandweit die größte vietnamesische Gemeinschaft, hauptansässig in Berlin Lichtenberg. Die Bewertung, ob diese Gemeinschaft für ein derartiges Projekt positive oder negative Auswirkungen hat, ist nicht eindeutig zu treffen. Studien zeigen, dass Menschen mit Vorliebe an Orten emigrieren, an welchen sich Landsleute befinden. Insbesondere in der Flüchtlingsforschung ist belegt, dass die Präsenz von Landsleuten ein Hauptkriterium für die Wahl des Ziellandes ist.⁸⁶ Für die Standortauswahl Berlins wirkt sich dies durchaus positiv aus.

Erfahrungen aus der von der FU Berlin durchgeführten Studie zeigen jedoch, dass eine zu enge Anbindung an die vietnamesische Gemeinschaft den Programmerfolg und die Integration gefährden kann. Insbesondere das Don Xuan Center ist ein wichtiger Knotenpunkt für in Berlin lebende Vietnames*innen. Im Don Xuan Center finden die emigrierten Vietnames*innen zahlreiche Serviceleistungen wie Dolmetschertätigkeiten, Unterstützung bei Behördengängen sowie potentielle Mittelsmenschen für eine Unterkunft. Auch die zahlreichen Vermittlungsagenturen sind im Don Xuan Center präsent. Erfahrungen

⁸⁴ Antwort eines Betriebs in unserer Umfrage auf die Frage, welche Gründe ihn aktuell daran hindern würden, einen vietnamesischen Auszubildenden über ein Rekrutierungsprogramm einzustellen.

⁸⁵ Vgl. Hoang et al., 2024, S.37.

⁸⁶ Vgl. Beber et al., 2024, S.12.



zeigen, dass sich in Deutschland befindende Vietnames*innen im Don Xuan Center besonders gut abtauchen können und in prekären Beschäftigungsverhältnissen landen. Ein Rekrutierungsabkommen sollte diese Effekte unbedingt bedenken und insbesondere negative Einflüsse mitigieren.

Dass die vietnamesischen Rekruten, wie im ersten Absatz dieses Abschnittes beschrieben, den Zugang zur bereits bestehenden Community in Berlin suchen werden, kann als gesichert angenommen werden. Ein Programm könnte dieser Suche nach dem heimischen Kulturkreis vorgreifen, indem es aktiv deutsch-vietnamesischen Vereine in Berlin in das Programm einbezieht. Die Vereine bieten unter anderem Sprachkaffees, Filmabende und Unterstützung bei der Eingewöhnung in Berlin an. Vereine, mit welchen der Bezirk Lichtenberg in der Vergangenheit erfolgreich zusammengearbeitet hat und welche als positiv für die Integrationsleistung in Berlin bewertet werden, steigern der Erfolg eines Rekrutierungsprogramms, wenn erfolgreich eingebunden.

5.5 Die vietnamesische Familie & Rücküberweisungen

In Kapitel 2 Arbeitsmigration aus Vietnam wurde bereits geschildert, dass die vietnamesische Kultur im Vergleich zur deutschen Kultur eine kollektivistische Kultur ist. Vietnamesen sehen sich immer als Teil eines Familiengeflechts, insbesondere die eigenen Eltern nehmen eine hohe Stellung ein. Insbesondere die Ausführungen zu den Rücküberweisungen in Kapitel 2.1 verdeutlichen, dass es vor allem die **Rücküberweisungen sind, welche die Motivation für die Emigration der Vietnames*innen ist. In einem Rekrutierungsprogramm darf dementsprechend nicht unterschätzt werden, welche Erwartungen an die migrierenden Vietnamesen durch Angehörige in der Heimat gestellt werden.** Diese Erwartungen werden indes von Vermittlungsagenturen befeuert, welche zum Teil paradiesische Bedingungen vom Leben im Ausland zeichnen. Und auch das DOLAB hat Interesse an Rücküberweisungen, da es die Gelder laut eigener Aussage verwaltet und kontrolliert: „*Collecting, managing and using incomes generated from sending workers working overseas as specified by laws.*“⁸⁷

Es muss also davon ausgegangen werden, dass rekrutierten Vietnamesen von Tag eins an, Geld nach Hause überweisen sollen. **Derartige Erwartungen der Familie gefährden das Rekrutierungsprojekt, insbesondere, wenn es sich um rekrutierte Auszubildende handelt. Bei einer Kooperation mit einer Berufsschule oder Schule in Vietnam muss dementsprechend frühzeitig Aufklärungsarbeit über die tatsächlichen Lebensverhältnisse von Auszubildenden in Deutschland geleistet werden.** Gelingt dies nicht, droht abermals die Gefahr, dass die rekrutierten Vietnamesen ins Prekariat abrutschen und aus dem Projekt aussteigen, um in für Vietnamesen traditionellen Berufen zu arbeiten und Geld nach Hause zu schicken.

⁸⁷ Ministry of Labour – Invalids and Social Affairs, Department of Overseas Labour, Functions and Tasks, 2024, <https://english.molisa.gov.vn/organizational/2230> [abgerufen: 20.01.2025]



5.6 Kostenübernahme durch verschiedene Akteure

5.6.1 Anfallendes Kosten

Zuletzt sei als Herausforderung für ein Rekrutierungsprogramm die Allokation der anfallenden Kosten zu nennen. Unabhängig davon, ob und welches der unten aufgeführten Modelle für die Rekrutierung gewählt wird, werden in einem Rekrutierungsprogramm Investitionen notwendig sein, um insbesondere zu Beginn den Erfolg zu gewährleisten. Auch wenn der wirtschaftliche Gewinn einer erfolgreichen Integration von vietnamesischen Elektronikern in den Berliner Arbeitsmarkt die Summe an notwendigen Investitionen übersteigen dürfte, muss vor Projektstart entschieden werden, wer die anfallenden Kosten trägt. Hierzu zählt insbesondere die Frage, ob das Land Berlin selbst als Investor in diesem Programm auftritt oder ob solch ein Projekt über bundesweite Förderschienen durchgeführt wird.

Mögliche Posten sind (je nach Rekrutierungsprogramm fallen nicht alle Posten an):

Bildungskosten:

- Investitionen in die Berufsschulen / Schulen in Vietnam.
- Bereitstellung von Deutsch- und Integrationskursen am Goethe-Institut in Hà Nội.
- Entwicklung von neuen Lehrmaterialien sowohl für Vietnam als auch Deutschland.
- Weiterführende begleitende Deutschkurse in Berlin.

Vietnamesische Behörden und andere Partner:

- Bearbeitungsgebühren bei zahlreichen vietnamesischen Behörden für Visa, Zeugnisse und andere Dokumente, die für die Ausreise benötigt werden.
- Aufwandsentschädigung für lokale Vermittlungsagenturen, sollten diese in ein Projekt, beispielsweise für die Vorauswahl von Rekruten integriert werden.
- Übersetzungsleistungen

Lebenshaltung der Rekruten:

- Unterkünfte in Hà Nội.
- Unterkünfte in Berlin.
- Lebenshaltungskosten in Berlin, Hà Nội und anderen Zwischenstationen.

Reisekosten:

- Flugtickets für Rekruten.
- Reisekosten für deutsche Betriebe, deutsches Prüfungspersonal, Ausbilder*innen, Projektleitungen und andere repräsentative Stakeholder, wenn vorheriger Austausch und/oder Besuche in Vietnam stattfinden sollen. Insbesondere bei der Weiterentwicklung vietnamesischer Bildungsinstitute mit Fortbildung der dortigen Lehrkräfte werden Reisekosten entstehen.



Projektbetreuung:

- Je nach Größe und Modell Personalkosten von Betreuern und Ansprechpersonen vor Ort in Vietnam, Deutschland.
- Personalkosten für die administrative Planung und Umsetzung des Projekts.

Diese Postenaufzählung stellt nur einen groben Überblick dar. Je nach Modell, können sich Aufwand und Investitionskosten erheblich unterscheiden. Die KfW beschreibt in ihrem Papier zur Förderung von Berufsbildung und Beschäftigung die schwierigen finanziellen Voraussetzungen für Berufsbildungsprojekte. Oft sind die Kosten von beruflicher Bildung nur unzureichend durch den staatlichen Bereich gedeckt. Des Weiteren ist die berufliche Aus- und Weiterbildung im Vergleich zu anderen Bildungsformaten mit den höchsten Kosten verbunden.⁸⁸ Wird dies mit einem Rekrutierungsprogramm verbunden, werden Finanzierungsansätze benötigt. Ebenfalls ist das zu erwartete Investitionsrisiko eines jeden Modells unterschiedlich. Je länger die Vorlaufphase und je größer die anfänglichen Investitionen, beispielsweise in eine vietnamesische Bildungsinstitution, desto höher auch das eingegangene Risiko bei vorzeitigem Scheitern des Projekts.

5.6.2 Kostenübernahme

Vor Projektstart sind umfangreiche Finanzpläne vonnöten, welche nicht Teil dieser Machbarkeitsanalyse sind. Es muss genau evaluiert werden, zu welchen finanziellen Investitionen auch die vietnamesische Seite bereit ist und inwieweit es für die deutsche Seite ein Investitionsrisiko gibt. Sollte es vorherige Investitionen in vietnamesische Bildungseinrichtungen geben, muss sichergestellt werden, wie im Falle eines Personalwechsels vor Ort oder einer neuen politischen Ausrichtung mit den bereits getätigten Investitionen umgegangen wird.

Ebenfalls ist die Frage zu stellen, ob die vietnamesischen Rekruten selbst einen Teil der anfallenden Kosten decken müssen. Je nach Rekrutierungsmodell ist dies mehr oder weniger möglich. Dabei sollte jedoch stets bedacht werden, dass die Gefahr der Verschuldung für das Rekrutierungsprogramm vermieden werden muss, um die oben beschriebenen unerwünschten Nebeneffekte zu vermeiden. Gleichzeitig sollte beachtet werden, dass durch die Familien/die Auszubildenden ein noch zu definierender Anteil der Kosten übernommen werden sollte, da ein komplett kostenfreies Angebot als „wertlos“ angesehen werden könnte.

Weiterhin ist zu evaluieren, welche grundsätzlichen Stakeholder in einem Rekrutierungsprogramm inkludiert werden. Diese Analyse beschreibt das Rekrutierungsprogramm der Einfachheit halber als ein Programm zwischen dem Land Berlin und Vietnam. Es ist aber bisher nicht ausgemacht, wer die tatsächlichen Stakeholder sind, die hier stellvertretend für das Land Berlin stehen. Als selbstverständlich erscheint die Inkludierung von Berliner Elektrobetrieben, der HWK und der Elektro-Innung in ein Programm. Je nach eingeschlagenem Weg kommt noch die Berliner Berufsschule für das Elektrohandwerk, die Hein-Moeller-Schule hinzu. Wer die weiteren Stakeholder sind und insbesondere aus welchen Förderschienen

⁸⁸ Vgl. Specht et al., 2018, S.6.



das Projekt finanziert werden kann, muss im Laufe der weiteren Programmentwicklung noch evaluiert werden. Weiterhin ist zu klären, ob das Land selbst, Stakeholder eines solchen Projekts werden darf, möchte und sollte.

Denkbar wäre ebenfalls ein größeres Rekrutierungsprogramm in Zusammenarbeit mehrerer Bundesländer oder Städte. Die Grenzkosten pro zusätzlichem Rekruten können als vergleichsweise gering angesehen werden. Wenn die Fixkosten, beispielsweise für die Entwicklung von Lehrmaterialien, Investitionen in die Berufsschule, Schulungen vor Ort von Stakeholdern aus mehreren Ländern oder Städten getragen werden, könnte sich das Kosten-Nutzen-Verhältnis wesentlich verbessern. In einem solchen Fall wäre man unter Umständen nicht oder weniger darauf angewiesen, Fördergelder vom Bund oder der EU zu bekommen. Durch die Zusammenarbeit einer gesamten Region haben die eingewanderten Rekruten eine größere Freizügigkeit, innerhalb der Region Ausbildungs- und Arbeitsplätze zu finden, ohne dass die Investitionen für die Region verloren gehen. Da insbesondere ostdeutsche Bundesländer bereits ähnliche Projekte durchgeführt haben, könnte es ebenfalls einen Effizienzvorteil haben, wenn bei Zusammenarbeit auf bestehende Strukturen und Erfahrung zurückgegriffen wird.

Zuletzt benötigt es eine Evaluation der Investitionsbereitschaft der teilnehmenden Betriebe. Je mehr Kosten auch von den Betrieben übernommen werden muss, desto weniger flexibel ist das Programm in der Auswahl der teilnehmenden Betriebe. Im Projekt Triple Win müssen die Betriebe selbst eine Gebühr in Höhe von 11.534 Euro bezahlen, mindestens drei Auszubildende einstellen, die Reisekosten tragen und den weiteren Ausbau der Sprachkenntnisse ihrer Auszubildenden im Rahmen der Ausbildung finanzieren.⁸⁹ Für Berliner Elektrobetriebe erscheint dies eine unrealistische Zahl. In unserer im Vorfeld durchgeführten **Umfrage unter Elektrobetrieben, gaben 85 Prozent der Betriebe an, dass sie nicht bereit wären, einen finanziellen Zuschuss zur Miete oder für einen Sprachkurs ihres Auszubildenden zu leisten.** Dementsprechend sind Teilnahmebeträge von 11.543 Euro wie im Projekt Triple Win utopisch.

6 Fünf mögliche Wege der Rekrutierung vietnamesischer Nachwuchskräfte für das Berliner Elektrohandwerk

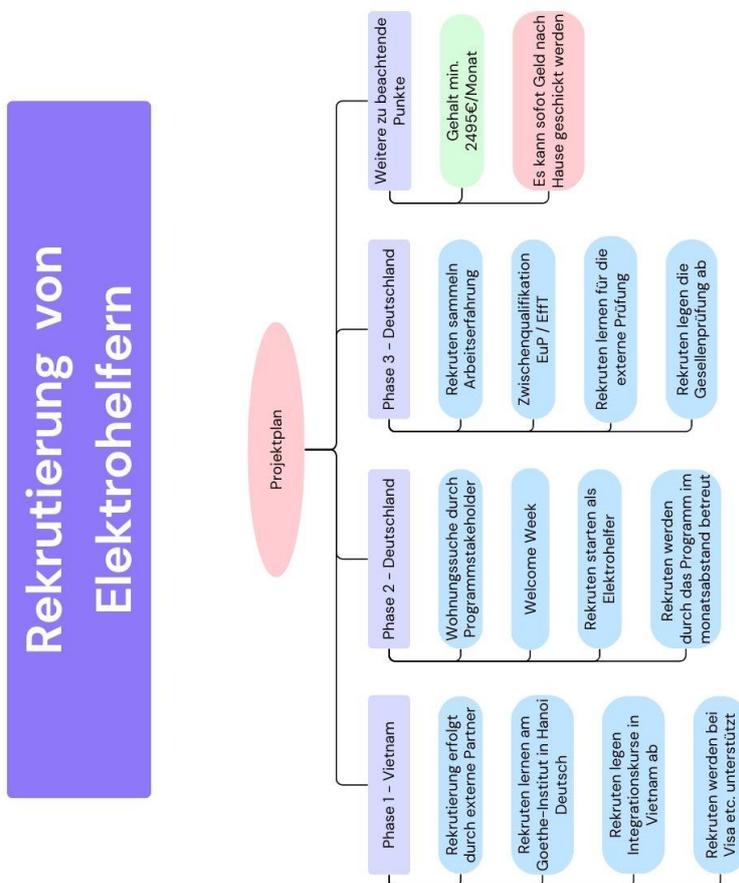
Im folgenden Abschnitt dieser Machbarkeitsanalyse werden fünf verschiedene Wege für ein Rekrutierungsprogramm aufgezeigt. Für jeden dieser Wege gibt es spezifische Voraussetzungen sowie Vor- und Nachteile, welche aufgeführt werden. Es wurde sich bewusst dafür entschieden, verschiedene Konzepte zu entwerfen, da im Zuge des Projekts zahlreiche Herausforderungen identifiziert wurden, welche sich nicht ohne Weiteres überwinden lassen. Daher kommt es bei der Bewertung der verschiedenen Programme auch auf die möglichen Stakeholder und ihre Kapazitäten an.

⁸⁹ Vgl. Bundesagentur für Arbeit, 2022, S. 9.

6.1 Modell A: Rekrutierung von Elektrohelfern mit anschließender externer Prüfung nach 5 Jahren

Abbildung 26: Modell A - Rekrutierung von Hilfsarbeitern

Hauptfaktoren	
Eigenschaft	Bewertung
Alter bei Ankunft in Deutschland	18 - 35
Schulabschluss	Grundstufe der Berufslehre / Mittelstufe der Berufslehre
Arbeitserfahrung	Vorherige Arbeitserfahrung möglich
Deutschniveau	min. Level B2
Einschätzung der Wohnungsproblematik	Mittelstarke Wohnungsproblematik
Werden Berufsschulen mit einbezogen?	Nein
Dauer des Programms für einen Durchlauf	ca. 3 bis 5 Jahre





6.1.1 Programminhalt

Das Modell A sieht die **Rekrutierung von vietnamesischen Hilfsarbeitern für das Elektrohandwerk**, in diesem Fall Elektrohelfer genannt, vor. Die Rekrutierung von Elektrohelfern ist mit Abstand die barriereärmste Methode, um neue Menschen in das Elektrohandwerk zu integrieren. Bei Elektrohelfern handelt es sich nach der deutschen Definition um **ungelernte Hilfskräfte**, welche einfache Tätigkeiten im Elektrotechnikbereich übernehmen. Über ein solches Modell könnten Vietnamesen rekrutiert werden, die in Vietnam bereits im Bereich Elektrohandwerk gearbeitet haben, beispielsweise in den zahlreichen Handwerkerdörfern aber keinen vergleichbaren Abschluss besitzen, der in Deutschland für die gleichwertige Anerkennung als Elektroniker reichen würde. In Vietnam gibt es nach wie vor eine große Bevölkerungsgruppe, welche keine formale Ausbildung in ihrem Berufsbereich absolviert hat, sondern direkt in ihrer Tätigkeit angelernt wurden. Oft findet eine Kombination von Grundausbildung im VTC (ein – drei Jahre) (siehe Abbildung 15) und dem informellen Lernen direkt im Betrieb statt. Diese Menschen haben mitunter aufgrund des frühen Einstiegs in den Beruf bereits ein großes Maß an Arbeitserfahrung angesammelt, können jedoch keinen in Deutschland anerkannten Abschluss vorweisen. Den Zugang zum Elektrohandwerk in Deutschland für diese Arbeitskräfte zu ermöglichen, wäre über die Anstellung als Elektrohelfer theoretisch möglich. Einmal in Deutschland angekommen, werden die Elektrohelfer so lange durch das Programm A betreut, bis sie genügend Arbeitserfahrung gesammelt haben um extern die Gesellenprüfung abzulegen.

Wie der Abbildung 26 zu entnehmen ist, gliedert sich das Modell A in drei Projektphasen auf. In der ersten Phase werden geeignete Rekruten in Vietnam identifiziert. Dies könnte, bei genügend personellen Ressourcen, durch das Programm selbst erfolgen oder wird auf externe Partner*innen, beispielsweise seriöse Vermittlungsagenturen, die GIZ oder die Außenhandelskammer ausgelagert. Welche Partner*innen am besten dafür geeignet sind, muss noch eruiert werden. Die ausgewählten Rekruten beginnen am Goethe-Institut mit Deutsch- und Integrationskursen. Unterstützt durch die deutsche Botschaft in Hà Nội werden Gruppenvisaanträge gestellt und die Rekruten reisen nach circa 16 Monaten nach Deutschland.

Phase zwei beginnt. In der Zwischenzeit wurden durch die Programm Stakeholder erste Unterkünfte für die Rekruten organisiert. Die neuen Rekruten lernen in ihrer „*Welcome Week*“ die Betriebe und die anderen Rekruten genauer kennen. Beispiele solcher Willkommenswochen gibt es zahlreiche, die Inhalte können größtenteils übernommen werden. Die meisten Willkommenswochen enthalten das Kennenlernen der Betriebe/Schulen, gemeinsame Freizeitaktivitäten wie beispielsweise ein Grillfest, Besuche bei Behörden für notwendige Formalitäten und noch andere Orientierungsinhalte, um einen guten Start in Deutschland zu sichern. Die genaue Ausgestaltung muss zu diesem Zeitpunkt noch nicht festgelegt werden. Nach der Willkommenswoche starten die neuen Elektrohelfer in ihren Betrieben als feste Angestellte.

Mit Ankunft in Deutschland beginnt gleichzeitig die Phase drei. Um dieses Rekrutierungsprogramm zu einem nachhaltigen Programm zu machen welches das Berliner Elektrohandwerk mit ausgebildeten Fachkräften versorgt, hat diese Programm das Ziel, die Elektrohelfer zur externen Gesellenprüfung zu führen. Es gibt in Deutschland die Möglichkeit, die Gesellenprüfung extern abzulegen, auch ohne eine Berufsschule in Deutschland besucht und die duale Ausbildung absolviert zu haben. Laut § 45 Abs. 2 *Berufsbildungsgesetz* ist eine Zulassung zur Abschlussprüfung auch ohne eine Berufsausbildung möglich, wenn mindestens das

Eineinhalbfache der Zeit, die als Ausbildungszeit vorgeschrieben ist, als Tätigkeit in dem Beruf vorgewiesen werden kann. Dazu kann auch die im Ausland, also in Vietnam gesammelte Arbeitserfahrung hinzugezählt werden:

Abbildung 27: §45 des Berufsbildungsgesetzes (BBiG)⁹⁰

Bundesministerium
der Justiz

 Bundesamt
für Justiz

[zurück](#)
[weiter](#)

[Nichtamtliches Inhaltsverzeichnis](#)

Berufsbildungsgesetz (BBiG)

§ 45 Zulassung in besonderen Fällen

(1) Auszubildende können nach Anhörung der Auszubildenden und der Berufsschule vor Ablauf ihrer Ausbildungszeit zur Abschlussprüfung zugelassen werden, wenn ihre Leistungen dies rechtfertigen.

(2) Zur Abschlussprüfung ist auch zuzulassen, wer nachweist, dass er mindestens das Eineinhalbfache der Zeit, die als Ausbildungsdauer vorgeschrieben ist, in dem Beruf tätig gewesen ist, in dem die Prüfung abgelegt werden soll. Als Zeiten der Berufstätigkeit gelten auch Ausbildungszeiten in einem anderen, einschlägigen Ausbildungsberuf. Vom Nachweis der Mindestzeit nach Satz 1 kann ganz oder teilweise abgesehen werden, wenn durch Vorlage von Zeugnissen oder auf andere Weise glaubhaft gemacht wird, dass der Bewerber oder die Bewerberin die berufliche Handlungsfähigkeit erworben hat, die die Zulassung zur Prüfung rechtfertigt. Ausländische Bildungsabschlüsse und Zeiten der Berufstätigkeit im Ausland sind dabei zu berücksichtigen.

(3) Zur Abschlussprüfung ist auch zuzulassen, wer im Rahmen eines Verfahrens nach § 1 Absatz 6 die Bescheinigung der vollständigen Vergleichbarkeit seiner individuellen beruflichen Handlungsfähigkeit mit der für die Ausübung des im Antrag bestimmten anerkannten Ausbildungsberufs erforderlichen beruflichen Handlungsfähigkeit erhalten hat.

(4) Soldaten oder Soldatinnen auf Zeit und ehemalige Soldaten oder Soldatinnen sind nach Absatz 2 Satz 3 zur Abschlussprüfung zuzulassen, wenn das Bundesministerium der Verteidigung oder die von ihm bestimmte Stelle bescheinigt, dass der Bewerber oder die Bewerberin berufliche Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten erworben hat, welche die Zulassung zur Prüfung rechtfertigen.

Fußnote

(+++ §§ 27 bis 49: Zur Nichtgeltung vgl. § 3 Abs. 3 +++)
 (+++ § 45 Abs. 2 Satz 2 bis 4: Zur Anwendung vgl. § 50b Abs. 3 Satz 2 +++)
 (+++ § 45 Abs. 3: Zur erstmaligen Anwendung ab 1.1.2025 vgl. § 106 Abs. 4 Satz 1 +++)

Rekruten müssen also nachweisen, dass sie mindestens fünfeinhalb Jahre Berufserfahrung in dem Bereich nachweisen können, um zur Prüfung zugelassen zu werden. Absatz zwei ist zu entnehmen, dass von der vorgeschriebenen Mindestzeit abgesehen werden kann, wenn glaubhaft gemacht werden kann, dass der Bewerber die berufliche Handlungsfähigkeit erworben hat, welche zur Zulassung der Prüfung rechtfertigt.

Theoretisch ist es also möglich, dass die Elektrohelfer, abhängig von ihrer gesammelten und angerechneten Arbeitserfahrung bereits nach kurzer Zeit die externe Prüfung in Deutschland ablegen können. Es kann jedoch davon ausgegangen werden, dass die Rekruten trotz einschlägiger Arbeitserfahrung einige Zeit benötigen werden, um handwerklich nach deutschen Normen und Regeln zu arbeiten. Gleichzeitig müssen die Rekruten die Fähigkeit besitzen, auch die theoretische Prüfung zu bestehen, was nicht zuletzt aufgrund der deutschen Sprache eine Herausforderung sein dürfte, welche nur nach einiger Zeit zu meistern ist. Erste Einschätzung des Autorenteams ist, dass Rekruten nach circa drei bis fünf Jahren die Prüfung ablegen können. An dieser Stelle wäre es hilfreich vergleichbare Informationen der verschiedenen Innungen über die

⁹⁰ Bundesministerium der Justiz: Berufsbildungsgesetz (BBiG) §45 Zulassung in besonderen Fällen, in: Gesetze im Internet [online], o. D., https://www.gesetze-im-internet.de/bbig_2005/_45.html [abgerufen: 10.01.2025].



zeitliche Komponente zu erhalten, um die geschätzten Mindestlaufzeit bis zur Prüfung genauer eingrenzen zu können. Um sich auf die externe Prüfung vorzubereiten, erhalten die Rekruten zu Beginn ihrer Arbeitszeit in Deutschland sämtliche Lehrmaterialien und werden im Monatsabstand durch das Programm betreut, um den Lernerfolg sicherzustellen. Nach Ablauf der Frist und Anerkennung der Arbeitserfahrung legen die Rekruten die externe Prüfung ab.

Auf dem Weg zur externen Prüfung gibt es Möglichkeiten für die Elektrohelfer, Zwischenqualifikationen zu erlangen und somit auch erweiterte Tätigkeiten im Elektrohandwerk zu übernehmen, was ebenfalls in einem höheren Verdienst resultiert. Ein Beispiel wäre die Fortbildung zur *Elektrotechnisch unterwiesenen Person (EuP)* und zur *Elektrofachkraft für festgelegte Tätigkeiten (EffT)*. Mit diesen Fortbildungen dürfen die Elektrohelfer unter Aufsicht bereits elektrotechnische Aufgaben ausführen, bei der EffT teilweise sogar selbstständig. Werden diese Zwischenqualifikationen in das Programm integriert, kann zum einen die Motivation für das Gesamtprogramm über längere Zeiträume beibehalten werden, zum anderen werden die Rekruten zwischenqualifiziert und haben so ein besseres Auffangnetz, falls sie an den Anforderungen der Gesellenprüfung scheitern. Betriebe würden ebenfalls profitieren.

Nach Rücksprache mit verschiedenen Stakeholdern im Rahmen eines durchgeführten Workshops in Berlin, wird das erforderliche Mindestlevel an Deutsch für die potentiellen Elektrohelfer auf B1 geschätzt. Nur dann, können sie im täglichen Betrieb tatsächlich einen Beitrag leisten.

Bevor auf die Vor- und Nachteile dieses Konzeptes eingegangen wird muss festgehalten werden, dass dieses Programm nach unseren Informationen aktuell an Visabestimmungen scheitert. Obwohl dieses Konzept bereits zu Anfang der Forschungsarbeit entwickelt und von vielen Stakeholdern im Programmworkshop als gangbarer Weg bewertet wurde, gibt es bisher keine Möglichkeit für unqualifizierte Hilfskräfte nach Deutschland einzureisen und hier eine Arbeit aufzunehmen. Die einschlägige Arbeitserfahrung welche die möglichen Rekruten auf dem vietnamesischen Arbeitsmarkt gesammelt haben, könnte zwar nützlich sein, ohne einen qualifizierten Berufschulabschluss von mindestens zwei Jahren ist die Einreise nach aktuellem Wissensstand der Autoren jedoch nicht möglich. Da sich dieses Konzept aber auch auf sich bereits im Land befindende Menschen und auf Flüchtlinge übertragen ließe, führen wir trotzdem die Vor- und Nachteile dieses Modells auf. Des Weiteren können sich Einreisebestimmungen ändern, wenn im Bereich Elektrohandwerk auch ein Mangel an Elektrohelfern entstehen sollte.

6.1.2 Vorteile dieses Konzeptes

Große Zielgruppe: Der Hauptvorteil dieses Modells liegt eindeutig darin, dass auf die breite Masse an Menschen zurückgegriffen werden kann, welche zwar keine formale Berufsausbildung absolviert hat, aber über Arbeitserfahrung im Elektrobereich verfügt. Durch Anlernen im deutschen Betrieb und dem Absolvieren von Zwischenqualifikationen könnten sich diese Menschen als hilfreiche Angestellte für die Berliner Elektrobetriebe herausstellen.

Geringe Barrieren: Das Modell A weist im Vergleich zu allen anderen Modellen die geringsten Barrieren auf. Theoretisch kann sofort mit einer Rekrutierung begonnen werden und innerhalb relativ kurzer Zeit könnten die ersten Elektrohelfer betreut durch das Programm ihre Arbeit aufnehmen. Durch das Ansammeln von



Arbeitserfahrung in Phase drei und das Erlernen, der für die Prüfung erforderlichen Deutschkenntnisse und Prüfungsinhalte, ohne zeitlichen Druck, ist dieses Modell für die individuellen Rekruten wesentlich flexibler, als die anderen Modelle. Dadurch, dass sie nicht an gewisse Abschlusszeiten, Berufsschuljahre oder ähnliches gebunden sind, können Rekruten auf ihrem individuellen Wissenstand und ihren Fähigkeiten betreut werden und die Prüfung dann abschließen, wenn sie so weit sind. Daher bleibt den Rekruten in diesem Modell auch mehr Zeit die deutsche Sprache auf ein prüfungstaugliches Niveau zu heben, sich auf die Prüfung vorzubereiten und die Gesellenprüfung zu absolvieren, solange der Betrieb sie als Elektrohelfer anstellt.

Bezahlung: Die Bezahlung in Höhe eines Elektrohelfergehalts ist ebenfalls ein enormer Vorteil des Modells A gegenüber den meisten anderen Modellen. Im Elektrohandwerk gilt ein deutschlandweiter branchenverbindlicher Mindestlohn von 13,95 EUR in der Stunde im Jahr 2024, welcher im Jahr 2025 auf 14,41 Euro/Stunde gesteigert wird.⁹¹ Bis zum Jahr 2028 soll der Mindestlohn für Beschäftigte im Jahr auf 16,10 Euro/Stunde steigen. Damit bekommen die Elektrohelfer im Jahr 2025 circa 2495 EUR brutto im Monat als Gehalt ausgezahlt. Je nach Art der Versicherung, Anzahl der Kinder und anderen Parametern kann mit einem Nettoeinkommen von 1760 EUR gerechnet werden. Sollte die Rekrutierung von Vietnamesen für ein Modell A unter anderen Visabestimmungen möglich sein, wäre dies ein attraktives Einstiegsgehalt für Vietnamesen und würde zudem die Problematik des zu bezahlenden Wohnraums etwas entschärfen.

Rücküberweisungen: Zuletzt sei zu nennen, dass in diesem Modell, vietnamesische Rekruten direkt kleinere Geldbeträge nach Hause schicken können. Wie in [Kapitel 2.1](#) beschrieben, ist dies eine der Hauptmotivationen von Vietnamesen, im Ausland zu arbeiten.

6.1.3 Nachteile / Risiken

Externe Partnerorganisationen in Vietnam: Neben der Tatsache, dass dieses Modell aktuell nicht umzusetzen ist, kann das Einbinden von externen Partnerorganisation bei der Rekrutierung in Vietnam als ein Nachteil gewertet werden, wenn dies nicht klug umgesetzt wird. Wird die mögliche externe Partnerorganisation nicht behutsam ausgewählt und die Rekrutierung über das Programm oder andere Fördertöpfe finanziert, birgt dieses Modell das Risiko, dass die Vietnamesen mit Schulden nach Berlin kommen. Eine Umlagerung der Kosten aus Phase eins auf die Rekruten wurde mit ihren negativen Folgen bereits im [Abschnitt 2.2 \(Vermittlungsagenturen in Vietnam\)](#) und [Abschnitt 2.5 \(Unlautere Methoden, Druck der Familie und Ausbeutung im Zielland\)](#) beschrieben.

Keine Vorstellung vor Ort: Für einige Betriebe ist es schwer vorstellbar, Menschen aus dem Ausland anzustellen, wenn sich diese aktuell nicht in Deutschland befinden, Probearbeiten absolvieren können und persönlich vorsprechen. Dies meldete auch ein Betrieb in der von uns durchgeführten Umfrage zurück:

- „Oft scheitert es schon an der deutschen Sprache. Wir haben viele Bewerbungen aus dem Ausland, wo die Leute nicht in Deutschland wohnen, das kommt für uns nicht in Frage, wenn man sich nicht vorher vorstellen kann. Es scheint auch oft eine Masche zu sein, dass Agenturen, z.B. aus Marokko als

⁹¹ Vgl. Dpa/ew: Ab 2025: Höhere Mindestlöhne für Elektriker, in: Deutsche Handwerkszeitung [online], 2024, <https://www.deutsche-handwerkszeitung.de/ab-2025-hoehere-mindestloehne-fuer-elektriker-344367/> [abgerufen: 10.01.2025].



Vermittlungsagenturen agieren, davor hat uns die Arbeitsagentur gewarnt, oft scheitern die Azubis an schulischen Leistungen, wie Mathe. Wir suchen immer nur einen Auszubildenden, und das klappt meistens auch, aber dieses Jahr hat es leider nicht geklappt.“

- *„In der Regel sollen die zum Praktikum kommen, in diesem Fall können wir nicht nach Schulstatus gehen, weil wir die Lehrpläne im Ausland nicht kennen, deswegen wissen wir nicht ob die Schulabschlüsse vergleichbar sind, der Wille und Motivation des Auszubildenden sind entscheidend. Können Azubis unterstützen, aber nur so viel wie der Azubi zulässt, da wir ein kleiner Betrieb sind, muss man sich aufeinander verlassen können.“*

Diese Rückmeldung zeigt auf, wie wichtig es in diesem Programm ist, die Auswahl der möglichen externen Partner behutsam zu wählen und wenn möglich, auf etablierte und bekannte Organisationen auszulagern, um Vertrauen bei deutschen Betrieben für das Programm aufzubauen.

