

19. Wahlperiode

Schriftliche Anfrage

der Abgeordneten Klara Schedlich und Tonka Wojahn (GRÜNE)

vom 28. April 2026 (Eingang beim Abgeordnetenhaus am 29. April 2026)

zum Thema:

Qualitätssicherung, Aufsicht und Schutz vietnamesischer Auszubildender in Berlin

und **Antwort** vom 13. Mai 2026 (Eingang beim Abgeordnetenhaus am 15. Mai 2026)

Senatsverwaltung für Arbeit, Soziales, Gleichstellung,
Integration, Vielfalt und Antidiskriminierung

Frau Abgeordnete Klara Schedlich und Frau Abgeordnete Tonka Wojahn (GRÜNE)

über
die Präsidentin des Abgeordnetenhauses von Berlin

über Senatskanzlei – G Sen –

Antwort
auf die Schriftliche Anfrage Nr. 19/25 946
vom 28. April 2026
über Qualitätssicherung, Aufsicht und Schutz vietnamesischer Auszubildender in Berlin

Im Namen des Senats von Berlin beantworte ich Ihre Schriftliche Anfrage wie folgt:

Vorbemerkung der Verwaltung: Die Schriftliche Anfrage betrifft zum Teil Sachverhalte, die der Senat nicht aus eigener Zuständigkeit und Kenntnis beantworten kann. Im Sinne einer sachgerechten Antwort hat er daher die zuständigen Stellen IHK, HWK und die für Grüne Berufe um Stellungnahme gebeten, die von dort in eigener Verantwortung erstellt und dem Senat übermittelt wurden.

Vorbemerkung der Fragenstellerinnen: In Berlin ist eine erhebliche Zahl vietnamesischer Auszubildender nicht mehr in Berufsschulen oder Ausbildungsbetrieben präsent. Gleichzeitig bestehen Hinweise auf strukturelle Defizite bei der Kontrolle von Ausbildungsverhältnissen sowie bei der Begleitung aus dem Ausland angeworbener junger Menschen. Vor diesem Hintergrund kommt der Rechtsaufsicht über die zuständigen Kammern eine zentrale Rolle zu.

1. Nach welchen Kriterien und in welchen Abständen überprüft die Rechtsaufsicht die Tätigkeit der Kammern hinsichtlich der Kontrolle von Ausbildungsbetrieben mit angeworbenen Auszubildenden aus Drittstaaten und wie viele entsprechende Prüfungen wurden in den Jahren 2024–2026 durchgeführt?

Zu 1.: Die Rechtsaufsicht über die Kammern ist eine Rechtmäßigkeitskontrolle, keine Zweckmäßigkeitskontrolle. Geprüft wird, ob die zu beaufsichtigende Kammer rechtmäßig gehandelt hat, sich also an gesetzliche und sonstige rechtliche Vorgaben gehalten hat. Daneben tritt auf der Grundlage von einzelnen Fachgesetzen die Aufsicht durch weitere oberste Landesbehörden oder sonstige Stellen. Es lagen und liegen für den genannten Zeitraum keine Erkenntnisse vor, dass die Kammern in Bezug auf Ausbildungsbetriebe, die Auszubildende aus Drittstaaten ausbilden, bei der Wahrnehmung der ihnen gesetzlich obliegenden Aufgabe der Überwachung der Eignung der Ausbildungsstätte sowie der persönlichen und fachliche Eignung der Auszubildenden bzw. der Ausbilderinnen und Ausbilder gegen Bestimmungen des Berufsbildungsgesetzes bzw. der Handwerksordnung verstoßen haben.

2. Inwieweit werden bei der Aufsicht über Ausbildungsbetriebe risikobasierte Prüfungen (z. B. bei auffälligen Branchen oder Vermittlungsstrukturen) durchgeführt und welche wesentlichen Ergebnisse liegen hierzu vor?

