

*Tipps zur Auswahl
geeigneter Agenturen
für die Gewinnung
von Auszubildenden
im Ausland*

Einleitung

In immer mehr Branchen macht sich der Nachwuchs- und Fachkräftemangel bemerkbar, so auch im Handel. An immer mehr Standorten reichen die jährlichen Schulabgänger:innenzahlen nicht aus, um alle angebotenen Ausbildungsstellen besetzen zu können. Schon heute bleiben laut Bundesagentur für Arbeit bundesweit rund 14 von 100 angebotenen Ausbildungsstellen unbesetzt. Dabei sind die beruflichen Wünsche der Nachwuchskräfte noch gar nicht berücksichtigt.

Daher müssen bereits heute bestehende Recruitingwege erweitert und sowie der Blick auf weitere Zielgruppen gerichtet werden, um zukünftig ausreichend passende Nachwuchskräfte gewinnen zu können.

Eine Möglichkeit stellt die Gewinnung von Auszubildenden im Ausland dar. Doch dies ist meist sehr aufwendig, wenn das Recruiting im Ausland unternehmensintern koordiniert wird. Daher setzen viele Unternehmen auf eine Zusammenarbeit mit entsprechenden Agenturen und Dienstleistern. Doch nicht alle Anbieter, die sich derzeit auf dem Markt befinden und ihre Unterstützung bei der Suche nach Auszubildenden im Ausland anbieten, sind für eine Zusammenarbeit geeignet. Überdies werden zum Teil auch „unseriöse Angebote“ unterbreitet, auf die Ausbildungsunternehmen besser nicht eingehen.

Mit dieser Unterlagen geben wir Ihnen Tipps und Hinweise, auf die bei der Auswahl einer geeigneten Agentur geachtet und welche Punkte kritisch hinterfragt werden sollten, um eine Entscheidung für eine Zusammenarbeit zu treffen. Natürlich bietet dieser Leitfaden keine 100%-ige Sicherheit, einen seriösen Anbieter auszuwählen, aber er zeigt Ihnen eine strukturierte Leitlinie auf und gibt Hinweise, die beachtet werden sollten.

Allgemeine Hinweise

Bevor Sie einen Vertrag mit einer Agentur oder einem Dienstleister schließen, sollten Sie sich ausführlich über das angebotene Leistungsspektrum informieren, unklare Punkte hinterfragen und den Vertrag wie auch die Angaben in Broschüren, Flyern und auf der Homepage prüfen. Prüfen Sie deshalb intensiv folgende Punkte:

- Kann die Agentur eine Expertise aufzeigen, dass sie bereits erfolgreich Auszubildende aus dem Ausland rekrutiert hat.
- Wird auf der Homepage und den zusätzlichen Unterlagen dargestellt, nach welchem Prinzip die Agentur mögliche Nachwuchskräfte auswählt und auf den Einsatz in Deutschland vorbereitet.
- Begleitet die Agentur auch nach der Einreise der Auszubildenden in Deutschland und steht sie für Fragen zur Verfügung.
- Unterstützt die Agentur auch bei eventuellen Ausbildungsabbrüchen und bei einer Weitervermittlung der Nachwuchskraft in eine andere Ausbildung.

Eindruck der Gesamtdarstellung

Verschaffen Sie sich einen Gesamteindruck, wie die Agentur sich darstellt und wie ausführlich sie über das angebotene Leistungsspektrum informiert. Gut ist, wenn hier auch konkrete Beispiele benannt werden, z.B. zu den Themen Vorbereitung auf den Einsatz in Deutschland, Übernahme der Visa-Abwicklung oder Begleitung bei Ausbildungsproblemen der ausländischen Azubis in Deutschland.

Erfahrung und Spezialisierung

Achten Sie darauf, ob die Agentur nachweislich Erfahrung im internationalen Recruiting vorweisen kann und sich auf die Vermittlung von Auszubildenden aus dem Ausland spezialisiert hat. Bestenfalls kann die Agentur auch erfolgreiche Vermittlungen für Handelsunternehmen aufzeigen. Eine Agentur, die bereits erfolgreich Auszubildende aus anderen Ländern vermittelt hat, kann wertvolle Einblicke und bewährte Methoden bieten. Eine gut vernetzte Agentur hat Zugang zu einem breiten Pool von Kandidat:innen und kann helfen, die besten Talente zu finden. Sie sollte Kontakte zu Bildungseinrichtungen und Berufsverbänden in der Zielregion haben.