Hoher Voraufwand für Auszubildende: Es besteht die Gefahr, dass die Vietnamesen in Phase eins des Modells durch die intensive Zeit des Deutschlernens und der Integrationskurse, keiner geregelten Arbeit nachgehen können und deswegen bei der Familie oder anderen Mittelgebern Schulden anhäufen. In beiden Fällen starten die Vietnamesen mit Schulden in Deutschland, welche wie in oberen Abschnitten beschrieben, den eigentlichen Programmserfolg gefährden können.

Lange Betreuungszeit durch das Projekt: Ein weiterer Nachteil in diesem Programm ist der eventuell erhöhte und verlängerte Betreuungsaufwand der einzelnen Rekruten durch Programmmitarbeitende und Lehrpersonal selbst. In diesem Programm wird keine Berufsschule eingebunden, welche die erforderlichen Prüfungsinhalte lehrt. Aus diesem Grund muss die Vermittlung der entsprechenden Prüfungsinhalte entweder von den Rekruten selbst organisiert werden oder es entsteht erhöhter Betreuungsbedarf durch das Projekt, durch externes Lehrpersonal oder den Betrieb. Die Rekruten werden nicht nur praktische Fähigkeiten, sondern auch die theoretischen Kenntnisse für das Bestehen der Prüfung in deutscher Sprache vorweisen müssen. Da die Rekruten aber Vollzeit als Elektrohelfer arbeiten, kann davon ausgegangen werden, dass die Rekruten einige Zeit benötigen, bis sie sich neben der Arbeit die Fähigkeiten für die Prüfung angeeignet haben. Je nach Ressourcen des Programms kann es ratsam sein, die Rekruten mit diesen Aufgaben nicht alleine zu lassen und dauerhaft in dem Projekt zu betreuen und bei der Prüfungsvorbereitung zu unterstützen. Um diesen Nachteil zu mitigieren, könnten Vereine wie der SANQ e.V. hilfreich sein. SANQ e.V. unterstützt Menschen bei der Nachqualifizierung zum Berufschulabschluss. Insbesondere im SHK Bereich ist SANQ e.V aktiv, aber auch im Hotelfach, Mechatronik und mehr. Durch die Einbindung geeigneter Partner in Deutschland, welche sich auf Nachqualifizierung von Menschen ohne Berufschulabschluss spezialisiert haben, kann die Betreuung der Rekruten auf Personen ausgelagert werden, welche bereits über große Erfahrung in diesem Bereich verfügen. Dies würde den Erfolg des Programms erheblich steigern.

Motivation: Es wird schwierig, die entsprechende Motivation für den erfolgreichen Abschluss der Gesellenprüfung über einen langen Zeitraum aufrechtzuerhalten. Sollten die Elektrohelfer das Ziel einer externen Prüfung nach einer gewissen Zeit nicht erreichen, besteht die Gefahr, dass sie auf Dauer als unqualifizierte oder teilqualifizierte Arbeitskräfte im Elektrohandwerk tätig sind oder sogar in für Vietnamesen typische Branchen abwandern. Es kann durchaus davon ausgegangen werden, dass es



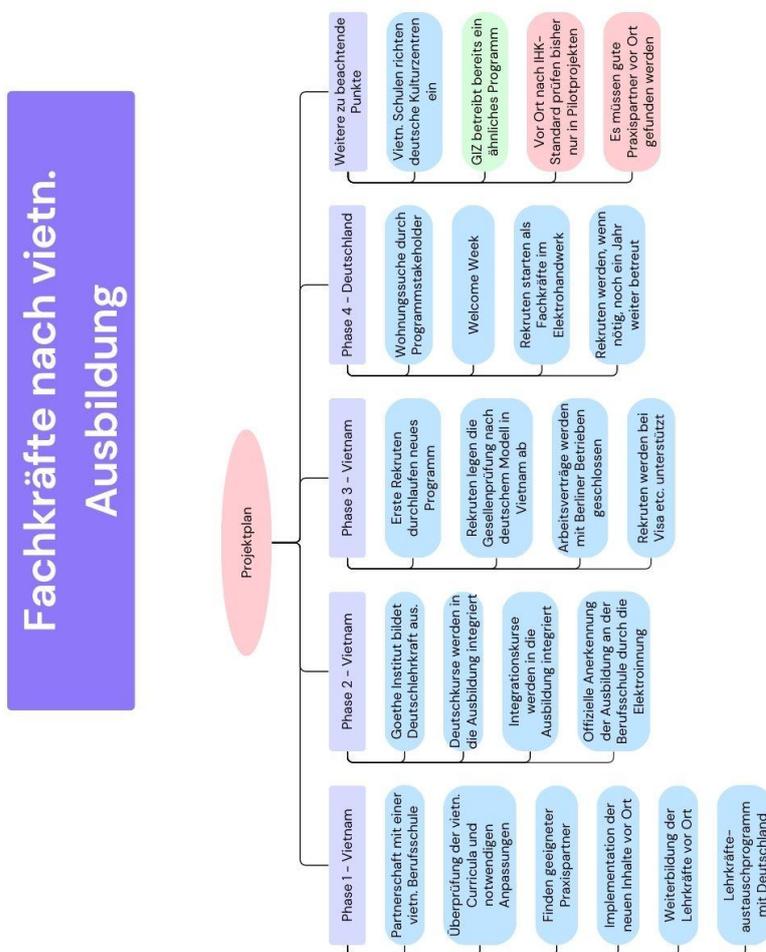
ebenfalls teilnehmende Betriebe in diesem Programm geben könnte, welche ihre durch das Programm vermittelten Elektrohelfer im Fortkommen zur Qualifizierung nicht unterstützen, weil es aus betriebswirtschaftlichen Gründen sinnvoller sein kann, die Menschen dauerhaft auf dem Niveau eines Elektrohelfers zu bezahlen. Bemerken die Vietnamesen, dass die an sie gestellten Anforderungen für die externe Prüfung zu hoch sind, besteht die Gefahr, dass diese von selbst dem Programm fernbleiben und sich nicht weiter betreuen lassen.

Zeithorizont: Für Programme mit einem Zeithorizont von fünf Jahren gibt es aktuell kaum Fördermöglichkeiten. Es muss aber davon ausgegangen werden, dass mit Vorbereitung der Partner*innen in Vietnam, Erlernen der Deutschkurse, erste Rekrutierung nach Deutschland, Betreuung und Abschluss der Externenprüfung mindestens 5 Jahre benötigt werden. Dieses Problem besteht ebenfalls für die anderen Programme.

6.2 Modell B: Rekrutierung von Fachkräften nach deutscher Ausbildung in Vietnam

Abbildung 28: Modell B - Rekrutierung von ausgebildeten Fachkräften nach deutschem Modell

Hauptfaktoren	
Eigenschaft	Bewertung
Alter bei Ankunft in Deutschland	19 - 24
Schulabschluss	Deutscher Gesellenbrief
Arbeitserfahrung	Duale Ausbildung, wie in Deutschland
Deutschniveau	B2
Einschätzung der Wohnungsproblematik	Mittelstarke Wohnungsproblematik
Werden Berufsschulen mit einbezogen?	Ja. Sowohl die vietnamesische Berufsschule, als auch die deutsche Berufsschule
Dauer des Programms für einen Durchlauf	Vorbereitungsphase 5 - 7 Jahre Durchlauf dann 3 Jahre pro Kohorte





6.2.1 Programm

Die Rekrutierung von vietnamesischen Fachkräften nach **deutscher Berufsausbildung in Vietnam** ist der zweite Weg, welcher in dieser Machbarkeitsanalyse vorgestellt wird. In diesem sehr umfangreichen Rekrutierungskonzept schließen die potentiellen Rekruten ihre Berufsausbildung nach deutschem Vorbild in Vietnam vollständig ab und legen im Anschluss in Vietnam die Gesellenprüfung, geprüft von der Elektro-Innung Berlin, ab. Nach der Prüfung reisen die Vietnamesen mit dem deutschen Gesellenbrief nach Berlin und beginnen als Fachkräfte im Elektrohandwerk.

Dieses Programm unterscheidet sich insofern von der bisherigen Rekrutierung von Fachkräften, dass die Vietnamesen nicht über den Weg der individuellen Anerkennung ihrer Berufsausbildung gehen müssen, sondern **einen in Deutschland bereits anerkannten Abschluss** besitzen. Im Bereich der universitären Bildung gibt es diese Verfahren bereits.

Hauptinhalt eines solchen Rekrutierungsprogramms wäre **die langfristige Zusammenarbeit mit Ausbildungsbetrieben und einer Berufsschule in Vietnam in der Unterstützung bei der Weiterentwicklung ihrer Curricula. Ziel sollte es sein, die Ausbildung an der ausgewählten vietnamesischen Berufsschule langfristig auf ein Niveau anzuheben, dass der deutschen Ausbildung gleichwertig ist, um dort Prüfungen nach deutschem Vorbild durchzuführen.** Über ein Programm der langfristigen Entwicklungszusammenarbeit mit einer Berufsschule könnten potentiell nach Ablauf der Entwicklungsphase jährlich neue Elektroniker für den Berliner Arbeitsmarkt rekrutiert werden. Vorbild für dieses Programm ist die bereits seit Jahren stattfindende Entwicklungsarbeit der GIZ an vietnamesischen Berufsschulen und ähnliche Abkommen verschiedener Berufsschulen in Vietnam mit dem Land Japan und der japanischen Automobilindustrie.

Phase eins, sowie Phase zwei dieses Modells sind umfangreiche Vorbereitungsphasen, welche insgesamt mit einem Zeitraum von fünf bis sieben Jahren angesetzt werden. In diesen Phasen wird die vietnamesische Berufsschule sukzessiv auf die Anforderungen der deutschen Ausbildung und Gesellenprüfung angepasst. Der erste Schritt dieses Modells ist das Identifizieren einer geeigneten Berufsschule für ein solches Modell. Es sollte sich um eine gut etablierte Berufsschule, wie die in [Kapitel 4.2.2](#) vorgestellte Berufsschule des Verteidigungsministeriums, handeln. Für ein derartiges Projekt ist es erforderlich, dass die Berufsschule Freiheit zur Gestaltung von Lehrplänen und Anpassungen hat. Gleichzeitig benötigt die Berufsschule eine gute finanzielle Ausstattung, um ein solches Projekt durchzuführen.

Nach der Auswahl der Berufsschule und dem Unterschreiben eines langfristigen Kooperationsabkommens wird die vietnamesische Ausbildung mit der Deutschen abgeglichen und notwendigen Anpassungen identifiziert. Diese Anpassung muss nicht einseitig für Vietnam erfolgen. Es ist durchaus möglich, dass auch die deutsche Ausbildung, durch Analyse der vietnamesischen Curricula profitiert. In Berlin wird das vietnamesische Curriculum in Zusammenarbeit mit der Elektro-Innung, HWK, der Berufsschule und unter Einbezug verschiedener vietnamesischer Experten und der vietnamesischen Berufsschule entsprechend der deutschen Ausbildung angepasst. Spezielle deutsche Lehrinhalte werden für den vietnamesischen Kontext erstellt, übersetzt und weiterentwickelt. Es gibt einen regelmäßigen Austausch zwischen den verschiedenen Stakeholdern, um das Curriculum anzupassen. Deutsche und internationale Fachexperten begleiten die



vietnamesische Berufsschule vor Ort in der Implementation der neuen Inhalte und bilden in Phase eins vor Allem das Lehrpersonal vor Ort fort.

Die Fortbildung der vietnamesischen Lehrkräfte sollte besonders umfangreich gestaltet sein. Da dieses Rekrutierungsprogramm zum Ziel hat, dass eine vietnamesische Berufsschule die duale Ausbildung nach deutschem Vorbild vor Ort durchführt und die Auszubildenden die deutsche Prüfung ablegen, müssen die Lehrkräfte vor Ort gut ausgebildet werden. Dafür empfiehlt sich eine Art Austauschprogramm mit Besuch von vietnamesischen Lehrkräften in Deutschland. Beispiele dafür gibt es bereits. In Kooperation mit der HWK Leipzig haben im Jahr 2019 insgesamt 49 Berufsschullehrer aus Vietnam eine fünfmonatige Fortbildung am Bildungs- und Technologiezentrum der HWK Leipzig absolviert. Sie haben Teile von Meisterkursen absolviert, Berufspädagogik gelernt und auch handwerkliche Fähigkeiten erweitert.⁹² Wenn möglich sollten Experten der Innung, HWK oder Berufsschule ebenfalls für eine befristete Zeit nach Vietnam reisen und die Schule dort bei der Implementierung unterstützen. Auch das Aus- und Fortbildungszentrum Rostock betreibt mit seinem Pilotprojekt Avestos in Zusammenarbeit mit der Avestos gGmbH und dem MOLISA ein Fortbildungsprogramm für vietnamesische Berufsschullehrer.⁹³

Während der Implementation der neuen schulischen Inhalte in der vietnamesischen Berufsschule, beginnt zeitgleich die Suche nach geeigneten Praxispartnern vor Ort. Da Deutschland nach dem dualen Ausbildungssystem ausbildet, benötigt es in Vietnam ebenfalls Betriebe, welche an einem neuen Ausbildungsprogramm der Berufsschule teilnehmen. Wichtig ist, dass es sich dabei um Betriebe auf Meisterniveau handelt. Nach erster Analyse eignen sich die deutschen Firmen, welche in Vietnam fertigen eher weniger für das Programm, da es sich hier um Industrie handelt. Für die handwerkliche Ausbildung werden vietnamesischen Betriebe gewonnen werden müssen. Auch wenn dies etwas Überzeugungsarbeit und Umdenken in den Betrieben erfordert, diese Art der Ausbildung ist in der vietnamesischen Unternehmenskultur nicht geläufig, kann mit der Qualität der neuen Ausbildung nach deutschem Standard bei den vor Ort ansässigen Betrieben geworben werden. An dieser Stelle wird ersichtlich, dass es eine Evaluation der Elektrobetriebe und ihrer Arbeitsweise in Vietnam benötigt. Inwiefern, Betriebe, die qualitativ gute Arbeit in Vietnam leisten, mit deutschen Meisterbetrieben vergleichbar sind und ob es in den Arbeitsweisen und Standards Unterschiede gibt, kann zu einem jetzigen Zeitpunkt noch nicht abgeschätzt werden.

Zeitgleich mit Phase eins startet die Phase zwei. Hauptinhalt dieser Phase ist der **Aufbau eines deutschen Kulturzentrums an der Schule**, welches die deutsche Kultur über Integrationskurse vermittelt, die deutsche Sprache lehrt und die Auszubildenden auf ihr Auswandern nach Deutschland vorbereitet. Vorbild für ein solches Kulturzentrum, ist das japanische Kulturzentrum an der in [Abschnitt 4.2.2](#) vorgestellten Berufsschule des Verteidigungsministeriums. Dieses japanische Kulturzentrum bereitet die Auszubildenden gezielt auf ihre zukünftige Arbeit in Japan vor und übernimmt eine wichtige Integrationsfunktion. Die an diesem Projekt teilnehmende Berufsschule muss bereit sein, ein deutsches Kultur- oder Sprachzentrum an der Berufsschule einzurichten. Eine Hauptaufgabe dieses deutschen Kulturzentrums ist es, die deutsche Sprache zu lehren.

⁹² Vgl. Fritzsche: Erfolgsmodell „Duale Ausbildung“ wird nach Vietnam exportiert, in: Handwerkskammer Leipzig [online], 2019, <https://www.hwk-leipzig.de/artikel/erfolgsmodell-duale-ausbildung-wird-nach-vietnam-exportiert-3,1027,8684.html> [abgerufen: 10.01.2025].

⁹³ Vgl. Aus- und Fortbildungszentrum Rostock: Pilotprojekt mit vietnamesischen Berufsschullehrern gestartet! - AFZ Rostock, in: Aus- und Fortbildungszentrum Rostock [online], 2025, <https://www.afz-rostock.de/news/reader/pilotprojekt-mit-vietnamesischen-berufsschullehrern-gestartet.html> [abgerufen: 20.02.2025].



Dazu muss die Berufsschule die Lehrkraft als feste Lehrkraft anstellen, die dauerhaft den Deutschunterricht an der Berufsschule gewährleistet. Ausgebildet wird diese Lehrkraft vom Goethe-Institut in Hà Nội, auch dies wurde bereits mit dem Goethe-Institut besprochen und die Möglichkeit einer solchen Ausbildung bestätigt. Schritt für Schritt wird Deutsch in den Unterricht der Berufsschule integriert, die Lehrkraft wird dabei regelmäßig vom Goethe-Institut fortgebildet und begleitet, damit die Qualität des Deutschunterrichts gesichert ist. In Zusammenarbeit mit der GIZ oder anderen Partner werden für die Rekruten, Integrationskurse und Vorbereitungsmaterial erstellt.

In Phase drei können die ersten Rekruten das neue Programm durchlaufen und am Ende ihrer Ausbildung die Gesellenprüfung vor Ort ablegen. Ziel dieses Modells ist tatsächlich, dass die Elektro-Innung die möglichen Rekruten nach deutschem Vorbild vor Ort in Vietnam prüft und dort bei Erfolg den deutschen Gesellenbrief ausstellt. In Pilotprojekten wurden Vor-Ort-Prüfung bereits von der IHK in Vietnam durchgeführt. Im Handwerksbereich obliegt die Prüfung aber nicht der HWK, sondern der jeweiligen Innung. Ob die Elektro-Innung zu dieser Prüfung in Vietnam bereit ist, ist noch nicht geklärt. Nach Rückfragen auch bei anderen Innungen zeigt sich jedoch, dass eine Vor-Ort-Prüfung grundsätzlich nicht unmöglich ist. Im Abschlussworkshop zum Projekt wurde diese Möglichkeit ebenfalls evaluiert. Fest steht, die Prüfung in Vietnam würde einige neue Prozesse erfordern und ist ein langfristiges Ziel dieses Modells. Hier scheint es in Deutschland vor allem bürokratische Hürden für das Gehen von neuen Wegen zu geben. An diesem Punkt möchten wir darauf hinweisen, dass für die japanische Automobilindustrie regelmäßig Prüfer*innen aus Japan nach Vietnam reisen und an der Berufsschule des Verteidigungsministeriums die Auszubildenden prüfen und japanische Zertifikate erstellen. Ganz gleich ob und für welches Rekrutierungsprogramm sich am Ende entschieden wird, durch die internationale Konkurrenz und den Hunger nach Fachkräften in anderen Industrienationen wird auch Deutschland um ein Neudenken einiger Prozesse nicht herumkommen.

Nach Abschluss der Ausbildung und einer Überprüfung des Deutschlevels beginnt für die Rekruten die Phase vier. Die Rekruten erhalten einen Arbeitsvertrag bei ihren zukünftigen deutschen Betrieben, welche sie vorher im Laufe der Ausbildung bereits per Videokonferenz oder durch Besuche der Betriebe in Vietnam kennengelernt haben. Durch das vorherige Kennenlernen über Onlinekommunikation soll die aus der Umfrage und im vorherigen Modell erörterte Unsicherheit von Betrieben mit Arbeitskräften, welche sie nicht kennen, überwunden werden. Mit Vertragsunterzeichnung erhalten die Rekruten voraussichtlich das Visum zum Arbeiten für Fachkräfte⁹⁴. Dieses Visum ermöglicht Fachkräften in Deutschland zu arbeiten, wenn ihre Ausbildung als gleichwertig oder zum Teil gleichwertig anerkannt wird. In diesem Fall sollte nochmal mit der deutschen Botschaft gesprochen werden, ob dieses Visum auch für die Vietnamesen gilt, welche in Vietnam einen deutschen Abschluss absolviert haben.

In Deutschland angekommen sind die ersten Programmpunkte ähnlich dem zuvor vorgestellten Programm bei Ankunft in Deutschland. Die Rekruten beschäftigen sich, unterstützt durch Projektmitarbeitende, mit der Wohnungssuche, erledigen behördliche Formalitäten und absolvieren die Welcome Week. Im Anschluss beginnen die vietnamesischen Gesellen in den Berliner Elektrobetrieben ihre Arbeit. Die Rekruten werden

⁹⁴ Vgl. Die Bundesregierung: Visum zum Arbeiten für Fachkräfte, in: Make it in Germany – Das Portal der Bundesregierung für Fachkräfte aus dem Ausland [online], o. D., <https://www.make-it-in-germany.com/de/visum-aufenthalt/arten/arbeiten-fachkraefte> [abgerufen: 10.01.2025].



noch ein weiteres Jahr durch das Programm im monatsabstand betreut, um eine gute Integration und Stabilität in Deutschland zu gewährleisten.

In Rahmen des Projekts wurde gegen Ende ein Workshop mit verschiedenen möglichen Stakeholdern abgehalten, um die Sicht von Betrieben, Innung, HWK, Politik und sich in Berlin befindenden Vietnames*innen auf die verschiedenen Programme zu erhalten. Die Teilnehmer*innen kamen zu dem Schluss, dass ein solches Programm am besten im Zusammenschluss mehrere Bundesländer funktioniert und nicht von Berlin alleine getragen werden soll. Es ist durchaus möglich, dass sich insbesondere die ostdeutschen Bundesländer, welche bereits zahlreiche Kooperationsprogramme mit Vietnam abgeschlossen haben, für ein solches Rekrutierungsmodell zusammenschließen. Neben den Kosten könnte insbesondere die fachliche Weiterentwicklung der vietnamesischen Berufsschule durch die verschiedenen Berufsschulen, Innungen und HWK der Städte und Regionen aufgeteilt werden. Gleichzeitig hätten die Vietnamesen eine größere Auswahl an zur Verfügung stehenden Betrieben in verschiedenen Regionen, welche die Gesellen im Anschluss aufnehmen.

6.2.2 Vorteile

Ausbildung findet in Vietnam statt: Auch wenn dieses Programm eine besonders lange und arbeitsintensive Vorbereitungsphase beinhaltet, ist es nach Einschätzung der Autoren **das beste Programm für das Berliner Elektrohandwerk, sollten Phase eins und zwei erfolgreich sein. Mit diesem Programm findet die gesamte Ausbildung der neuen Fachkräfte in Vietnam statt. Dies entlastet zahlreiche Institutionen in Berlin, wie zum Beispiel die Berliner Berufsschule, welche bereits jetzt mit vielen Jugendlichen, die nicht muttersprachlich Deutsch sprechen, eine nicht zu unterschätzende Herausforderung meistern muss. Dadurch, dass die gesamte Ausbildung nach deutschem Vorbild in Vietnam stattfindet, bekommt die Stadt Berlin mit diesem Rekrutierungsprogramm im übertragenen Sinne eine weitere Berufsschule für das Elektrohandwerk hinzu. Die hohen Anfangsinvestitionen in die vietnamesische Berufsschule und ihrer Ausbilder werden durch langfristigen Nachschub von Fachkräften für das Berliner Elektrohandwerk amortisiert.** Nach erfolgreicher Vorbereitungsphase könnte die vietnamesische Berufsschule jährlich neue Elektroniker für den Berliner Handwerksmarkt ausbilden. Die Berufsschule des Verteidigungsministeriums dient als solches Beispiel. Sie versorgt die japanische Automobilindustrie mit über 200 Auszubildende pro Jahr.

Vietnam profitiert: Auf der anderen Seite profitiert auch die vietnamesische Seite erheblich von diesem Programm. Die deutsche Ausbildung genießt in Vietnam einen sehr guten Ruf und aus ersten Zusammentreffen mit verschiedenen Berufsschulen vor Ort ergibt sich, dass diese ein großes Interesse haben, sich weiterzuentwickeln und das duale Ausbildungssystem zu implementieren. Negative Effekte bezüglich des Verlusts von Humankapital für das Land Vietnam werden durch die Investition in die Berufsbildung vor Ort ausgeglichen. Zwar bildet in diesem Modell letztendlich die vietnamesische Berufsschule die Rekruten aus, es kann jedoch davon ausgegangen werden, dass nie alle Rekruten das Programm mit deutschem Gesellenbrief beenden werden und tatsächlich nach Deutschland gehen. Die Berufsschule in Vietnam und auch die Auszubildenden, welche am Programm teilnehmen, aber letztendlich in Vietnam bleiben, profitieren von den großen Investitionen in die Berufsschule und der Entwicklung der Curricula. Dementsprechend zeichnet sich dieses Projekt durch die Möglichkeit aus, echte Entwicklungszusammenarbeit zu leisten, was Zugang zu weiteren Förderschienen ermöglicht.



Erfahrungen der GIZ: Bei der Weiterentwicklung der Berufsschule kann auf die Erfahrungen der Gesellschaft für internationale Zusammenarbeit zurückgegriffen werden. Diese betreibt bereits seit mehreren Jahren ein Entwicklungsprogramm zur Berufsbildung in Vietnam. In der aktuell dritten Phase des Projekts *Berufsbildung für den sozial gerechten, grünen und digitalen Wirtschaftswandel stärken* arbeitet die GIZ mit zahlreichen Berufsschulen in Vietnam zur Weiterentwicklung der Curricula zusammen.⁹⁵ Im Laufe unseres Projekts fanden mehrere Treffen mit der GIZ in Vietnam statt, um den Erfahrungsaustausch zu fördern. Die GIZ könnte entweder in ein Rekrutierungsprogramm eingebunden werden oder das Programm könnte gezielt an den Berufsschulen ansetzen, welche die GIZ bereits seit Jahren in der Weiterentwicklung unterstützt, vorausgesetzt, dies stört den Betrieb der GIZ-Projekte nicht.

Entschärfte Wohnraumproblematik: Die oben beschriebene Problematik des bezahlbaren Wohnraums für Elektrofachkräfte wird etwas entschärft. Es gibt einen branchenweiten Mindestlohn im Elektrohandwerk und es bestehen auch Tarifverträge. Es kann davon ausgegangen werden, das vietnamesische Facharbeiter ihren Lebensunterhalt in Berlin besser bestreiten können als in den anderen Modellen.

6.2.3 Nachteile / Risiken

Keine Auszubildenden für Berlin: Zuerst sei zu nennen, dass in diesem Programm Berliner Ausbildungsbetriebe nicht mit Auszubildenden versorgt werden, sondern direkt mit Fachkräften. Je nach betriebswirtschaftlicher Notwendigkeit ist dieses Programm für Betriebe, welche explizit nach Auszubildenden suchen, nicht interessant.

Umfangreiche Vorbereitungsphase: Insbesondere die umfangreiche Vorbereitungsphase birgt eine große Anzahl an Risiken welche bedacht werden müssen, bevor dieses Modell aufgesetzt wird. In Phase eins und zwei dieses Programms werden enorme personelle, zeitliche und finanzielle Ressourcen für die Weiterentwicklung der Berufsschule beansprucht. Diese Investitionen garantieren jedoch nicht einen erfolgreichen Abschluss dieser Vorbereitungsphase. Ein Wechsel im lokalen Volkskomitee, eine andere Ausrichtung der vietnamesischen oder der deutschen Politik bzw. Förderlandschaft oder zu große Personalfuktuation auf beiden Seiten gehen immer mit der Gefahr einher, dass die Berufsschule vor Ort aus dem Programm aussteigt oder die deutsche Seite keine weiteren Investitionen tätigen kann. In einem solchen Fall, könnte das Modell nach jahrelanger Vorarbeit scheitern. Es seid jedoch an dieser Stelle angemerkt, dass in einem solchen Fall, das Modell D und das Modell E2 implementiert werden könnten, um die anfängliche Investition zu sichern. In diesem Zusammenhang muss erneut darauf hingewiesen werden, dass Vietnam ein Einparteiensystem hat und auch in Investitionsfragen die Möglichkeit von willkürlichen Entscheidungen nicht gänzlich ausgeschlossen ist.

Staatliche Einschränkungen: Es wurde bisher nicht abschließend geklärt, welche Freiheiten vietnamesische Berufsschulen in Bezug auf den Betrieb und die Inhalte genießen. Hier gibt es teilweise gravierende Unterschiede innerhalb der verschiedenen Berufsschulen. Jedoch, wird es auch in Berufsschulen mit großer Handlungsfreiheit Pflichtkurse insbesondere in Bezug auf vietnamesische Politik und Staatsverständnis geben. Gleichzeitig enthält die deutsche Ausbildung auch Fächer wie Wirtschafts- und Sozialkunde.

⁹⁵ Vgl. Deutsche Gesellschaft für internationale Zusammenarbeit: *Berufsbildung für den sozial gerechten, grünen und digitalen Wirtschaftswandel stärken*, in: giz [online], 2024, <https://www.giz.de/de/weltweit/151753.html> [abgerufen; 10.01.2025].



Inwiefern diese Inhalte nach deutschem Verständnis in Vietnam gelehrt werden könnten, ist fraglich. In Fragen der Weiterentwicklung einer vietnamesischen Berufsschule ist deswegen vorher zu evaluieren, in welchem Zusammenhang die Berufsschule zum Volkskomitee der Provinz steht und welche Entscheidungsfreiheit die Berufsschule genießt.

Auslandsinvestitionen und Staat: Es ist zu klären, wie eine derartige Investition in eine vietnamesische Berufsschule im vietnamesischen Rechtssystem betrachtet wird. In Vietnam gibt es Vorgaben für die Eröffnung von Berufsbildungszentren mit ausländischer Beteiligung. Die letzte im Rahmen dieser Recherche gefundene Regelung stammt aus dem Jahr 2019 und ist das *Decree 15/2019/ND-CP*. Unter dieses Decree fallen zahlreiche Regelungen wie ein Mindestinvestitionsvolumen von 1,9 Millionen Euro bei Beteiligung einer Berufsschule und mindestens 3,7 Millionen Euro bei Beteiligung eines Berufscolleges. Darüber hinaus müssen Lehrpläne im Einklang mit dem Berufsbildungsgesetz sein und gewisse Pflichtfächer, vorgeben vom MOLISA, müssen belegt werden.⁹⁶ Dieses Decree behandelt jedoch die Eröffnung von Berufsbildungszentren. Es war den Autoren dieser Studie aus Kapazitätsgründen nicht möglich zu überprüfen, ob dieses Decree auch für eine Beteiligung an einer bestehenden Berufsschule gilt und wie die exakten juristischen Voraussetzungen für dieses Modell in Vietnam sind. Aus Gesprächen mit den Berufsschulen ist zu entnehmen, dass ein derartiges Programm durchaus möglich ist. Nichtsdestotrotz erfordert die Entscheidung für ein solches Programm weitere Gespräche mit der Berufsschule, der Provinz und dem MOLISA.

Lange Vorbereitung: Die Entwicklung der vietnamesischen Berufsschule auf ein deutsches Niveau benötigt mindestens fünf Jahre. Es besteht jedoch die Gefahr, dass aufgrund von administrativen Hürden, Personalwechsel oder knappen Ressourcen mehr Zeit und damit auch mehr Geld benötigt wird, als eingeplant. Ein vorzeitiger Abbruch käme einem Verlust der Investition gleich, eine Verlängerung der Vorbereitungsphase mit Ungewissheit auf Erfolg birgt die Gefahr der Sunk Cost Fallacy, also die Gefahr, weiteres Geld in ein Projekt zu investieren, obwohl dieses nicht die gewünschten Ergebnisse produziert. In diesem Zusammenhang kommt ebenso wie bei Modell A die aktuelle Fördersituation in Deutschland zum Tragen. Projekte, welche einen Förderzeitraum von fünf bis zehn Jahren haben, sind nur sehr schwer zu beantragen. Eventuell ist es notwendig, dieses Modell in mehrere Untermodelle zu unterteilen, um verschiedene Phasen gefördert zu bekommen und für jede neue Phase erneut Förderung zu beantragen.

Hürden für Prüfung vor Ort: Wenn die Rekruten die Gesellenprüfung vor Ort ablegen sollen, ist es notwendig, dass sie die für diese Prüfung erforderliche Praxis in Betrieben, nach dem Vorbild der dualen Ausbildung, erlernen. Dies erfordert, dass sich lokal ansässige Betriebe auf ein Projekt dieser Art einlassen und die Auszubildenden nach deutschem Vorbild in ihrer Ausbildung unterstützen. Inwiefern sich geeignete Praxispartner vor Ort finden lassen und an dem Projekt teilnehmen ist noch nicht evaluiert worden. Weiterhin muss festgehalten werden, dass nach aktuellem Stand nur der IHK-Bereich deutsche Prüfungen im Ausland durchführen kann. Für das Handwerk sind die Innungen zuständig. Es besteht auch bei diesem Programm ein großer Entwicklungsbedarf. Nützlich wäre, so wurde es im Abschlussworkshop

⁹⁶ Vgl. Fischer et al, 2021, S. 45.



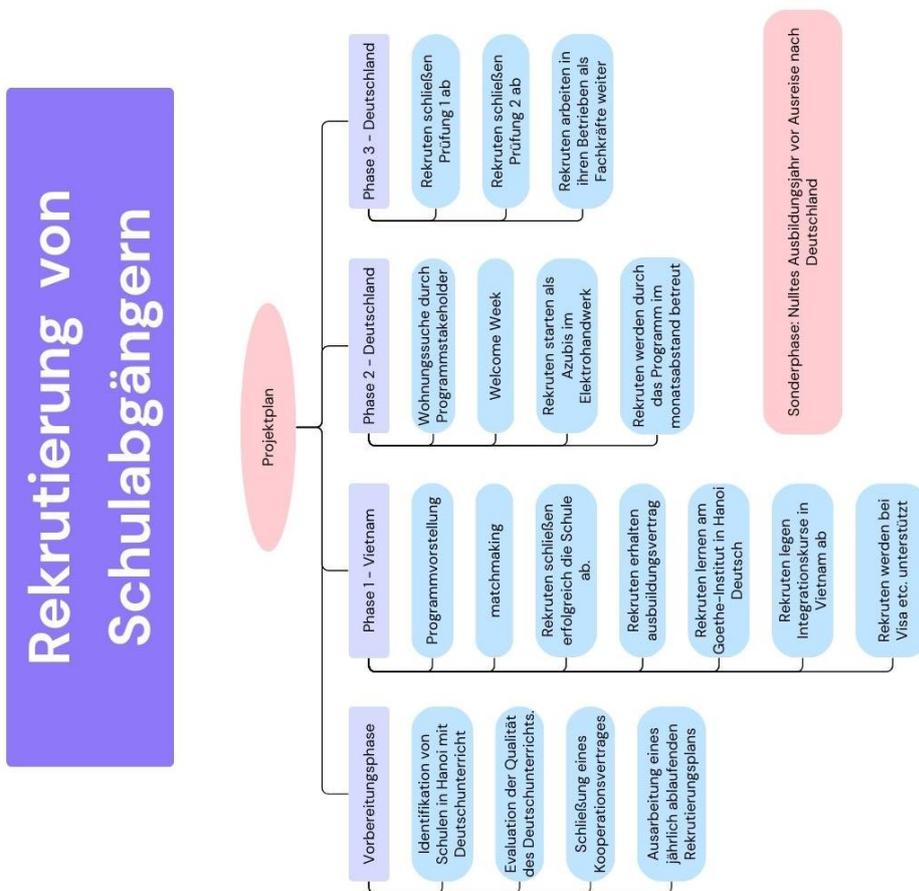
vorgeschlagen, wenn die Handwerkskammer einen Sitz in Vietnam etablieren würde, wie es auch der IHK-Bereich macht.