Zu 2.: Gemäß § 76 Abs. 1 Satz 1 Berufsbildungsgesetz bzw. § 41a Handwerksordnung (HwO) überwachen die „zuständigen Stellen“ (i.d.R. die Kammern) die Durchführung der Berufsausbildung und fördern diese durch Beratung der an der Berufsbildung beteiligten Personen. Die Verbindung von Aufsicht und Förderung mittels Beratung ist zentral für die Sicherstellung der Qualität der beruflichen Ausbildung. Anwendung finden die allgemeinen Regelungen und Instrumente, die unabhängig von der Herkunft der Auszubildenden oder der Branche für alle Ausbildungsbetriebe gemäß Berufsbildungsgesetz und Handwerksordnung gelten. Dazu gehören insbesondere die Prüfung der Eignung der Ausbildungsstätte sowie die persönliche und fachliche Eignung der auszubildenden Personen (vgl. §§ 27 und 28 ff BBiG sowie §§ 21 und 22 ff HwO). Darüber hinaus erfolgen Beratung und Überprüfung in vielen Fällen anlassbezogen. Das bedeutet, dass Ausbildungsberaterinnen und -berater insbesondere dann tätig werden, wenn konkrete Fragestellungen durch Ausbildungsbetriebe oder Auszubildende an sie gerichtet werden bzw. ihnen Unterstützungsbedarfe oder Hinweise auf Probleme im Ausbildungsverlauf oder auf die Gefährdung von Auszubildenden bekannt werden. Die Kammern in Berlin sind zudem in Netzwerks- und Projektstrukturen eingebunden, die ebenfalls genutzt werden können, wenn entsprechender Unterstützungs- und Beratungsbedarf von Ausbildungsbetrieben und Auszubildenden bekannt wird (u.a. Projekte zur Ausbildungsbegleitung wie z.B. das Förderinstrument 9 des ESF+, die Schulsozialarbeit, das Willkommenszentrum Berlin - die Beratungsstelle der Beauftragten für Partizipation, Integration und Migration des Berliner Senats und Berufssprachkurse für Auszubildende des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge).

Ergänzend zum Thema Aufsicht/Kontrolle wird auf die Antwort zur Schriftlichen Anfrage [19/24348](#), insb. zu Ziffer 6 verwiesen.

3. Welche Instrumente werden eingesetzt, um sicherzustellen, dass die vermittelten Ausbildungsinhalte den Anforderungen des Berufsbildungsgesetzes entsprechen und tatsächlich in der Praxis umgesetzt werden?

Zu 3.: Für die Sicherstellung einer ordnungsgemäßen Durchführung der Ausbildung werden von den Kammern insbesondere folgende Instrumente eingesetzt:

- Prüfung der Eignung der Ausbildungsstätte sowie der Eignung der ausbildenden Personen.
- Auflagen zur Vermittlung von Teilen der Ausbildungsinhalte außerhalb der Ausbildungsstätte, wenn diese nicht alle erforderlichen beruflichen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten im vollen Umfang vermitteln kann.
- Prüfung und Eintragung der Ausbildungsverträge einschließlich der sachlich-zeitlichen Gliederung der Ausbildung.
- Regelungen und Bereitstellung von verpflichtenden überbetrieblichen Ausbildungsangeboten.
- Betriebsbesuche und Ausbildungsberatung.
- Gespräche mit Betrieben, Auszubildenden und Berufsschulen.
- Bei Hinweisen auf mögliche Defizite in der Ausbildungsdurchführung werden diese im Rahmen der Ausbildungsberatung aufgegriffen.
- Bei Feststellung von Mängeln wird der Ausbildungsbetrieb aufgefordert, diese zu beheben.
- Werden schwerwiegende Mängel nicht in einem angemessenen Zeitraum behoben, wird die zuständige Landesbehörde informiert, die ein Ordnungswidrigkeitsverfahren und/oder Verfahren zur Untersagung des der Beschäftigung bzw. Ausbildung von Auszubildenden einleiten kann.
- Kontrolle des schriftlichen Ausbildungsnachweis (Berichtsheft). Das Berichtsheft ist Zulassungsvoraussetzung für die Abschlussprüfung und muss dem Prüfungsausschuss vorgelegt werden.
- Prüfungswesen (Zwischen- und Abschlussprüfungen).
- Informationsmaterialien für Ausbildungsbetriebe und Auszubildende

Ergänzend wird auf die Antwort zur Schriftlichen Anfrage [19/24348](#), insb. zu den dortigen Ausführungen in Ziffer 5 und 6 zur Prüfung der Eignung der Ausbildungsstätte und der ausbildenden Personen, zur Gesetzeskonformität des Ausbildungsvertrages, zu Betriebsbesuchen sowie zum Vorgehen bei festgestellten Mängeln verwiesen.

4. Welche Maßnahmen bestehen, um sicherzustellen, dass angeworbene Auszubildende mit geringen Deutschkenntnissen die Inhalte und Verpflichtungen ihrer Ausbildungsverträge nachvollziehbar verstehen?