Zertifizierungen und Referenzen

Prüfen Sie, ob die Agentur über relevante Zertifizierungen und Mitgliedschaften in Berufsverbänden verfügt oder mit Kammern und offiziellen Organisationen aus Ihrer Region kooperiert. Dies kann ein Indikator für Professionalität und Zuverlässigkeit sein. Referenzen und Erfahrungsberichte von anderen

Unternehmen, die bereits erfolgreich mit der Agentur zusammengearbeitet haben, sowie positive Rückmeldungen und Erfolgsgeschichten geben ebenfalls Aufschluss.

Agentursitz und Impressum auf der Homepage

Es lohnt sich auch immer einen Blick auf das Impressum der Agentur-Homepage zu werfen. Werden hier komplette Kontaktdaten (u.a. Anschrift, Telefon, E-Mail und mindestens ein: Ansprechpartner:in) genannt oder wird lediglich eine Handynummer oder E-Mail-Adresse angegeben. Achten Sie überdies auch auf die angegeben Firmierung. Bei Privatpersonen oder Vereinen sollte genau geprüft werden, wie die angebotenen Leistungen wirklich umgesetzt werden und wer gegebenenfalls haftet, falls die Zusammenarbeit nicht erfolgreich verläuft. Zusätzlich empfehlen wir die Auswahl von Agenturen, die ihren Sitz in Deutschland oder zumindest einen Nebensitz in Deutschland haben.

Sprachkenntnisse und kulturelles Verständnis seitens der Agentur

Die Agentur sollte ein tiefes Verständnis für die kulturellen Unterschiede und Gepflogenheiten des jeweiligen Herkunftslands der Azubis haben. Dies hilft, kulturelle Barrieren zu überwinden und die Integration der Auszubildenden zu erleichtern. Überdies ist es gut, wenn die Agentur auch über Mitarbeiter:innen verfügt, die die Sprache der Zielregion sprechen, um eine reibungslose Kommunikation zu gewährleisten. Dies ist besonders wichtig, um Missverständnisse zu vermeiden und die Kandidat:innen optimal zu betreuen.

Leistungsspektrum der Agentur

Informieren Sie sich ausführlich über die Leistungen und Unterstützungsmöglichkeiten, die Ihnen die Agentur bietet. Dies fängt bei der Kontaktaufnahme mit den Auszubildenden an, geht über das Sprachtraining und die Vorbereitung auf den Einsatz in Deutschland bis hin zum Visaprozess, der Einreise in Deutschland und die Begleitung während der Anfangsphase der Ausbildung. Dabei gilt stets: Hinterfragen Sie alles, was Ihnen nicht klar ist und lassen Sie sich Beispiele der Agentur geben.

Kontaktaufnahme, Informationen über die Ausbildung und Auswahl der Nachwuchskräfte

Machen Sie sich ein Bild davon, wie die Agentur den Kontakt zu den Nachwuchskräften aufnimmt und welche Informationen gegeben werden. Eine „seriöse Agentur“ kann Ihnen hier genau beschreiben, wie die Nachwuchskräfte angesprochen werden und wie sie bei ihrem Entscheidungsprozess, eine

Ausbildung in Deutschland zu beginnen, begleitet werden. Somit sollten Sie folgende Themenfelder hinterfragen:

- Wie werden junge Menschen vor Ort angesprochen und rekrutiert, um eine Ausbildung in Deutschland zu absolvieren? Existieren beispielsweise Kooperationen mit Schulen / Sprachschulen oder verfügt die Agentur über ein Netzwerk vor Ort, über das dann interessierte junge Menschen angesprochen werden.
- Kennen die zukünftigen Azubis den angestrebten Ausbildungsberuf und das Aufgabengebiet? Erhalten die jungen Menschen vorab Informationen zum Beruf und zur Ausbildung in Deutschland? Häufig kommen ausländische Azubis mit völlig falschen Vorstellungen nach Deutschland. Daher sollte die Agentur hier nachvollziehbar darstellen können, was unternommen wird, damit sich die Nachwuchskräfte vorab ein gutes Bild über die Ausbildung und die damit verbundenen Aufgaben machen können.
- Wie erhalten Sie Kontakt zum Bewerberpool und wie wählen Sie Ihre zukünftigen Nachwuchskräfte aus? Wichtig ist dabei, dass Sie persönlichen Kontakt zu den Kandidat:innen bekommen, z.B. über einen Video-Call oder ein Online-Bewerbungsgespräch. Lassen Sie sich nicht darauf ein, dass die Auswahl lediglich anhand von Bewerbungsunterlagen stattfindet.

