

01.03.2023

„Auf diese Menschen kann man bauen“

Auszubildende aus Indonesien und Madagaskar erweisen sich als Gewinn für regionale Hotellerie

DEM FACHKRÄFTEMANGEL IM HOTEL- UND GASTÄTTENGEWERBE SETZT DIE IHK TRIER EIN AUSBILDUNGSPROJEKT MIT INDONESIEN ENTGEGEN. DIE ERSTEN 14 JUNGEN ERWACHSENEN HABEN IM VERGANGENEN HERBST IHRE HEIMAT VERLASSEN, UM AN MOSEL UND SAAR EINE AUSBILDUNG IN DER HOTELBRANCHE ZU STARTEN. MIT DEM ZIEL, SCHNELLSTMÖGLICH ÄHNLICHE PROJEKTE MIT WEITEREN LÄNDERN ANZUKURBELN, ERMITTELT DIE IHK TRIER BEI IHREN MITGLIEDSBETRIEBEN AUCH DEN BEDARF ANDERER BRANCHEN.

Der Fachkräftemangel treibt die regionale Wirtschaft um. Ungeachtet anderer großer Herausforderungen und ihrer Auswirkungen wie die Corona-Pandemie oder der Ukraine-Krieg nennen Unternehmer aller Branchen den fortschreitenden Fachkräftemangel unisono als das Thema, das ihnen derzeit mit am meisten Kopfzerbrechen bereitet. Auch Hotellerie und Gastronomie sind arg gebeutelt und haben nach wie vor damit zu kämpfen, dass viele Arbeitskräfte nach den Corona-Lockdowns nicht zurückgekehrt sind und sich stattdessen anderweitig orientiert haben. In punkto Nachwuchs sieht es in den Gastgewerbe-Betrieben nicht erst seit Corona mehr als „mau“ aus. Unzählige Ausbildungsplätze bleiben mangels Bewerbern Jahr für Jahr unbesetzt. Eine Kehrtwende scheint auch 2023 nicht in Sicht.

Vor diesem Hintergrund stößt die Initiative der IHK Trier, junge Menschen aus Indonesien und Madagaskar für eine Ausbildung in der hiesigen Hotellerie und Gastronomie zu gewinnen, auf fruchtbaren Boden. Mit im Boot sind die Kreisverwaltung Bernkastel-Wittlich und die Berufsbildende Schule Bernkastel-Kues. Während die Kreisverwaltung ihre Bildungskoordinatorin als Ansprechpartnerin und „Kümmerer“ für die jungen Indonesier vorhält, das Projekt begleitet und sich auch mit Veranstaltungsangeboten um deren soziale Integration und Teilhabe bemüht, organisiert die Berufsbildende Schule Bernkastel-Kues neben dem ausbildungsbegleitenden Unterricht auch weiterführende Deutschkurse für die Azubis. Das aktuelle Ausbildungsprojekt ist Teil einer Berufsbildungspartnerschaft (BBP), die bereits seit gut zehn Jahren mit Indonesien besteht, wie Ulrich Schneider, Geschäftsführer Ausbildung bei der IHK Trier, informiert. Den Ausschlag dafür, explizit in diesem Land den Nachwuchs für das hiesige Gastgewerbe zu rekrutieren, habe vor allem ein Aspekt begünstigt: „Indonesier sind sehr dienstleistungsorientiert, insofern prädestiniert für ein Projekt in diesem Bereich.“ Erste Gespräche dazu habe er im Sommer 2019 in Indonesien geführt. Durch Corona geriet das Vorhaben ins Stocken und konnte erst im Herbst 2021 konsequent vorangetrieben werden.

Partner vor Ort war und ist die IHK Zentraljava mit ihrem Trainingszentrum. Als Projektkoordinator hält BBP-Langzeitexperte Andreas Gosche die Fäden in der Hand. Auch er, seit 1996 in Indonesien mit unterschiedlichen Wirtschafts- und Entwicklungshilfeprojekten betraut, betont die „Service-Attitude“ der Indonesier, die sie für dieses Projekt besonders qualifiziere. „Das Bedienen ist etwas sehr Normales für sie, und die jungen Menschen sind offen, wissbegierig und begreifen ein solches Angebot als Chance ihres Lebens. Über das Trainingszentrum haben wir zunächst den Kontakt zu Jugendlichen in Berufsschulen gesucht und ihnen das Projekt vorgestellt.“

150 junge Frauen und Männer „bissen an“. Aus diesem Kreis wurden 15 ausgewählt, die sich gezielt auf die Ausbildung in Deutschland vorbereiteten. „Bei der Auswahl stand im Vordergrund, das ernsthafte Interesse der jungen Indonesier für die Berufe im HoGa-Bereich auszuloten und dass es ihnen nicht in erster Linie darum geht, nach Deutschland zu kommen“, so Gosche.