Zu 4.: Im Bereich Ausbildung bestehen verschiedene Unterstützungsangebote zur Erleichterung des Verständnisses der vertraglichen Ausbildungsregelungen. So werden u.a. allgemeine Information zu Ausbildungsinhalten und -regelungen, Beratung und Angebote zur Deutschsprachförderung bereitgestellt.

Die IHK Berlin bietet im Rahmen einer Kooperation mit der DIHK und dem Goethe-Institut ein Kurzprogramm „Deutsch für den Ausbildungsstart“ an, das sprachliche Grundlagen vermittelt, während die Auszubildenden auf die Erteilung ihrer Visa warten. In diesem Rahmen gibt es einen digitalen Termin für die Teilnehmer und Teilnehmerinnen mit einem Ausbildungsberater. Dabei werden u.a. Rechte und Pflichten der Ausbildung inklusive des Ausbildungsvertrages erläutert. Zum Start des Schul- und Ausbildungsjahres am Oberstufenzentrum (OSZ) Gastgewerbe werden spezielle Informationsveranstaltungen in der jeweiligen Herkunftssprache durchgeführt, beispielsweise auf vietnamesisch. Diese werden in Kooperation mit Unterstützungsstrukturen wie dem Kompetenznetzwerk Vietnam umgesetzt. Auch im Rahmen der Ausbildungsberatung wird regelmäßig auf geeignete sprachliche Unterstützungsangebote hingewiesen, insbesondere berufsbezogene Förderangebote, Assistierte Ausbildung flexibel (AsA Flex) sowie schulische Förderangebote. Die Zahnärztekammer Berlin verweist darauf, dass die Inhalte des Ausbildungsvertrages und damit einhergehenden Verpflichtungen allen Auszubildenden im Beruf Zahnmedizinische Fachangestellte im Wirtschaft- und Sozialkundeunterricht der Berufsschule vermittelt werden. Schülerinnen und Schüler mit extremen Sprach- und Verständigungsdefiziten erhalten außerdem Sprachförderungsunterricht. Die Ärztekammer Berlin ist bestrebt, ihre allgemein zugänglichen Informationen zur Förderung der Ausbildung zunehmend stärker in einfacher Sprache zur Verfügung zu stellen. Dies auch mit Blick auf den Umstand, dass in Berlin insbesondere in Bezug auf den Ausbildungsberuf Medizinische Fachangestellte ein sehr hoher Anteil potentieller Auszubildender in der sehr frühen Kindheit jenseits formalen Unterrichts als sie prägende Sprache eine Sprache erlernt haben, die nicht deutsch ist.

Ergänzend wird auf die Antwort zur Schriftlichen Anfrage [19/24348](#), insb. zu Ziffer 5 und die dortigen Ausführungen, verwiesen.

5. In welchem Umfang sind unabhängige Beratung oder Dolmetschung für angeworbene Auszubildende vorgesehen und welche Rolle spielen Vermittlungsagenturen in diesem Prozess?

Zu 5.: Für Auszubildende stehen im Land Berlin unabhängig von ihrer Herkunft umfangreiche Beratungs- und Unterstützungsinstrumente zur Verfügung. Es wird in diesem

Zusammenhang auf die Berichterstattung zur [Roten Nummer 2624](#) zur unabhängigen zentralen Beschwerde- und Beratungsstelle für Auszubildende verwiesen. Zu den Beratungsangeboten, die insbesondere für angeworbene Auszubildende aus Nicht-EU Ländern eine Hilfestellung bieten, wird auf die Antwort zur Schriftlichen Anfrage [19/24348](#) und die dortige Frage 7 verwiesen. Zur Rolle der Vermittlungsagenturen wurde in selbiger Antwort unter Ziffer 4 bereits Stellung genommen. Die in Federführung der für Arbeit und Beruflichen Bildung zuständigen Senatsverwaltung eingerichtete Projektgruppe „Faire Anwerbung und Ausbildung“ befasst sich fortlaufend auch mit der Rolle der Vermittlungsagenturen. Es wurde auch Expertise aus der Wissenschaft beispielsweise mit der [Studie](#) „Zur Rolle und Positionierung von Vermittlungsagenturen für die faire Rekrutierung internationaler Arbeitskräfte“ der TU Berlin einbezogen. Es zeigt sich, dass trotz diverser Ansätze in Mikrostudien in Deutschland weiterhin wenig Wissen über die Dynamiken der Rekrutierungsprozesse besteht. Die Erkenntnisse sind überwiegend anekdotisch bzw. Beraterwissen. Insbesondere kleine Agenturen erweisen sich in der Beobachtung jedoch als teilweise problematisch. Die zunehmend digitale Rekrutierungspraxis birgt durch den Einsatz von KI und der teils aggressiven Werbung auf Social Media weitere Risiken. In 2025 ermittelte die TU Berlin 181 in Deutschland ansässige Agenturen mit insgesamt 681 Filialen.