Abhängigkeit von vietnamesischer Seite: Einige der bisher genannten Nachteile in diesem Programm lassen sich nicht oder nur teilweise von deutschen Stakeholdern adressieren. Damit ist dieses Programm im Vergleich zu allen anderen Programmen am stärksten auch vom Willen der vietnamesischen Seite abhängig. Für eine etwaige Durchführung benötigt es eine weitere Recherche und zahlreiche Gespräche mit vietnamesischen Partnern und der Administration in der Provinz.

6.3 Modell C: Rekrutierung von Schulabgängern für die Ausbildung im Berliner Elektrohandwerk

Abbildung 29: Modell C - Rekrutierung von Schulabgängern

Hauptfaktoren	
Eigenschaft	Bewertung
Alter bei Ankunft in Deutschland	15 - 22
Schulabschluss	Mittlerer Schulabschluss / Oberschulabschluss
Arbeits Erfahrung	Je nach Rekrutierung keine / wenig / viel Arbeitserfahrung
Deutschsniveau	B2
Einschätzung der Wohnungsproblematik	Starke Wohnungsproblematik
Werden Berufsschulen mit einbezogen?	Die deutsche Berufsschule wird einbezogen
Dauer des Programms für einen Durchlauf	1,5 Jahre Vorbereitung, danach 3 Jahre pro Durchlauf





6.3.1 Inhalt

Im folgenden Rekrutierungsprogramm werden vietnamesischen Schulabgänger beziehungsweise junge Vietnamesen mit etwas Arbeitserfahrung rekrutiert, um in Berlin die Ausbildung zum Elektroniker zu absolvieren. Diese Art der Rekrutierung wurde bereits in zahlreichen anderen Modellprojekten durchgeführt. Jedes dieser Modellprojekte war etwas anders strukturiert, hatte eine andere Zielgruppe oder andere Voraussetzungen. Die große Gemeinsamkeit ist aber, dass die Rekruten unabhängig von ihrer Vorbildung die **gesamte Ausbildung in Deutschland** absolvierten. Das folgende Rekrutierungsprogramm kann als Destillat der recherchierten Programme verstanden werden.

In der einmalig durchgeführten Vorbereitungsphase des Rekrutierungsprogramm wird eine weiterführende Schule im Großraum Hà Nội ausfindig gemacht, welche bereits Deutschunterricht in ihren Rahmenlehrplan integriert hat. Dies hat erstens den Vorteil eines Lernvorsprungs. Denn, um in Deutschland die Ausbildung zum Elektroniker zu absolvieren, muss ein Mindestlevel an Deutsch erlernt werden, damit die Auszubildenden in der deutschen Berufsschule dem Unterricht folgen können. Hat die weiterführende Schule hier bereits Vorarbeit geleistet, ist die zu erbringende Investition in Deutschkurse am Goethe-Institut durch Programmstakeholder geringer. Zweitens ist es bereits gängige Praxis der oben erwähnten Vermittlungsagenturen, in Schulen auf ihre Vermittlungsangebote aufmerksam zu machen, da Eltern in Vietnam einen nicht zu unterschätzenden Anteil an der Entscheidungsfindung zur Berufswahl der eigenen Kinder haben und im Falle der Vermittlungsagenturen Jahre für die Inanspruchnahme der Leistungen ansparen müssen. Durch die Zusammenarbeit dieses Rekrutierungsmodells mit einer weiterführenden Schule, können Schüler*innen und ihre Eltern frühzeitig vor der Berufsauswahl von dem Programm erfahren, ihre Entscheidung für das Rekrutierungsprogramm langfristig treffen und ihre Anstrengungen auf bestimmte Aspekte, beispielsweise die Leistung im Deutschunterricht, intensivieren, um sich für das Programm zu qualifizieren.

Da die zukünftigen Auszubildenden in diesem Programm die erforderlichen Deutschkenntnisse durch das Goethe-Institut in Hà Nội und nicht durch ein Kulturzentrum an einer Berufsschule vermittelt bekommen, sollte evaluiert werden, ob eine Zusammenarbeit mit der Provinz Nam Định in diesem Programm sinnvoll ist. Da die zukünftigen Auszubildenden in Hà Nội Deutsch lernen müssen, macht es aus Sicht der Schuldenprävention Sinn, wenn mit Schulabgängern in Hà Nội zusammengearbeitet wird, da diese noch bei ihren Eltern wohnen. Ein Umzug der Jugendlichen aus Nam Định nach Hà Nội zur Teilnahme an dem Programm ist für Vietnamesen vom Land mit enormen Kosten verbunden. Alternativ könnte ein Deutschlehrer in der Provinz stationiert werden, um Deutschkurse anzubieten.

Wurde eine Partnerschaft mit einer weiterführenden Schule geschlossen, wird ein jährlich ablaufender Rekrutierungsplan entwickelt. Dieser enthält die Zeitpunkte der Projektvorstellung, Matchmakingabläufe, Vorstellung der Ausbildungsinstitute und weitere Punkte aus Phase eins. Weiterhin muss evaluiert werden, wieviel Vorlaufzeit für die Erbringung der Deutschkenntnisse benötigt wird. Laut unseren Recherchen ist davon auszugehen, dass Vietnamesen mindestens 16 Monate intensiv Deutsch lernen müssen, damit sie ein B2-Level erreichen, wenn sie ohne Vorkenntnisse mit dem Erlernen der Sprache beginnen. Je nachdem, welches Level an Deutsch in der weiterführenden Schule gelehrt wird, kann diese benötigte Vorbereitungszeit reduziert werden. Aus diesem Grund sollte das an der Schule gelehrt Deutschniveau ein



Hauptkriterium der Entscheidungsfindung für die richtige am Programm teilnehmende Schule sein. Ist der Rekrutierungsplan entworfen beginnt die Rekrutierung jährlich von neuem mit der Phase eins.

Beginn Phase eins: Noch bevor die Interessenten ihren Schulabschluss machen, wird das Programm den Schüler*innen durch die Programmkoordination vorgestellt. Der Zeitpunkt kann je nach Evaluation auch schon mehrere Jahre vor Schulabschluss liegen, damit die möglichen Interessenten auf ihr Ziel eines Ausbildungsplatzes in Deutschland hinarbeiten können und insbesondere im Deutschunterricht gute Leistungen erzielen. Stehen die Schüler*innen kurz vor ihrem Schulabschluss beginnt ein Matchmakingprozess zwischen Interessenten und Berliner Ausbildungsbetrieben.

Für den Matchmakingprozess gibt es zwei mögliche Varianten. In der ersten Variante kümmern sich die Betriebe und Interessenten selbst um den Abschluss eines Ausbildungsvertrages. Per Videokonferenz lernen sich die Betriebe und Interessenten kennen, Ausbildungsbetriebe erhalten die Lebensläufe und beispielsweise Motivationsschreiben der Bewerber und bieten den präferierten Rekruten Ausbildungsplätze an. **Je nach Kapazitäten der Betriebe sind auch Reisen der interessierten Betriebe nach Vietnam denkbar.** Die IHK Südthüringen bietet beispielsweise jedes Frühjahr eine Unternehmerreise an, bei welcher Ausbildungsbetriebe ihre möglichen zukünftigen Auszubildenden kennenlernen können.⁹⁷ Diese Variante des Matchmakings bietet größtmögliche Freiheit für Betriebe und Rekruten, birgt aber die Gefahr, dass Rekruten oder Betriebe leer ausgehen und insbesondere die Rekruten nach mitunter großer Anstrengung in einen guten Schulabschluss und das Erlernen der deutschen Sprache das Programm nicht weiterverfolgen können.

In der zweiten Variante wird der Matchmakingprozess durch die Programmkoordination durchgeführt. Die Betriebe teilen mit, wie viele Ausbildungsplätze zur Verfügung stehen, dementsprechend groß ist die nächste Kohorte. Durch einen internen Wettbewerb an der Schule setzen sich die besten Schüler durch und es werden so viele Rekruten zu dem Programm zugelassen, wie Ausbildungsplätze zur Verfügung stehen. Die Programmkoordination teilt den Ausbildungsbetrieben die neuen Auszubildenden zu, wobei sowohl Betriebe als auch Rekruten Präferenzen abgeben können. In dieser Variante wird sichergestellt, dass alle qualifizierten Bewerber*innen auch tatsächlich einen Ausbildungsplatz erhalten.

Ist der Matchmakingprozess abgeschlossen müssen die Rekruten erfolgreich die Schule abschließen und ein Mindestdeutschlevel für den Verbleib im Programm vorweisen. Sie erhalten dann von ihrem zukünftigen Betrieb einen Ausbildungsvertrag. Dieser ist eine Mindestvoraussetzung für die Beantragung des Visums.

Die fertigen Schulabgänger wechseln im nächsten Schritt ans Goethe-Institut in Hà Nội oder belegen einen Deutschkurs in der Provinz durch eine dort stationierte Lehrkraft. Dort belegen sie weitere Deutsch- und Integrationskurse und bereiten sich intensiv auf die Ausreise nach Deutschland vor. Die Länge dieser Vorbereitung hängt vom gelehrten Deutschniveau der kooperierenden weiterführenden Schule ab. Zeitgleich werden die Rekruten durch die Programmkoordination und in Zusammenarbeit mit der deutschen Botschaft in Hà Nội bei den Visumsformalitäten unterstützt. Das für dieses Programm erforderliche Visum

⁹⁷ Vgl. Industrie- und Handelskammer Südthüringen, o.D.



ist das Visum zur Absolvierung einer Berufsausbildung.⁹⁸ Die dazugehörigen Ausführungen für die Aufenthaltsgenehmigung finden sich im *Gesetz über den Aufenthalt, die Erwerbstätigkeit und die Integration von Ausländern im Bundesgebiet (AufenthG) in § 5, § 16, § 16a, § 17 und § 20 AufenthG*.

Mit erfolgreichem Abschluss der B2 Prüfung am Goethe-Institut reisen die Auszubildenden nach Deutschland und beginnen zeitgleich mit dem nächsten Ausbildungsjahrgang in ihren Betrieben die Ausbildung. Die zeitliche Justierung dieses Programms ist enorm wichtig, damit die Rekruten nicht zu früh oder zu spät in Deutschland ankommen.

Phase drei gestaltet sich ähnlich den anderen Programmen (siehe Abbildungen) und muss dementsprechend nicht weiter erläutert werden. In Phase vier legen die Rekruten nach erfolgreicher Ausbildung in Berlin die Prüfung eins und Prüfung zwei ab und starten in ihren Betrieben als Gesellen.

Bevor erneut die Vor- und Nachteile dieses Programms vorgestellt werden, muss noch auf den Aspekt des Alters der Rekruten eingegangen werden. In Vietnam kann eine Ausbildung bereits im Alter von 12 Jahren begonnen werden (siehe Abbildung 15). Da es weder ratsam noch legal ist, Menschen in diesem Alter in Deutschland arbeiten zu lassen, muss über ein Mindestalter als Zulassungsvoraussetzung diskutiert werden. Obwohl in Deutschland die meisten Ausbildungen auch mit Hauptschulabschluss und mittlerem Schulabschluss begonnen werden können, liegt das Durchschnittsalter der Auszubildenden bei Neuabschluss eines Ausbildungsvertrages in Berlin inzwischen bei 20,9 Jahren.⁹⁹ Wir haben zum jetzigen Zeitpunkt kein für das Ausbildungsvisum erforderliches Mindestalter recherchieren können. Es ist aus zahlreichen Gründen ratsam, unter anderem der Notwendigkeit zur unbeschränkten Geschäftsfähigkeit, dass nur Menschen für das Programm rekrutiert werden, welche die Volljährigkeit erreicht haben. Dieses Alter haben in Vietnam entweder Menschen erreicht, welche bereits eine Berufsausbildung an einer mittleren Berufsschule abgeschlossen haben, an einem VTC eine Ausbildung absolviert haben oder aber die Sekundarstufe zwei an einer allgemeinen Oberschule abgeschlossen haben. Für das Programm wäre es äußerst vorteilhaft, wenn mit einer Oberschule zusammengearbeitet wird, die bis zum Abschluss der Sekundarstufe zwei, Deutschkurse anbietet. Allerdings sei an dieser Stelle anzumerken, dass der Abschluss an einer allgemeinen Oberschule in Vietnam zum Studium berechtigt. Auch könnten Vietnamesen mit einem Oberschulabschluss und gutem Deutschlevel versuchen, mit dem Besuch eines Studienkollegs in Deutschland die Hochschulzugangsberechtigung zu erlangen. Es sollte dementsprechend eine Evaluation an einer Oberschule in Hà Nội durchgeführt werden, um herauszufinden, ob dieses Programm für die Schulabgänger mit Oberschulabschluss überhaupt interessant ist.

Alternativ könnten Menschen rekrutiert werden, welche keinen Oberschulabschluss in Vietnam erlangt haben, sondern bereits erste Arbeitserfahrung gesammelt haben, eine mittlere Berufsschule oder ein VTC besucht haben. Dadurch würden die zu rekrutierenden Kohorten in ihren Lebensläufen allerdings wesentlich heterogener, was einen erhöhten Betreuungsaufwand durch das Projekt bedeuten könnten.

⁹⁸ Vgl. Die Bundesregierung: Visum zum Absolvieren einer Berufsausbildung, in: Make it in Germany – Das Portal der Bundesregierung für Fachkräfte aus dem Ausland [online], o. D., <https://www.make-it-in-germany.com/de/visum-aufenthalt/arten/berufsausbildung> [abgerufen: 10.01.2025].

⁹⁹ Vgl. Bundesinstitut für Berufsbildung: Datenreport – A5.8 Alter der Auszubildenden und Ausbildungsbeteiligung der Jugendlichen im dualen System, in: Datenreport A5 – Ausbildung im dualen Ausbildungssystem – Analysen auf Basis der Berufsbildungsstatistik [online], 2019, <https://www.bibb.de/datenreport/de/2019/101256.php#module104762> [abgerufen: 10.01.2025].



Nichtsdestotrotz könnte die gesammelte Arbeitserfahrung für eine Ausbildung in Deutschland von Vorteil sein und den Nachteil des längeren Deutschkurses in Vietnam vor Ausreise aufwiegen.

6.3.2 Vorteile

Kostenvorteil: Dieses Rekrutierungsprogramm ähnelt dem Geschäftsmodell der oben vorgestellten Vermittlungsagenturen. Im Gegensatz zur Praxis der Vermittlungsagenturen, müssten die Auszubildenden zumindest in einem ersten geförderten Pilotprojekt keine große Vermittlungsgebühr bezahlen. Sollte das Programm dauerhaft angelegt sein, wäre es ratsam diesen Kostenvorteil, den ein solches Programm gegenüber den Vermittlungsagenturen haben kann, beizubehalten. Sollten sich die Stadt Berlin, die Betriebe oder andere Stakeholder dazu entscheiden, das Programm mit seinen Kosten (insbesondere Deutsch- und Integrationskurse, Personal für Matchmaking und Visumsprozess) dauerhaft zu fördern, sodass vergleichsweise wenig Kosten auf die Teilnehmenden selbst übertragen werden, kann den Vermittlungsagenturen Konkurrenz gemacht werden und damit ein faires und nachhaltigeres System der Rekrutierung geschaffen werden.

Geringe Investitionen in Vietnam: Der Hauptvorteil dieses Programms liegt darin, dass keinerlei Investitionen in das vietnamesische Berufsschulsystem notwendig sind, dementsprechend auch Risiken minimiert werden. Die vietnamesischen Auszubildenden durchlaufen die komplette Ausbildung in Deutschland. Abgesehen vom Aufsetzen eines Rekrutierungsprozesses mit einer Oberschule in Vietnam, ist kein weiterer Aufbau von Institutionen in Vietnam notwendig und es kann vollständig auf die bereits in Deutschland bestehende Struktur zurückgegriffen werden. Die personellen Mittel für dieses Programm sind im Vergleich zum vorherigen Programm deutlich kleiner und es sind keine langfristig angelegten Stellen in Vietnam zur Betreuung des Projektes notwendig. Auch wenn das Matchmaking und die Programmkoordination, insbesondere die Koordination in Deutschland, personelle Mittel erfordern wird, sind diese jedoch geringer als in Programm B, D, E2 und eventuell auch A, je nach Ausrichtung.

Auszubildende für Berlin: Es kann durchaus als Vorteil gewertet werden, dass die Berliner Betriebe in diesem Programm nicht nur mit Fachkräften versorgt werden, sondern sich die Fachkräfte selbst durch Ausbildung selbst heranziehen können.

Erfahrungsvorteil: Es gibt bereits zahlreiche vergleichbare Modelle, auf dessen Erfahrung aufgebaut werden kann. Ein intensiver Erfahrungsaustausch dürfte die Risiken für das Modell C deutlich minimieren.

6.3.3 Nachteile / Risiken

Mindestalter: Der in der Vorstellung des Projektes angesprochene Punkt zum Mindestalter, kann sich je nach Ausgestaltung des Programms zu einem Nachteil entwickeln, welcher erhöhten Betreuungsaufwand für das Projekt bedeutet. Je nachdem, in welchem Alter die rekrutierten Auszubildenden sind, wirken Faktoren wie kulturelle Schocks, Gefühle wie Heimweh, Einsamkeit oder Nichtzugehörigkeit unterschiedlich stark. Bewegen sich die rekrutierten Vietnamesen in einer Alterskohorte von 18 bis 20 Jahren, ist die individuell zu meisternde Herausforderung des Auswanderns in einen gänzlich fremden Kulturraum für die



jungen Menschen enorm hoch. Der Betreuungsaufwand für 18-jährige Vietnamesen ist ungleich größer als für vietnamesische Facharbeiter.

Hohe Kosten für Vietnamesen: Für das Visum zur Absolvierung einer Berufsausbildung muss eine finanzielle Sicherung von mindestens 10.836 Euro vorgewiesen werden. Diese Sicherung kann durch Ausbildungsvergütung, Stipendium oder Sperrkonto nachgewiesen werden. Der im [Kapitel 5.2.1 \(Mietpreise in Berlin\)](#) erwähnte Tarifvertrag für die Ausbildungsvergütung in Berlin im Elektrohandwerk unterschreitet diese 10.836 Euro um exakt 36 Euro. Diese müssen also mindestens mehr gezahlt werden, damit das Visum ausgestellt wird. Das eigentliche Problem ist jedoch das oben erwähnte Problem der Mietpreise und des verfügbaren Wohnraums in Berlin. Für Auszubildende aus Vietnam, wird das Führen eines geregelten Lebens mit einer derart niedrigen Ausbildungsvergütung extrem schwierig, wenn übliche Berliner Mietpreise gezahlt werden müssen. Die Programmkoordination sollte aus diesem Grund unbedingt die im selben Abschnitt erwähnte Berufsausbildungsbeihilfe (BAB) beantragen, damit die Auszubildenden ihren Lebensunterhalt bestreiten können. Weiterhin ist in diesem Modell besondere Unterstützung beim Finden einer Unterkunft vonnöten. Vietnamesen mit lediglich einem Ausbildungsvertrag dürften an erforderlichen Unterlagen wie Schufa-Auskunft, Gehaltsnachweise oder Bürgschaften der Eltern (zumindest dürfte eine Bürgschaft von Eltern in Vietnam für deutsche Vermieter nicht relevant sein) scheitern. Dieser in Deutschland administrative Aufwand ist aus Vietnam heraus ohne Unterstützung nur schwer zu bewältigen, von der Teilnahme an Wohnungsbesichtigungen ganz abzusehen. Hier droht auch die Gefahr, dass insbesondere junge Vietnamesen Betrugsopfer werden, wenn sie im Vorhinein Kautionen oder Mietanzahlungen leisten, ohne die Wohnung tatsächlich besucht zu haben.

Vietnamesische Gemeinschaft in Berlin: Die Rolle der vietnamesischen Gemeinschaft kann sowohl als Vorteil, als auch als Nachteil für dieses Programm gewertet werden. Die Anziehungskraft der großen vietnamesischen Community dürfte sich auf junge Menschen besonders stark auswirken. Als junger 18-jähriger Vietnamesen in Berlin, ist davon auszugehen, dass dieser den Kontakt zu Landsleuten und der eigenen Kultur suchen wird. Dies kann die Auszubildenden in ihrer Lebenssituation sowohl stabilisieren, aber sich auch negativ auf den Ausbildungserfolg auswirken.

Deutschlevel: Das erforderliche Deutschlevel für ein derartiges Programm dürfte ebenfalls eine große Hürde darstellen. Zwar wird auch in Modell B ein gutes Deutschlevel benötigt, um die deutsche Prüfung in Vietnam zu absolvieren, jedoch haben die vietnamesischen Auszubildenden in Vietnam einen anderen Zugang zu ihren Lehrkräften und dem Unterricht, als in Deutschland. Das benötigte Level an Deutschkenntnissen ist hoch und die Gefahr, den Inhalten im Unterricht nicht folgen zu können muss unbedingt mitigiert werden, da sonst der Programmserfolg gefährdet ist. Zusätzlich muss bedacht werden, dass im Unterricht auch Fachsprache verwendet, welche in Vietnam nicht gelehrt werden wird. Laut Aussagen der Hein-Moeller-Schule verstehen selbst Auszubildende, welche vor Ort Deutsch auf B2-Level gelernt haben, oft den Unterrichtsinhalt nicht. Es muss dementsprechend genau evaluiert werden, ob die Vietnamesen in der Lage sind, mit einem angestrebten Deutschlevel von B2 tatsächlich den Unterrichtsinhalten zu folgen. Notfalls muss mit weiteren Deutschkursen nachgesteuert werden. Dies könnte jedoch an kognitiven Grenzen der Auszubildenden scheitern, wenn diese innerhalb ihrer Ausbildung abends noch Deutschkurse besuchen müssen.



Kosten für Berlin: Der Vorteil, dass die Rekruten die gesamte Ausbildung in Deutschland absolvieren, ist mit einigen Kosten verbunden. Der Hein-Moeller-Schule in Berlin werden weitere, nicht-muttersprachlich deutschsprechende Auszubildende, überantwortet, was zu einer Zusatzbelastung in der Schule führen wird. Die Schule sollte dementsprechend bei der Integrationsleistung und der Aufgabe der Berufsausbildung sowohl von den Betrieben also auch vom Modell selbst unterstützt werden, damit diese ihrer Aufgabe nachkommen kann.

Kosten-Nutzen-Frage: Auch in diesem Modell gibt es Bedenken bezüglich der Kosten-Nutzen-Frage für das Land Berlin. Wie in Modell B fließen Investitionen in das Projekt, insbesondere in die Deutschkurse am Goethe-Institut und in die Programmkoordination. Sollten sich Auszubildende entscheiden den Betrieb zu wechseln oder nach Abschluss der Ausbildung in ein anderes Bundesland in Deutschland zu ziehen, gingen die durch die Programmstakeholder in Berlin getragenen Investitionen für den Standort verloren. Eine Lösung, diese Gefahr zu reduzieren wäre, die Kosten größtenteils auf die Rekruten zu übertragen. Müssen diese die Deutschkurse selbst bezahlen und außerdem eine Teilnahmegebühr für die Koordination entrichten, wäre ein Wegzug der Teilnehmenden nicht mit einem Investitionsverlust gleichzusetzen. Hierdurch wird aber die Wahrscheinlichkeit, dass Teilnehmende, wie oben erläutert, Schulden für das Programm anhäufen und damit die in [Kapitel 2.5 \(Unlautere Methoden\)](#) geschilderten Probleme entstehen, erhöht. Insbesondere ein Abbruch der Ausbildung, um in für Vietnamesen typischen Berufen zu arbeiten, ist nicht auszuschließen. Alternativ werden nur Vietnamesen rekrutiert, welche über gute finanzielle Mittel verfügen und keine Schulden für die Programmteilnahme aufnehmen müssen. Diese Maßnahme wäre jedoch ethisch fragwürdig. Möchte das Land eine Standortversicherung im Gegenzug zu den Investitionen in das Programm integrieren, sollte juristisch geprüft werden, ob die Teilnehmenden zum Arbeiten in einem Berliner Betrieb für eine gewisse Zeit verpflichtet werden können. Das Bezirksamt Treptow-Köpenick vergibt laut Tagesspiegel Checkpoint 1200 Euro im Monat an Studierende Bibliotheks- & Informationswissenschaft, des Öffentlichen Verwaltungsrechts und der Landschaftsarchitektur. Im Gegenzug verpflichten sich die Student*innen, im Anschluss drei Jahre für das Land Berlin zu arbeiten.¹⁰⁰ Laut unseren Recherchen sind derartige Verträge aber für Ausbildungsverträge unzulässig. Laut *Absatz 1 § 12 BBiG* ist eine Vereinbarung, die Auszubildende für die Zeit nach Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses in der Ausübung ihrer beruflichen Tätigkeit beschränkt, nichtig.¹⁰¹

Integration der vietnamesischen Familien: Das Programm muss unbedingt darauf achten, frühzeitig die Ausbildungsverhältnisse in Deutschland klar an zukünftige Auszubildende und Eltern zu kommunizieren. Mit dem aktuell niedrigen Ausbildungsgehalt wird es den jungen Vietnamesen nicht möglich sein, Geld an die Familie zu schicken. Die überzeichneten Bilder vom paradiesischen Leben in Deutschland, werden von den Vermittlungsagenturen in Vietnam massiv gefördert. Wird dieser Aspekt nicht ausreichend mit der in Vietnam zurückbleibenden Familie kommuniziert, droht ebenfalls der Abbruch der Ausbildung, um in für Vietnamesen typischen Jobs mit erhöhtem Stundenaufkommen Geld zu verdienen und dieses nach Vietnam zu schicken.

¹⁰⁰ Vgl. Tagesspiegel Checkpoint: Treptow-Köpenick vergibt Stipendien an Studis – mit Hakenbeber, 2024, in: Tagesspiegel Checkpoint [online], 2024, <https://checkpoint.tagesspiegel.de/telegramm/4znIRcp1wblGuIMu4664fy> [abgerufen: 10.01.2025].

¹⁰¹ Vgl. Bundesministerium der Justiz: Berufsbildungsgesetz (BBiG) §12 Nichtige Vereinbarungen, in: Gesetze im Internet, o.D., https://www.gesetze-im-internet.de/bbig_2005/_12.html [abgerufen: 10.01.2025].



Maßnahme bei Scheitern: Das Programm muss eine Maßnahme enthalten, die klärt, was mit Auszubildenden passiert, welche die Ausbildung in Deutschland nicht schaffen, bzw. abbrechen. Wir konnten die Durchfallquoten bei der Berufsausbildung zum Elektroniker in Berlin bis zum Ende dieser Analyse nicht genau ermitteln. Bei der Hein-Moeller-Schule nachgefragt, wurde die Durchfallquote bei Prüfung 1 allerdings auf 50 Prozent geschätzt. Fallen die vietnamesischen Auszubildenden durch die Prüfung und schaffen es nicht, die Ausbildung abzuschließen, stehen sie ohne deutschen und ohne vietnamesischen Abschluss da. Es muss überlegt werden, wie dann mit diesen Menschen umgegangen wird und ob diese beispielsweise wieder ausreisen müssen. Studien dazu zeigen, dass viele Vietnamesen, welche in Deutschland die Ausbildung abgebrochen haben, dann in prekären Beschäftigungsverhältnissen landen und ihren Familien in Vietnam nicht davon berichten. Aufgrund der Kultur des „*Gesicht Wahrens*“ soll die Ehre der Familie durch das eigene Scheitern nicht beschädigt werden. Aus diesem Grund besteht die Gefahr, dass die Vietnamesen, sollte man sich dazu entscheiden, dass diese bei Scheitern der Ausbildung ausreisen müssen, untertauchen.

6.3.4 Zusatzprogramm und nulltes Ausbildungsjahr

Diesem Rekrutierungsprogramm könnte je nach Höhe der Investitionsmittel noch eine Vorbereitungsphase als Zusatzprogramm hinzugefügt werden. In dem jetzigen Programm ist vorgesehen, dass die Schüler nach ihrem Schulabschluss in Hà Nội noch einen Intensivdeutschkurs, einige Integrationskurse und eine Deutschprüfung belegen und dann nach Deutschland zum Ausbildungsstart reisen. Je nach gelehrtem Deutschlevel an der Schule ist diese Vorbereitungszeit länger oder kürzer. Es wäre jedoch auch denkbar, abhängig von der finanziellen Ausstattung des Projektes, dass diese Phase zu einem richtigen sogenannten nullten Ausbildungsjahr ausgeweitet wird. In einem solchen vorbereitenden Ausbildungsjahr könnten die Schulabgänger intensiver auf ihre anstehende Ausbildung in Deutschland vorbereitet werden. Neben den Deutsch- und Integrationskursen könnten vor allem die Fachsprache und schon erste vorbereitende Inhalte gelehrt werden, damit insbesondere der Start in der Berufsschule gelingt. Dieses Konzept weißt erhebliche Vorteile gegenüber der direkten Auswanderung oder der verkürzten Vorbereitungsphase vor Ausreise nach Deutschland auf. Zum einen sind die Auszubildenden durch dieses Ausbildungsjahr bereits ein Jahr älter, was für einige Auszubildenden die Voraussetzung der Volljährigkeit erleichtern dürfte. Zum anderen können die Auszubildenden kulturell besser auf Deutschland vorbereitet werden. Haben die Schüler nach dem Schulabschluss ein gesamtes Jahr Zeit, um sich auf die Ausbildung vorzubereiten, können die entsprechende Fachbegriffe für die Ausbildung, spezifische deutsche Anforderung an die Arbeit im Elektrobetrieb, Rechte und Pflichten von Arbeitnehmern und zahlreiche andere Inhalte gelehrt werden, was den Ausbildungserfolg und insbesondere die Integration in der ersten Phase der Eingewöhnung in Deutschland erleichtern dürfte. Ein nulltes Ausbildungsjahr bedeutet jedoch auch einen höheren Aufwand an Kosten und personellen Ressourcen, sowohl für das Projekt, als auch die Vietnamesen. Soll neben den üblichen Deutschkursen vom Goethe-Institut noch Fachsprache und schon erste inhaltliche Vorbereitung auf die Ausbildung gelegt werden, ist dafür Fachexpertise notwendig. Die genaue Höhe der Kosten bliebe noch zu eruieren.

Alternativ könnte ein Teil des nullten Ausbildungsjahres in Deutschland in Kooperation mit dem BOFplus-Programm des Bundesministeriums für Bildung und Forschung absolviert werden. Das BOFplus-Programm ist ein staatlich gefördertes Programm für Menschen mit Flucht- und/oder Migrationserfahrung und soll auf die anstehende Berufsausbildung in Deutschland vorbereiten: „*Aufbauend auf Erfahrungen des BOF-*



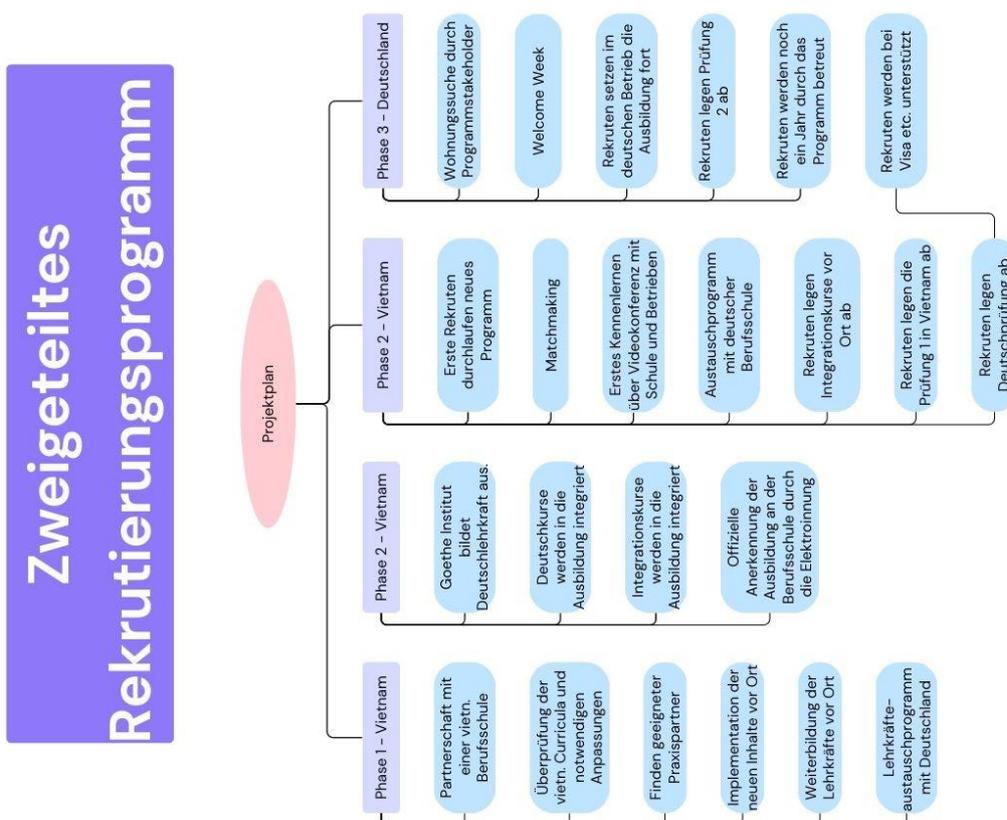
*Programms (2016-2023) werden im Rahmen des Nachfolgeprogramms BOFplus bis Ende 2027 Kurse angeboten, in denen Zugewanderte verschiedene Berufe in einer Berufsbildungsstätte praktisch erproben können, Fachsprache und Fachwissen zu den ausgewählten Berufen erlernen, Betriebe kennenlernen und bis zur Vermittlung in Ausbildung oder Qualifizierung bzw. Studium begleitet werden.*¹⁰² Insbesondere der berufsbezogene Sprachunterricht könnte für die eingewanderten Vietnamesen besonders hilfreich sein und den Ausbildungserfolg erhöhen. Eine Einbindung des BOFplus in die Rekrutierung von vietnamesischen Auszubildenden sollte in jedem Fall geprüft werden, sollte sich für Modell B entschieden werden. Es ist in diesem Fall zu klären, ob die Vietnamesen tatsächlich antragsberechtigt wären.

¹⁰² Bundesministerium für Bildung und Forschung: Das Programm, in: Berufliche Orientierung für Personen mit Flucht- und Migrationserfahrung: BOFplus [online], o.D., https://www.berufsorientierungsprogramm.de/bop/de/angebot-fuer-zugewanderte/programm/programm_node.html [abgerufen: 20.02.2025].