Überdies sollten Sie sich auch erkundigen, was passiert, wenn eine ausgewählter Azubi im weiteren Verlauf vor der Einreise nach Deutschland abspringt. Werden beispielsweise Ersatzkandidat:innen benannt und werden diese ebenfalls von Ihnen ausgewählt. Gleichzeitig sollte auch geklärt werden, ob Sie von einer bereits getätigten Zusage zurücktreten können, wenn Sie feststellen, dass der:die gewählte Kandidat:in in den weiteren Austauschterminen nicht so performt wie gedacht oder große Defizite festgestellt werden.

Kontakt zu den ausgewählten Nachwuchskräften halten

Nach erfolgter Auswahl der Auszubildenden für Ihren Betrieb sollte die Agentur Möglichkeiten bieten, damit Sie den Kontakt zu Ihren Teilnehmer:innen halten können. Idealerweise verfügen die zukünftigen Azubis bereits über deutsche Sprachkenntnisse, so dass Sie sich in den Online-Terminen ein Bild über deren Sprachniveau machen können. Diese Termine dienen dazu, sich als zukünftiger Arbeitgeber noch besser darzustellen, über die Ausbildung im Betrieb genauer zu informieren und offene Fragen zu klären. So können Sie Ihre zukünftigen Azubis besser kennen.

Vorbereitung auf den Einsatz in Deutschland

Um einen erfolgreichen Start in Deutschland sowie in die Ausbildung zu gewährleisten, ist es enorm wichtig, dass bereits vor Ort im Ausland die zukünftigen Auszubildenden auf das Leben und Arbeiten in Deutschland vorbereitet werden. Daher sollte hier nachgefragt werden, welche Maßnahmen seitens der Agentur vorgesehen sind, beispielsweise kulturelle Vorbereitungskurse oder Informationen über

grundsätzliche Verhaltensweisen. Wichtig ist auch, dass die Azubis weitere Informationen über den Ablauf der Ausbildung, aber auch über die geplante Unterbringung in Deutschland sowie über die Fahrten zwischen Wohnung und Ausbildungsbetrieb erhalten.

Sinnvoll ist auch, wenn die Agentur die Auszubildenden bis zur Ausreise weiterhin mit deutschen Sprachtrainings begleitet, damit sie im Sprachfluss bleiben und ihre bereits gewonnenen Kenntnisse festigen können.

Wohnungssuche, Visa-Prozess und Einreise

Passenden Wohnraum für die Nachwuchskräfte zu finden, ist an vielen Standorten mit eine der größten Herausforderungen. Für die ausländischen Azubis ist es meist sehr problematisch, aus dem Ausland heraus eine Wohnung zu finden. Daher sind die jungen Menschen auf Ihre Unterstützung angewiesen. Viele unserer EDEKA-Kaufleute mieten hierfür Wohnungen an und klären mit dem Vermieter, dass diese Wohnungen an die Auszubildenden untervermietet werden. Andere wiederum kaufen Wohnungen, um diese dann an die Azubis zu vermieten. Hilfreich kann auch sein, vorab einmal mit Ihrer zuständigen IHK oder HWK Kontakt aufzunehmen, da diese an manchen Standorten über Wohnheime für Auszubildende oder über entsprechende Kontakte zu möglichen Vermietern für die Zielgruppe der Azubis verfügen. Viele Agenturen bieten bei der Wohnungssuche ebenfalls Unterstützung an. Fragen Sie hier im Vorhinein nach, wie diese Unterstützung konkret aussieht und ob diese für Sie hilfreich sein kann. Da die Wohnanschrift für die Beantragung des Visums notwendig ist, sollten Sie dieses Thema bereits von Anfang an im Blick haben.