6. Wie ist die Zusammenarbeit zwischen Kammern, Arbeitsschutzbehörden und weiteren zuständigen Stellen organisiert, um die Einhaltung jugendschutzrechtlicher und arbeitsrechtlicher Vorschriften systematisch zu überwachen?

Zu 6.: Im Land Berlin überwacht das Landesamt für Arbeitsschutz, Gesundheitsschutz und technische Sicherheit (LAGetSi) die Einhaltung der jugendarbeitsschutz-, arbeitsschutz- und arbeitszeitrechtlichen Vorschriften. Rechtsgrundlagen sind insbesondere das Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG), das Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) sowie das Arbeitszeitgesetz (ArbZG). Die Aufsicht über die Berufsausbildung nach den §§ 76 ff. des Berufsbildungsgesetzes (BBiG) obliegt demgegenüber den nach § 71 BBiG zuständigen Stellen; auf die Antwort zu Frage 1 wird verwiesen. Ergeben sich für das LAGetSi konkrete Anhaltspunkte für Verstöße im Sinne des § 23 Absatz 3 ArbSchG, unterrichtet es die für die Verfolgung und Ahndung zuständigen Behörden. Die Zusammenarbeit erfolgt insbesondere mit den Agenturen für Arbeit, den Hauptzollämtern, den Trägern der gesetzlichen Unfallversicherung, den Rentenversicherungsträgern, den Krankenkassen als Einzugsstellen für die Sozialversicherungsbeiträge, der Ausländerbehörde sowie den Finanzbehörden.

Mit der Finanzkontrolle Schwarzarbeit (FKS) der Zollverwaltung erfolgt die Zusammenarbeit auf Grundlage des § 2 Absatz 2 SchwarzArbG in Verbindung mit § 23 Absatz 3 Nummer 3 ArbSchG. Die FKS der Zollverwaltung verfolgt einen ganzheitlichen Prüfungsansatz. Dies bedeutet, dass u. a. geprüft wird, ob Arbeitgeber ihre Beschäftigten ordnungsgemäß zur Sozialversicherung angemeldet haben, ob Sozialleistungen zu Unrecht bezogen werden

oder wurden, ob Ausländer die für die Aufnahme einer Beschäftigung erforderlichen Arbeitsgenehmigungen bzw. Aufenthaltstitel haben und ob die Mindestlöhne eingehalten werden oder ggf. sogar ausbeuterische Arbeitsbedingungen vorliegen.

Mit den zuständigen Stellen erfolgt der Informationsaustausch anlassbezogen. Die Zusammenarbeit zwischen den Kammern, den Arbeitsschutzbehörden und weiteren zuständigen Stellen erfolgt im Rahmen der jeweiligen gesetzlichen Zuständigkeiten sowie auf Grundlage eines abgestimmten Verwaltungshandelns. Die Zusammenarbeit beruht dabei auf einem koordinierten und kooperativen Vorgehen im Rahmen der jeweils eigenständigen Zuständigkeiten. Ziel ist es, durch den Austausch von Informationen bei Auffälligkeiten sowie abgestimmtes Handeln die Einhaltung jugendschutzrechtlicher und arbeitsrechtlicher Vorschriften sowie eine ordnungsgemäße Durchführung der Ausbildung sicherzustellen. Ein formalisierter oder automatisierter Informationsaustausch besteht nicht.

Ergänzend wird auf die Antwort zur Schriftlichen Anfrage [19/24348](#), insb. zu Ziffer 6 verwiesen.

7. Finden gemeinsame Kontrollen zwischen den beteiligten Behörden statt und wie ist der Informationsaustausch bei Auffälligkeiten konkret geregelt? Wie bewertet der Senat insbesondere die Bedeutung der Bundesagentur für Arbeit bei dem Controlling der Vermittlungsagenturen sowie bei der Sicherung der Qualität der Ausbildung bei den Genehmigungsverfahren für die Erstellung von Visa? Sieht der Senat Verbesserungsmöglichkeiten und wenn ja, welche? Welche Verbesserungen sind aus Sicht des Senats für eine bessere Sicherung der Qualität der Ausbildung notwendig?

