

## „Azubis aus dem Ausland nützen uns allen“

Der Gründer des Personaldienstleisters Talent Orange rät, Deutschland solle sich stärker um Auszubildende aus Drittstaaten bemühen. Für den einzelnen Betrieb soll das aber nicht teurer werden.

Von Britta Beeger, Neu-Isenburg

**A**lejandra Santoyo lebt, wo andere Urlaub machen: in Armenia, einer Stadt mit mehr als 300.000 Einwohnern im Zentrum von Kolumbien. Für viele Touristen ist Armenia ein guter Ausgangspunkt, um die beeindruckende Kaffeeanbauregion des Landes kennenzulernen, die 2011 von der UNESCO zum Weltkulturerbe ernannt wurde. Für Alejandra Santoyo ist Armenia hingegen ein Ort, an dem sie keine Zukunft hat.

Die 27 Jahre alte Frau ist Erzieherin, hat einen Universitätsabschluss mit Schwerpunkt auf frühkindliche Bildung und schon Berufserfahrung. Doch leben könne sie von ihrer Arbeit in ihrer Heimat nicht, erzählt sie. Umgerechnet verdiene sie nur etwa 240 Euro im Monat, bräuchte einen weiteren Job, um über die Runden zu kommen. Alejandra Santoyo hat sich daher entschieden, neu anzufangen: Ab Oktober wird sie in einer Kita in Hessen als Erzieherin arbeiten.

Man merkt ihr die Vorfreude, aber auch eine gewisse Nervosität an. Die Prüfung für das Sprachniveau B2 für Fortgeschrittene hat sie noch vor sich, und Deutsch sei „eine sehr, sehr schwierige Sprache“, erzählt sie per Videochat. Ihre Sätze klingen recht flüssig,

doch sie fragt sich, ob sie im Alltag gut zurechtkommt.

Dass Alejandra Santoyo sich ein neues Leben in Deutschland aufbauen kann, hat sie auch dem Frankfurter Personaldienstleister Talent Orange zu verdanken. Das 2012 gegründete Unternehmen rekrutierte bislang hauptsächlich Krankenpflegekräfte aus Ländern wie Vietnam, Brasilien oder Namibia – anfangs nur wenige, inzwischen etwa 400 im Jahr. Doch während es in vielen Kliniken inzwischen üblich ist, Mitarbeiter aus Drittländern außerhalb der EU zu beschäftigen, sieht das in den Kitas – trotz des enormen Fachkräftebedarfs – ganz anders aus. „Der öffentliche Dienst ist es bislang nicht gewohnt, Fachkräfte im Ausland anzuwerben“, sagt Tilman Frank, der Gründer und Geschäftsführer von Talent Orange. Sein Unternehmen bringt nun zehn Erzieherinnen aus Kolumbien und Peru nach Hessen. Wohin genau, ist noch geheim: Das wollen die Kommunen selbst bekannt geben.

So wie in den Kitas ließe sich der Fachkräftemangel in anderen Branchen ebenfalls durch mehr Menschen aus Drittländern lindern, ist Frank überzeugt. Die Hürden sind trotz des im März 2020 in Kraft getretenen Fachkräfteeinwanderungsgesetzes allerdings nach wie vor ziemlich hoch, wie



Neues Terrain: Brasilianische Pflegekräfte beim Deutschunterricht von Talent Orange in Neu-Isenburg

Foto Frank Röth

der Deutsche Industrie- und Handelskammertag und die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände jüngst in separaten, ausführlichen Stellungnahmen dargelegt haben.

Grund sind die langen Wartezeiten für Visitermine, die komplizierten Regelungen, die von den beteiligten Behörden teils unterschiedlich ausgelegt werden, sowie die hohen Hürden bei der Anerkennung ausländischer Abschlüsse – insbesondere für Berufe, die hierzulande im Rahmen einer dualen Ausbildung erlernt werden. Sie gilt als weltweit einzigartig.

Die Bundesregierung will das Gesetz im Herbst reformieren, damit Unternehmen in größerem Umfang nicht mehr nur Akademiker, sondern auch beruflich qualifizierte Fachkräfte aus Ländern außerhalb der EU anwerben können. Erste Ansätze haben Bundesarbeitsminister Hubertus Heil und Innenministerin Nancy Faeser (beide SPD) schon skizziert.

Fachkräfte sollen demnach auch dann einreisen und arbeiten dürfen, wenn ihr Berufsabschluss noch nicht anerkannt ist, sie aber Berufserfahrung und Arbeitsvertrag haben. Die Anerkennung sollen sie nachholen.