6.4 Modell D: Zweigeteiltes Ausbildungsabkommen

Abbildung 30: Modell D - Zweigeteiltes Ausbildungsabkommen

Hauptfaktoren	
Eigenschaft	Bewertung
Alter bei Ankunft in Deutschland	16 – 23
Schulabschluss	Prüfung 1 in Vietnam Prüfung 2 in Deutschland
Arbeitserfahrung	Duale Ausbildung, wie in Deutschland
Deutschniveau	B2
Einschätzung der Wohnungsproblematik	Starke Wohnungsproblematik
Werden Berufsschulen mit einbezogen?	Ja. Sowohl die vietnamesische Berufsschule, als auch die deutsche Berufsschule
Dauer des Programms für einen Durchlauf	Vorbereitungsphase 3 - 5 Jahre Durchlauf dann 3 Jahre pro Kohorte





6.4.1 Inhalt

Das folgende Rekrutierungsprogramm ist das umfangreichste der vorgestellten Vorhaben. Es versucht zahlreiche Faktoren wie die nachhaltige Entwicklung der Berufsausbildung, eine faire Entwicklungszusammenarbeit, die Stützung des Berliner Ausbildungsmarktes und weitere Faktoren zu vereinen. Es kann als Kombination aus dem Rekrutierungsprogramm B und Rekrutierungsprogramm C verstanden werden. Richtig durchgeführt kann dieses Programm zu einer langfristigen Zusammenarbeit zwischen einer vietnamesischen Berufsschule und der Berliner Berufsschule führen und die Ausbildung auf beiden Seiten weiterentwickeln und stärken. In diesem Modell ist es vorgesehen, dass die **Auszubildenden einen Teil ihrer Ausbildung in Vietnam absolvieren und zu einem bestimmten Zeitpunkt nach Deutschland in das hiesige Ausbildungssystem wechseln.**

Die vietnamesischen Auszubildenden beginnen ihre Berufsausbildung an einer ausgewählten vietnamesischen Berufsschule, welche nach Vorbild des Modells B in Partnerschaft mit der Berufsschule in Berlin arbeitet. Diese Berufsschule hat die gesamte Vorbereitungsphase des Modells B durchgeführt und wird in Deutschland anerkannt. Der zweite Teil der Ausbildung orientiert sich an Modell C. Die Auszubildenden kommen nach dem ersten Teil ihrer Ausbildung nach Berlin und setzen ihre Ausbildung in Berliner Betrieben und der Berliner Berufsschule fort. Sie erhalten im Anschluss den deutschen Gesellenbrief. Für das Rekrutierungsprogramm kommen nur Auszubildende in Frage, welche die Mindestvoraussetzungen erfüllen, um auch in Deutschland die Ausbildung zu beginnen.

6.4.1.1 Der vietnamesische Teil des Rekrutierungsprogramms

Das Projekt beginnt mit der Vorbereitungsphase aus Programm B (Rekrutierung von Fachkräften nach abgeschlossener Ausbildung in Vietnam). Es wird eine Berufsschule identifiziert, die Curricula werden überprüft und weiterentwickelt, Praxispartner werden gefunden, Deutschkurse in die Schule integriert, neue Rahmenprogramme implementiert und die Lehrkräfte vor Ort weiterentwickelt. In [Kapitel 6.2.1](#) wird diese Vorbereitungsphase ausführlich beschrieben.

Ist die Vorbereitungsphase abgeschlossen starten die ersten Rekruten im neuen Programm. Die vietnamesische Berufsschule beginnt mit der Ausbildung der neuen Kohorte, welche bei Bestehen bestimmter Voraussetzungen die Möglichkeit erhält, die zweite Hälfte der Ausbildung in Deutschland fortzusetzen. Dabei wird es, wie in jedem der Rekrutierungsprogramme, mehr interessierte Auszubildende geben, als dann tatsächlich nach Deutschland wechselnde Vietnamesen. Abgestimmt mit der Hein-Moeller-Schule in Berlin lehrt die vietnamesische Berufsschule die ersten Inhalte der Elektronikerausbildung bis zur Prüfung 1. Gleichzeitig machen die Auszubildenden die ersten praktischen Erfahrungen in den am Projekt teilnehmenden vietnamesischen Betrieben. Nach einem Jahr beginnt das Matchmaking mit deutschen Betrieben, welches wie in Programm C (Rekrutierung von Schulabgängern) durchgeführt wird. Es finden erste Videokonferenzen zwischen den Auszubildenden und den zukünftigen Betrieben statt und die Programmkoordination schätzt zum ersten Mal gemeinsam mit der Berufsschule ab, welche Rekruten gute Chancen haben, die Ausbildung in Deutschland fortzusetzen. Zusätzlich finden auch Videokonferenzen mit der Hein-Moeller-Schule und den Berliner Auszubildenden statt, damit die Klassen sich ein erstes Mal



kennenlernen und die jungen Menschen einen Eindruck voneinander bekommen. Es ist auch denkbar, ein Tandemsystem in das Programm zu integrieren.

Die beiden Berufsschulen arbeiten in diesem Programm wesentlich enger zusammen als in Programm B, da die Hein-Moeller-Schule in Berlin die Ausbildung zu einem bestimmten Zeitpunkt übernehmen muss. Das heißt, im Gegensatz zu Programm B, besteht insbesondere in der Weiterentwicklung der Curricula in Vietnam erhöhter Abstimmungsbedarf darüber, welche Inhalte wann von welcher Schule gelehrt werden.

6.4.1.2 Zweigeteilte Prüfung und Zeitpunkt des Wechsels

Der Wechsel nach Deutschland soll nach der Prüfung 1 erfolgen. Im Elektrohandwerk findet eine sogenannte gestreckte Gesellenprüfung statt, welche durch die Prüfungsordnung im Elektrohandwerk geregelt wird. Laut §6 (1) der Verordnung über die Berufsausbildung zum Elektroniker und zur Elektronikerin* (Elektronikerausbildungsverordnung - ElekAusbV), besteht die Gesellenprüfung aus den Teilen 1 und 2. In zweiten Absatz der ElekAusbV findet sich die Information, dass die Prüfung 1 im vierten Ausbildungshalbjahr stattfindet, Teil 2 am Ende der Berufsausbildung. Beide Prüfungsergebnisse werden zusammengezählt und bilden bei Bestehen den Abschluss zum Elektroniker.¹⁰³

Weiterhin regeln §36 und §36a des Gesetzes zur Ordnung des Handwerks, wer zu den einzelnen Prüfungen zugelassen wird und welche Voraussetzungen zu erfüllen sind:

Abbildung 31: §36 Gesetz zur Ordnung des Handwerks¹⁰⁴

Nichtamtliches Inhaltsverzeichnis

Gesetz zur Ordnung des Handwerks (Handwerksordnung) § 36

(1) Zur Gesellenprüfung ist zuzulassen,

1. wer die Ausbildungsdauer zurückgelegt hat oder wessen Ausbildungsdauer nicht später als zwei Monate nach dem Prüfungstermin endet,
2. wer an vorgeschriebenen Zwischenprüfungen teilgenommen sowie einen Ausbildungsnachweis nach § 13 Satz 2 Nummer 7 des Berufsbildungsgesetzes über den Auszubildenden schriftlich oder elektronisch vorgelegt hat und
3. wessen Berufsausbildungsverhältnis in die Lehrlingsrolle eingetragen oder aus einem Grund nicht eingetragen ist, den weder der Lehrling (Auszubildende) noch dessen gesetzlicher Vertreter zu vertreten hat.

(2) Zur Gesellenprüfung ist ferner zuzulassen, wer in einer berufsbildenden Schule oder einer sonstigen Berufsbildungseinrichtung ausgebildet worden ist, wenn dieser Bildungsgang der Berufsausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf (Gewerbe der Anlage A oder der Anlage B) entspricht. Ein Bildungsgang entspricht der Berufsausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf, wenn er

1. nach Inhalt, Anforderung und zeitlichem Umfang der jeweiligen Ausbildungsordnung gleichwertig ist,
2. systematisch, insbesondere im Rahmen einer sachlichen und zeitlichen Gliederung durchgeführt wird, und
3. durch Lernortkooperation einen angemessenen Anteil an fachpraktischer Ausbildung gewährleistet.

Fußnote

(+++ § 36 Abs. 1: Zur Anwendung vgl. § 125 F bis 5.4.2017 +++)

¹⁰³ Vgl. Bundesministerium der Justiz: Verordnung über die Berufsbildung zum Elektroniker und zur Elektronikerin* (Elektronikerausbildungsverordnung – ElekAusbV), in: Gesetze im Internet [online], 2021, https://www.gesetze-im-internet.de/elekausbv_2021/BJNR069900021.html [abgerufen: 10.01.2025].

¹⁰⁴ Bundesministerium der Justiz: Gesetz zur Ordnung des Handwerks (Handwerksordnung) §36, in: Gesetze im Internet [online], o.D., https://www.gesetze-im-internet.de/hwo/_36.html [abgerufen: 10.01.2025].

Abbildung 32: §36a Gesetz zur Ordnung des Handwerks¹⁰⁵Nichtamtliches Inhaltsverzeichnis**Gesetz zur Ordnung des Handwerks (Handwerksordnung)
§ 36a**

- (1) Sofern die Gesellenprüfung in zwei zeitlich auseinander fallenden Teilen durchgeführt wird, ist über die Zulassung jeweils gesondert zu entscheiden.
- (2) Zum ersten Teil der Gesellenprüfung ist zuzulassen, wer die in der Ausbildungsordnung vorgeschriebene, erforderliche Ausbildungsdauer zurückgelegt hat und die Voraussetzungen des § 36 Abs. 1 Nr. 2 und 3 erfüllt.
- (3) Zum zweiten Teil der Gesellenprüfung ist zuzulassen, wer
1. über die Voraussetzungen des § 36 Absatz 1 hinaus am ersten Teil der Gesellenprüfung teilgenommen hat,
 2. auf Grund einer Rechtsverordnung nach § 26 Absatz 2 Satz 1 Nummer 3 von der Ablegung des ersten Teils der Gesellenprüfung befreit ist oder
 3. aus Gründen, die er nicht zu vertreten hat, am ersten Teil der Gesellenprüfung nicht teilgenommen hat.
- Im Fall des Satzes 1 Nummer 3 ist der erste Teil der Gesellenprüfung zusammen mit dem zweiten Teil abzulegen.

Insbesondere die Punkte in Absatz 2 von §36 zeigen auf, wie koordiniert die Zusammenarbeit zwischen den beiden Berufsschulen erfolgen muss, wenn die Ausbildung zweigeteilt werden soll. Nicht nur müssen die richtigen Praxispartner gefunden werden, Inhalt, Anforderung und zeitlicher Umfang müssen der deutschen Ausbildungsverordnung entsprechen.

Ziel dieses Programmes ist es, dass die vietnamesischen Auszubildenden, nach der Prüfung 1 in die deutschen Betriebe und an die deutsche Berufsschule wechseln. Im Idealfall sollte es möglich sein, dass die Innung die Prüfung 1 vor Ort in Vietnam abnimmt. Vietnamesen welche an der Prüfung scheitern könnten diese ein Jahr später wiederholen, sollte die Ausbildungsordnung dies zulassen. Die Vietnamesen, welche die Prüfung 1 bestehen legen im Anschluss noch eine Deutschprüfung an der vietnamesischen Berufsschule oder am Goethe-Institut in Hanoi ab. Sollten sie diese ebenfalls bestehen, bekommen sie die Erlaubnis, ihre Ausbildung in Deutschland fortzusetzen.

Sollte es nicht möglich sein, die Prüfung 1 vor Ort in Vietnam abzulegen, könnten die Vietnamesen unterstützt durch die Programmkoordination für die Prüfung 1 in Deutschland angemeldet werden. Sind die Voraussetzungen aus §36 der Handwerksordnung in Vietnam durch die Vorbereitungsphase geschaffen worden, dann könnten die Vietnamesen auch in Deutschland zur Prüfung 1 angemeldet werden. In diesem Fall wird ein Verfahren benötigt, was mit Vietnamesen passiert, die scheitern. Die rechtzeitige Anmeldung der Vietnamesen zur Prüfung und die Bereitstellung der Unterkunft für die Zwischenzeit, inklusive Welcome Week übernimmt die Programmkoordination. Schaffen die vietnamesischen Rekruten die Prüfung 1, setzen sie ihre Ausbildung in den bereits im Vorfeld zugeordneten Betrieben fort.

6.4.1.3 Der deutsche Teil der Ausbildung

In Berlin wird die Willkommensphase auf Programm C übernommen, die hier nicht nochmal gesondert ausgeführt wird. Im Anschluss setzen die Auszubildenden ihre Ausbildung an der Hein-Moeller-Schule und ihren Berliner Betrieben fort. Betreut werden Sie wie in den anderen Rekrutierungsprogrammen weiterhin durch die Projektkoordination. Sind die Voraussetzungen für Prüfung 2 erfüllt, schließen die Vietnamesen auch diese Prüfung ab und erhalten im Anschluss den deutschen Gesellenbrief.

¹⁰⁵ Ebd. § 36a.



6.4.2 Vorteile

Dieses auf den ersten Blick recht kompliziert erscheinenden Modell weist mehrere Vorteile auf. Ziel war es ein Modell zu finden, welches wie in Modell B, Aspekte der Entwicklungszusammenarbeit beinhaltet und in das vietnamesische Berufsbildungssystem investiert. Denn sowohl die Rekrutierung von Hilfsarbeitern, als auch die Rekrutierung von Schulabgängern investiert nicht in die vietnamesische Ausbildung. Da die Hürden für das Programm B jedoch zu hoch für eine Durchführung sein könnten, wird mit diesem Programm die Hürde für die vietnamesische Berufsschule etwas gesenkt. Die Berufsschule muss im Programm D nur noch in der Lage sein, bis zur Prüfung 1 auf deutschem Niveau zu lehren.

Enge Partnerschaft der Berufsschulen: Da die Ausbildung sowohl auf die vietnamesische, als auch auf die deutsche Berufsschule aufgeteilt wird, soll dieses Programm zu einer engen Partnerschaft der beiden Berufsschulen führen. Gelingt es, die vietnamesische Berufsschule auf ein der deutschen Ausbildung gerechtes Niveau zu entwickeln, könnten beide Berufsschulen von intensiver Zusammenarbeit und Weiterentwicklung profitieren. Auch die Berliner Berufsschule und Elektroausbildung kann in diesem Modell von einer Zusammenarbeit profitieren und Curricula nach neuen Gegebenheiten anpassen. Insbesondere in Hinblick auf den Klimawandel, klimatischen Entwicklungen in Deutschland und beispielsweise erneuerbare Energien, kann es in der vietnamesischen Berufsausbildung und im Arbeitsalltag von Elektronikern in Vietnam Anforderungen und Wissen geben, welche in Deutschland übernommen werden können. Dies gilt auch für andere Handwerksbereiche, beispielsweise Sanitär, Heizung, Klima. Die langfristige gemeinsame Partnerschaft gefördert durch regelmäßige Lehreraustausche, Besuche und gemeinsame Fortbildungen kann auf beiden Seiten zu nachhaltigen Entwicklungen in der Ausbildung führen.

6.4.3 Nachteile / Risiken

Lange Vorlaufzeit: Ähnlich dem Rekrutierungsprogramm B muss davon ausgegangen werden, dass die Weiterentwicklung der beruflichen Ausbildung an der vietnamesischen Berufsschule einige Jahre in Anspruch nehmen wird. Es muss sichergestellt sein, dass die Vermittlung der erforderlichen Inhalte langfristig in den Berufsschulalltag integriert wird, damit die Auszubildenden in Deutschland nicht scheitern. Die Grundvoraussetzung für einen Erfolg ist, dass die Auszubildenden nach dem vietnamesischen Teil Prüfung 1 ablegen können und in Deutschland die Ausbildung tatsächlich fortführen können. Diese Hürde ist nicht zu unterschätzen.

Deutsche Prüfungskriterien: Eine der Hauptproblematiken dieses Programms entsteht durch deutsche Prüfungskriterien. Bisher kann die Prüfung 1 nicht in Vietnam abgelegt werden, sondern muss in Berlin stattfinden. Hintergrund ist, dass beide Prüfungen (Prüfung 1 & Prüfung 2) vor demselben Prüfungsausschuss stattfinden müssen. Solange dieser Prüfungsausschuss die Prüfung 1 nicht in Vietnam abnimmt, kann dort keine Prüfung durch einen Vertreter-Ausschuss abgelegt werden. Dies birgt ein erhebliches Risiko für die Vietnamesen. Es wäre wesentlich vorteilhafter, wenn die Berufsschüler, welche an dem Projekt teilnehmen, die Prüfung 1 noch in Vietnam ablegen können. Auszubildende die bestehen, können nach Deutschland reisen, Auszubildende die scheitern, bleiben an der Berufsschule in Vietnam und führen ihre Ausbildung dort normal fort. Nach dem jetzigen Programmentwurf stehen die Vietnamesen vor einem enormen Investitionsverlust, wenn sie ihre Ausbildung in Vietnam vorzeitig beenden, nach



Deutschland reisen und an der Prüfung 1 scheitern. Sowohl das aufgebrauchte Geld für die Reise, die vorzeitig beendete Ausbildung und der durch das Scheitern induzierte enorme Gesichtsverlust bei der Familie in Vietnam birgt enorme Risiken. Erneut besteht die Gefahr, dass gescheiterte Auszubildenden nicht nach Vietnam zurückreisen, sondern in Aushilfsjobs untertauchen, um das investierte Geld an die Familie zurückzuzahlen. Die Möglichkeit, die Prüfung eins in Vietnam abzulegen, sollte dementsprechend ein dringendes Reformziel der deutschen Seite sein, um die Investitionen der einzelnen Auszubildenden nicht unnötig hochzutreiben. In Vietnam selbst haben die Auszubildenden bei Scheitern an der ersten Prüfung andere Möglichkeiten, ein Lehrjahr zu wiederholen, die vietnamesische Ausbildung abzuschließen oder aber die Prüfung zu wiederholen, wenn die deutsche Ausbildungsordnung dies zulässt. Auch für die Ausbildungsbetriebe wäre es wesentlich vorteilhafter zu wissen, dass die nach Deutschland reisenden Auszubildenden die Prüfung 1 bereits in Vietnam bestanden haben und fest in den Betrieb eingeplant werden können.

Geringer Praxisanteil: Auch in diesem Programm besteht wie in Programm B das Problem, des bisher geringen Praxisanteils in der vietnamesischen Ausbildung. Gut ausgestattete Berufsschulen in Vietnam, wie die Berufsschule des Verteidigungsministeriums lehren den praktischen Anteil der Prüfung selbst. Selbst in der von uns favorisierten Berufsschule des Verteidigungsministeriums sind bisher nur drei Monate tatsächliche betriebliche Erfahrung in der Ausbildung integriert, den Rest der Ausbildung absolvieren die Auszubildenden in der Berufsschule. Bevor dieses Programm oder das Programm B umgesetzt werden kann muss eine erneute Evaluation in Vietnam in Bezug auf mögliche Praxispartner für eine duale Ausbildung stattfinden. Ob sich Betriebe finden lassen, die nach deutschem Vorbild an einer Ausbildung partizipieren, kann noch nicht abschließend beantwortet werden. Jedoch sind in Anstrengungen in Vietnam hoch, das duale Ausbildungssystem zu fördern.

Größer Koordinierungsbedarf: Grundsätzlich erfordert dieses Rekrutierungsprogramm den größten Koordinierungsbedarf. Auf dem für dieses Projekt stattgefundenen Workshop äußerten viele Teilnehmende Bedenken bezüglich dieses Programms. Aus diesem Grund empfehlen wir dieses Rekrutierungsmodell nicht.

6.5 Modell E: Weitere Möglichkeiten der Rekrutierung – Anerkennung mit oder ohne Zusatzqualifikation

Es zeigt sich, dass die meisten bisher aufgestellten Modelle vor allem im Zeitaspekt langwierig sind. Notwendige Entwicklungen in Vietnam, Schaffung bzw. Beseitigung von bürokratischen Abläufen und teilweise immense finanzielle Investitionen sind notwendig, um die Modelle umzusetzen. Betrachtet man nur den zeitlichen Aspekt, ist Modell C das geeignetste Modell, um Menschen schnell in die deutsche Ausbildung und dann auch in den Arbeitsmarkt zu bekommen. Die Analyse der Kolleg*innen von der FU zeigt aber, dass dieses Modell ebenfalls hohe Risiken birgt. Im Programmworkshop wurden sich von einigen Vertreter*innen des Handwerks kürzere Programme gewünscht, welche den akuten Mangel an Fachkräften befriedigen könnten. Dies ist zwar verständlich, mit verantwortungsvoller Rekrutierung jedoch nur schwer umzusetzen.

Sollten Modelle A bis D auch aufgrund ihrer notwendigen Investitionen an Zeit, Personal und Geld nicht als gangbare Modelle in Frage kommen und möchte man Vietnamesen nicht erneut eine Ausbildung machen



lassen, wenn sie in Vietnam bereits eine Ausbildung abgeschlossen haben, bleibt letztlich nur noch der Weg über die Anerkennung. Die Anerkennung des vietnamesischen Berufsabschlusses in Deutschland ist das typische Geschäftsfeld der zahlreichen Vermittlungsagenturen. Die Vietnamesen welche in Vietnam bereits eine Ausbildung abgeschlossen haben und unter Umständen bereits Arbeitserfahrung gesammelt haben, versuchen diese Erfahrung und Ausbildung in Deutschland anerkennen zu lassen, um ihr Handwerk ausführen zu dürfen. Wie im Abschnitt der Vermittlungsagenturen bereits beschrieben, gibt es zwei mögliche Wege in Deutschland Ausbildungen anerkennen zu lassen:

- **Volle Anerkennung:**
 - » Eine ausländische Berufsqualifikation ist mit dem deutschen Referenzberuf rechtlich gleichwertig.
- **Teilweise Anerkennung:**
 - » Eine ausländische Berufsqualifikation ist mit dem deutschen Referenzberuf nur teilweise gleichwertig. Der Grund: Es gibt wesentliche Unterschiede zwischen der ausländischen Berufsqualifikation und der deutschen Berufsqualifikation. Bei Teilweise Anerkennung gibt es die Möglichkeit der Anpassungsqualifizierung oder der Ausgleichsmaßnahme.¹⁰⁶

Es ist ebenfalls möglich, dass eine Ausbildung überhaupt nicht anerkannt wird, weil die Unterschiede zu gravierend sind.

Im Folgenden werden die verschiedenen Anerkennungswege kurz aufgeführt. Dabei sei anzumerken, dass spezifische Visaformalie und andere behördliche Vorgänge nur im groben skizziert werden und die Regeln unter Umständen von den hier aufgezeigten Vorgängen abweichen. Für eine etwaiges Programm, welches mit Anerkennung arbeitet, benötigt es eine gezielte Recherche.

6.5.1 Volle Anerkennung

Sollte die vietnamesische Berufsausbildung als gleichwertig angesehen werden, steht es den rekrutierten Vietnamesen frei, ihren Beruf in Deutschland auszuüben. Das dazugehörige Visum ist das *Visum zum Arbeiten für Fachkräfte* dessen Voraussetzungen in §5 *AufenthG*¹⁰⁷ geregelt werden. Demnach muss der Rekrut ein konkretes Jobangebot in Deutschland haben und bei Rekruten über 45 Jahren muss eine Mindestgehalt von 49.830 EUR brutto im Jahr erreicht werden.

¹⁰⁶ Vgl. Bundesinstitut für Berufsbildung: Anerkennung in Deutschland – Wie bekomme ich die Anerkennung, o.D.

¹⁰⁷ Vgl. Bundesministerium der Justiz: Gesetz über den Aufenthalt, die Erwerbstätigkeit und die Integration von Ausländern im Bundesgebiet 1) (Aufenthaltsgesetz – AufenthG) §5 Allgemeine Erteilungsvoraussetzungen, in: Gesetze im Internet, o.D., https://www.gesetze-im-internet.de/aufenthg_2004/_5.html [abgerufen: 10.01.2025].

Abbildung 33: Visum zum Arbeiten für Fachkräfte¹⁰⁸Die
BundesregierungDas Portal der Bundesregierung
für Fachkräfte aus dem Ausland

Auf einen Blick: Visum zum Arbeiten für Fachkräfte

Visum- und Einreiseprozess für Einwanderer aus Drittstaaten mit Visumpflicht.
Allgemeine Erteilungsvoraussetzungen (§ 5 AufenthG): Reisepass, Finanzierungsnachweis, kein bestehender Ausweisungsgrund.

VORAUSSETZUNGEN PRÜFEN

Schritt

1

- Gleichwertigkeit oder Vergleichbarkeit des ausländischen Hochschul- oder Berufsabschlusses (Ggf. Berufsausübungserlaubnis).
- Konkretes Jobangebot in Deutschland oder gültiger Arbeitsvertrag.
- Mindestgehalt bei Personen über 45 Jahre beachten: Jahresbruttogehalt von mind. 49.830 € (im Jahr 2024) oder angemessene Altersvorsorge nachweisen.

Bitte beachten: Im Visumverfahren wird in der Regel die Zustimmung der BA eingeholt.

TERMINANFRAGE AN DEUTSCHE BOTSCHAFT

- Erforderliche Unterlagen vorbereiten: u. a. Arbeitsvertrag, Reisepass, Nachweis über anerkannten Hochschul- bzw. Berufsabschluss, Visumantragsformular.
- Bitte beachten:** Über mögliche Wartezeiten bei der Terminbeantragung und ggf. zusätzliche erforderliche Unterlagen informieren die deutschen Botschaften und Konsulate auf ihren Webseiten. Informieren Sie sich über die Möglichkeit, den Einreiseprozess mit dem **beschleunigten Fachkräfteverfahren** mithilfe Ihres Arbeitgebers zu verkürzen.

Schritt

2

VISUM IM WOHNSITZLAND BEANTRAGEN

Schritt

3

- Vollständige Unterlagen mitbringen.
 - Gebühren: 75 € (in lokaler Währung).
- Bitte beachten:** Die Bearbeitungsdauer unterscheidet sich je nach Auslandsvertretung und Bearbeitungsaufwand teilweise erheblich. Informieren Sie sich auf der Website der zuständigen Botschaft.

EINREISE NACH DEUTSCHLAND

- Erteilung des Einreisevisums zur Ausübung einer qualifizierten Beschäftigung.
 - Flugticket bzw. Reise nach Deutschland buchen.
- Bitte beachten:** Für die Erteilung des Einreisevisums ist die Vorlage einer gültigen Krankenversicherung erforderlich. Nach der Einreise muss eine neue Krankenversicherung in Deutschland abgeschlossen werden.

Schritt

4

AUFENTHALTSTITEL IN DEUTSCHLAND BEANTRAGEN

Schritt

5

- Wohnadresse in Deutschland beim Einwohnermeldeamt anmelden.
- Termin bei zuständiger Ausländerbehörde buchen.
- Liste der erforderlichen Unterlagen bei der Ausländerbehörde erfragen und vorbereiten.
- Aufenthaltserlaubnis zur Ausübung einer qualifizierten Beschäftigung (§§ 18a, 18b AufenthG) beantragen.
- Gebühren können bis zu 100 € betragen (§ 45 ff AufenthV).

Bitte beachten: Aufenthaltserlaubnis muss vor Ablauf des Einreisevisums beantragt werden.

Diese Übersicht ist eine vereinfachte Darstellung des Visumverfahrens. Die dargelegten Schritte dienen ausschließlich der Übersichtlichkeit des Antragsverfahrens für Aufenthaltstitel. Weitere Details zum Visumverfahren und Informationen über wichtige Anlaufstellen erhalten Sie auf www.make-it-in-germany.com.

Stand: Januar 2024

© Make it in Germany; Bundesministerium für Wirtschaft und Klimaschutz

¹⁰⁸ Die Bundesregierung: Visum zum Arbeiten für Fachkräfte, o.D.



6.5.2 Teilweise Anerkennung

Gelingt es den Vietnamesen nicht, ihre Ausbildung als gleichwertig anerkennen zu lassen, können Qualifizierungsmaßnahmen in Deutschland besucht werden, um den Abschluss nach erfolgreicher Qualifizierung als gleichwertig anerkennen zu lassen. Qualifizierungsmaßnahmen können sowohl theoretischer als auch praktischer Natur sein und auch berufsbezogene Deutschkurse beinhalten. Um an den Qualifizierungsmaßnahmen teilzunehmen, muss vorher ein Anerkennungsprozess stattgefunden haben, welcher die teilweise Anerkennung bestätigt. Rekruten müssen über ein Deutschlevel von A2 verfügen, mindestens 1091 Euro im Monat zur Verfügung haben und sich erfolgreich für die Qualifizierungsmaßnahmen angemeldet haben. Dann können sie das Visum zur Anerkennung ausländischer Berufsqualifikation beantragen, geregelt in §5 AufenthG und §16d AufenthG. Nach erfolgreichem Abschluss der Qualifizierungsmaßnahmen bleiben den Rekruten in Deutschland 12 Monate Zeit, eine Arbeitsstelle in ihrem Fachbereich zu finden.

Abbildung 34: Visum zur Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen¹⁰⁹



Die
Bundesregierung



Make it in Germany
Das Portal der Bundesregierung
für Fachkräfte aus dem Ausland

Auf einen Blick: Visum zur Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen

Visum- und Einreiseprozess für Einwanderer aus Drittstaaten mit Visumpflicht.
 Allgemeine Erteilungsvoraussetzungen (§ 5 AufenthG): Reisepass, Finanzierungsnachweis, kein bestehender Ausweisungsgrund.

VORAUSSETZUNGEN PRÜFEN

Schritt 1

- Nachweis von Deutschkenntnissen: mindestens Niveau A2 (GER).
- Finanzierung sichern (in der Regel Sperrkonto mit mind. 1.027 € pro Monat, Jahr 2024).
- **Einreise zur Teilnahme an Qualifizierungsmaßnahmen:** Anerkennungsbescheid mit Hinweisen auf im Anerkennungsverfahren festgestellten Unterschiede **und** Zulassung zu geeigneter Qualifizierungs- oder Weiterbildungsmaßnahme in Deutschland.
- **Einreise zur Ablegung einer Prüfung:** Anerkennungsbescheid mit dem Hinweis auf die Notwendigkeit zur Ablegung einer oder mehrerer Prüfungen.
- **Einreise zur Durchführung einer Qualifikationsanalyse:** Notwendigkeit zur Durchführung einer Qualifikationsanalyse wurde festgestellt und eine Zusage zur Durchführung einer Qualifikationsanalyse.

ⓘ Bitte beachten: Bei einer vorwiegend betrieblichen Qualifizierungsmaßnahme wird im Visumverfahren in der Regel die Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit eingeholt.

Schritt 2

TERMINANFRAGE AN DEUTSCHE BOTSCHAFT

- Erforderliche Unterlagen vorbereiten: u. a. Reisepass, ggf. Anerkennungsbescheid, ggf. Anmeldebestätigung für Weiterbildung, ggf. vom Arbeitgeber ausgefülltes Formular "Erklärung zum Beschäftigungsverhältnis" (einschl. Zusatzblatt Anerkennung), Finanzierungsnachweis, Nachweis der Deutschkenntnisse, Visumantragsformular.

ⓘ Bitte beachten: Über mögliche Wartezeiten bei der Terminbeantragung und ggf. zusätzliche erforderliche Unterlagen informieren die deutschen Botschaften und Konsulate auf ihren Webseiten.

Schritt 3

VISUM IM WOHNSITZLAND BEANTRAGEN

- Vollständige Unterlagen mitbringen.
- Gebühren: 75 € (in lokaler Währung).

ⓘ Bitte beachten: Die Bearbeitungsdauer unterscheidet sich je nach Auslandsvertretung und Bearbeitungsaufwand teilweise erheblich. Informieren Sie sich auf der Website der zuständigen Botschaft.

Schritt 4

EINREISE NACH DEUTSCHLAND

- Erteilung des Einreisevisums zum Zweck der Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen.
- Flugticket bzw. Reise nach Deutschland buchen.

ⓘ Bitte beachten: Für die Erteilung des Einreisevisums ist die Vorlage einer gültigen Krankenversicherung erforderlich. Nach der Einreise muss eine neue Krankenversicherung in Deutschland abgeschlossen werden.

Schritt 5

AUFENTHALTSTITEL IN DEUTSCHLAND BEANTRAGEN

- Wohnadresse in Deutschland beim Einwohnermeldeamt anmelden.
- Termin bei zuständiger Ausländerbehörde buchen.
- Liste der erforderlichen Unterlagen bei der Ausländerbehörde erfragen und vorbereiten.
- Bei **Einreise zur Teilnahme an Qualifizierungsmaßnahmen:** Aufenthaltserlaubnis zum Zweck der Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen (§ 16d Abs. 1 AufenthG) beantragen. Nach **erfolgreicher Qualifikationsanalyse** oder **positivem Prüfungsergebnis** zur vollen Anerkennung: Aufenthaltserlaubnis zur Arbeitsplatzsuche oder zur Aufnahme einer Beschäftigung möglich.
- Gebühren können bis zu 100 € betragen (§ 45 ff AufenthV).

ⓘ Bitte beachten: Aufenthaltserlaubnis muss vor Ablauf des Einreisevisums beantragt werden.

Diese Übersicht ist eine vereinfachte Darstellung des Visumverfahrens. Die dargelegten Schritte dienen ausschließlich der Übersichtlichkeit des Antragsverfahrens für Aufenthaltstitel. Weitere Details zum Visumverfahren und Informationen über wichtige Anlaufstellen erhalten Sie auf www.make-it-in-germany.com.

Stand: Januar 2024
© Make it in Germany; Bundesministerium für Wirtschaft und Klimaschutz

¹⁰⁹ Die Bundesregierung: Visum zur Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen, in: Make it in Germany – Das Portal der Bundesregierung für Fachkräfte aus dem Ausland [online], o. D., <https://www.make-it-in-germany.com/de/visum-aufenthalt/arten/anererkennung-berufsqualifikationen> [abgerufen: 10.01.2025].



6.5.3 Visum zum Arbeiten für Berufserfahrene

Zu guter Letzt sei noch zu erwähnen, dass es ein Visum zum Arbeiten für Berufserfahrene gibt. Können die Rekruten mindestens zwei Jahre qualifizierte Berufserfahrung und eine staatlich anerkannte Ausbildung von zwei Jahren nachweisen. Wichtig dabei ist: Die Berufserfahrung muss tatsächlich qualifizierte Berufserfahrung sein und den Anforderungen am deutschen Arbeitsmarkt entsprechen. Die Gehaltsschwelle für ein solches Visum ist bezogen auf das Gehalt von Elektronikern in Berlin relativ hoch. Es muss ein Arbeitsvertrag über ein Gehalt von 40.770 EUR brutto im Jahr erreicht werden, damit ein solches Visum ausgestellt wird. Verschiedene Gehaltspportale im Internet stufen das Durchschnittsgehalt von Elektronikern in Berlin zwischen 37.400 € bis 39.986 € brutto im Jahr ein.¹¹⁰ Diese Zahl bliebe von der HWK noch zu bestätigen. Die entsprechende Regelung für dieses Visum finden sich in *§5 AufenthG und §19c AufenthG*. Laut Visum gibt es für dieses Mindestgehalt jedoch eine Ausnahme. Ist der Arbeitgeber tarifgebunden, reicht eine Bezahlung entsprechend Tarifvertrag. Nicht alle Elektrobetriebe sind automatisch tarifgebunden, es gibt jedoch einen branchenweiten allgemeinverbindlichen Mindestlohn-Tarifvertrag. Ob dieser für die Erteilung des Visums zum Tragen kommt, konnte bis zum Ende der Recherche nicht nachhaltig geklärt werden. Eine Antwort der BA und des Bundesministeriums für Wirtschaft und Klimaschutz (BMWK) steht noch aus.