Sprachkursus mit B2-Prüfung

Mit einem Intensiv-Sprachkursus startete die Vorbereitungsphase im Februar 2022. An sechs Tagen in der Woche, jeweils acht Stunden, drückten die Indonesier die Schulbank, um drei Monate später am Goethe-Institut die B1-Sprachprüfung abzulegen. „B1 reicht, um ein Visum zu beantragen, allerdings nicht als Grundlage für die Ausbildung“, sagt Gosche. So ging der Deutschkursus für die Gruppe weiter und endete im August mit der B2-Sprachprüfung.

Parallel dazu nahmen die jungen Erwachsenen an mehreren von der IHK Trier implementierten Online-Workshops zum Schwerpunktthema „Leben und Lernen in Deutschland“ teil. Gosche: „Im Gegensatz zu unserem deutschen dualen Ausbildungssystem ist das Berufsbildungssystem in Indonesien verschult, ohne Berufspraxis. Insofern ist es wichtig, ihnen unser System vorzustellen und sie damit vertraut zu machen. Auch die verschiedenen Berufe im Gastgewerbe haben sie auf diese Weise kennengelernt.“

Darüber hinaus seien unterschiedlichste Fragen des Alltags – etwa „Wie bekomme ich ein Bahnticket?“ – sowie die kulturellen Facetten – „Wie ticken die Deutschen?“, „Wie ist es um das Arbeitsethos bestellt?“ – und zahlreiche weitere Aspekte, die den jungen Menschen den Start in Deutschland erleichtern, in den Workshops thematisiert worden. IHK Trier, Kreisverwaltung Bernkastel-Wittlich und die Berufsbildende Schule Bernkastel-Kues haben sich ebenfalls online vorgestellt. Schließlich erhielten die Teilnehmer via Bildschirm auch Bewerbungstraining sowie die Möglichkeit, sich mit ehemaligen Azubis auszutauschen. Und, last but not least, haben sich auf diese Weise die sechs HoGa-Betriebe ihren künftigen Azubis präsentiert.

Die waren zuvor sorgfältig von der IHK Trier ausgewählt worden. „Es geht darum, einerseits Standards zu schaffen für die Qualifizierung in Indonesien und andererseits Standards zu schaffen in den hiesigen Betrieben“, erläutert Ulrich Schneider. So verpflichteten sich die ausgewählten Betriebe – dies sind aus dem Landkreis Bernkastel-Wittlich das Hotel Schloss Lieser, Autograph Collection, das Hotel Deutschherrenhof, das Waldhotel Sonnora, das Hotel Reiler Hof, das Hotel Molitors Mühle sowie aus dem Landkreis Trier-Saarburg das Weinhotel Klostermühle – mit einer schriftlichen Absichtserklärung zu einer besonderen Fürsorge für die indonesischen Azubis. Dazu gehört, ihnen eine angemessene Unterkunft zu organisieren, die Kosten für Visa, Flug und Anreise zum Betrieb komplett sowie einen Anteil an den Sprachkursus- und Prüfungsgebühren zu übernehmen, ihre Lebenshaltungskosten zu sichern, ihnen zeitlichen Freiraum für weitergehende Deutschkurse an der Berufsbildenden Schule Bernkastel-Kues einzuräumen, frühzeitig Dienstpläne zu erstellen, nach Möglichkeit Mentoring-Programme anzubieten und sie bei allen im Rahmen des Projekts angebotenen Aktivitäten zu unterstützen, die das Kennenlernen der Region und Kultur fördern.