Talent-Orange-Gründer Frank hat noch einen anderen Vorschlag: Er wirbt dafür, verstärkt Schulabgänger zu rekrutieren und diese hierzulande für Berufe etwa im Handwerk, im Baugewerbe oder der IT auszubilden. Der Vorteil: Alle Schwierigkeiten bei der Anerkennung eines im Ausland erworbenen Berufsabschlusses würden wegfallen, weil die Ausbildung ja in Deutschland stattfindet.

Wir treffen Tilman Frank an einem 36-Grad-Tag in Neu-Isenburg südlich von Frankfurt. Er kommt gerade von einer 14-tägigen Reise durch Brasilien zurück, wo er sein Rekrutierungsprogramm an sechs Universitäten vorgestellt und mit 160 Kandidaten gesprochen hat. Talent

Orange wirbt inzwischen aber nicht mehr nur schon fertig ausgebildete Fachkräfte an: Vor einem Jahr hat das Unternehmen in Neu-Isenburg eine eigene Pflegeschule eröffnet, an der es selbst junge Menschen etwa aus Costa Rica, Marokko und Nepal innerhalb von drei Jahren zum Gesundheits- und Krankenpfleger ausbildet. Auf dem unscheinbaren Gelände gibt es zudem eine Sprachschule und ein Wohnheim. Die Praxis erlernen die jungen Menschen unter anderem an einem Krankenhaus in Offenbach. Für die Ausbildung bekommt Talent Orange – wie seit Anfang des Jahres 2020 alle ausbildenden Krankenhäuser, Altenheime und Pflegeschulen in Deutschland – Geld aus einem Ausgleichsfonds.

Ein ähnliches Modell schwebt Frank auch für andere Berufe vor: „Die Betriebe, die Kammern, die Bundesländer und die Bundesagentur für Arbeit: Alle zahlen einen kleinen Beitrag ein“, erläutert

er seine Idee. Der Fonds solle den ausbildenden Betrieben nicht die kompletten Ausbildungskosten erstatten, aber alle Zusatzausgaben, die mit der Gewinnung und Qualifizierung von Schulabgängern aus dem Ausland verbunden sind. „Diese nützen schließlich der ganzen Gesellschaft“, sagt er. „Sie zahlen vom ersten Tag an Beiträge zur Sozialversicherung und werden auch nicht arbeitslos.“ Deshalb dürfe der Aufwand für das einzelne Unternehmen nicht höher sein, als wenn es einen Azubi aus Deutschland einstellt.

Natürlich würde Talent Orange von Franks Vorschlag selbst finanziell profitieren. Das Unternehmen bietet Arbeitgebern und ihren künftigen Mitarbeitern in den verschiedenen Rekrutierungsprogrammen eine Art All-inclusive-Paket: Es finanziert ein Vollzeit-Stipendium zum Deutschlernen im Ausland, kümmert sich um die Anerkennung von Abschlüssen und fehlende Qualifizierungen, eine unbefristete Stelle, das Visum, die Arbeitserlaubnis, eine Wohnung und den Transfer vom Flughafen.

Investitionen, die für kleinere Betriebe allein kaum zu stemmen wären – zumal sie damit rechnen müssen, dass die jungen Menschen nicht langfristig bei ihnen bleiben. So sind aus dem Handwerk bisher vor allem einzelne Pilotprojekte bekannt, über die ausgebildete Fachkräfte oder – in sehr kleinem Umfang – Schulabgänger aus Drittländern angeworben werden.

Wie viel Talent Orange für seine Dienstleistungen erhält, verrät Gründer Frank nicht. Nur so viel: Im Fall der voll ausgebildeten Pflegekräfte aus Drittländern geht es in etwa um ein halbes Jahresgehalt einer Fachkraft. Schulabgänger anzuwerben hätte aus seiner Sicht weitere Vorteile. Junge Menschen seien ohnehin „im Lernmodus“, sodass sie in der Lage wären, in kurzer Zeit Deutsch zu lernen. Voraussetzung müsse sein, dass die künftigen Azubis dies im Ausland tun und erst mit einem Ausbildungsvertrag in der Tasche nach Deutschland kommen.

Frank versteht seine Vorschläge als Diskussionsbeitrag und führt dazu nun erste Gespräche. In der Wirtschaft könnte sein Ansatz durchaus auf Interesse stoßen: Sowohl die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände als auch der Deutsche Industrie- und Handelskammertag (DIHK) werben in ihren Stellungnahmen dafür, Schulabgänger aus Drittstaaten stärker in den Fokus zu nehmen. Ausbildungsplätze in Deutschland könnten „zunehmend nicht besetzt werden“, schreibt etwa der DIHK. „Zugewanderte können daher helfen, die Lücke zu verringern.“