Zu 7.: Gemeinsame Prüfungen werden zwischen den örtlich zuständigen Dienststellen, vgl. Frage 6, abgestimmt und unter Federführung der FKS durchgeführt. Die enge Zusammenarbeit zwischen Zoll – und Arbeitsschutzverwaltung wird weiter verstärkt werden, um die Einhaltung der Arbeitsbedingungen und Arbeitsschutzbestimmungen durch die Arbeitgeber sicherzustellen. Bei Verdacht auf Straftaten – insbesondere Menschenhandel zur Arbeitsausbeutung, Zwangsarbeit oder Ausbeutung der Arbeitskraft – werden die Strafverfolgungsbehörden unmittelbar eingebunden.

Die Genehmigung zur Aufnahme einer Beschäftigung wird mit dem Aufenthaltstitel von der Ausländerbehörde erteilt. Soweit eine Zustimmung der BA zur Aufnahme der Beschäftigung erforderlich ist, wird diese Zustimmung in einem behördeninternen Verfahren eingeholt. Dieses Arbeitsmarktzulassungsverfahren wird von den Arbeitsmarktzulassungs-Teams (AMZ) der Bundesagentur für Arbeit (BA) durchgeführt. Grundlage für die Prüfung durch die BA ist der vom Arbeitgeber unterschriebene Ausbildungsvertrag, die Erklärung zum Beschäftigungsverhältnis und die Ausbildungseignung. Diese Unterlagen werden im Standardverfahren mit der Zustimmungsanfrage von der Auslandsvertretung bzw. Ausländerbehörde übermittelt. Das AMZ-Team führt eine Prüfung der Arbeitsbedingungen durch und fordert ggf. hierfür benötigte weitere Unterlagen an.

Für die Arbeitsmarktprüfung (Prüfung der Arbeitsbedingungen) schaltet es den Arbeitgeber-Service (AG-S) der Agentur für Arbeit (AA) ein, in deren Bezirk der Betriebssitz des Arbeitgebers liegt. Die Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit erfolgt, wenn

- a) die Arbeitsbedingungen für die ausländischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zum Einstellungszeitpunkt nicht ungünstiger sind als die Arbeitsbedingungen inländischer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (entsprechen den gesetzlichen / tariflichen Regelungen, Ausbildungsvergütung, Urlaubsansprüche, Arbeitszeiten). Die Überprüfung von Lebenshaltungskosten, Wohnraum etc. fallen in die Zuständigkeit der Ausländerbehörde.
- b) die entsprechende Ausbildungsberechtigung des Ausbildungsbetriebs vorliegt.

Ob der Betrieb ausbilden darf, wird im Rahmen der Arbeitsmarktprüfung (Prüfung der Ausbildungsbedingungen) vom örtlichen AG-S geprüft. Kann dem Ausbildungsvertrag entnommen werden, dass er bereits in das Verzeichnis der zuständigen Kammer eingetragen wurde, liegt die Ausbildungsbefugnis vor. Verdachtsfällen auf missbräuchliches Vorgehen im Kontext der Arbeitsmarktzulassungsverfahren wird entsprechend nachgegangen. In solchen Fällen erfolgt eine Aufforderung an das Unternehmen zur Vorlage der Ausbildungsberechtigung. Sofern hier keine Informationen durch das Unternehmen übermittelt werden, erfolgt die Kontaktaufnahme mit der zuständigen Kammer.

8. Welche Verfahren greifen, wenn Auszubildende aus Drittstaaten nicht mehr in Ausbildung oder Berufsschule erscheinen, insbesondere im Hinblick auf Nachverfolgung und Schutzmaßnahmen?