Im Mai 2022 war es dann so weit, lief das Matching – wie die IHK es nennt – zwischen Bewerbern und Betrieben. „Die IHK hat jedem Betrieb je zwei Bewerber pro Stelle zugeordnet“, erläutert Schneider. Als Ergebnis aller Bewerbungsgespräche traten zwischen September und Oktober vergangenen Jahres 13 junge Menschen aus Indonesien (darunter eine Frau) und eine Frau aus Madagaskar die Reise nach Deutschland an, um in fünf HoGa-Betrieben an der Mosel und einem an der Saar ihre Ausbildung zu starten.

Von Surabaya nach Lieser

Einer von ihnen ist der 19-jährige Kevin Anthony Miles, der im renommierten Hotel Schloss Lieser, Autograph Collection, in Lieser an der Mosel eine Ausbildung zum Koch absolviert. „Es war nicht so kalt, wie ich dachte“, schildert er in beinahe lupenreinem Deutsch seinen ersten Eindruck der neuen Wahlheimat.

Und: „Ich war sehr überrascht, dass es wie ein Dorf hier ist.“ Kein Wunder: Miles hat es aus Surabaya nach Lieser verschlagen, nach Jakarta die zweitgrößte Stadt Indonesiens.

Dem völlig ungewohnten Umfeld kann er inzwischen etwas abgewinnen und sagt lächelnd: „Es ist ein bisschen ruhig hier, aber ich lerne, die Ruhe zu genießen.“ Auf die Frage, was er vermisst, spricht ganz der angehende Koch aus ihm: „Ich vermisse die Gerichte meiner Heimat. Und die Gewürze.“ Und seine Arbeit? „Ausbildung und Schule gefallen mir sehr. Ich mag einfach alles, was mit der Küche zu tun hat. Und die Kollegen sind sehr hilfsbereit.“

Zu 90 Prozent stelle sich die Ausbildung so dar, wie er sie sich vorgestellt habe. Manchmal scheint es ihm indes nicht schnell genug zu gehen – so würde er gerne heute schon lernen, wie man Fisch zubereitet. Das sei aber erst im zweiten Ausbildungsjahr dran. „Tatsächlich passt der Rahmenplan nicht immer zum Betriebsplan“, erläutert HR-Managerin Lara Abesser. Sie bescheinigt Miles und seinem drei Jahre älteren Koch-Azubi-Kollegen Mark Irvine Audy Setiawan, die über das Projekt im Herbst zusammen aus Indonesien gekommen sind, großen Wissensdurst und Engagement. „Wir wollten ursprünglich nur einen Auszubildenden nehmen. Diese jungen Männer haben uns aber so überzeugt, dass wir sie beide eingestellt haben.“ Die richtige Entscheidung, wie sich herausstellen sollte: „Beide sind hoch motiviert, sehr fleißig und engagiert, zudem serviceorientiert.“

Erstaunt ist Abesser darüber nicht. „Wer in diesem jungen Alter bereit ist, wegzugehen aus seiner Heimat in einen komplett anderen Kulturkreis und so weit entfernt von zuhause, der bringt den unbedingten Willen mit, dass das klappt. Das sehe ich bei beiden. Und ich fand sie sehr gut vorbereitet dank des Projektes.“ Für das hält sie ebenfalls großes Lob bereit. Mitarbeiter aus dem Ausland zu rekrutieren und einzustellen, bedeute immer einen gewissen Mehraufwand, nicht allein in zeitlicher Hinsicht. „Die IHK nimmt uns vor allem bei den organisatorischen und bürokratischen Punkten wie der Arbeitserlaubnis, dem Visum, der Anreise eine Menge Arbeit ab und macht es für uns deutlich einfacher. Das strukturierte Prozedere ist wirklich wertvoll.“

Mehr Zeit zum Deutschlernen

Mit der mehrmonatigen, intensiven Vorbereitung ist auch Miles zufrieden. Lediglich eine Sache hält er für verbesserungswürdig: „Wir hätten mehr Zeit haben können, Deutsch zu lernen.“ Das sehen auch die Organisatoren des Projektes so, und so ist Miles' Wunsch in der nächsten, aktuell laufenden Runde bereits berücksichtigt: Statt im Februar haben die Indonesier, die im August dieses Jahres ihre Ausbildung in unserer Region starten möchten, bereits im Oktober 2022 mit dem Deutsch-Sprachkurs in ihrer Heimat begonnen. „Wir haben zusätzliche Lehrer organisiert, die auf Abruf bereitstehen und werden in diesem Sprachkurs auch Fach-Vokabular einbauen, das die Azubis im Gastgewerbe brauchen“, informiert Andreas Gosche.