Unter welchen Umständen die Arbeitserfahrung von vietnamesischen Elektronikern tatsächlich für das Visum für Berufserfahrene reicht, müsste genauer recherchiert werden. Das neue Fachkräfteeinwanderungsgesetz möchte die Einwanderung insbesondere für nichtreglementierte Berufe in Deutschland erleichtern. Sollte eine dafür notwendige Sonderprüfung ergeben, dass ein Großteil der vietnamesischen Elektroniker nach zwei Jahren Berufserfahrung und den Regelungen entsprechendem Jobangebot für das Visum qualifiziert sind, könnte sich ein Rekrutierungsprogramm direkt auf die Zuwanderung von Berufserfahrenen konzentrieren.

¹¹⁰ Vgl. Kununu: Elektriker:in Gehalt, in: Kununu [online], 2025, <https://www.kununu.com/de/gehalt/elektriker-in-19759> [abgerufen: 10.01.2025].

Abbildung 35: Das Visum zum Arbeiten für Berufserfahrene¹¹¹



Die
Bundesregierung



Make it in Germany
Das Portal der Bundesregierung
für Fachkräfte aus dem Ausland

Auf einen Blick: Visum zum Arbeiten für Berufserfahrene

Visum- und Einreiseprozess für Einwanderer aus Drittstaaten mit Visumpflicht.
Allgemeine Erteilungsvoraussetzungen (§ 5 AufenthG): Reisepass, Finanzierungsnachweis, kein bestehender Ausweisungsgrund.

VORAUSSETZUNGEN PRÜFEN

Schritt
1

- **Qualifikation:**
 - Im Ausland staatlich anerkannter Hochschul- oder Berufsabschluss (bei Berufsabschlüssen: mind. zwei Jahre Ausbildungsdauer); Auskunft der Zentralstelle für ausländisches Bildungswesen (ZAB) beantragen.
 - **oder** zertifizierte hochwertige Qualifikation von einer deutschen Auslandshandelskammer (AHK) der Kategorie A: Bestätigung des Bundesinstituts für Berufsausbildung erfragen.
- Mind. zwei Jahre qualifizierte Berufserfahrung innerhalb der letzten fünf Jahre, die für den angestrebten Beruf befähigt.
- Konkretes Jobangebot in einem nicht-reglementierten, qualifizierten Beruf mit einem Bruttojahresgehalt von mind. **40.770 €** (2024). Ausnahme für Gehaltsschwelle: Der Arbeitgeber ist tarifgebunden und zahlt nach Tarif.
- **IT-Kräfte mit Berufserfahrung:** Nachweis der formalen Hochschul- oder Berufsqualifikation entfällt.

i **Bitte beachten:** Im Visumverfahren wird in der Regel die Zustimmung der BA eingeholt.

TERMINANFRAGE AN DEUTSCHE BOTSCHAFT

Schritt
2

- Erforderliche Unterlagen vorbereiten: u. a. Arbeitsvertrag, Reisepass, ggf. Nachweis über einen im Ausland staatlich anerkannten Hochschul- oder Berufsabschluss, ggf. Bestätigung des Bundesinstituts für Berufsausbildung über AHK-Berufsqualifikation, ggf. vom Arbeitgeber ausgefülltes Formular „Erklärung zum Beschäftigungsverhältnis“, Nachweis über einschlägige Berufserfahrung, Visumantragsformular.

i **Bitte beachten:** Über mögliche Wartezeiten bei der Terminbeantragung und ggf. zusätzliche erforderliche Unterlagen informieren die deutschen Botschaften und Konsulate auf ihren Webseiten. Informieren Sie sich über die Möglichkeit, den Einreiseprozess mit dem **beschleunigten Fachkräfteverfahren** mithilfe Ihres Arbeitgebers zu verkürzen.

VISUM IM WOHNSTAND BEANTRAGEN

Schritt
3

- Vollständige Unterlagen mitbringen.
- Gebühren: 75 € (in lokaler Währung).

i **Bitte beachten:** Die Bearbeitungsdauer unterscheidet sich je nach Auslandsvertretung und Bearbeitungsaufwand teilweise erheblich. Informieren Sie sich auf der Website der zuständigen Botschaft.

EINREISE NACH DEUTSCHLAND

Schritt
4

- Erteilung des Einreisevisums zur Ausübung einer qualifizierten Beschäftigung.
- Flugticket bzw. Reise nach Deutschland buchen.

i **Bitte beachten:** Für die Erteilung des Einreisevisums ist die Vorlage einer gültigen Krankenversicherung erforderlich. Nach der Einreise muss eine neue Krankenversicherung in Deutschland abgeschlossen werden.

AUFENTHALTSTITEL IN DEUTSCHLAND BEANTRAGEN

Schritt
5

- Wohnadresse in Deutschland beim Einwohnermeldeamt anmelden.
- Termin bei zuständiger Ausländerbehörde buchen.
- Liste der erforderlichen Unterlagen bei der Ausländerbehörde erfragen und vorbereiten.
- Aufenthaltserlaubnis zur Ausübung einer qualifizierten Beschäftigung (§19c Abs. 2 AufenthG i. V. m. § 6 BeschV) beantragen.
- Gebühren können bis zu 100 € betragen (§ 45 ff AufenthV).

i **Bitte beachten:** Aufenthaltserlaubnis muss vor Ablauf des Einreisevisums beantragt werden.

Diese Übersicht ist eine vereinfachte Darstellung des Visumverfahrens. Die dargelegten Schritte dienen ausschließlich der Übersichtlichkeit des Antragsverfahrens für Aufenthaltstitel. Weitere Details zum Visumverfahren und Informationen über wichtige Anlaufstellen erhalten Sie auf www.make-it-in-germany.com.

Stand: Januar 2024
© Make it in Germany; Bundesministerium für Wirtschaft und Klimaschutz

¹¹¹ Die Bundesregierung: Visum zum Arbeiten für Berufserfahrene, in: Make it in Germany – Das Portal der Bundesregierung für Fachkräfte aus dem Ausland [online], o. D., <https://www.make-it-in-germany.com/de/visum-aufenthalt/arten/visum-berufserfahrene> [abgerufen: 10.01.2025].



6.5.4 Modell E1: Anerkennung der vietnamesischen Ausbildung und Arbeitserfahrung

Sollte man sich dazu entscheiden, Menschen für das Berliner Elektrohandwerk zu rekrutieren, welche bereits einen Berufsabschluss und Arbeitserfahrung gesammelt haben, hat dies einige Vorteile. Die Attraktivität eines solchen Modells liegt vor allem darin, dass mit keinerlei Institutionen in Vietnam zusammengearbeitet werden muss. Weder muss in Berufsschulen, noch in Schulen oder Betriebe in Vietnam investiert werden. Die Programmkoordination beschränkt sich lediglich auf den Anerkennungsprozess und die Vermittlung in Berliner Betriebe. Was auf den ersten Blick attraktiv scheint, birgt jedoch auch einige Gefahren:

1. Anerkennungen finden nur individuell und nicht auf Gruppenebene statt.
2. Es besteht die Gefahr, dass die Gruppe der Rekruten sehr heterogen ist.

Geht man den Weg über die Anerkennung, arbeitet man normalerweise mit einer sehr heterogenen Gruppe. Die Ausbildungen, Berufserfahrungen, das Alter, das Level an Deutschkenntnissen unterscheidet sich mitunter erheblich, je nachdem welchen Lebensweg die möglichen Rekruten hinter sich haben. Auch kann keine generelle Aussage über die Anerkennungschancen getroffen werden. Anerkennungen von Berufsabschlüssen geschehen immer individuell. Da es verschiedene Möglichkeiten der Berufsausbildung in Vietnam gibt (VTC, Berufsschule, Berufscollège) und sich die Qualität der Ausbildung teilweise sehr stark von dem jeweiligen Institut unterscheidet, ist vorher nicht absehbar, wie hoch die Quote der Anerkennung überhaupt sein wird. Der Anerkennungsprozess ist für Vietnames*innen ohne externe Unterstützung eine bürokratisch fast unüberwindbare Hürde, weshalb das Geschäftsmodell der Vermittlungsagenturen so gut funktioniert. Die Projektkoordination dieses Modells wäre hauptsächlich damit beschäftigt, geeignete Betriebe in Berlin mit geeigneten Rekruten in Vietnam zu verbinden und diesen bei der Anerkennung ihrer Abschlüsse zu helfen.

Der zuvor genannte Hauptvorteil, der in diesem Modell nicht notwendigen Investitionen in das vietnamesische Ausbildungssystem, gestaltet sich zumindest was die Deutsch- und Integrationskurse angeht, als Nachteil. In den anderen Modellen wurde der Deutschunterricht teilweise in die Schule oder Ausbildung integriert. In diesem Modell wären die Rekruten selbst dafür verantwortlich, vor ihrer Ausreise nach Deutschland Deutsch- und Integrationskurse beim Goethe-Institut in Hà Nội zu besuchen. Die Programmkoordination kann dabei zwar unterstützen, hat jedoch weniger Handhabe durch viel kürzere Kontaktzeiten mit den Vietnamesen.

Aus Sicht des Forscherteams ist das reine Aufsetzen eines Konkurrenzmodells, mit derselben Arbeitsweise einer Vermittlungsagentur keine innovative und langfristig nachhaltige Lösung.

6.5.5 Modell E2: Anerkennung in Kombination mit Zusammenarbeit an einer Berufsschule

Als Alternative zu Modell E1 könnte ein Modell durchgeführt werden, welches sich zwar um die Anerkennung von vietnamesischen Abschlüssen in Deutschland bemüht, aber lediglich Rekruten einer ausgewählten Berufsschule betreut und gleichzeitig in die Ausbildung dieser Berufsschule investiert. Diese Modell wäre auf eine langfristige Partnerschaft mit einer Berufsschule ausgelegt. Im Gegensatz zu Modell B



und Modell D wären die Investitionen in die Berufsschule weniger zeitkritisch und könnten in niedrigeren Chargen ausgerollt werden. In einem solchen Modell könnte sich zum Ziel gesetzt werden, über die nächsten 10 – 15 Jahre mit einer Berufsschule in Vietnam zusammenzuarbeiten und diese nach und nach in ihrer Entwicklung zu unterstützen. Denkbar wären Qualifizierungsmaßnahmen für Lehrpersonal, Unterstützung bei der Einführung neuer Unterrichtsinhalte, Besuche von deutschen Ausbilder*innen vor Ort, etc. Jedes Jahr wird eine Kohorte von Absolventen durch das Projekt bei der Anerkennung ihres Berufsschulabschlusses in Deutschland unterstützt und reißt dann für die wahrscheinlich notwendigen Qualifizierungsmaßnahmen nach Deutschland und bekommt danach einen Arbeitsplatz in den zuvor vermittelten Betrieben.

Geht man davon aus, dass die Berufsausbildung zu Anfang der Partnerschaft nur teilweise anerkannt wird und noch einige Qualifikationsmaßnahmen notwendig sind, damit die Rekruten in Berlin arbeiten dürfen, wird diese zu Anfang des Projekts festgestellte Ungleichheit der beiden Ausbildungen über die Jahre der Zusammenarbeit immer kleiner, bis die Ausbildungen als gleichwertig angesehen werden.

Die vietnamesische Berufsschule wird in diesem Modell dauerhaft bei der Weiterentwicklung der eigenen Curricula auf internationalen, beziehungsweise deutschen Standard unterstützt, dies erfolgt aber mit wesentlich geringeren personellen Investitionen und über einen wesentlich längeren Zeitraum. Erste Leistungen des Projekts sind beispielsweise die Übersetzung deutscher Lehrmaterialien und Videofortbildungen für die Lehrkräfte vor Ort. Die Absolventen lernen eigenständig vor ihrer Anerkennung am Goethe-Institut Deutsch, werden aber durch das Projekt unterstützt. Rekrutiert wird in diesem Programm nur von der einen Berufsschule, um die Gruppe so homogen wie möglich zu halten und damit ungefähr gleiche und effiziente Anerkennungsprozesse zu durchlaufen.

Das Modell böte ebenfalls die Möglichkeit Mindeststandards der Rekrutierung zu entwickeln und diese dann auch den zahlreichen privaten Akteuren auf dem Rekrutierungsmarkt als verpflichtend zu setzen. Aus unserer Umfrage und auch der Absprache mit Akteuren wie dem IQ Leipzig ergibt sich, dass sich zahlreiche Betriebe eine Zertifizierung von Rekrutierungsagenturen wünschen. Durch diese möchten Betriebe sichergehen, dass die Rekruten den gestellten Ansprüchen genügen, auch tatsächlich diejenigen sind, als die sie beworben werden und es eine generelle Verlässlichkeit gibt. Das Modell E2 böte die Möglichkeit, über die jährliche Rekrutierung von Vietnamesen nach Deutschland Mindeststandards in Form eines Zertifizierungssystems zu entwickeln. Dies würde ermöglichen, das Modell E2 nach den entwickelten Kriterien auch auf private Akteure und andere Branchen ausgeweitet wird.

Auch in diesem Modell muss jedoch darauf hingewiesen werden, dass lange Förderzeiträume eher die Seltenheit sind.

7 Zusatz zu den fünf Rekrutierungsprogrammen

In diesem Abschnitt soll auf einige der oben vorgestellten Aspekte und Erfordernisse der verschiedenen Modelle gesondert eingegangen werden. Bestimmte Modelle und auch die generelle Zusammenarbeit der



verschiedenen Institutionen haben bestimmte Voraussetzungen, die an dieser Stelle nochmal gesondert aufgeführt werden.

7.1 Führerschein und Alter der Auszubildenden

Insbesondere für das Rekrutierungsprojekt C, die Rekrutierung von Schulabgängern sind einige Aussagen der Betriebe in unserer durchgeführten Umfrage von Relevanz. Einige Betriebe gaben an, dass sie teilweise Probleme mit dem Jugendschutzgesetz bekommen, wenn ihre Auszubildenden nicht 18 Jahre alt sind und auswärts übernachten müssen.

- *„Jugendschutzgesetz ist ein Problem, wenn die unter 18 Jahre alt sind, die müssen teilweise auswärts übernachten, und brauchen einen Führerschein, gerade in den ländlichen Gebieten.“*
- *„Wir haben hohe Anforderungen, die muss schon 18 sein, weil teilweise in Hotels übernachtet werden muss.“*

Damit einhergehend und auch relevant für die anderen Rekrutierungsprogramme ist der Wunsch nach einer gültigen Fahrerlaubnis für ihre Auszubildenden:

- *„Anforderungen relativ hoch, wir brauchen schon mit Mitarbeiter mit Führerschein, es ist wie auf der Baustelle wie in Berlin, die Kollegen sind auch viel alleine unterwegs, deswegen brauchen sie auf einen Führerschein.“*
- *„Arbeitsvermittlung aus dem Ausland gibt Probleme. Die Leute brauchen ein Führerschein, das ist ein großes Problem, weil es 2-3 Jahre dauert, einen Führerschein zu machen.“*
- *„Grundlage ist Fahrerlaubnis! Wir wünschen uns externe Unterstützung bei dem Erlangen der Fahrerlaubnis.“*

7.2 Curriculaentwicklung

Sowohl im Rekrutierungsprogramm B (Rekrutierung von Fachkräften nach deutscher Berufsausbildung in Vietnam), in Rekrutierungsprogramm D (Zweigeteiltes Ausbildungsabkommen) und im eben vorgestellten Modell E2 ist die Weiterentwicklung der vietnamesischen Curricula von Nöten. Dabei wird nicht grundsätzlich davon ausgegangen, dass die vietnamesische Berufsausbildung qualitativ schlechter ist, als die Deutsche. Es kann jedoch davon ausgegangen werden, dass sich die Lehrpläne in beiden Ländern unterscheiden. Es mag in Deutschland andere Vorschriften, Normen und Regeln in der Arbeit von Elektronikern geben als in Vietnam. Diese Normen, Vorschriften und Regeln sind jedoch essentiell, wenn Vietnamesen in Deutschland als Elektroniker arbeiten wollen. Aus dieser Feststellung ergibt sich die Notwendigkeit, die Berufsausbildung zum Elektroniker beider Länder exakt miteinander zu vergleichen und Unterschiede ausfindig zu machen. Erst durch diese Erkenntnis können der Anpassungsbedarf und der damit verbundene Aufwand evaluiert werden. Das Ergebnis ist essentiell für die Entscheidungsfindung für ein bestimmtes Rekrutierungsprogramm.



Bei der Weiterentwicklung der Curricula muss darauf geachtet werden, dass die angepassten Curricula weiterhin für den vietnamesischen Berufsalltag geeignet sind. Da nicht davon ausgegangen werden kann, dass die Berufsschule Sonderklassen für die deutschen Rekruten einrichtet und diesen eigenes Lehrpersonal, beziehungsweise einen eigenen Lehrplan zuweist, müssen die angepassten Curricula auf die gesamten Klassen übertragbar sein. Dementsprechend werden zahlreiche Auszubildende nach den aktualisierten Lehrplänen lernen müssen, welche im Anschluss in Vietnam nach Arbeit suchen.

Damit verbunden, müssen die Kapazitäten der Berufsschulen ermittelt werden. Neben der klugen Auswahl einer vietnamesischen Berufsschule ist auch mit der Berliner Hein-Moeller-Schule zu klären, welche Kapazitäten sie für das jeweilige Modell bereitstellen kann. Eine Überforderung der Institution ist in jedem Fall zu vermeiden. Für die Auswahl der vietnamesischen Berufsschule sind zahlreiche Aspekte entscheidend. Wie im [Kapitel 3 \(Die vietnamesische Berufsausbildung\)](#) geschildert wird, gibt es in Vietnam die Bereitschaft und oft sogar das Bedürfnis, die eigenen Lehrpläne anzupassen und nach internationalem, beziehungsweise deutschem Vorbild weiterzuentwickeln. Diese Weiterentwicklung hängt jedoch sehr stark von den Kapazitäten der Berufsschule selbst ab. Die Berufsschulen in Vietnam sind unterschiedlich gut mit finanziellen und personellen Mitteln sowie Beziehungen zum politischen Apparat ausgestattet. Je nach Bereich kann eine enge Verbindung zum politischen Apparat mehr oder weniger Flexibilität und Mittel bedeuten. Der militärische Bereich ist etwas abgekoppelt. Pauschale Aussagen sind jedoch nur schwer zu treffen. Es sollte demnach im Vorhinein evaluiert werden, wie stabil die Berufsschule in der Region angesiedelt ist, wie oft das Direktorium gewechselt hat, wie gut die Ausstattung mit Maschinen und Werkzeugen in den Praxishallen ist und wie hoch die Förderung durch die Provinz ist. Auch wenn es aus entwicklungsperspektivischer Sicht sinnvoll erscheinen mag, Berufsschulen mit dem größten Förderungsbedarf in ein Rekrutierungsprogramm aufzunehmen, erhöht dies die Gefahr des Scheiterns enorm. Berufsschulen, wie die oben genannte Berufsschule des Verteidigungsministeriums, sind etablierter und haben sicherere finanzielle Quellen. An diesen Schulen könnte die Curriculaentwicklung tatsächlich gelingen.

7.3 Deutsche Expertise benötigt

Einige der vorgestellten Programme benötigen deutsche Expertise. Sowohl ein nulltes Ausbildungsjahr, als auch die Modelle, in denen mit einer vietnamesischen Berufsschule oder abgewandelt mit einer Schule zusammengearbeitet wird, wird nicht ohne Experten aus der Lehre und Praxis in Deutschland auskommen. Sollte sich dazu entschieden werden, Rekruten aus Vietnam nach Deutschland zu holen und dabei in irgendeiner Weise in das vietnamesische Berufsbildungssystem zu investieren, so wird deutsche Expertise vor Ort von Nöten sein. Um die Qualität der Ausbildung dauerhaft auf ein Niveau zu entwickeln, welches den deutschen Ansprüchen für ein Rekrutierungsprogramm genügt, muss Kapazitätsbildung vor Ort betrieben werden. Das bedeutet, deutsche Expert*innen müssen in Vietnam die Berufsschule bei der Entwicklung begleiten, insbesondere die Ausbilder*innen betreuen und fortbilden und in den ersten Jahren unterstützen. Es ist dabei nicht unbedingt notwendig, das deutsche Ausbilder*innen und Lehrkräfte dauerhaft vor Ort sind, aber regelmäßige Besuche sind unabdinglich.

Die Kapazitätsbildung muss jedoch nicht nur in Vietnam stattfinden. Die HWK Leipzig hat im Jahr 2019 in ihrem Projekt *"Modernisierung der vietnamesischen Berufsausbildung"* 49 Berufsschullehrer*innen aus



Vietnam im Bildungs- und Technologiezentrum Leipzig weitergebildet. Die Berufsschullehrer*innen haben für fünf Monate Teile der Meisterausbildung durchlaufen und wurden ebenfalls in Fachtheorie und Berufspädagogik geschult.¹¹² Ein solches Programm wird insbesondere in Hinblick auf eine langfristige Zusammenarbeit mit einer Berufsschule als sinnvoll erachtet.

Ebenfalls wird bei der Weiterentwicklung konkreter Lehrmaterialien deutsche Expertise benötigt. Nach der oben genannten erforderlichen Evaluation der Unterschiede der Ausbildung in den beiden Ländern, sind die notwendigen Anpassungen der Lehrmaterialien zu identifizieren. Dabei ist sowohl Übersetzungsleistung, als auch das Erklären der neuen Inhalte notwendig, damit diese in den vietnamesischen Lehrplan integriert werden können. Unter Umständen, müssen Lehrmaterialien gänzlich neugestaltet werden, damit sie sowohl dem deutschen, als auch dem vietnamesischen Berufsalltag entsprechen.

7.4 Aufgaben des Landes Berlin

Unabhängig von der Frage, ob das Land Berlin in einem Rekrutierungsprogramm finanziell als Investor beteiligt ist, wird eine gewisse Bereitschaft vom Land erwartet, Schritte für eine erfolgreiche Integration der neuen Vietnamesen umzusetzen. Sowohl Berlin als auch die anderen ostdeutschen Bundesländer verfügen über verschieden Angebote zur bildungsadäquaten Integration von Migrant*innen. Die Stadt Leipzig bietet beispielsweise ein Fachinformationszentrum Zuwanderung, welches eine wichtige Beratungsstelle für Unternehmen ist, um bei dem behördlichen Prozess der Fachkräftezuwanderung unterstützt zu werden und die Einstellung von Fachkräften über den kurzen Dienstweg zu ermöglichen.

Auch Berlin verfügt über ein Willkommenszentrum und ein regionales Integrationsnetzwerk (RIN Berlin) welches mit verschiedenen Angeboten unterschiedlicher Organisationen zur Fachkräftegewinnung und bildungsadäquaten Beschäftigung aufwartet. Eine Integration solcher Angebote in ein Rekrutierungsprogramm und die Evaluation der noch notwendigen Schritte durch diese Organisationen wird empfohlen. Da insbesondere bürokratische Vorgänge sowohl für Vietnames*innen als auch die Ausbildungsbetriebe eine hohe Hürde sein können, ist der Kontakt zum Integrationsnetzwerk verschiedener Städte hilfreich. Gemeinsam kann evaluiert werden, welche behördlichen Informationen noch übersetzt werden müssen, welche behördlichen Vorgänge für das Rekrutierungsprogramm eventuell angepasst werden müssen und welche Erwartungen die zuständigen Behörden an das Rekrutierungsprogramm stellen. Dabei sollten sowohl die Integrationsnetzwerke, als auch die BA und die Ausländerbehörde eingebunden werden.

7.5 Notwendige politische Flankierung durch das Land Berlin

Im oberen Teil dieser Analyse wurde geschildert, wie Bundespräsident Frank Walter Steinmeier und Bundesminister für Arbeit und Soziales Hubertus Heil Vietnam besucht haben und dort eine Absichtserklärung für ein weiteres Fachkräfteabkommen unterschrieben haben. **Derartige Besuche sind in Vietnam sehr wichtig, wenn zusammengearbeitet werden soll.** In Vietnam wird Wert daraufgelegt, dass Personen in Führungspositionen das Land besuchen und dort die Absicht der Zusammenarbeit erklären.

¹¹² Vgl. Fritzsche, 2019.



Abhängig davon, ob und für welches Rekrutierungsprogramm das Land sich entscheidet, werden dementsprechend weitere Besuche in Vietnam notwendig sein.

8 Die Rolle der ökologischen Nachhaltigkeit in Bezug auf das Projekt

In der Entwicklung dieser Machbarkeitsanalyse war vorgesehen, dass ein zukünftiges Ausbildungsabkommen in Zusammenarbeit mit einer vietnamesischen Berufsschule auch den Fokus auf ökologische Nachhaltigkeit in der vietnamesischen und deutschen Berufsausbildung legt. Mit den Herausforderungen des Klimawandels wird sich auch das Elektrohandwerk in Zukunft ändern müssen und damit verbunden die Ausbildung. Die Nachfrage nach Klimaanlage, Wärmepumpen, Photovoltaik, Ladeboxen und anderer Technologie wird in den kommenden Jahrzehnten in Berlin aber auch in Vietnam steigen. Damit zusammenhängend verändern sich zahlreiche Handwerksberufe und auch der des Elektroniklers. Gleichzeitig muss auch der CO₂-Fußabdruck der eigentlichen Arbeit und der der Ausbildung selbst analysiert werden, wenn Berlin und die Welt in Zukunft klimaneutral werden möchten. Daraus ergibt sich die Notwendigkeit, die Elektroniker Ausbildung stetig weiterzuentwickeln und Themen wie Nachhaltigkeit, Umwelt- und Klimaschutz in die Ausbildung zu integrieren. Ein zukunftsgerichtetes Ausbildungsabkommen mit dem Land Vietnam behält dies im Blick und bereitet die jungen Auszubildenden auf ein sich veränderndes Umfeld vor.

Die verschiedenen Rekrutierungsprogramme bieten unterschiedliche Ansatzpunkte, das Thema Nachhaltigkeit zu integrieren. Dies sollte bei der Entscheidungsfindung für ein Rekrutierungsprogramm bedacht werden. Grob lassen sich zwei Ansätze identifizieren.

8.1 Ansatz 1: Nachhaltigkeit im Rekrutierungsprogramm A & C

Für das Rekrutierungsprogramm A (Rekrutierung von Hilfsarbeitern mit anschließender externer Prüfung nach 5 Jahren) und das Rekrutierungsprogramm C (Rekrutierung von Schulabgängern für die Ausbildung im Berliner Elektrohandwerk)) wird eine Integration der Thematik Nachhaltigkeit in der vietnamesischen Berufsausbildung nur in einem Sonderprogramm möglich sein. Da in diesen Programmen nicht direkt mit vietnamesischen Berufsschulen zusammengearbeitet wird, müsste ein zweites Programm aufgelegt werden, welches sich alleine auf die Entwicklung der Ausbildung in Vietnam spezialisiert. Hierbei sei aber vorweggesagt, dass ein solches Programm Schwierigkeiten haben dürfte, in Vietnam geeignete Partner zu finden. Auch wenn das Thema Klimawandel und Nachhaltigkeit in Vietnam zunehmend eine Rolle spielt, stehen die vietnamesischen Berufsschulen und auch Universitäten unter immensum Druck, ihre Ausbildung international anerkennen zu lassen und den Auszubildenden, beziehungsweise Student*innen Arbeitsmöglichkeiten auf dem internationalen Arbeitsmarkt zu verschaffen. Sofern das Thema Nachhaltigkeit in der vietnamesischen Berufsausbildung nicht direkt mit gesteigerten Jobchancen auf dem internationalen Arbeitsmarkt verknüpft werden kann, wird eine reine Fokussierung auf die Thematik Nachhaltigkeit bei den vietnamesischen Institutionen auf wenig Interesse stoßen. Die Berufsschulen suchen primär nach Praxispartnern, welche das Prestige der Institution durch Abkommen steigern oder direkte finanzielle Investitionen in die Berufsschule tätigen. Die Bereitschaft der vietnamesischen Berufsschulen, das



Thema Nachhaltigkeit mit Hilfe externe Partner in ihre Berufsschule zu integrieren, ohne das gleichzeitig finanzielle Investitionen in die Berufsschule fließen oder Anstellungsmöglichkeiten der Auszubildenden im Ausland angeboten werden, wird als sehr gering eingeschätzt. Es bliebe jedoch die Möglichkeit, das Thema Nachhaltigkeit verstärkt in Deutschland in die Ausbildung zu integrieren.

8.2 Ansatz 2: Nachhaltigkeit im Rekrutierungsprogramm B, D & E2

Im Rekrutierungsprogramm B (Rekrutierung von Fachkräften nach deutscher Berufsausbildung in Vietnam), Rekrutierungsprogramm D (Zweigeteiltes Ausbildungsabkommen) und Rekrutierungsprogramm E2 (Anerkennung mit Zusammenarbeit einer Berufsschule) wird direkt mit einer vietnamesischen Berufsschule langfristig zusammengearbeitet. In diesen Fällen soll die Berufsausbildung in Vietnam im Vorfeld weiterentwickelt werden. Dies beinhaltet, wie oben beschrieben, auch die Weiterentwicklung von Curricula, Aktualisierung von Lehrmaterialien und Einbeziehung von deutschen Expert*innen vor Ort, um die Berufsschule darin zu unterstützen, ihre Ausbildung an den deutschen Ausbildungsnormen anzupassen. Im Rahmen eines solchen Programmes ist es möglich, durch externe Fortbildungspartner*innen, beispielsweise Verbände die sich auf Nachhaltigkeit in der beruflichen Bildung spezialisiert haben, die Thematik Nachhaltigkeit in das Programm aufzunehmen. Die Bereitschaft der vietnamesischen Berufsschulen, diese Thematik in ihre Ausbildung zu integrieren, dürfte wesentlich größer sein, als in Ansatz eins, da die Schulen eine Grundmotivation für das Programm mitbringen. Dementsprechend lässt sich die Thematik Nachhaltigkeit in diesen Rekrutierungsprogrammen direkt einbauen.

Die Modelle weisen den Vorteil auf, dass eine enge Zusammenarbeit mit der vietnamesischen Berufsschule im Programm integriert ist. Durch die vorlaufende gemeinsame Entwicklungsphase, kann das Thema Nachhaltigkeit in diesen Programmen ganzheitlich in den Lehrplan integriert werden und wird nicht auf wenige Fortbildungen reduziert. Eine Überarbeitung der Curricula beider Länder und damit einhergehend, der Versuch zur Angleichung des Niveaus bietet die Möglichkeit, Kapazitätsbildung auf beiden Seiten langfristig anzulegen und die Thematik Nachhaltigkeit, Umwelt- und Klimaschutz in die einzelnen Module der Ausbildung einzuarbeiten. Dies hat den Vorteil, dass das Thema Nachhaltigkeit nicht etwa nebensächlich durch einen weiteren Kurs abgedeckt wird, sondern breit in den Lehrplan integriert werden kann. Es wird empfohlen, mit Institutionen zusammenarbeiten, die Erfahrung in der beruflichen Bildung haben. Auch in Deutschland müssen die Standardberufsbildpositionen kontinuierlich weiterentwickelt werden und an die neuen Herausforderungen angepasst werden.

9 Zusammenfassung

Zusammenfassend muss konstatiert werden, dass sich ein Rekrutierungsabkommen mit Vietnam, welches über die bisher bekannten Wege hinausgeht, als hoch aufwendig erweist. Die von uns entworfenen Modelle A – D erfordern immense Investitionen an Zeit, Geld und Personal und stehen insbesondere vor bürokratischen Hürden. Visabestimmungen, fehlende Freiheit der Bildung in Vietnam, deutsche Prüfungskriterien und andere Hürden, welche genannt wurden, machen eine schnelle Umsetzung der Programme zum aktuellen Zeitpunkt nicht möglich. Je tiefer recherchiert wurde, desto mehr



Herausforderungen entdeckten wir, bei der Entwicklung eines Modells. Wurde ein neues Modell entworfen, stießen wir auch in diesem vor bisher nicht zu überwindende Hürden. Möchte man eines der Modell A – D umsetzen, wird die Bereitschaft auf beiden Seiten benötigt, bisher bekannte Wege zu verlassen und neue Prozesse einzuführen, um diese zu ermöglichen. Diese Modelle, so stellte sich im Fortlaufen des Projekts heraus, sind Zukunftsmodelle, welche in einem langfristigen Horizont umsetzbar sind. Die Ausnahme stellt hierbei Modell C dar. Diese Form der Rekrutierung gibt es so oder in ähnlicher Form bereits, wie die in dieser Arbeit erwähnten Programme aufzeigen. Dass diese Art der Rekrutierung teilweise jedoch starke unerwünschte Nebenwirkungen hat, zeigt die Studie „Die neue Zuwanderung aus Vietnam – Perspektiven aus Berlin Lichtenberg“ der Kolleg*innen von der FU Berlin auf. Auch die Evaluation des Pflegeprojektes mit den Vivantes Kliniken zeigte sich im Nachhinein als höchstens teilweise erfolgreich. Eine Rekrutierung von Auszubildenden für den Berliner Ausbildungsmarkt sollte deswegen nur unter der Bedingung erfolgen, dass ein Projekt diese Nebenwirkungen erfolgreich adressiert.

Modell E1 bietet wie oben beschrieben keine gute Alternative an. Modell E2 könnte sich am Ende als das vorerst erfolgversprechendste Modell herausstellen. In diesem Modell könnten sofort Fachkräfte bei ihrer Anerkennung unterstützt werden, wobei sich auf eine Berufsschule fokussiert wird, welche im Laufe der Jahre weiterentwickelt wird. Dadurch würde ein Weg für Modell B über Jahre geebnet, bis beide Länder so weit aufeinander zugegangen sind, dass diese Art der Rekrutierung möglich wird. Gleichzeitig bietet E2 die Möglichkeit, durch die Entwicklung eines solchen mit Drittmitteln geförderten Modells, Mindeststandards der Rekrutierung zu entwickeln und diese dann auch den zahlreichen privaten Akteuren auf dem Rekrutierungsmarkt als verpflichtend zu setzen.

Im Zuge der Recherche wurde ersichtlich, dass die meisten Programme qualitative Aufwertung erfahren können, wenn bereits etablierte Partner und Förderprogramme einbezogen werden. BOFplus, SANQ e.V. oder die Berufsausbildungsbeihilfe sind nur einige dieser genannten Programme und Akteure. Breites Wissen über die Förderlandschaft in Deutschland könnte weitere Akteure und Förderprogramme ausfindig machen, welche bestimmte Aufgaben in den Modellen übernehmen und durch ihre Erfahrungen in den Bereichen die Qualität der Modelle erheblich steigern können. Es wird aus diesem Grund empfohlen, vor der Entscheidung für ein Modell, diesen Aspekt gesondert zu überprüfen.