Die Agentur sollte sich mit den rechtlichen Anforderungen und Visa-Bestimmungen auskennen und Sie bei diesen Prozessen unterstützen können. Dies umfasst die Beantragung von Visa, Arbeitsgenehmigungen und anderen notwendigen Dokumenten. Dabei sollten Sie auch sicher gehen, dass die Agentur alle gesetzlichen Vorschriften und Bestimmungen einhält, um rechtliche Probleme zu vermeiden.

Idealerweise übernimmt die Agentur die komplette Abwicklung des Visa-Verfahrens, so dass Sie lediglich den Ausbildungsvertrag, die Wohnanschrift und eventuell weitere Unterlagen zur Verfügung stellen müssen. Dies erspart Ihnen in der Regel viel zeitlichen Aufwand und sie können von den Erfahrungen der Agentur bei der Visa-Beschaffung profitieren.

Achten Sie beim Visa-Prozess darauf, welche Daten für die Visa-Beantragung benötigt werden und für was genau das Visum ausgestellt wird. Gerade bei Mehrbetriebsunternehmen kann es zu Problemen kommen, wenn nicht der korrekte Ausbildungsbetrieb hinterlegt wird. Hier sollte Ihnen die Agentur zur Seite stehen und Sie entsprechend beraten können.

Zusätzlich sollten Sie vorab mit der Agentur klären, wer u.a. die Einreise in Deutschland organisiert und für die Flugbuchung zuständig ist. Da dies ebenfalls zeitaufwendig sein kann, sollten Sie klären, ob dies auch seitens der Agentur übernommen wird und Sie lediglich die Kosten tragen. Auch sollte erfragt

werden, ob die Azubis bei Ankunft in Deutschland von der Agentur in Empfang genommen werden oder ob Sie für die Abholung der Azubis zuständig sind.

Häufig ist es so, dass die Azubis schon einige Zeit vor Ausbildungsbeginn in Deutschland einreisen, damit sie sich erst einmal akklimatisieren und an ihrem neuen Wohnort ankommen können, bevor sie dann die Ausbildung in Ihrem Betrieb starten. Auch wenn die jungen Menschen in dieser Zeit noch nicht in Ihrem Betrieb tätig sind, sollten Sie sich um die neuen Azubis kümmern und für sie eine:n Ansprechpartner:in zur Seite stellen.

Falls Sie für den Empfang und die Abholung am Flughafen zuständig sind, sollten Sie darauf achten, an welchem Tag und zu welcher Tageszeit die Auszubildenden ankommen. Eventuell müssen vielleicht ein paar Lebensmittel und Getränke für die ersten ein bis zwei Tage zur Verfügung gestellt werden, wenn ein direkter Einkauf nicht möglich ist.

Vorbereitung Ihres Teams im Betrieb, Integrationsphase und Pate für Azubis

Neben der Vorbereitung der Azubis auf den Einsatz in Deutschland sollte auch Ihr eigenes Team auf den ausländischen Auszubildenden vorbereitet werden. Einige Agenturen begleiten Sie hier bei gewünschten Maßnahmen und können Ihnen zumindest Hinweise geben, was für Ihr Team wichtig ist, um den Integrationsprozess des ausländischen Azubis zu fördern. Daher sollten Sie hier konkret nachfragen, welche Angebote die Agentur hier bieten kann. Darüber hinaus sollte eine Ansprechperson den ausländischen Azubis zur Seite gestellt werden, an die sie sich bei Fragen und Problemen wenden können. Auch hierzu sollten Sie sich mit Ihrer Agentur austauschen, welche Tipps oder eventuell auch Unterlagen (Übersetzung wichtiger Begrifflichkeiten, Hinweise für einen Arztbesuch, Abwicklung einer Krankmeldung usw.) zur Verfügung gestellt werden können.

Wichtig ist aber, dass die Auszubildenden eine feste Ansprechperson haben, der ihnen im beruflichen wie auch im privaten Kontext weiterhelfen kann. Frage Sie auch bei Ihrer Agentur nach, ob es eventuell eine Art „Notfallnummer“ seitens der Agentur gibt, über die die Azubis Hilfe bekommen können.