Froh, für ein anderes Hotel nachgerückt und beim Indonesienprojekt dabei zu sein, ist Marion Mangrich, Geschäftsführerin des Familienbetriebs Weinhotel Klostermühle in Ockfen an der Saar. Anfang vergangenen Jahres hatte sie bei der IHK Trier ihr Interesse bekundet, am Projekt teilzunehmen und einen Koch-Azubi einzustellen. „Ursprünglich sollten ausschließlich Betriebe aus dem Kreis Bernkastel-Wittlich berücksichtigt werden“, erzählt Mangrich. „Nachdem ein Hotel abgesprungen ist, kam Ulrich Schneider im August 2022 auf mich zu und sagte, wir könnten uns beteiligen.“

Was für das Schloss Lieser gilt, so hatte auch Mangrich bereits positive Erfahrungen mit indonesischen Mitarbeitern gesammelt. Über eine Agentur habe sie im Frühsommer bereits zwei Auszubildende aus dem südostasiatischen Inselstaat eingestellt. „Sie sind sehr engagiert, sehr fleißig, motiviert und zielorientiert und wollen unbedingt in Deutschland lernen.“ Gleiches gelte für den 21-jährigen Koch-Azubi Mahesa Biru Langit. „Wir waren uns relativ schnell sympathisch“, erinnert sich Mangrich an das Online-Bewerbungsgespräch. „Weil wir nachgerückt sind, ging alles sehr schnell, und Anfang Oktober hat er seine Ausbildung begonnen.“

Gut vorbereitet sei Langit gewesen, auch wenn die ländlich geprägte Umgebung bei ihm wohl „einen kleinen Kultur-Schock“ ausgelöst habe. „Der Blick auf Weinberge und viel Grün ist halt etwas anderes, als aufs Meer zu schauen“, sagt Mangrich lachend. Inzwischen habe er sich eingelebt, sei auch schon mit Kollegen klettern gewesen und habe Ausflüge, beispielsweise nach Trier, gemacht. „Ich denke, es dauert so etwa ein halbes Jahr, bis sich diese Mitarbeiter an die andere Kultur gewöhnt haben und mit der Sprachbarriere zurechtkommen.“ Sein Engagement und seine Motivation seien indes von Anfang an positiv aufgefallen. Bei einem Besuch von Andreas Gosche, Ulrich Schneider sowie Vertretern der IHK Zentraljawa und des Trainingszentrums, die im Dezember alle am Projekt teilnehmenden Betriebe aufgesucht und auch mit den Azubis gesprochen haben, habe Langit geäußert, was für ihn schwierig sei, berichtet Mangrich: „Er weiß oft nicht, wie er sich verhalten soll, und das macht ihn unsicher. Indonesier sind sehr zurückhaltend, trauen sich nicht, etwas zu sagen, sprechen Schwierigkeiten nicht an, lächeln stattdessen höflich. Deswegen habe ich gelernt, dass wir mehr auf sie zugehen und auch hinterfragen müssen, ob sie etwas richtig verstanden haben.“

Eine Erfahrung, die Langzeitexperte Andreas Gosche zu einhundert Prozent teilt: „Indonesier sind etwas schüchtern und extrem höflich. Es ist nicht ihre Art, Schwierigkeiten anzusprechen, stattdessen fressen sie viel in sich hinein, schlucken Unangenehmes herunter.“ Gerade wegen dieser Schüchternheit forcieren man bei den nachfolgenden Projektteilnehmern das Bewerbertraining.