Zu guter Letzt sei anzumerken, dass sich die politische Lage in Deutschland in den letzten Jahren und insbesondere im Wahlkampf zur Bundestagswahl 2025 in Bezug auf Migration noch einmal erheblich verschärft hat. Insbesondere Mittel der Entwicklungszusammenarbeit (Debatte um Radwege in Peru) standen in den letzten Monaten immer wieder im Fokus. Ein Projekt, welches in die Berufsausbildung in Vietnam investiert, könnte derartigen Angriffen von rechts ausgesetzt werden. Auch die Rekrutierung von Fachkräften, Hilfsarbeitern oder Auszubildenden aus Vietnam könnte in Zukunft im Kontext „Migration“ bestimmten Angriffen ausgesetzt sein. Das Projektteam rät dazu, für solche Fälle kommunikativ vorbereitet zu sein.



Literatur- und Quellenverzeichnis

Anh: Hanoi: Kristallisation der vietnamesischen Handwerksdörfer, in: Vietnam im Zeitalter des Aufstiegs [online], 2019, <https://vovworld.vn/de-DE/vietnam-auf-dem-lande/hanoi-kristallisation-der-vietnamesischen-handwerksdorfer-768482.vov> [abgerufen: 10.01.2025]

Aus- und Fortbildungszentrum Rostock: Pilotprojekt mit vietnamesischen Berufsschullehrern gestartet! - AFZ Rostock, in: Aus- und Fortbildungszentrum Rostock [online], 2025, <https://www.afz-rostock.de/news/reader/pilotprojekt-mit-vietnamesischen-berufsschullehrern-gestartet.html> [abgerufen: 20.02.2025]

Barthel, Göbel, Gringmuth-Dallmer: Angebot an bezahlbaren Wohnungen für Normalverdiener stark gesunken, in: rbb 24 [online], 2023, <https://www.rbb24.de/wirtschaft/beitrag/2023/04/wohnungsnot-mittlere-einkommen-berlin-foerderpolitik-mieten.html> [abgerufen: 10.01.2025]

Beber, Ebert, Sievert: Is intent to migrate irregularly responsive to recent German asylum policy adjustments?, RWI – Leibniz-Institut für Wirtschaftsforschung, Essen, 2024

Braeseke, Rieckhoff, Engelmann, Lingott, Dean, Pörschmann-Schreiber: Evaluation der Förderung von Modellprojekten zur Gewinnung von jungen Menschen aus Vietnam zur Ausbildung in der Pflege in Deutschland, IGES Institut, Berlin, 2020

Brauckmann, Pollmann, Steffenhagen: Pressebegleitmaterial Auswertung Studentisches Wohnen Wintersemester 2024/2025, Moses Mendelssohn Institut, Berlin, 2024

Brymann: Social Reserach Methods (Fifth Edition), Oxford University Press, New York, 2016

Bundesagentur für Arbeit: Berufsausbildungsbeihilfe (BAB), in: Bundesagentur für Arbeit [online], 2025, <https://www.arbeitsagentur.de/bildung/ausbildung/berufsausbildungsbeihilfe-bab> [abgerufen: 10.01.2025]

Bundesagentur für Arbeit: Pflegekräfte für Deutschland: Wege der Rekrutierung aus Drittstaaten, Nürnberg, 2022

Bundesinstitut für Berufsbildung: Anerkennung in Deutschland – Wie bekomme ich die Anerkennung, in: Anerkennung in Deutschland [online], o. D., <https://www.anererkennung-in-deutschland.de/html/de/anererkennung-bekommen.php> [abgerufen: 10.01.2025]

Bundesinstitut für Berufsbildung: Datenreport – A5.8 Alter der Auszubildenden und Ausbildungsbeteiligung der Jugendlichen im dualen System, in: Datenreport A5 – Ausbildung im dualen Ausbildungssystem – Analysen auf Basis der Berufsbildungsstatistik [online], 2019, <https://www.bibb.de/datenreport/de/2019/101256.php#module104762> [abgerufen: 10.01.2025]



Bundesministerium für Bildung und Forschung: Das Programm, in: Berufliche Orientierung für Personen mit Flucht- und Migrationserfahrung: BOFplus [online], o.D.,

https://www.berufsorientierungsprogramm.de/bop/de/angebot-fuer-zugewanderte/programm/programm_node.html [abgerufen: 20.02.2025]

Bundesministerium der Justiz: Berufsbildungsgesetz (BBIG) §12 Nichtige Vereinbarungen, in: Gesetze im Internet, o.D., https://www.gesetze-im-internet.de/bbig_2005/_12.html [abgerufen: 10.01.2025]

Bundesministerium der Justiz: Berufsbildungsgesetz (BBIG) §45 Zulassung in besonderen Fällen, in: Gesetze im Internet [online], o. D., https://www.gesetze-im-internet.de/bbig_2005/_45.html [abgerufen: 10.01.2025]

Bundesministerium der Justiz: Gesetz über den Aufenthalt, die Erwerbstätigkeit und die Integration von Ausländern im Bundesgebiet 1) (Aufenthaltsgesetz – AufenthG) §5 Allgemeine Erteilungsvoraussetzungen, in: Gesetze im Internet, o.D., https://www.gesetze-im-internet.de/aufenthg_2004/_5.html [abgerufen: 10.01.2025]

Bundesministerium der Justiz: Gesetz zur Ordnung des Handwerks (Handwerksordnung) §36, in: Gesetze im Internet [online], o.D., https://www.gesetze-im-internet.de/hwo/_36.html [abgerufen: 10.01.2025]

Bundesministerium der Justiz: Verordnung über die Berufsbildung zum Elektroniker und zur Elektronikerin* (Elektronikerausbildungsverordnung – ElekAusbV), in: Gesetze im Internet [online], 2021, https://www.gesetze-im-internet.de/elekausbv_2021/BJNR069900021.html [abgerufen: 10.01.2025]

Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung: Agenda 2030 | 17 Ziele für nachhaltige Entwicklung, SDG 10: Weniger Ungleichheiten – Unterschiede, 2023, <https://www.bmz.de/resource/blob/85378/01b-sdg-10-unterziele.pdf> [abgerufen: 10.01.2025]

Central Intelligence Agency: The World Factbook: Explore all countries – Vietnam, in: The World Factbook [online], 2025, <https://www.cia.gov/the-world-factbook/countries/vietnam/factsheets/#people-and-society> [abgerufen: 10.01.2025]

Cochan: Sampling Techniques (Third Edition), John Wiley & Sons, New Jersey, 1977

Creswell, Clark: Designing and Conducting Mixed Method Research, SAGE Publications, California, 2017

Deutsche Gesellschaft für internationale Zusammenarbeit: Auszubildende aus Vietnam gewinnen (Triple-Win-Pflegekräfte), in: giz [online], o. D., <https://www.giz.de/de/weltweit/80962.html> [abgerufen: 10.01.2025]

Deutsche Gesellschaft für internationale Zusammenarbeit: Berufsbildung für den sozial gerechten, grünen und digitalen Wirtschaftswandel stärken, in: giz [online], 2024, <https://www.giz.de/de/weltweit/151753.html> [abgerufen; 10.01.2025]



Die Bundesregierung: Visum zum Absolvieren einer Berufsausbildung, in: Make it in Germany – Das Portal der Bundesregierung für Fachkräfte aus dem Ausland [online], o. D., <https://www.make-it-in-germany.com/de/visum-aufenthalt/arten/berufsausbildung> [abgerufen: 10.01.2025]

Die Bundesregierung: Visum zum Arbeiten für Berufserfahrene, in: Make it in Germany – Das Portal der Bundesregierung für Fachkräfte aus dem Ausland [online], o. D., <https://www.make-it-in-germany.com/de/visum-aufenthalt/arten/visum-berufserfahrene> [abgerufen: 10.01.2025]

Die Bundesregierung: Visum zum Arbeiten für Fachkräfte, in: Make it in Germany – Das Portal der Bundesregierung für Fachkräfte aus dem Ausland [online], o. D., <https://www.make-it-in-germany.com/de/visum-aufenthalt/arten/arbeiten-fachkraefte> [abgerufen: 10.01.2025]

Die Bundesregierung: Visum zur Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen, in: Make it in Germany – Das Portal der Bundesregierung für Fachkräfte aus dem Ausland [online], o. D., <https://www.make-it-in-germany.com/de/visum-aufenthalt/arten/anerkennung-berufsqualifikationen> [abgerufen: 10.01.2025]

Dillman, Smyth, Christian: Internet, Phone, Mail and Mixed-Mode Surveys, John Wiley & Sons, New Jersey, 2014

Dpa/ew: Ab 2025: Höhere Mindestlöhne für Elektriker, in: Deutsche Handwerkszeitung [online], 2024, <https://www.deutsche-handwerks-zeitung.de/ab-2025-hoehere-mindestloehne-fuer-elektriker-344367/> [abgerufen: 10.01.2025]

Elektro-Innung Berlin: E-Handwerke – Bedarf an höher qualifizierten Fachkräften steigt, in: Elektro-Innung Berlin [online], 2024, <https://www.elektroinnung.berlin/nicht-im-menue/news/detailansicht/e-handwerke-bedarf-an-hoehere-qualifizierten-fachkraeften-steigt.html> [abgerufen: 10.01.2025]

Evans, Mathur: The value of online surveys, in: Internet Research 15(2), Emerald Group Publishing Limited, Leeds, 2005

Fink: How to conduct surveys: A step-by-step guide, SAGE Publications, California, 2024,

Fischer, Schuchhard, Göser, Phan: Marktstudie Vietnam - für den Export beruflicher Aus- und Weiterbildung, Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn, 2021

Fritzsche: Erfolgsmodell „Duale Ausbildung“ wird nach Vietnam exportiert, in: Handwerkskammer Leipzig [online], 2019, <https://www.hwk-leipzig.de/artikel/erfolgsmodell-duale-ausbildung-wird-nach-vietnam-exportiert-3,1027,8684.html> [abgerufen: 10.01.2025]

Georg, Walter, Wiechert: Reform der beruflichen Bildung in Vietnam, in: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis 05/2006, Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn, 2006



General Statistics Office Vietnam, in: Economy, Investment and Construction, Foreign direct investment projects licensed by province (Accumulation of projects having effect as of 31/12/2022) by Cities, provinces and Items, o.D., <https://www.gso.gov.vn/en/px-web/?pxid=E0414&theme=Investment> [abgerufen: 20.01.2025]

General Statistics Office Vietnam, in: National Accounts and Finance, National Accounts, Gross regional domestic product per capita by province by Cities, provinces and Year, 2024, <https://www.gso.gov.vn/en/px-web/?pxid=E0312&theme=National%20Accounts%20and%20State%20budget> [abgerufen: 20.01.2025]

General Statistics Office Vietnam, in: Population and Employment, Employment, Unemployment rate of labour force at working age by qualification by Qualification and Year, 2024, <https://www.gso.gov.vn/en/px-web/?pxid=E0262&theme=Population%20and%20Employment> [abgerufen: 20.01.2025]

General Statistics Office Vietnam, in: Population and Employment, Population, In-migration rate, out-migration rate and net-migration rate by province, 2024, <https://www.gso.gov.vn/en/px-web/?pxid=E0221-23&theme=Population%20and%20Employment> [abgerufen: 20.01.2025]

General Statistics Office Vietnam, in: Society, Environment and Territory, Administrative unit, Land and Climate, Land use by province (*) by Cities, provinces, Year and Land use, 2024, <https://www.gso.gov.vn/en/px-web/?pxid=E0103&theme=Administrative%20Unit%20and%20Climate> [abgerufen: 10.01.2025]

General Statistics Office Vietnam, in: Society, Environment and Territory, Administrative unit, Land and Climate, Structure of used land by province by Cities, provinces, Year and Land use, 2024, <https://www.gso.gov.vn/en/px-web/?pxid=E0104&theme=Administrative%20Unit%20and%20Climate> [abgerufen: 20.01.2025]

GIZEF Zentrum für Innovation und Unternehmertum: Rekrutierung & Integration von Ausbildungsinteressierten und Fachkräften aus Vietnam, Freiberg, 2017

Goethe Institut Hanoi: Deutschkurs Leben & Arbeiten in Deutschland, in: Goethe Institut Hanoi [online], 2025, <https://www.goethe.de/ins/vn/de/sta/han/kur/dmi.html> [abgerufen: 10.01.2025]

Handwerkskammer Magdeburg: Projekt VIETHOGA – Fachkräftegewinnung von vietnamesischen Auszubildenden, in: Handwerkskammer Magdeburg [online], o. D., <https://www.hwk-magdeburg.de/artikel/projekt-viethoga-fachkraeftegewinnung-von-vietnamesischen-auszubildenden-16,0,7164.html#5> [abgerufen: 10.01.2025]

Hoang, Röttger-Rössler, Thierbach, Willamowski: Die neue Zuwanderung aus Vietnam – Perspektiven aus Berlin Lichtenberg, SFB 1171 „Affective Societies. Dynamiken des Zusammenlebens in bewegten Welten“, Freie Universität Berlin, Berlin, 2024



Hofstede: Dimensionalizing Cultures: The Hofstede Model in Context Dimensiona, in: Online Readings in Psychology and Culture 2(1), 2001

Hofstede: What did GLOBE really measure? Researchers' minds versus respondents' minds, in: Journal of International Business Studies, 37(6), 882–896, Michigan, 2006

IHK Berlin: Aus- und Weiterbildungsumfrage 2024, Berlin, 2024

Industrie- und Handelskammer Südthüringen: Vietnamprojekt, in: IHK Südthüringen [online], o. D., <https://www.suhl.ihk.de/unternehmen/standortpolitik/fachkraefte/vietnamprojekt> [abgerufen: 10.01.2025]

Liebetrau: Wohnungsnot: Es war lange nicht mehr so schwer, eine Wohnung in Berlin zu finden, in: Berliner Zeitung [online], 2022, <https://www.berliner-zeitung.de/politik-gesellschaft/wohnungssuche-in-berlin-so-schwer-war-es-seit-jahrzehnten-nicht-li.229421> [abgerufen: 10.01.2025]

Malin, Köppen: KOFA Kompakt – Fachkräftemangel und Ausbildung im Handwerk, in: KOFA Kompakt 05/2023, Berlin, 2023

Martholt: Bürgergeld Regelsatz: Alles Wichtige für 2025, in: Bürgergeld Verein für soziales Leben [online], 2024, [https://www.buergergeld.org/buergergeld/regelsatz/#Buergergeld Regelsatz 2024 Hoehe %E2%80%93 wie viel gezahlt wird](https://www.buergergeld.org/buergergeld/regelsatz/#Buergergeld%20Regelsatz%202024%20Hoehe%20wie%20viel%20gezahlt%20wird) [abgerufen: 10.01.2025]

Ministry of Labour – Invalids and social affairs: Department of Overseas Labour – Functions and Task, in: Ministry of Labour – Invalids and social affairs [online], 2024, <https://www.molisa.gov.vn/organizational/2230> [abgerufen: 10.01.2025]

Neuhaus: 20.000 Euro für eine Lehrstelle, in: Zeit Online, 2024, <https://www.zeit.de/2024/41/auszubildende-vietnam-agentur-vermittlung-ausbildungsplatz-migration> [abgerufen: 10.01.2025]

Nguyen: Unemployment rate for individuals aged 15 to 24 years in Vietnam from 2011 to 2024, in: statista [online], 2024, <https://www.statista.com/statistics/708348/vietnam-youth-unemployment-rate/> [abgerufen: 10.01.2025]

Oanada Währungsrechner: 1 EUR to Vietnamesischer Dong, in: Oanda Währungsrechner [online], 2024, <https://www.oanda.com/currency-converter/de/?from=EUR&to=VND&amount=1> [abgerufen: 17.12.2024]

Oeynhaus, Christ, Schuß, Milde, Granath: Die Entwicklung des Ausbildungsmarktes im Jahr 2023, Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn, 2023

Okoli, Pawlowski: The Delphi method as a research tool: An example, design considerations, and applications, in: Information and Management 42(1), 15-29, Amsterdam, 2004



Referat IV A Wohnungspolitik, Wohnraumförderung, städtische Wohnungsbaugesellschaften: Berliner Mietspiegel 2024, Senatsverwaltung für Stadtentwicklung, Berlin, 2024

Rimpler: Wirtschaftlicher Stellenwert des Handwerks 2023, in: Zentralverband des Deutschen Handwerks [online], 2023, <https://www.zdh.de/daten-und-fakten/kennzahlen-des-handwerks/wirtschaftlicher-stellenwert-des-handwerks-2023/> [10.01.2025]

Statistische Bundesamt: Anzahl der Ausländer in Berlin nach Staatsangehörigkeit im Jahr 2023, in: statista [online], 2024, <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/1094889/umfrage/anzahl-der-auslaender-in-berlin-nach-staatsangehoerigkeit/> [abgerufen: 10.01.2025]

Senatsverwaltung für Stadtentwicklung, Bauen und Wohnen: Wohnlagen, in: Senatsverwaltung für Stadtentwicklung, Bauen und Wohnen [online], 2024, <https://www.berlin.de/sen/wohnen/service/mietspiegel/erlaeuterungen-zum-mietspiegel/wohnlagen/> [abgerufen: 10.01.2025]

Senatsverwaltung für Stadtentwicklung, Bauen und Wohnen: Berliner Betriebskostenübersicht 2024, in: Senatsverwaltung für Stadtentwicklung, Bauen und Wohnen [online], 2024, <https://www.berlin.de/sen/wohnen/service/betriebskostenuebersicht/> [abgerufen: 10.01.2025]

Specht, Aipperspach, Schlick, Reichert: Ansätze zur Förderung von Berufsbildung und Beschäftigung, KfW Bankengruppe Geschäftsbereich KfW Entwicklungsbank, Frankfurt am Main, 2018

Tagesschau: Steinmeier und Heil in Vietnam – Präsidiales Werben um Fachkräfte, in: Tagesschau [online], 2024, <https://www.tagesschau.de/ausland/asien/steinmeier-vietnam-100.html> [abgerufen: 10.01.2025]

Tagesspiegel Checkpoint: Treptow-Köpenick vergibt Stipendien an Studis – mit Haken, 2024, in: Tagesspiegel Checkpoint [online], 2024, <https://checkpoint.tagesspiegel.de/telegramm/4znIRcp1wblGuIMu4664fy> [abgerufen: 10.01.2025]

TUBS: Karte der politischen Gliederung von Vietnam, in: Wikipedia commons [online], 2012, [https://de.wikipedia.org/wiki/Datei:Vietnam_administrative_divisions_\(regions%2Bprovinces\)_-_colored.svg#filelinks](https://de.wikipedia.org/wiki/Datei:Vietnam_administrative_divisions_(regions%2Bprovinces)_-_colored.svg#filelinks) [abgerufen 10.01.2025]

Vereinte Nationen Generalversammlung: Zwischenstaatliche Konferenz zur Annahme des Globalen Paktes für eine sichere, geordnete und reguläre Migration, Entwurf des Ergebnisdokuments der Konferenz, 2018

Voigtländer: Ausgebeutet: Azubi musste 66 Stunden pro Woche arbeiten, in: mdr, 2024, <https://www.mdr.de/nachrichten/deutschland/wirtschaft/vietnam-auszubildende-deutsche-unternehmen-110.html> [abgerufen: 10.01.2025]

World Bank Group: Gini Index – Viet Nam, in: World Bank Group Data [online], 2025, <https://data.worldbank.org/indicator/SI.POV.GINI?locations=VN> [abgerufen: 10.01.2025]



World Bank: Vietnam: Anteil der Rücküberweisungen (inflow) am Bruttoinlandsprodukt von 2013 bis 2023, in: statista [online], 2024, <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/1336219/umfrage/anteil-der-rueckueberweisungen-inflow-am-bruttoinlandsprodukt-vietnams/> [abgerufen: 10.01.2025]

Zentralverband der Deutschen Elektro- und Informationstechnischen Handwerke ZVEH: Positive Entwicklung der Auszubildendenzahlen im E-Handwerk 2023, in: Zentralverband der Deutschen Elektro- und Informationstechnischen Handwerke ZVEH [online], 2024, <https://www.zveh.de/news/detailansicht/positive-entwicklung-der-auszubildendenzahlen-im-e-handwerk-2023-1.html> [abgerufen: 10.01.2025]



Umfrage unter Berliner Elektrobetrieben – Einzelantworten der Betriebe

Eine Auswertung der Umfrage wurde in Teil eins der Machbarkeitsanalyse bereits vorgenommen. Der Fragebogen war teilstrukturiert. Für viele Fragen gab es wählbare Antwortmöglichkeiten, einige Fragen ließen aber auch die Wahl, eigene Antworten zu formulieren. Im Folgenden werden Einzelantworten von Betrieben gesondert aufgeführt. Hierbei handelt es sich um ausführliche Antworten, welche die Betriebe entweder per Telefon zu Protokoll gegeben haben oder selber im Umfragebogen angegeben haben. Die Antworten sind unverändert, jedoch wurde Rechtschreibung korrigiert.

(5) Nein wir beschäftigen derzeit keine Auszubildenden im Betrieb

(5.1) Wieso beschäftigen Sie derzeit keine Auszubildenden?

- Wir wussten nicht wie ein kleiner Betrieb so etwas machen kann.
- Ich habe meine Firma neu gegründet. Ich werde an der Ausschreibung von Netzbetreibern teilnehmen und wenn ich gewinne, werde ich ein paar Leute einstellen. Arbeite ansonsten alleine.
- Es hat sich niemand beworben, der geeignet war. Vielleicht demnächst jemand über Vitamin B/Connections.
- Haben für dieses Jahr keinen Nachfolger gefunden und suche zum nächsten Jahr einen Neuen.
- Die Anforderungen sind relativ hoch. Wir brauchen schon mit Mitarbeiter mit Führerschein. Es ist wie auf der Baustelle wie in Berlin. Die Kollegen sind auch viel alleine unterwegs, deswegen brauchen sie einen Führerschein.
- Weil die Kunden das nicht einsehen Kosten beizutragen. Die sagen, "Sie brauchen keinen Lehrling, ich helfe Ihnen." Es gab mal vom Staat Unterstützung und das wurde weggestrichen vom Staat. Der Staat tut nichts, um uns zu unterstützen. Die armen Lehrlinge kriegen kaum Geld und müssen damit zurechtkommen, es ist eine Katastrophe in diesem Land.

(7) Ja wir planen, im nächsten Jahr Auszubildende einzustellen. -> Wir planen X (Anzahl) Auszubildende einzustellen

(7.2) Gibt es eine besondere Begründung für Ihre Antwort?

- Würde gerne, wenn ich die Ausschreibung gewinne. Jede Person kann jährlich 5000 Euro bekommen, stelle dann vielleicht 10 Leute ein. Kenne ein Portal für Fachkräfte aus dem Ausland, Arbeitsvermittlung für Leute mit Anerkennung und Zertifikat in Deutschland, von Tunesien, Iran und Türkei. Anerkennung aus dem Ausland, gibt aber Probleme, weil die Leute brauchen ein Führerschein, das ist ein großes Problem, weil es 2-3 Jahre dauert, einen Führerschein zu machen, und hatte bereits nach einem Mitarbeiter über LinkedIn gesucht, aber ohne Erfolg, da die Bewerber nicht qualifiziert genug waren und häufig keine Anerkennung in Deutschland hatten.
- Niemanden gefunden, der passt.
- Es fehlen Fachleute. Haben Büromitarbeiter. Auszubildende kosten nur Geld. Es fehlen auch ausgebildete Mitarbeiter.

(8) Nein, wir planen nicht, im nächsten Jahr Auszubildende einzustellen.

(8.1) Wieso möchten Sie im nächsten Jahr keine Auszubildenden einstellen?



- Es fehlt der Elektromeister.
- Ich bin zu alt.
- Keine Betriebsstätte.
- Würden gerne welche haben, aber wir bekommen es nicht hin. Müssen auch jemanden finden, den wir halten können. Jugendschutzgesetz ist ein Problem, wenn die unter 18 Jahre alt sind. Die müssen teilweise auswärts übernachten, und brauchen einen Führerschein, gerade in den ländlichen Gebieten.
- Nein, solange die Politik nicht mitmacht, ändert sich nichts. Ich kann nicht diese Kosten auf den Betrieb umlegen, das geht nicht.

(10) Ja, wir haben Probleme neue Auszubildende zu finden.

(10.1) Welche Probleme treten auf? (Mehrfachauswahl möglich)

- Es braucht Elektromeister, damit die Menschen ausgebildet werden können. Die Firma hat nicht viele große Aufträge.
- Der Aufwand der Ausbildung ist zu hoch und rechnet sich für uns nicht.
- Es kümmert sich im Konzern nicht so richtig jemand darum. Bildungszustand ist nicht ganz ausreichend.
- Die Azubis wollen in meinem Bereich sich die Hände nicht dreckig machen. Insbesondere in der Gebäudetechnik.
- Viele sind durchs Raster gefallen. Es hat sich schnell rausgestellt, dass es nichts für die ist.
- Die jungen Menschen kommen mit überhöhten Erwartungen zu uns.
- Es kommen keine Bewerbungen rein, wir haben das Problem nicht nur mit Azubis, sondern auch mit Facharbeitern.
- Der Aufwand der Ausbildung ist zu hoch und rechnet sich für uns nicht. Ja, wer will denn so eine Dreckarbeit machen? Die wollen alle etwas mit Computer machen, wer steht gerne die ganze Zeit auf der Baustelle mit Dreck und Staub? Elektriker ist so ein schlecht bezahlter Beruf, es ist beschämend. Von Deutschen kommen keine Bewerbungen, von Migranten und Flüchtlinge, da kommt öfters etwas, von Deutschen kaum, da ist Totentanz.
- Wenn wir Leute ausbilden bekommen wir auch Personal, deswegen steht für uns nicht das Finanzielle im Vordergrund. Es wäre schöner, wenn es in unserer Umgebung mehr Berufsschulen gäbe, die den Ausbildungszweig unterstützen. Wir bilden aus zum Elektroniker zur Automatisierungstechnik, es gibt hier eine Berufsschule nur für das erste Lehrjahr, danach müssten die nach Eberswalde. Deswegen versuchen wir den Umweg über das Land Berlin. Umständlich, weil man viele Anträge extra einrichten muss, das ist viel Bürokratie.
- Keine Deutschkenntnisse, keine Qualifikation, kein Schulabschluss, keine Lust.
- Es fehlt oft an Praxis im Markt. Gerade im Beruf Gebäudetechnik können viele zwar programmieren, aber nicht mehr handwerkliche Fähigkeiten anbieten.

(10.2) Können Sie die Probleme etwas spezifizieren?

- Es ist fachlich sehr schwierig für manche Menschen.
- Technisches Wissen fehlt. Abstraktionsvermögen fehlt.
- Wir haben uns an den Börsen beteiligt, sogar die OSZ informiert. Wir dürfen uns nicht vorstellen.



- Hat ein Jahr gedauert, Auszubildende einzustellen, weil es keine Bewerbungen gab. Einige haben nach Vorstellungsgespräch abgesagt, manche sind zum Vorstellungsgespräch gar nicht erschienen. Es gibt zu viele Ausbildungsplätze, größere Firmen sind für viele aufgrund der Bedingungen.
- Viele haben sich im Vorhinein nicht genug damit vertraut gemacht, was der Job bedeutet, was als Handwerker alles zu tun ist. Motivation war ein großes Thema, manche sind zu jung dafür. Hatten jemanden der eigentlich in der Schule war. Hat anstatt in die Berufsschule zu gehen teilweise zuhause Computer gespielt. Viele haben falsche Vorstellungen von dem Handwerksberuf, manchmal muss man stupide Arbeit machen, man muss teilweise wegfahren.
- Oft scheitert es schon an der deutschen Sprache. Wir haben viele Bewerbungen aus dem Ausland, wo die Leute nicht in Deutschland wohnen, das kommt für uns nicht in Frage, wenn man sich nicht vorher vorstellen kann. Es scheint auch oft eine Masche zu sein, dass Agenturen, z.B. aus Marokko als Vermittlungsagenturen agieren, davor hat uns die Arbeitsagentur gewarnt. Oft scheitern die Azubis an schulischen Leistungen, wie Mathe. Wir suchen immer nur einen Auszubildenden, und das klappt meistens auch, aber dieses Jahr hat es leider nicht geklappt.
- Sehr hohe Erwartungen.
- Als Elektroniker muss ich sagen, die Bildung hat nachgelassen, die Handwerkskammer hat auch nicht mehr so viele Dozenten, die sind teilweise schon seit Jahrzehnten da. Die Altersstruktur ist in die Höhe geschossen. Arbeitnehmer haben heutzutage so viele Rechte, hohe Gehaltsforderungen, und wollen dafür weniger arbeiten, es kommen keine jungen Kollegen rein.
- Ich habe zwei Auszubildende erfolgreich ausgebildet, die sind jetzt gute Elektriker. Es geht um die Finanzierung. Ich muss Krankenversicherung mitbezahlen. Die Kunden schlauchen uns runter. Die sind so frech, dass sie sagen „Sie brauchen keinen Helfer mitzubringen.“ Auszubildende müssen wissenschaftliche Gebiete beherrschen, wie Mathe, Physik, das ist bisher allerdings kein Problem, die Berufsschule macht schon ihre Aufgabe gut. Von Seiten der Handwerkskammer ist alles gut.
- Keine geeigneten Bewerber gefunden, Schlechte Noten im Mathe und Physik (Note 4-5), fehlende Lernbereitschaft. Ausländischen Azubis fehlen die Deutschkenntnisse. Unentschuldigte Fehltag in der Berufsschule. Fehlende Zuverlässigkeit. Für nichts tun 2000 € Euro erwarten. An Berufsschulen werden nur Rechte, aber nicht die Pflichten unterrichtet. Fehlende Pünktlichkeit und Motivation.
- Hat ein Jahr gedauert, Auszubildende einzustellen, weil es keine Bewerbungen gab. Einige haben nach Vorstellungsgespräch abgesagt, manche sind zum Vorstellungsgespräch gar nicht erschienen. Es gibt zu viele Ausbildungsplätze, größere Firmen sind für viele aufgrund der Bedingungen attraktiver.
- Deutsche Sprache. Viele sind erst vor kurzem nach Deutschland gekommen. Funktioniert nicht ohne Deutschkenntnisse. Das Verständnis ist nicht da. Die verstehen nicht die Problematik. Die müssen verstehen und umsetzen können. Sonst verlieren die auch die Lust, weil sie nichts verstehen in der Berufsschule.
- Was am Markt (an Bewerbern) herumschwirrt, geht in falsche Richtung. Rahmenbedingungen müssen passen. Als ich gelernt habe, hat man noch den Beruf mit Leidenschaft ergriffen. Heutzutage ist da keine Bereitschaft mehr sich reinzuknien. Handwerk war schon lange unsexy. Es gibt kaum einen Beruf, wo junge Menschen sich noch so richtig reinknien wollen. Handwerk ist mit Schmutz und Arbeit verbunden. Man muss schwere Sachen heben. Es gibt keine Bereitschaft mehr einen Nagel in die Wand zu bohren. Alle wollen studieren und dann liegen sie uns auf der Tasche, ohne etwas zu erwirtschaften. Was Kollegen von mir teilweise für Erfahrungen mit Lehrligen machen, das ist gar nicht schön. Das ist eine andere Generation. Ich bin Baujahr 69, viele Kollegen sind ein bisschen älter. Wir können nicht alle Probleme der



Welt lösen. Es ist schade, gerade Elektroinstallateure haben viel weiter zu geben. Mein Vater hat die Firma 1979 gegründet, hat viel Vorsprung an Wissen. Bei jüngeren Leuten muss Bereitschaft sein, sowas aufzunehmen und damit zu arbeiten. Wenn sich überhaupt jemand bewirbt, fragen sie zuerst nach Urlaub, Lohn und Rahmenbedingungen. Aber das Interesse am Beruf selbst ist gering. Es gibt so viele bürokratische Vorschriften. Es wird immer mehr. Die Politik will immer Bürokratie abbauen. Aber das passiert nicht. Die technischen Vorschriften überfordern einen auch irgendwann. Man muss sich da mühsam reinquälen. Alte Knochen lernen immer schwerer dazu. Arbeitsvolumen wird immer mehr. Seit 5-6 Jahren fallen viele Leute aus, weil sie in Altersrente gehen. Immer weniger Leute sollen immer mehr arbeiten. Das sind noch Leute vom alten Schlag, es rückt nix mehr nach. Es gibt ein paar Leute, die noch voll unter Dampf stehen, die irgendwelche Nischen erobern. Die meisten arbeiten auf dem Zahnfleisch. Wir wollten immer arbeiten und waren froh als Handwerker zu arbeiten. Heutzutage gibt es zu viele, die studieren. Die, die da sind werden immer mehr ausgenuckelt. Ich war das ganze Jahr krank und war sogar im Krankenhaus. Es gab Phillippinos im Krankenhaus, die waren fleißig, höflich und freundlich, die Deutschen nicht. Das ist Quatsch mit den Rechten von der AFD, wir haben einen Fachkräftemangel.

(12) Ja, wir haben bereits Erfahrungen mit Auszubildenden gemacht, deren Muttersprache nicht Deutsch ist.

(12.2) Welche Herausforderungen haben Sie dabei erlebt? (Mehrfachauswahl möglich)

- Verständnis für Technik ist nicht vorhanden.
- Kulturelle Unterschiede, Pünktlichkeit / Schlaf
- Behördliche Barrieren wie Arbeitserlaubnis. Zulassung und Anerkennung der Qualifikation. War reiner Theoretiker. Hat am Rechner studiert. Hat handwerkliche Fähigkeiten nicht gelernt, und wollte das auch nicht richtig. Kann von einer Person nicht auf alle schließen. Probleme mit dem Team, wenn Person nicht so motiviert ist. Die sind nicht rechts, aber Nicht-Deutscher wird dafür schneller negativ beurteilt als ein Deutscher.
- Generell gibt es wenig Leute, die Handwerk machen wollen, und wenn dann eher eine Notlösung. Wenn man nichts Anderes machen kann. Müssen auch gut Deutsch schreiben können, weil man viele Berichte schreiben muss in unserem Bereich. Bspw. im Berichtsheft, weil das auch die Kunden lesen.
- Einer ist gestern gegangen. Hatte keine Lust, kam aus Frankreich. Ist andere Sitten gewohnt. Hat gekündigt, will zurück nach Frankreich. Heutzutage verdienen Elektrotechniker gutes Geld in der Lehre, das ist mir ehrlich gesagt zu teuer und zu anstrengend die auszubilden. Dafür das sie nur sind nur 2 Mal die Woche da sind. Habe das jetzt 2 Mal probiert und die haben die Lehre dann abgebrochen. Hatten andere Flausen im Kopf. Dafür ist mir das Geld zu schade. Musste mich bei Behörde drum kümmern, ständig Bescheid geben, dass er noch hier arbeitet, weil er sich nicht selbst drum gekümmert hat. Ist nicht zur Berufsschule gegangen, kommt aus einem Drittland (nicht ursprünglich Frankreich). Ab und zu haben wir Praktikanten und man merkt in 2 Wochen Praktikum, dass die sich nicht anpassen wollen. Wir sind ein Kleinbetrieb. Habe schon selbst Kinder. Kann nicht für die auch noch Vater und Mutter sein und denen Anstand erklären.
- Sprachlich und kulturell gibt es keine Probleme. Behördlich ja, weil zigtausend Anträge gestellt werden müssen. Wenn er kein Schulabschluss nachweisen kann, dann stellen sich die deutschen Behörden quer.
- Glaubensrichtung. Ein türkischer Mitarbeiter ließ sich von mir nicht sagen, weil ich eine Frau bin. Das gleiche Problem bei einem anderen ausländischen Mitarbeiter.