Gut aufgestellte Agenturen hören mit ihrem Leistungsspektrum nicht bei Einreise der Nachwuchskraft in Deutschland auf, sondern begleiten auch noch während der ersten Integrationsphase. Dies kann beispielsweise über eine Ansprechperson erfolgen, die auch die Heimatsprache der Azubis spricht, um hier gegebenenfalls auch persönliche Themen zu besprechen, die die Azubis vielleicht nicht mit dem Arbeitgeber oder Kolleg:innen besprechen wollen. Darüber hinaus kann eine Unterstützung beispielsweise auch über weitere Sprachtrainings erfolgen. Daher sollten Sie auch hierzu bei Ihrer Agentur nachfragen, was von deren Seite geboten wird oder welche Unterstützungsangebote genutzt werden können.

Probleme beim Ausbildungsstart oder Ausbildungsabbruch

Da aufgrund Ihrer Initiative die Nachwuchskraft aus dem Ausland für die Ausbildung nach Deutschland gekommen ist, sind auch Sie als Arbeitgeber häufig die Kontaktperson für Behörden und Ämter, wenn es zu Problemen oder sogar zu einem Ausbildungsabbruch kommt. Häufig unterliegen Sie hier einer Auskunftspflicht und Mitwirkungspflicht, falls ein Azubi beispielsweise in Ihrem Betrieb nicht mehr auftaucht und somit der Grund für das ausgestellte Visum nicht mehr gegeben ist. Daher sollten Sie mit Ihrer Agentur vor Vertragsabschluss auch folgende Punkte klären:

- Was passiert, wenn es zu einem Ausbildungsabbruch bzw. zu einer Kündigung kommt? Fängt die Agentur die Nachwuchskraft in Deutschland auf und unterstützt bei einer anderweitigen Vermittlung bzw. bei einer eventuellen Rückreise ins Heimatland?
- Übernimmt die Agentur die weitere Kommunikation mit den zuständigen Behörden?
- Wird in diesem Fall auch eine Ersatzperson vermittelt und wie sieht es mit den eventuell bezahlten Kosten aus?

Sollte es zu einem Ausbildungsabbruch oder einer Kündigung kommen, sollten Sie die zuständigen Behörden informieren, damit Sie weiteren Problemen oder Strafzahlungen entgehen.

Transparente Kostenstruktur:

Achten Sie stets darauf, dass die Agentur Ihnen eine klare und transparente Kostenstruktur aufzeigen kann. Alle Gebühren sollten im Voraus kommuniziert werden, um unerwartete Kosten zu vermeiden. Darüber hinaus sollte für Sie klar ersichtlich sein, welche Dienstleistungen im Preis enthalten sind und welche zusätzlichen Kosten möglicherweise anfallen könnten.

Im EDEKA-Verbund legen wir Wert darauf, dass wir als fairer und umsichtiger Arbeitgeber auftreten. Somit sollten nicht alle Kosten von den Auszubildenden übernommen werden. Viele Agenturen werben damit, dass für Arbeitgeber so gut wie keine Kosten bei einer Zusammenarbeit entstehen. Daher sollte gerade der Kostenaspekt kritisch hinterfragt werden, denn es fallen definitiv Kosten an. Wenn der Arbeitgeber diese nicht trägt, müssen Sie davon ausgehen dass hier Ihr Azubi finanziell belastet wird und im schlimmsten Fall mit einem größeren Schuldenbetrag die Ausbildung in Deutschland beginnt. Dies ist nicht im Sinne unseres Unternehmens, heißt aber auch nicht, dass alle Kosten über Ihren Betrieb getragen werden müssen.

Daher sollten Sie vor Vertragsunterzeichnung mit der Agentur ins Gespräch gehen und aufzeigen lassen, wie die Kostenverteilung vorgesehen ist. Wichtig ist uns hierbei, dass die Kosten und deren Aufteilung transparent sind und nicht zu 100% durch die zukünftigen Azubis getragen werden, sondern Sie als Ausbildungsbetrieb ebenfalls einen angemessenen Kostenanteil übernehmen.

Sie haben weitere Fragen

Gerne stehen wir Ihnen bei weiteren Fragen zur Verfügung. So können wir Ihnen beispielsweise eine Einschätzung zu einer Zusammenarbeit mit einer Agentur geben oder Ihnen bei konkreten Fragestellungen Hinweise und Tipps aufzeigen.

Ihr Ansprechpartner in der EDEKA Zentrale, Geschäftsbereich Bildungswesen:

Stefan Noppenberger

E-Mail: stefan.noppenberger@edeka.de

Telefon: 040 / 6377 5204