Besser zwei als einen einstellen

Mahesa Biru Langit hat Mangrich vorgeschlagen, knifflige Dinge und deutsche Besonderheiten aufzuschreiben für künftige indonesische Azubis der Klostermühle. Dass es die geben wird, steht für die 43-Jährige fest: „Das ist ein sehr gutes Projekt. Man kann auf diese Menschen bauen. Deswegen wollen wir auch in der nächsten Runde wieder teilnehmen.“ Dann vielleicht sogar mit dem Angebot zweier Ausbildungsstellen, wie ihr Rat nahelegt: „Ich empfehle, sich für zwei Indonesier zu entscheiden, denn manchmal habe ich das Gefühl, dass Mahesa ein bisschen verloren ist.“

Wünschenswert wäre für sie, den Zeitpunkt des Ausbildungsbeginns selbst bestimmen zu können. „Zum Ausbildungsstart 1. August ist Hochsaison, da stehen wir extrem unter Stress. Da ich unsere ausländischen Azubis selbst betreue, mich gut kümmern möchte und sie beispielsweise auch bei Gängen zum Bürgerbüro oder zur Bank begleite, wäre für uns der Start in der Nebensaison günstiger.“

Apropos Start: 29 junge indonesische Frauen und Männer bereiten sich aktuell in der zweiten Runde des Projektes auf ihre Ausbildung in den teilnehmenden HoGa-Betrieben an Mosel und Saar vor. Bereits im März legen sie ihre B1-Sprachprüfung ab. Für April ist das Matching mit den Betrieben angesetzt. Nach bestandener B2-Sprachprüfung im Juli und allen erfolgreich genommenen bürokratischen Hürden sollte dann einem Ausbildungsbeginn im August nichts im Wege stehen.

Enttäuschender Visaerteilungsprozess

Der frühere Start des Sprachkurses ist nur eine Schraube, an der die Projektverantwortlichen nachjustiert haben. Auch die Online-Workshops werden inhaltlich optimiert – beispielsweise durch das bereits erwähnte forcierte Bewerbertraining und Vermitteln von Fach-Vokabular im Sprachkurs oder auch durch Aufklärung darüber, wie die Abrechnung zur Ausbildungsvergütung zu lesen ist.

Die größte Baustelle innerhalb des Projektablaufs haben Schneider und Gosche außerhalb ihres unmittelbaren Einflussbereichs ausgemacht. „Enttäuschend war der Visaerteilungsprozess“, fasst Andreas Gosche zusammen. „Vom Beantragen bis zum Erteilen der Visa ist unnötig viel Zeit ins Land gegangen, die Prozesse sind sehr schwierig und nicht transparent“, ergänzt Schneider. Um Abhilfe zu schaffen, habe man sich im Dezember mit Vertretern der zuständigen Behörden zusammengesetzt und besprochen, wie sich das Prozedere verbessern lässt.

Ungeachtet dieser Baustelle sind beide von der Sinnhaftigkeit des Projektes voll und ganz überzeugt, sprechen von einer win-win-Situation. Anders als in Deutschland gebe es in Indonesien keinen

demografischen Wandel. „In Indonesien strömen jedes Jahr mehr als eine Millionen Menschen auf den Arbeitsmarkt. Vor diesem Hintergrund ist es seit 20 Jahren erklärte Regierungspolitik, die Leute ins Ausland zu schicken“, informiert Gosche. Uns hingegen werde der Fachkräfte-Mangel noch sehr lange begleiten. „Von daher müssen wir die Zusammenarbeit auch mit anderen Ländern verstärken. Die geordnete Migration ist ein riesen Vorteil.“

Dass das Gastgewerbe prädestiniert ist, Menschen aus dem Ausland zu integrieren, steht für Schneider außer Frage. Dabei soll es allerdings nicht bleiben: „Wir beschäftigen uns von Seiten der IHK derzeit damit, zu eruieren, um welche Branchen und in welchen Ländern sich ein spezifisch angepasstes Ausbildungsprojekt erweitern lässt.“

Dabei zeichne sich vor allem der gewerblich-technische Bereich ab. Auch wenn derzeit noch keine endgültigen Entscheidungen getroffen seien, stehe man in Kontakt mit Ansprechpartnern in Nepal, Madagaskar, Marokko und Spanien. Parallel dazu ermittle die IHK in den kommenden Wochen die Bedarfe bei ihren Mitgliedsbetrieben. „Frühestens zum Ausbildungsstart 2024 sehen wir eine realistische Chance für weitere Ausbildungsprojekte“, so Schneider.

ANSPRECHPARTNER



Ausbildung

LUISA BOHR

Tel.: 0651 9777-365

Fax: 0651 9777-305

bohr@trier.ihk.de



Ausbildung

ULRICH SCHNEIDER

Tel.: 0651 9777-301

Fax: 0651 9777-305

schneider@trier.ihk.de