- Sprachbarrieren. Aufgrund dieser auch Probleme in der Berufsschule. Manche geben sich unwahrscheinlich viel Mühe, manche haben gar keinen Bock. Man kann nicht alle über einen Kamm scheren.
- Die beiden Azubis, die ich aktuell beschäftigte sind beide nicht-muttersprachlich deutsch. Der Eine ist super und hat viel Engagement, aber der Andere jedoch nicht.

(12.4) Gibt es Dinge, die Sie als besonders positiv mit nicht-muttersprachlich deutschen Auszubildenden erleben?

- Alles bleibt positiv.
- War mehr motiviert – pünktlich.
- Größerer Ehrgeiz, engagierter.
- Konnte sehr gut Deutsch, aber das ist eigentlich die Grundlage.
- Persönlicher Kontakt. Hat sich vorgestellt, hat die Ausbildung gerade abgeschlossen.
- Teils, teils.
- Wir haben wirklich Glück mit dem (nicht-muttersprachlichen) Azubi. Der hat vorher eine IQ-Maßnahme gemacht. Das ist eine Eingliederungsmaßnahme, und einen Sprachkurs. Die sind nicht so anspruchsvoll was die Arbeitszeiten und Gehälter angeht, sie passen sich da besser an.

(14) Ja, ich würde (auch) in Zukunft Auszubildende einstellen, deren Muttersprache nicht Deutsch ist.

(14.1) Was wären die Voraussetzungen dafür? (Mehrfachauswahl möglich)

- Einfach Lust an der Arbeit
- Willigkeit und Spaß an der Arbeit.
- Gute Sprachkenntnisse, (deutsche Grundkenntnisse), deutscher Wohnsitz, Aufenthaltstitel, Ortskenntnisse müssen vorhanden sein.
- Der Auszubildende solle bemüht und motiviert sein, was lernen wollen. Viele Auszubildende vergessen leider die Inhalte übers Wochenende.
- Wenn die vor Ort sind, würde ich sie einstellen. Wir sind eine sehr kleine Firma, deshalb ist es sehr schwierig. Jeder Mitarbeiter muss sich von Anfang an richtig einbringen.
- Man fragt sich, wo die deutsche Bevölkerung ist. Das Erwachen muss mal langsam kommen. Wir sollten in die Jugend investieren, wenn die rumlungern und von Hartz IV leben, muss der Staat eh unterstützen. Ein guter Verdienst ist auch wichtig. Die Hauptsache ist, dass derjenige seine Arbeit gut macht und man sich verständigen kann. Die Auszubildenden sollten ihre Arbeit lieben und Kunden dienlich sein. Die müssen nicht ihre Kultur ablegen. Hauptsache sie tragen Arbeitskleidung, dann ist das egal.
- Wir sind ein kleiner Betrieb. Die Person muss reinpassen, die Chemie muss stimmen. Die Landessprache oder wo er herkommt, das ist für uns zweitrangig.
- Die Azubis müssen kein Wort Deutsch sprechen, zum Arbeiten bekomme ich sie trotzdem.

(15) Nein, bzw. ich bin mir unsicher, ob ich einen nicht-muttersprachlichen Azubi einstellen würde.

(15.1) Was sind die wichtigsten Gründe für Ihre Entscheidung bzw. Ihre Unsicherheit?

- Sprache ist sehr wichtig.



- Ich hatte nie Azubis.
- Die müssen richtig gut Deutsch sprechen. Die Kunden verlangen das auch. Die müssen auch immer Deutsch sprechen.
- Keine Menschen aus dem islamischen.
- Fehlende Motivation.
- Hohe Sprachkenntnisse sind nötig. Die sitzen viel am Telefon in Gesprächen mit Kunden. Müssen gut zu verstehen sein.
- Müssen gut Deutsch können. Es ist kein Problem, wenn die hier aufgewachsen sind. Habe selbst türkische und polnische Mitarbeiter. Aber es ist schwierig mit Geflüchteten, schlechte Erfahrungen gemacht. Probleme beim Verhalten, Einstellung zum Berufsleben.
- Das Finanzielle, das fällt im Laufe der Zeit ganz schön ins Gewicht. Wir müssen Auszubildende erstmal auf die Beine stellen. Es ist nicht im Sinne des Erfinders, dass man Auszubildende nur noch knechtet. Die sollen vernünftig ausgebildet werden und arbeiten.
- Generell, ist es für uns als Betrieb so, dass wir Azubis für unseren Betrieb ausbilden, deswegen spielt die Nationalität und Kultur für uns keine Rolle. Wenn die lernen wollen, warum sollten wir uns dem in dem Weg stellen.
- Bilde nicht mehr aus, habe keine Lust mehr. Die liegen eh nur rum und wollen viel Kohle haben.

(16) Ausbildungsbedingungen für internationale (nicht-muttersprachliche) Auszubildende

(16.1) Was sind aus Ihrer Sicht abgesehen von der Sprache weitere Mindestvoraussetzungen für eine erfolgreiche Ausbildung von nicht-muttersprachlichen Auszubildenden? (Mehrfachauswahl möglich)

- Die Menschen müssen an die deutschen Arbeitswege angepasst werden. Das Dinge richtig gemacht werden.
- Sprachschule und gut Deutschkurse. Eine Förderung für die Mehrarbeit wäre hilfreich.
- Müssen auch Englisch lernen. Wir sind ein europaweiter Konzern.
- Fördergelder vor allem für kleine Betrieben.
- Die Azubis müssen wissen, wie man bei uns Arbeitet und was erlaubt ist und was nicht.
- Wenn die Ausbildung abgeschlossen ist, können sie sofort arbeiten. B1 reicht und mit Gesellenbrief. Muttersprache interessiert mich nicht, nur die anerkannten Zertifikate von IQ.
- Die Sprache ist A und O.
- Grundkenntnisse in Mathematik, Physik, Motivation, Verantwortungsbewusst, Zuverlässigkeit, Pünktlichkeit. Das gibt es heutzutage nicht mehr so viel. Asiatische Menschen sind ja wahrscheinlich ganz anders (im positiven Sinne gemeint).
- Theoretische Kenntnisse in Naturwissenschaftlichen Fächern.
- Wenn jemand nicht aus Deutschland kommt, kann Mobbing passieren in der Berufsschule. Das ist ein Problem.
- Anstand fehlt.
- In der Regel sollen die zum Praktikum kommen. Wir können nicht mit diesen Kriterien gehen. In diesem Fall können wir nicht nach Schulstatus gehen, weil wir die Lehrpläne im Ausland nicht kennen. Deswegen wissen wir nicht ob die Schulabschlüsse vergleichbar sind. Der Wille und Motivation des Auszubildenden sind entscheidend. Können Azubis unterstützen, aber nur so viel wie der Azubi zulässt. Da wir ein kleiner Betrieb sind, muss man sich aufeinander verlassen können.



- Die Auszubildenden müssen die angebotenen Förderprogramme auch wahrnehmen. Fällt in den Freizeitbereich. Motivation der Auszubildenden wird benötigt. Es gab Probleme mit Sozialarbeiterinnen, weil auch diese von den Auszubildenden nicht respektiert wurden, weil sie Frauen sind. 90 Prozent der Lehrer sind inzwischen männlich aus diesem Grund. Aber allgemein gibt es fehlenden Respekt gegenüber Lehrern.

(16.3) Welche Art von Unterstützung wünschen Sie sich von externen Partnern (z.B. Handelskammern, Bildungseinrichtungen, Innungen)? (Mehrfachauswahl möglich)

- Keine Unterstützung nötig.
- Zusätzliche finanzielle Unterstützung.
- Grundlage ist Fahrerlaubnis! Hilfe bei der Fahrerlaubnis. Anständige Arbeitserlaubnis. Habe Menschen mit Duldung beschäftigt.
- Insbesondere finanzielle Unterstützung, um den Auszubildenden rechtliche Unterstützung in Visa-Angelegenheiten zu ermöglichen.
- Sprachkurs ist Voraussetzung, wenn er den hier erst macht, wäre das zu spät.
- Mit Visa will ich gar nichts zu tun haben. Habe genug Sachen zu tun. Kann mich nicht um die privaten Angelegenheiten der Mitarbeiter kümmern. Wenn man Azubis einstellt, mache ich das in erster Linie für den Betrieb. Die Person muss von Anfang an mitarbeiten können, und nicht erst die Sprache lernen müssen.
- Die Leute brauchen deutlich mehr Hilfe bei Papieren und vereinfachte Verfahren.
- Wir haben viele Kollegen die Nicht-Muttersprachler Deutsch sind, allerdings sind dies Facharbeiter und keine Azubis. Die haben ihren Facharbeiter im Ausland gemacht, und der wurde hier anerkannt. Für die Facharbeiter bezahlen wir Schulungen, Facharbeiterlehrgänge. Unterstützung durch Berufsschule wäre gut. Unterstützung bei Wohnungs- oder Haussuche.
- Stellen sich vor neben ihnen sitzt jemand, der sie gar nicht versteht und keinen Bock hat. Die müssen grundlegende Kurse belegen. Die müssen verstehen, wie die Welt tickt in Deutschland. Die müssen Lust haben und müssen verstehen, dass "Lehrjahre keine Herrenjahre sind" und "die Pobacken zusammenkneifen".
- Nicht alles auf uns Betriebe abwälzen. Wir sind dann nur noch damit beschäftigt solche Belange zu erledigen, anstatt Geld zu verdienen.
- Die ein oder andere Kursmöglichkeit, wo man Azubi hinschicken kann. Spezifische Sprachkurse die auf den Fachbereich abgestimmt. Finanzielle Unterstützung des Auszubildenden, wenn weitere Sprachkurse etc. notwendig sind.
- Die Auszubildenden müssen selber die Motivation zur Integration und zur Arbeit mitbringen.

(19) Können Sie sich noch eine andere Unterstützung für vietnamesische Auszubildende in Ihrem Betrieb?

(19.1) Ich kann folgende Unterstützung anbieten:

- BVG Ticket.
- Jobrad.
- Nein, sollen alles selber machen.



- Im Gegenteil. Wir brauchen Geld. Könnte nur mein Fachwissen weiterleiten und das ist Gold wert. Das ist die Zukunft für Deutschland, da muss die Regierung mitmachen und bezahlen.

(20) Ich kann mir nicht vorstellen, einen vietnamesischen Auszubildenden einzustellen.

(20.1) Welche Gründe hindern Sie daran, vietnamesische Auszubildende einzustellen?

- Weil ich weiß nicht, wie die Menschen in der Arbeit selbst agieren.
- Kommt auf den Menschen an.
- Grundsätzlich Interesse an Azubis die Deutsch können.
- Gerade kein Bedarf an Auszubildenden. Es ist eine spezielle Arbeit, die sehr gefährlich ist, dafür muss die Ausbildung komplett abgeschlossen sein.
- Unsicherheiten. Wie wird der untergebracht? Kann er die Sprache? Nicht zu jung - muss volljährig sein. Braucht er Unterstützung? Keine Ahnung, wie man unterstützen kann. Darauf sind wir im Betrieb nicht vorbereitet.
- Wir haben hohe Anforderungen. Die müssen schon 18 sein. Weil teilweise in Hotels übernachtet werden muss. Und brauchen Führerschein und sind viel allein unterwegs. Wir brauchen einen Facharbeiter, der schon ausgelernt ist.
- Frage der Motivation, hatte schon 3 nicht-muttersprachliche und wurde enttäuscht.
- Kann ich nicht beantworten. Kommt darauf an, ob sich jemand bewirbt und ob er reinpasst. Ob er das will und ob wir das wollen.
- Die müssen sich einfach bewerben.

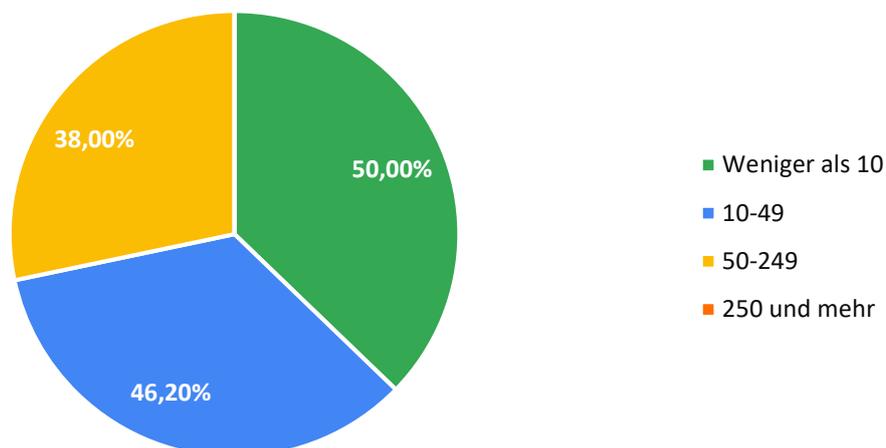
(21) Ihre Anmerkungen

(21.1) Haben Sie Anmerkungen oder Vorschläge, wie die Integration vietnamesischer Auszubildender verbessert werden könnte?

- Berufsschule: Die Klassen sind im Deutschunterricht oft unnötig voll. Bereits gut deutschsprechende Azubis langweilen sich teilweise. Hier könnte mehr individuelle Anpassung geschehen.
- Die brauchen mindestens eine Fahrerlaubnis.
- Sich gut integrieren.
- Wenn die freiwillig hierherkommen, gehe ich davon aus, dass die auch motiviert sind. Die wollen was erreichen und weiterkommen.
- Definitiv mehr Sprachkurse.
- Grundbausteine fürs Berufsleben beibringen, müssen eingelernt werden.
- Keine Erfahrung mit vietnamesischen Auszubildenden. Ich weiß nicht was für ein Schlag Mensch die sind, deswegen kann ich das nicht beurteilen.

Umfrage unter Berliner Elektrobetrieben – Auswertung der Daten

Wie viele Beschäftigte hat Ihr Betrieb?

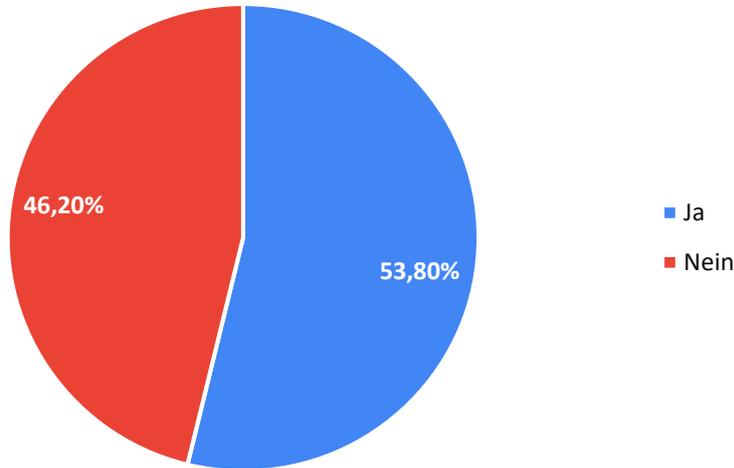


Die Ergebnisse zur Betriebsgröße im Berliner Elektrohandwerk zeigen, dass kleine und mittlere Unternehmen (KMU) die Branche dominieren. 50,00 Prozent der Betriebe haben weniger als 10 Beschäftigte, und 46,20 Prozent der Betriebe beschäftigen 10 bis 49 Mitarbeitende. Dies verdeutlicht, dass kleine Unternehmen einen großen Einfluss auf die Beschäftigungsstruktur der Branche haben.

Der Anteil der mittelgroßen Betriebe mit 50 bis 249 Beschäftigten liegt bei 38,00 Prozent. Dies unterstreicht die wichtige Rolle dieser Betriebe, obwohl sie weniger häufig vertreten sind als kleinere Unternehmen.

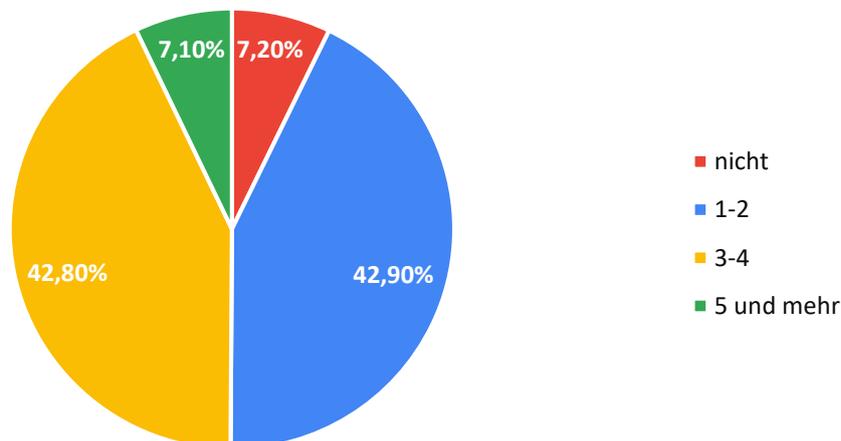
Betriebe mit 250 oder mehr Beschäftigten sind in dieser Umfrage nicht vertreten (0,00 %). Dies deutet darauf hin, dass entweder wenige große Unternehmen in der Branche aktiv sind oder diese Gruppe in der Befragung unterrepräsentiert ist.

Beschäftigen Sie derzeit Auszubildende in Ihrem Betrieb?



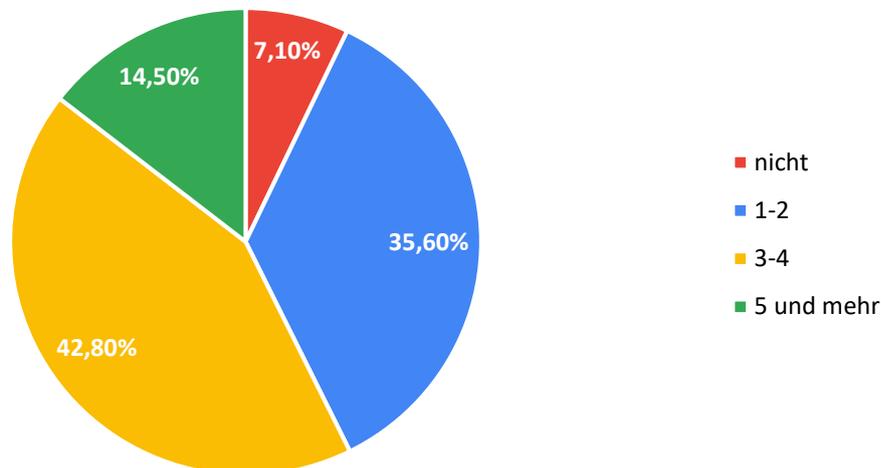
Die Ergebnisse zeigen, dass etwas mehr als die Hälfte der befragten Betriebe derzeit Auszubildende beschäftigt (53,80 %). Dies deutet darauf hin, dass die Ausbildung junger Fachkräfte für viele Unternehmen im Berliner Elektrohandwerk eine wichtige Rolle spielt. Allerdings geben 46,20 Prozent der Betriebe an, keine Auszubildenden zu beschäftigen.

Wie viele Auszubildende machen aktuell bei Ihnen ihre Ausbildung?



Die Ergebnisse zeigen, dass der Großteil der Betriebe im Berliner Elektrohandwerk nur wenige Auszubildende beschäftigt. 42,90 Prozent der Betriebe haben 1 bis 2 Auszubildende, und 42,80 Prozent bilden 3 bis 4 Personen aus. Dies deutet darauf hin, dass die Ausbildungskapazitäten in den meisten Betrieben begrenzt sind. Lediglich 7,10 Prozent der Betriebe beschäftigen 5 oder mehr Auszubildende, während 7,20 Prozent angeben, derzeit keine Auszubildenden zu beschäftigen.

Wie viele Auszubildende könnte Ihr Betrieb theoretisch aufnehmen?



Die Ergebnisse zeigen, dass ein Großteil der Betriebe im Berliner Elektrohandwerk Kapazitäten für die Ausbildung eine Fachkraft hat. 35,60 Prozent der Betriebe könnten theoretisch 1 bis 2 Auszubildende aufnehmen, während 42,80 Prozent angeben, Platz für 3 bis 4 Auszubildende zu haben. Dies deutet auf eine moderate Kapazität in den meisten Betrieben hin.

Lediglich 14,50 Prozent der Betriebe geben an, 5 oder mehr Auszubildende aufnehmen zu können, was die Kapazitäten größerer Betriebe oder spezialisierter Ausbildungsprogramme widerspiegeln könnte. 7,10 Prozent der Betriebe geben an, keine Kapazitäten für Auszubildende zu haben, was auf strukturelle oder ressourcenbezogene Einschränkungen hinweisen könnte.

Ja, wir beschäftigen derzeit Auszubildende.

Falls in Ihrem Betrieb weniger Auszubildende ausgebildet werden, als Kapazitäten vorhanden sind, was sind die Gründe?

Diese Frage war eine offene Frage, die den Teilnehmenden die Möglichkeit gibt, ihre individuellen Gründe für ungenutzte Ausbildungskapazitäten frei zu formulieren.

Die Antworten zeigen, dass der Hauptgrund in vielen Betrieben der Mangel an geeigneten Bewerberinnen und Bewerbern ist. Häufig werden zu wenige Bewerbungen genannt oder es wird angegeben, dass die Bewerber die Anforderungen nicht erfüllen. Zudem beschränken einige Betriebe strategisch die Anzahl der Auszubildenden, indem sie beispielsweise nur jährlich einen einstellen.

Nein, wir beschäftigen derzeit keine Auszubildenden im Betrieb. (Nein: 7,10 %)

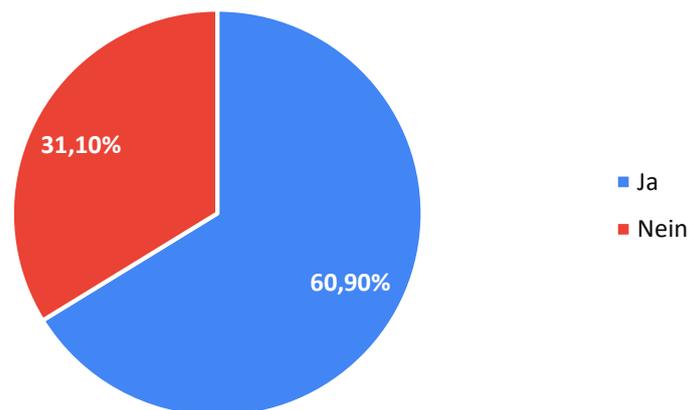
Wieso beschäftigen Sie derzeit keine Auszubildenden?

Diese Frage war eine offene Frage, die den Teilnehmenden Raum gibt, ihre individuellen Gründe dafür zu nennen, warum sie derzeit keine Auszubildenden beschäftigen.

Die Antworten zeigen eine Vielzahl von Gründen, die von persönlichen und betrieblichen Umständen bis hin zu strukturellen Herausforderungen reichen. Einige Betriebe geben an, keine Kapazitäten zu haben oder aufgrund von Alter oder Unternehmensgröße keine Ausbildung anbieten zu können. Andere nennen fehlende Bewerbungen oder zu hohe Anforderungen wie einen Führerschein als Hindernis.

Zudem wird die fehlende staatliche Unterstützung mehrfach kritisiert. Einige Teilnehmende äußern, dass finanzielle Hilfen für Auszubildende und Betriebe reduziert wurden und dies die Bereitschaft zur Ausbildung negativ beeinflusst.

Planen Sie, im nächsten Jahr neue Auszubildende einzustellen?



Die Ergebnisse zeigen, dass die Mehrheit der Betriebe im Berliner Elektrohandwerk (60,90 %) plant, im nächsten Jahr neue Auszubildende einzustellen. Dies deutet auf eine positive Einstellung zur Förderung junger Fachkräfte hin und zeigt, dass viele Betriebe die Bedeutung der Ausbildung für die Zukunft der Branche erkennen.

Gleichzeitig geben 31,10 Prozent der Betriebe an, keine neuen Auszubildenden einzustellen. Dies könnte auf Herausforderungen wie begrenzte Ressourcen, fehlenden Bedarf oder Schwierigkeiten bei der Rekrutierung zurückzuführen sein.

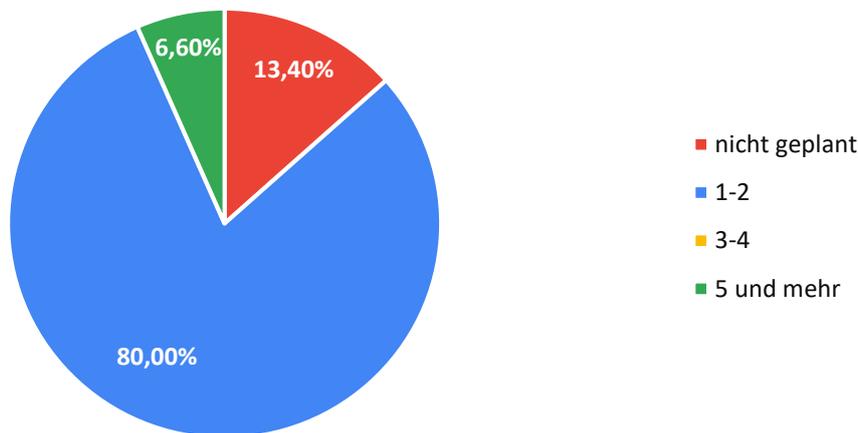
Nein: 31,10% → Gibt es eine besondere Begründung für Ihre Antwort?

Diese Frage war eine offene Frage, die es den Teilnehmenden ermöglicht, ihre individuellen Gründe dafür zu nennen, warum sie im nächsten Jahr keine neuen Auszubildenden einstellen möchten.

Die Antworten verdeutlichen, dass die Gründe für die Zurückhaltung vielfältig sind. Viele Betriebe nennen die Betriebsgröße oder den Mangel an qualifizierten Bewerberinnen und Bewerbern als Hauptfaktoren. Einige Teilnehmende geben an, dass wirtschaftliche Unsicherheiten oder fehlende Aufträge ihre Entscheidung beeinflussen. Andere heben spezifische Herausforderungen wie fehlende Führerscheine oder die Anerkennung von Qualifikationen aus dem Ausland hervor.

Zudem wird darauf hingewiesen, dass der finanzielle Aufwand für die Ausbildung oft als Belastung wahrgenommen wird, insbesondere in kleinen Betrieben. Gleichzeitig äußern einige Teilnehmende die Bereitschaft, unter geeigneten Bedingungen, wie dem Vorhandensein passender Bewerber, Auszubildende einzustellen.

Wie viele Auszubildende planen Sie im nächsten Jahr einzustellen?



Die Ergebnisse zeigen, dass die meisten Betriebe im Berliner Elektrohandwerk im nächsten Jahr eine begrenzte Anzahl von Auszubildenden einstellen möchten. 80,00 Prozent der Betriebe planen, 1 bis 2 Auszubildende aufzunehmen. Dies verdeutlicht die Rolle kleiner Ausbildungsgruppen, die in der Branche dominieren.

13,40 Prozent der Betriebe geben an, keine neuen Auszubildenden einstellen zu wollen, während 6,60 Prozent planen, 5 oder mehr Auszubildende aufzunehmen. Interessanterweise plant kein Betrieb, 3 bis 4 Auszubildende einzustellen, was auf spezifische betriebliche Kapazitäten oder strategische Entscheidungen hinweisen könnte. Diese Verteilung zeigt sowohl das Potenzial als auch die Begrenzungen der Ausbildungsbereitschaft in der Branche.

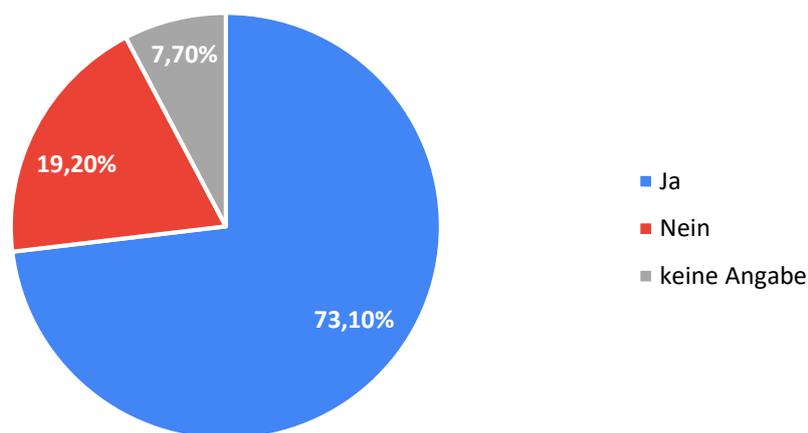
Nein, wir planen nicht, im nächsten Jahr Auszubildende einzustellen. (Nicht geplant: 13,40 %) Wieso möchten Sie im nächsten Jahr keine Auszubildenden einstellen?

Diese Frage war eine offene Frage, die den Teilnehmenden die Möglichkeit gibt, ihre spezifischen Gründe dafür anzugeben, warum sie im nächsten Jahr keine Auszubildenden einstellen möchten.

Die Antworten zeigen, dass persönliche und strukturelle Gründe häufig genannt werden. Einige Betriebe führen das Alter der Betriebsinhaber oder fehlende Ressourcen wie eine Betriebsstätte oder einen Elektromeister an. Andere Betriebe sehen praktische Herausforderungen, wie den fehlenden Platz oder die Einhaltung des Jugendschutzgesetzes, insbesondere in ländlichen Gebieten, wo Führerscheine und Übernachtungen notwendig sein können.

Ein weiterer zentraler Punkt ist die finanzielle Belastung. Mehrere Teilnehmende äußern, dass sie die Kosten für die Ausbildung nicht tragen können und sich mehr Unterstützung durch die Politik wünschen. Diese Ergebnisse verdeutlichen die komplexen Hindernisse, die die Bereitschaft zur Ausbildung beeinträchtigen.

Haben Sie zurzeit, bzw. hatten Sie in der jüngeren Vergangenheit Probleme geeignete Auszubildende zu finden?



Die Ergebnisse verdeutlichen, dass ein Großteil der Betriebe im Berliner Elektrohandwerk (73,10 %) Schwierigkeiten hat, geeignete Auszubildende zu finden. Dies unterstreicht die Herausforderungen, denen die Branche bei der Nachwuchsgewinnung gegenübersteht. Lediglich 19,20 Prozent der Betriebe geben an, keine derartigen Probleme zu haben, während 7,70 Prozent keine Angaben gemacht haben.

Ja, wir haben Probleme neue Auszubildende zu finden. (Ja: 73,10 %) Können Sie die Probleme etwas spezifizieren?

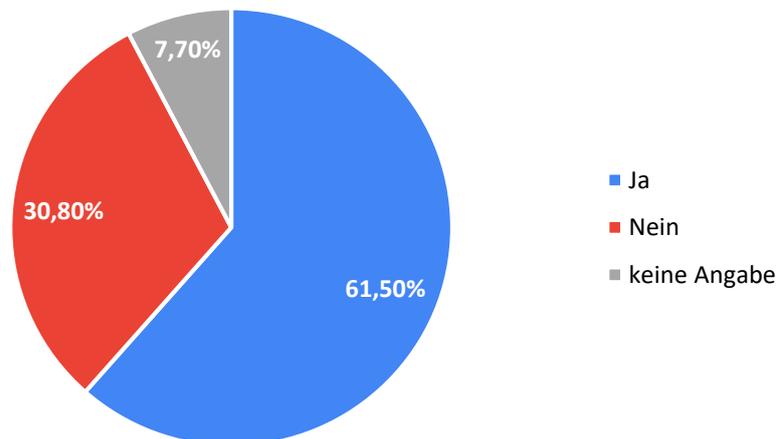
Diese Frage war eine offene Frage, die den Teilnehmenden die Möglichkeit gibt, ihre individuellen Herausforderungen bei der Suche nach neuen Auszubildenden detailliert zu beschreiben.

Die Antworten zeigen, dass die Betriebe im Berliner Elektrohandwerk mit vielfältigen Herausforderungen konfrontiert sind. Ein häufig genannter Punkt ist der Mangel an technischen und schulischen Grundkenntnissen, insbesondere in Fächern wie Mathematik und Physik. Hinzu kommen Defizite im Abstraktionsvermögen und in der Lernbereitschaft. Betriebe beklagen auch eine mangelnde Zuverlässigkeit und Motivation der Bewerber.

Ein weiterer zentraler Aspekt ist die deutsche Sprache. Viele Bewerber, insbesondere aus dem Ausland, haben unzureichende Sprachkenntnisse, was ihre Fähigkeit einschränkt, den Berufsschulunterricht zu verstehen und umzusetzen. Dies wird als großes Hindernis für die Integration und den Ausbildungserfolg angesehen.

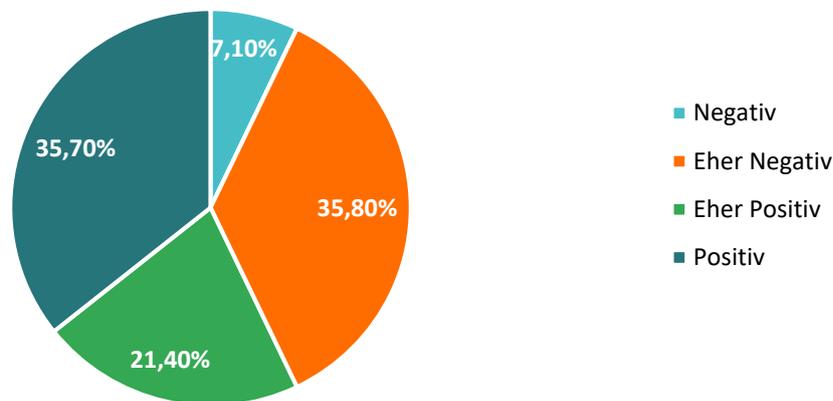
Zusätzlich sehen einige Betriebe Schwierigkeiten in den hohen Erwartungen der Bewerber, wie beispielsweise überhöhte Gehaltsvorstellungen oder ein unrealistisches Verständnis der Arbeitsanforderungen im Handwerk. Strukturelle Probleme wie die Altersstruktur in der Handwerkskammer und der Rückgang qualifizierter Ausbilder werden ebenfalls als Hindernisse genannt.

Hat Ihr Betrieb bereits Erfahrungen mit Auszubildenden gemacht, die nicht muttersprachlich Deutsch sprechen?



Die Ergebnisse zeigen, dass 61,50 Prozent der Betriebe im Berliner Elektrohandwerk bereits Erfahrungen mit nicht-muttersprachlich deutschsprachigen Auszubildenden gemacht haben. Dies deutet darauf hin, dass interkulturelle Aspekte und sprachliche Vielfalt in vielen Betrieben eine Rolle spielen. 30,80 Prozent der Betriebe geben an, keine solchen Erfahrungen gemacht zu haben, während 7,70 Prozent hierzu keine Angaben gemacht haben.

Würden Sie Ihre Erfahrung mit nicht muttersprachlich deutschen Auszubildenden als positiv oder negativ bezeichnen?



Die Ergebnisse zeigen, dass die Meinungen der Betriebe im Berliner Elektrohandwerk zu nicht muttersprachlich deutschen Auszubildenden geteilt sind. 35,70 Prozent der Betriebe bewerten ihre Erfahrungen als positiv, während 21,40 Prozent sie als eher positiv einschätzen. Dies deutet darauf hin, dass viele Betriebe positive Erlebnisse mit dieser Zielgruppe gemacht haben.

Gleichzeitig geben 35,80 Prozent der Betriebe an, ihre Erfahrungen als eher negativ wahrzunehmen, und 7,10 Prozent bezeichnen sie als negativ. Diese Verteilung verdeutlicht, dass trotz positiver Beispiele noch Herausforderungen bestehen, insbesondere in Bezug auf Sprachbarrieren oder kulturelle Anpassung.

Hat Ihr Betrieb bereits Erfahrungen mit Auszubildenden gemacht, die nicht muttersprachlich Deutsch sprechen? (Ja: 61,50%)

Welche Herausforderungen haben Sie dabei erlebt?

Diese Frage war eine offene Frage, die den Teilnehmenden die Möglichkeit gibt, ihre individuellen Herausforderungen mit nicht muttersprachlich deutschen Auszubildenden zu beschreiben.

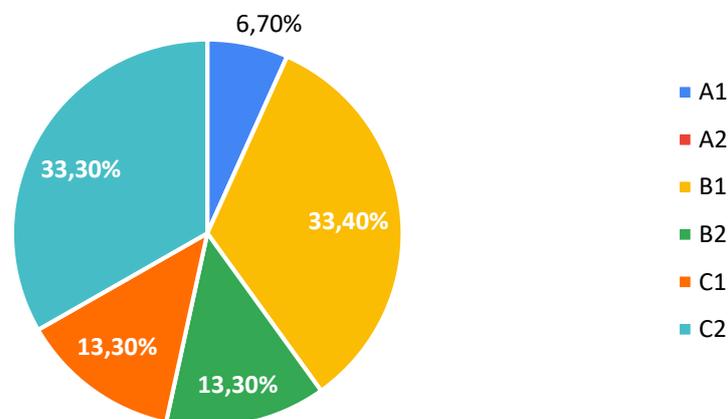
Die Antworten zeigen, dass die größten Schwierigkeiten in Sprachbarrieren bestehen, die sich sowohl auf die Kommunikation im Arbeitsalltag als auch auf die Berufsschulbesuche auswirken. Kulturelle Unterschiede werden ebenfalls häufig genannt, insbesondere in Bezug auf Pünktlichkeit, Anpassung an das Arbeitsumfeld und soziale Integration im Team. Diese Unterschiede führen teilweise zu Missverständnissen oder Konflikten.

Ein weiterer zentraler Punkt sind behördliche Barrieren, wie Probleme bei der Arbeitserlaubnis, der Anerkennung von Qualifikationen und den bürokratischen Anforderungen. Diese administrativen Hürden werden von den Betrieben als zeit- und ressourcenintensiv wahrgenommen.

Zusätzlich wird darauf hingewiesen, dass einige Auszubildende nicht ausreichend motiviert sind, was sich durch Ausbildungsabbrüche, fehlende Eigeninitiative oder mangelndes Interesse an handwerklichen Tätigkeiten zeigt. Kleinbetriebe heben besonders hervor, dass die Betreuung von Auszubildenden eine zusätzliche Belastung darstellt, insbesondere, wenn grundlegende berufliche oder persönliche Kompetenzen fehlen.

Diese Ergebnisse verdeutlichen die Notwendigkeit gezielter Unterstützungsmaßnahmen, wie Sprachkurse, interkulturelle Schulungen und eine Vereinfachung der behördlichen Prozesse.

Wie gut müssen Ihrer Erfahrung nach die Deutschkenntnisse von Auszubildenden sein, damit sie ein Ausbildung in Ihrem Betrieb absolvieren können?

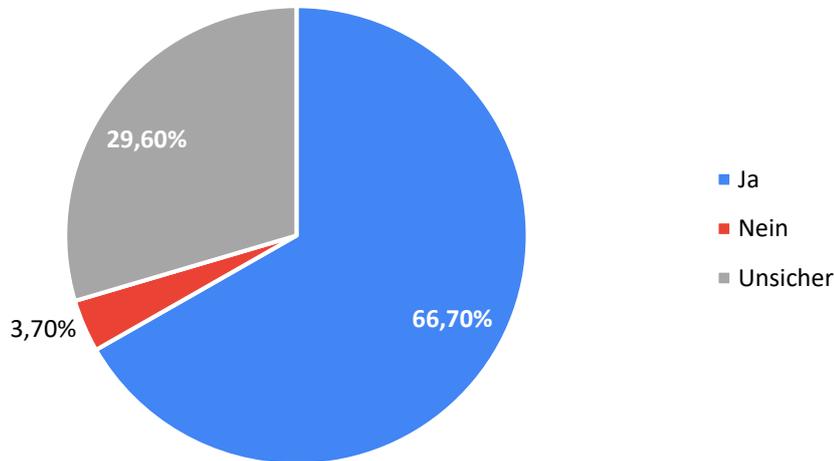


Die Ergebnisse zeigen, dass die Erwartungen an die Deutschkenntnisse von Auszubildenden im Berliner Elektrohandwerk unterschiedlich sind, jedoch eine klare Präferenz für mittlere bis hohe Sprachkompetenzen besteht.

- 33,30 Prozent der Betriebe erwarten ein C2-Niveau, das die höchste Sprachkompetenz repräsentiert. Ebenso geben 33,40 Prozent an, dass ein B1-Niveau, also die Fähigkeit, Hauptpunkte in Standardsprache zu verstehen, ausreichend ist.
- 13,30 Prozent der Betriebe bevorzugen ein B2- oder C1-Niveau, das fortgeschrittene Sprachfähigkeiten umfasst.
- Nur 6,70 Prozent der Betriebe akzeptieren ein A1-Niveau, während kein Betrieb ein A2-Niveau als ausreichend erachtet.

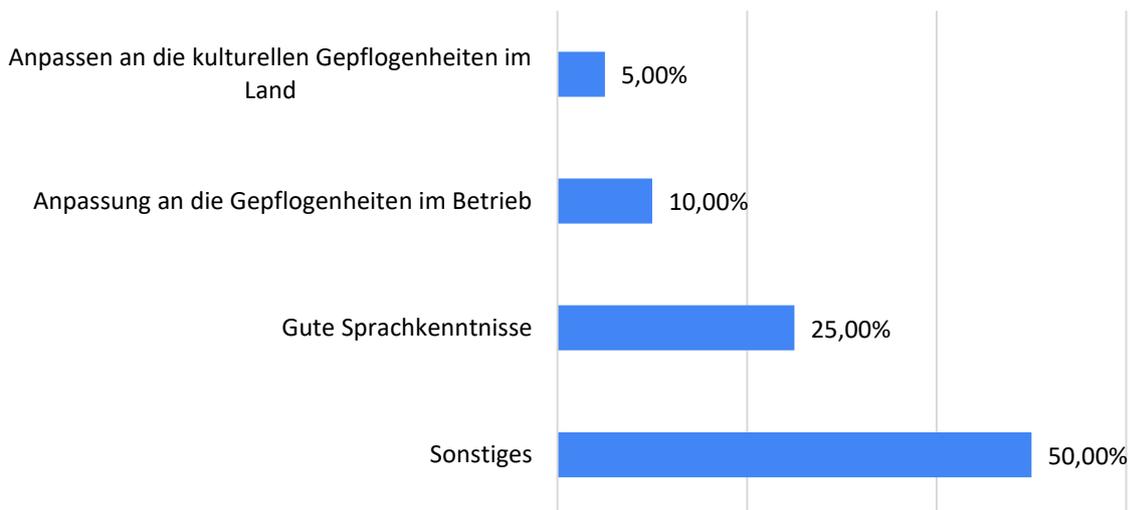
Diese Ergebnisse verdeutlichen, dass die Mehrheit der Betriebe mindestens solide bis fortgeschrittene Deutschkenntnisse (B1 oder höher) von ihren Auszubildenden erwartet.

Würden Sie in Zukunft (nochmal) Auszubildende einstellen,
 deren Muttersprache nicht Deutsch ist?



Die Ergebnisse zeigen, dass eine Mehrheit der Betriebe im Berliner Elektrohandwerk (66,70 %) bereit ist, auch in Zukunft Auszubildende einzustellen, deren Muttersprache nicht Deutsch ist. Lediglich 3,70 Prozent der Betriebe geben an, keine solchen Auszubildenden mehr einstellen zu wollen, während 29,60 Prozent unsicher sind. Diese Unsicherheit könnte auf bestehende Herausforderungen hinweisen, wie etwa Sprachbarrieren oder Integrationsprobleme.

Ja, ich würde (auch) in Zukunft Auszubildende einstellen, deren
 Muttersprache nicht Deutsch ist.



Die Ergebnisse zeigen, dass 50,00 Prozent der Betriebe im Berliner Elektrohandwerk zusätzliche Kriterien und Bedingungen angeben, wenn es um die Einstellung nicht-deutschsprachiger Auszubildender geht. Diese vielfältigen Anforderungen spiegeln unterschiedliche Prioritäten und Herausforderungen wider:



Gute Sprachkenntnisse (25,00 %): Sprachliche Kompetenz bleibt ein zentrales Kriterium. Betriebe betonen die Bedeutung einer klaren Verständigung, insbesondere in sicherheitskritischen Berufen wie dem Elektrohandwerk.

Anpassung an die Gepflogenheiten im Betrieb (10,00 %): Einige Betriebe legen Wert darauf, dass sich Auszubildende gut in das Arbeitsumfeld integrieren und die Teamchemie stimmen muss.

Kulturelle Anpassung (5,00 %): Wenige Betriebe erwarten eine Anpassung an die kulturellen Gepflogenheiten im Land, was auf eine relativ offene Einstellung gegenüber Vielfalt hindeutet.

Sonstige Anforderungen (50,00 %): Die vielfältigen Antworten in dieser Kategorie heben Aspekte wie Motivation, Spaß an der Arbeit, Lernbereitschaft und Teamfähigkeit hervor. Besonders kleine Betriebe betonen, dass die „Chemie“ stimmen muss und praktische Fähigkeiten wichtiger sind als kulturelle Hintergründe.

Diese Ergebnisse verdeutlichen, dass die Betriebe zwar offen für Auszubildende mit nicht-deutscher Muttersprache sind, jedoch klare Erwartungen und Anforderungen formulieren.

Nein (3,70 %) / Unsicher (29,60 %), bzw. ich bin mir unsicher, ob ich einen nicht-muttersprachlichen Azubi einstellen würde.

Was sind die wichtigsten Gründe für Ihre Entscheidung bzw. Ihre Unsicherheit?

Diese Frage war eine offene Frage, die den Teilnehmenden ermöglicht, ihre Bedenken oder Unsicherheiten bei der Einstellung nicht muttersprachlich deutscher Auszubildender detailliert darzulegen.

Die Antworten zeigen, dass die Sprache das wichtigste Kriterium ist. Viele Betriebe betonen, dass gute Deutschkenntnisse unerlässlich sind, um mit Kunden zu kommunizieren, Telefongespräche zu führen und die Anforderungen des Berufsalltags zu bewältigen. Fehlende Sprachkenntnisse stellen für viele Betriebe ein großes Hindernis dar.

Weitere häufig genannte Gründe sind fehlende Motivation und negative Erfahrungen, insbesondere mit Geflüchteten, die als mangelnd an Disziplin oder Berufsorientierung wahrgenommen werden. Einige Betriebe äußern auch finanzielle Bedenken, da die Ausbildung als zeitintensive und kostspielige Investition angesehen wird, die nicht immer einen unmittelbaren Nutzen bringt.

Ein kleiner Teil der Teilnehmenden sieht keine kulturellen oder nationalen Barrieren, sondern betont, dass die Lernbereitschaft und die fachliche Eignung der Auszubildenden im Vordergrund stehen sollten. Diese Perspektive zeigt eine Offenheit gegenüber Vielfalt, solange die beruflichen Anforderungen erfüllt werden.

Was sind aus Ihrer Sicht abgesehen von der Sprache weitere Mindestvoraussetzungen für eine erfolgreiche Ausbildung von nicht-muttersprachlichen Auszubildenden?

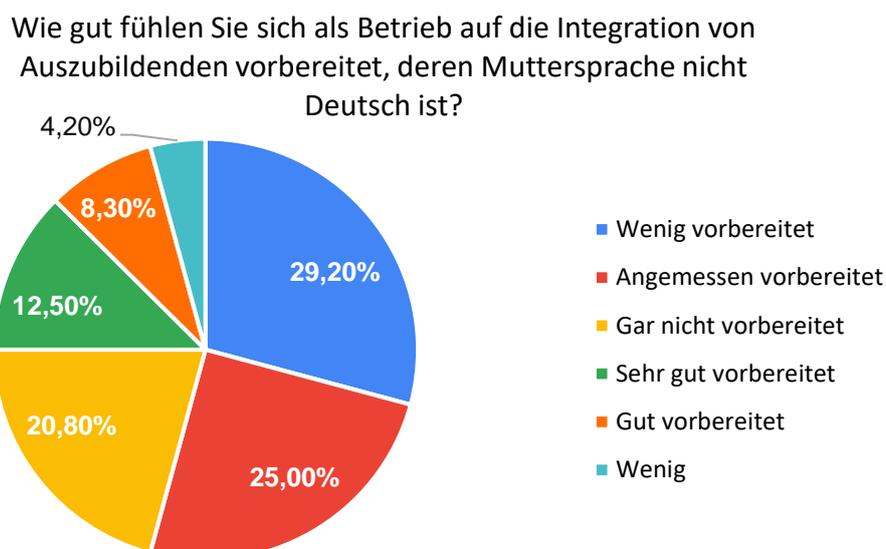
Diese Frage war eine offene Frage, die den Teilnehmenden die Möglichkeit gibt, zusätzliche Mindestvoraussetzungen für eine erfolgreiche Ausbildung nicht muttersprachlicher Auszubildender zu nennen.

Die Antworten zeigen, dass gute Integration ins Team und Hilfe durch die Berufsschule am häufigsten als entscheidende Faktoren genannt werden. Betriebe betonen die Bedeutung eines unterstützenden Arbeitsumfelds, das den Auszubildenden die Möglichkeit bietet, sich sowohl fachlich als auch sozial zu integrieren. Gleichzeitig wird die Rolle der Berufsschule hervorgehoben, insbesondere bei der sprachlichen und fachlichen Förderung.

Zahlreiche Teilnehmende fordern begleitende Förderprogramme, die nicht nur die fachliche Entwicklung, sondern auch die sozialen und kulturellen Herausforderungen adressieren. Diese könnten helfen, Missverständnisse zu vermeiden und die Motivation sowie das Verantwortungsbewusstsein der Auszubildenden zu stärken.

Zusätzlich werden grundlegende Kenntnisse in Mathematik und Physik, Zuverlässigkeit und Motivation als entscheidende Voraussetzungen genannt. Einige Betriebe äußern auch spezifische Anforderungen wie den Wunsch nach Fördergeldern für kleinere Betriebe oder Programmen, die Mobbing in der Berufsschule verhindern.

Diese Ergebnisse verdeutlichen, dass neben Sprachkenntnissen eine ganzheitliche Unterstützung erforderlich ist, um nicht muttersprachliche Auszubildende erfolgreich in den Ausbildungsprozess zu integrieren.



Die Ergebnisse zeigen eine starke Variabilität in der Wahrnehmung der betrieblichen Vorbereitung auf die Integration nicht-deutschsprachiger Auszubildender. Ein signifikanter Anteil der Betriebe (29,20 %) fühlt sich wenig vorbereitet, während 20,80 Prozent angeben, gar nicht vorbereitet zu sein.



Auf der anderen Seite bewerten 25,00 Prozent der Betriebe ihre Vorbereitung als angemessen, während 12,50 Prozent sich sehr gut und 8,30 Prozent gut vorbereitet fühlen. Diese Zahlen zeigen, dass einige Betriebe bereits geeignete Strukturen oder Erfahrungen für die Integration entwickelt haben. Dennoch bleibt die Unsicherheit vieler Betriebe eine Herausforderung, die mit gezielten Maßnahmen wie Sprachförderprogrammen und interkulturellen Schulungen adressiert werden sollte.

Welche Art von Unterstützung wünschen Sie sich von externen Partnern (z.B. Handelskammern, Bildungseinrichtungen, Innungen)?

Diese Frage war eine offene Frage, die den Teilnehmenden die Möglichkeit gibt, ihre Wünsche und Erwartungen an externe Partner hinsichtlich der Unterstützung bei der Ausbildung nicht-muttersprachlicher Auszubildender zu äußern.

Die Antworten zeigen, dass die meisten Betriebe Vermittlung von Sprachkursen und Unterstützung bei bürokratischen Angelegenheiten (z. B. Visa, Arbeitserlaubnis) als zentrale Bedürfnisse angeben. Sprachkurse werden häufig als Voraussetzung genannt, wobei auch spezifische Sprachkurse gefordert werden, die auf den Fachbereich abgestimmt sind. Bürokratische Hürden wie komplexe Verfahren für Visa und Arbeitserlaubnisse stellen für viele Betriebe eine große Belastung dar.

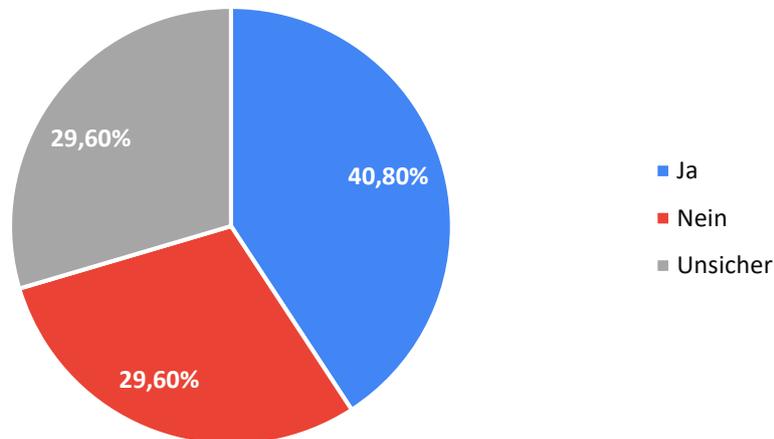
Ein weiterer wichtiger Punkt ist die Forderung nach zusätzlicher finanzieller Unterstützung. Viele Betriebe sehen die Kosten für die Integration und Ausbildung als Herausforderung und wünschen sich staatliche oder institutionelle Förderungen, um finanzielle Belastungen abzufedern. Dies betrifft insbesondere kleinere Betriebe, die ohnehin begrenzte Ressourcen haben.

Darüber hinaus wird die Beratung zur interkulturellen Kommunikation und regelmäßige Schulungen für Mitarbeiter*innen zur Integration von Auszubildenden als unterstützende Maßnahmen genannt. Diese könnten helfen, kulturelle Unterschiede zu überbrücken und die Integration im Betrieb zu erleichtern.

Einige Betriebe lehnen zusätzliche Unterstützung ab oder äußern Unsicherheit über ihre zukünftigen Pläne.

Insgesamt verdeutlichen die Ergebnisse, dass Sprachförderung, finanzielle Unterstützung und bürokratische Vereinfachungen entscheidend sind, um die Integration nicht-muttersprachlicher Auszubildender zu fördern und die Ausbildungsbereitschaft der Betriebe zu stärken.

Hätten Sie Interesse an einem vietnamesischen Auszubildenden?



Die Ergebnisse zeigen, dass 40,80 Prozent der Betriebe im Berliner Elektrohandwerk Interesse an einem vietnamesischen Auszubildenden haben. Dies deutet auf eine grundsätzliche Offenheit gegenüber internationalen Fachkräften hin. Gleichzeitig geben 29,60 Prozent der Betriebe an, kein Interesse zu haben, und ein ebenso großer Anteil (29,60 %) ist unsicher.

Welche Vorteile sehen Sie in der Integration vietnamesischer Auszubildender für Ihren Betrieb?

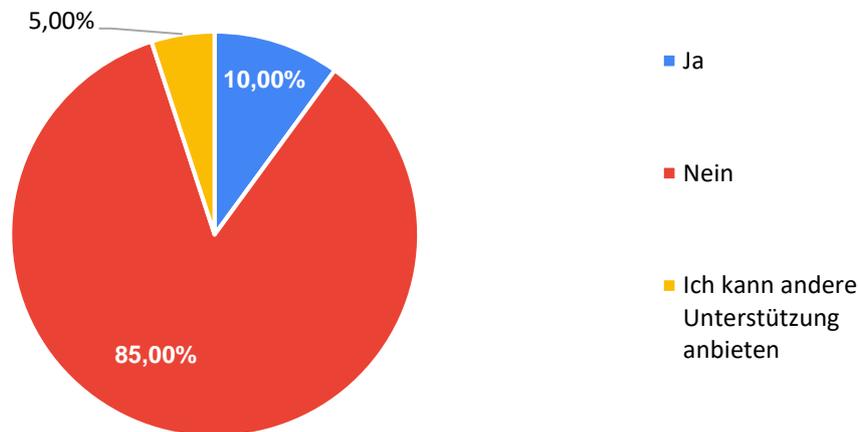
Diese Frage war eine offene Frage, die den Teilnehmenden die Möglichkeit gibt, die wahrgenommenen Vorteile der Integration vietnamesischer Auszubildender zu beschreiben.

Die Antworten zeigen, dass viele Betriebe die Integration vietnamesischer Auszubildender als eine Möglichkeit sehen, den Fachkräftemangel zu bewältigen. Der Zugang zu motivierten Fachkräften wird ebenfalls häufig als Vorteil genannt, was darauf hinweist, dass viele Betriebe in vietnamesischen Auszubildenden potenziell engagierte und zuverlässige Mitarbeitende sehen.

Einige Betriebe betonen, dass die Herkunft keine Rolle spielt, solange die Auszubildenden qualifiziert und motiviert sind. Dies zeigt eine grundsätzlich offene Haltung gegenüber internationaler Vielfalt. Gleichzeitig wird auch der Beitrag zur kulturellen Vielfalt im Betrieb als Vorteil wahrgenommen, was auf ein Interesse an der Förderung einer diversen und inklusiven Arbeitskultur hinweist.

Die Antworten machen jedoch auch deutlich, dass die Betriebe nicht nur auf vietnamesische Auszubildende fokussiert sind, sondern ähnliche Programme und Unterstützung auch für andere Herkunftsländer, wie Syrien, wünschen. Dies unterstreicht die Notwendigkeit, internationale Ausbildungsprogramme auf eine breitere Basis zu stellen, um die Bedürfnisse der Betriebe umfassender zu adressieren.

Wären Sie bereit, einen finanziellen Zuschuss zur Miete und/oder einem Sprachkurs für den Auszubildenden zu leisten?



Die Ergebnisse zeigen, dass die überwiegende Mehrheit der Betriebe im Berliner Elektrohandwerk (85,00 %) nicht bereit ist, finanzielle Zuschüsse zur Miete oder für Sprachkurse der Auszubildenden zu leisten. Lediglich 10,00 Prozent der Betriebe geben an, hierzu bereit zu sein, während 5,00 Prozent alternative Unterstützungsformen anbieten können.

Zu den alternativen Unterstützungsangeboten zählen unter anderem BVG-Tickets, Jobräder oder die Weitergabe von Fachwissen. Gleichzeitig wird von einigen Betrieben betont, dass die Sprachfähigkeiten bereits vor Beginn der Ausbildung ausreichend vorhanden sein sollten, um erfolgreich am Berufsschulunterricht teilnehmen zu können.

Ich kann mir nicht vorstellen, einen vietnamesischen Auszubildenden einzustellen. Welche Gründe hindern Sie daran, vietnamesische Auszubildende einzustellen?

Diese Frage war eine offene Frage, die den Teilnehmenden die Möglichkeit gibt, ihre individuellen Vorbehalte gegenüber der Einstellung vietnamesischer Auszubildender zu äußern.

Die Antworten zeigen, dass die Gründe gegen die Einstellung vietnamesischer Auszubildender vielfältig sind. Ein zentraler Aspekt ist die Unsicherheit über die Eignung der Bewerber. Viele Betriebe betonen, dass sie nicht wissen, wie gut vietnamesische Auszubildende integriert werden können, ob sie die Sprache beherrschen oder welche Unterstützung sie benötigen würden. Diese Unsicherheiten erschweren die Bereitschaft, internationale Auszubildende einzustellen.

Ein weiterer häufiger Grund ist der aktuell fehlende Bedarf an Auszubildenden, insbesondere in Betrieben, die bereits ihre Kapazitäten ausgeschöpft haben oder sich auf Fachkräfte mit abgeschlossener Ausbildung konzentrieren. Betriebe in sicherheitskritischen Bereichen weisen zudem darauf hin, dass die Tätigkeit eine abgeschlossene Ausbildung und hohe Anforderungen, wie einen Führerschein und Volljährigkeit, voraussetzt.



Zusätzlich werden strukturelle Barrieren genannt, wie das Fehlen eines Ausbilders, einer Betriebsstätte oder die allgemeine Einstellung, keine Auszubildenden mehr auszubilden. Einige Betriebe berichten von negativen Erfahrungen mit nicht-muttersprachlichen Auszubildenden in der Vergangenheit, was die Bereitschaft zur erneuten Integration internationaler Bewerber mindert.

Diese Ergebnisse verdeutlichen, dass sowohl praktische Hindernisse als auch Unsicherheiten und negative Erfahrungen die Einstellung vietnamesischer Auszubildender erschweren.

Haben Sie Anmerkungen oder Vorschläge, wie die Integration vietnamesischer Auszubildender verbessert werden könnte?

Diese Frage war eine offene Frage, die den Teilnehmenden die Möglichkeit gibt, Vorschläge zur Verbesserung der Integration vietnamesischer Auszubildender zu formulieren.

Die Antworten zeigen, dass individuelle Sprachförderung als zentrale Maßnahme angesehen wird. Es wird angemerkt, dass bestehende Deutschklassen in Berufsschulen oft nicht differenziert genug sind, wodurch gut deutschsprechende Auszubildende unterfordert sein könnten. Eine stärkere Anpassung des Unterrichts an die individuellen Sprachkenntnisse der Auszubildenden wird vorgeschlagen.

Ein weiterer wichtiger Punkt ist die Fahrerlaubnis, die in vielen Betrieben als notwendige Voraussetzung für die Tätigkeit gilt. Dies könnte als Hindernis wahrgenommen werden, da es zeitaufwendig ist, die Fahrerlaubnis zu erwerben.

Darüber hinaus werden die Motivation und Integrationsbereitschaft vietnamesischer Auszubildender betont, wobei einige Teilnehmende davon ausgehen, dass freiwillige Zuwanderung ein Zeichen für Engagement und Zielstrebigkeit ist. Gleichzeitig sehen einige Betriebe Bedarf an grundlegender Einweisung in die beruflichen Anforderungen und erwarten, dass Auszubildende an die Arbeitskultur und -standards herangeführt werden.

Einige Teilnehmende äußern Unsicherheiten oder mangelnde Erfahrung mit vietnamesischen Auszubildenden, wodurch spezifische Vorschläge schwierig sind. Dies verdeutlicht den Bedarf an Informations- und Austauschmöglichkeiten, um Vorbehalte abzubauen und praktische Erfahrungen zu teilen.

Insgesamt zeigen die Antworten, dass eine gezielte Sprachförderung, die Vermittlung beruflicher Grundkenntnisse und eine stärkere Unterstützung bei administrativen und praktischen Herausforderungen die Integration vietnamesischer Auszubildender erleichtern könnten.

Welche Rolle haben Sie in dem Betrieb?

Die meisten Teilnehmenden in dieser Umfrage sind in leitenden Positionen innerhalb ihrer Betriebe tätig. Die häufigsten Rollen sind Inhaber, Eigentümer und Geschäftsführer, was darauf hinweist, dass die Befragten direkten Einfluss auf die strategischen und operativen Entscheidungen ihrer Unternehmen haben.



Einige Teilnehmende sind zudem als Projektmanager, Betriebsleiter, Meister oder Ausbilder tätig. Dies zeigt, dass die Perspektiven der Befragten sowohl aus der unternehmerischen Führungsebene als auch aus operativen und ausbildungsbezogenen Verantwortlichkeiten stammen.

Diese Rollenvielfalt bietet wertvolle Einblicke, da die Befragten sowohl die wirtschaftlichen als auch die praktischen Herausforderungen und Anforderungen der Integration und Ausbildung von Auszubildenden aus unterschiedlichen Perspektiven bewerten können.

Projektmanager
Geschäftsführung
Manager Betriebsleiter
Ausbilder Inhaber
Meister
Geschäftsführer
Eigentümer
Besitzer Project

Zusammenfassung der Umfrageergebnisse

Analyse der Umfrageergebnisse im Berliner Elektrohandwerk

Die Umfrage liefert umfassende Einblicke in die Ausbildungs- und Beschäftigungssituation sowie in die Herausforderungen und Perspektiven des Berliner Elektrohandwerks. Nachfolgend sind die zentralen Erkenntnisse und deren Implikationen zusammengefasst:

Betriebsgröße und Ausbildungsbereitschaft

Die Ergebnisse zeigen, dass kleine und mittlere Unternehmen (KMU) die Branche dominieren. Betriebe mit weniger als 50 Beschäftigten stellen 96,20 Prozent der Befragten dar. Dies verdeutlicht, dass die Ausbildungsbereitschaft und -kapazitäten maßgeblich von KMU getragen werden. Gleichzeitig sind größere Betriebe mit mehr als 250 Mitarbeitenden in der Befragung nicht vertreten, was mögliche Einblicke in diese Unternehmensgruppe einschränkt.

Die Mehrheit der Betriebe beschäftigt aktuell Auszubildende (53,80 %). Diese Zahl zeigt die Relevanz der Ausbildung in der Branche, während die verbleibenden 46,20 Prozent keine Auszubildenden haben, was auf betriebliche, strukturelle oder persönliche Hindernisse hinweist.

Herausforderungen bei der Ausbildung



Die Betriebe nennen vielfältige Probleme bei der Einstellung und Integration von Auszubildenden:

- Mangel an qualifizierten Bewerbern: Fehlende technische Kenntnisse, mangelnde Motivation und unzureichende Schulbildung werden häufig genannt.
- Sprachliche Barrieren: Besonders für nicht-muttersprachliche Bewerber stellen fehlende Deutschkenntnisse ein zentrales Hindernis dar.
- Bürokratische Hürden: Probleme bei Visa, Arbeitserlaubnissen und der Anerkennung ausländischer Qualifikationen belasten vor allem kleine Betriebe.
- Finanzielle Belastung: Die Ausbildung wird als kostenintensiv wahrgenommen, insbesondere für Betriebe mit begrenzten Ressourcen.

Erwartungen an nicht-muttersprachliche Auszubildende

Ein erheblicher Teil der Betriebe (61,50 %) hat bereits Erfahrungen mit nicht-muttersprachlichen Auszubildenden gesammelt, wobei die Meinungen zu diesen Erfahrungen geteilt sind. 57,10 Prozent bewerten ihre Erfahrungen als positiv oder eher positiv, während 42,90 Prozent negative oder gemischte Erfahrungen berichten. Hauptprobleme sind hierbei Sprachbarrieren, kulturelle Unterschiede und mangelnde Integrationsbereitschaft.

Gleichzeitig zeigen die Betriebe eine grundsätzlich offene Haltung gegenüber internationalen Bewerbern. 66,70 Prozent sind bereit, auch zukünftig nicht-muttersprachliche Auszubildende einzustellen, stellen jedoch klare Anforderungen wie gute Deutschkenntnisse, Motivation und Anpassungsfähigkeit.

Unterstützung und Förderbedarf

Die Umfrage hebt hervor, dass die Betriebe gezielte Unterstützung von externen Partnern wie Handelskammern und Bildungseinrichtungen benötigen. Die wichtigsten Forderungen umfassen:

- Sprachförderung: Vermittlung von Sprachkursen und spezifischen Fachsprachprogrammen.
- Bürokratische Erleichterungen: Unterstützung bei Visa- und Arbeitserlaubnisverfahren.
- Finanzielle Unterstützung: Förderprogramme zur Entlastung der Betriebe und Auszubildenden.
- Interkulturelle Schulungen: Sensibilisierung und Unterstützung bei der Integration ins Team.

Integration vietnamesischer Auszubildender

Ein spezifischer Fokus der Umfrage lag auf der Integration vietnamesischer Auszubildender. 40,80 Prozent der Betriebe äußern Interesse an dieser Gruppe, während 29,60 Prozent unsicher sind. Die genannten Vorteile umfassen die Bewältigung des Fachkräftemangels, den Zugang zu motivierten Fachkräften und die Bereicherung der betrieblichen Vielfalt. Unsicherheiten bestehen jedoch hinsichtlich sprachlicher und kultureller Integration sowie der betrieblichen Anforderungen.

Fazit und Empfehlung



Die Ergebnisse verdeutlichen die zentralen Herausforderungen und Potenziale der Ausbildung im Berliner Elektrohandwerk:

1. Sprachförderung stärken: Sprachbarrieren sind ein zentrales Hindernis, das durch gezielte Kurse und Fachsprachprogramme adressiert werden sollte.
2. Bürokratische Prozesse vereinfachen: Unterstützung bei administrativen Anforderungen könnte die Einstellung und Integration internationaler Auszubildender erleichtern.
3. Kulturelle Sensibilisierung fördern: Interkulturelle Schulungen für Betriebe und Auszubildende können Missverständnisse reduzieren und die Integration verbessern.
4. Finanzielle Unterstützung bereitstellen: Förderprogramme könnten die Kostenbelastung für Betriebe verringern und Anreize für die Ausbildung schaffen.
5. Informationskampagnen und Austauschprogramme: Durch den Austausch bewährter Praktiken können Unsicherheiten abgebaut und die Bereitschaft zur Ausbildung internationaler Fachkräfte erhöht werden.

Die Umfrage zeigt, dass eine stärkere Zusammenarbeit zwischen Betrieben, Bildungseinrichtungen und politischen Institutionen notwendig ist, um die Ausbildung im Berliner Elektrohandwerk nachhaltig zu stärken und den Fachkräftemangel effektiv zu bekämpfen.