Zu 8.: Den rechtlichen Rahmen für Auszubildende bilden die Ausbildungsordnung, das Jugendarbeitsschutzgesetz, das Berufsbildungsgesetz (BBiG), das Schulgesetz Berlin sowie relevante Vorgaben zur Schulbesuchspflicht (AV Schulbesuchspflicht) und gegebenenfalls das Aufenthaltsgesetz. Verbindliche Pflichten aller Auszubildenden umfassen unter anderem die regelmäßige Teilnahme an der Berufsschule (Berufsschulpflicht) sowie die rechtzeitige Meldung von Abwesenheiten. Grundsätzlich sind alle Auszubildenden schulpflichtig. Das schulische Meldesystem in der dualen Berufsausbildung umfasst die rechtzeitige Dokumentation von Abwesenheiten, die Abklärung der Gründe und die verlässliche Information der beteiligten Stellen sowie die Unterstützung bei der schulischen Wiedereingliederung. Maßgeblich für den Umgang mit Fernbleiben vom Unterricht sind die geltenden gesetzlichen Vorgaben sowie schulischen Bestimmungen. Eine routinemäßige Meldung anderer Stellen (z. B. Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF), Polizei, Landeskriminalamt (LKA)) erfolgt nur bei vorhandener gesetzlicher Grundlage; sie werden informiert, wenn hierfür im Einzelfall eine Rechtsgrundlage besteht. Um auf die bestehenden Auffälligkeiten am Oberstufenzentrum Gastgewerbe (OSZ Gastgewerbe) zu reagieren, wird das LKA seit drei Jahren für diese Gruppe von Auszubildenden über die Fehlzeiten informiert. Zusätzlich erfolgt eine Abstimmung der Fehlzeiten mit der Industrie-

und Handelskammer (IHK). Parallel werden die Unterstützungssysteme der Schule (u.a. Schulsozialarbeit) aktiviert.

Es ist zu berücksichtigen, dass der Ausbildungsvertrag zwischen dem Ausbildungsbetrieb und dem in der Regel volljährigen Auszubildenden besteht. Wird ein entsprechendes Fernbleiben bekannt, erfolgt im Rahmen der gesetzlichen Aufgaben der Kammern eine anlassbezogene Nachverfolgung. Hierzu gehört insbesondere die Kontaktaufnahme mit dem Ausbildungsbetrieb und – soweit möglich – mit den Auszubildenden selbst, um die Gründe zu klären und auf eine Fortsetzung der Ausbildung hinzuwirken.

9. Wie viele Fälle nicht mehr erreichbarer Auszubildender sind dem Senat in den Jahren 2024–2026 bekannt geworden?

Zu 9.: Dem Senat liegen dazu keine Daten vor. Das Oberstufenzentrum Gastgewerbe hat aufgrund eines größeren Anteils vietnamesischer Auszubildener ein Meldeverfahren mit dem Landeskriminalamt abgestimmt.

10. Ab welchem Zeitpunkt des Fernbleibens greifen welche Maßnahmen und welche Stelle trägt dabei jeweils die Federführung?

Zu 10.: Die einzuleitenden Maßnahmen sind durch die geltenden Ausführungsvorschriften über Beurlaubung und Befreiung vom Unterricht (AV Schulbesuchspflicht) vorgegeben. Zudem wird auf § 16g Absatz 4 AufenthG hingewiesen: Danach ist der Ausbildungsbetrieb gesetzlich verpflichtet, die zuständige Ausländerbehörde innerhalb von vier Wochen zu informieren, wenn die Ausbildung vorzeitig beendet wird oder abgebrochen wurde. Die zuständigen Stellen nehmen ebenso wie die involvierten Verwaltungen die Federführung für ihre jeweiligen gesetzlichen Aufgaben wahr. Die Kammern überwachen die Fehlzeiten der Auszubildenden mit Blick auf die Zulassung zur Abschlussprüfung. Ergänzend wird auf die Antwort zur Schriftlichen Anfrage [19/24348](#), insb. zu Ziffer 6 verwiesen. Dort insbesondere auf die Ausführungen, wonach die Ausbildungsberatung der Kammern bei Hinweisen oder Meldungen zu Schwierigkeiten im Ausbildungsverlauf unterstützend tätig werden kann.

Die IHK Berlin teilt ergänzend mit: Seit Oktober 2025 besteht zwischen der IHK und dem OSZ-Gastgewerbe eine abgestimmte Verfahrensregelung: Wenn Auszubildende über drei aufeinanderfolgende Schulblöcke unentschuldig dem Berufsschulunterricht fernbleiben, informieren die Berufsschullehrkräfte die IHK-Ausbildungsberatung. Die IHK übernimmt in diesem Schritt eine koordinierende Rolle und nimmt – unter Einbeziehung des Ausbildungsbetriebs – den direkten Kontakt zu den Auszubildenden auf, um die Gründe des Fernbleibens zu klären und auf eine Fortsetzung der Ausbildung hinzuwirken. Ziel dieses

Vorgehens ist eine frühzeitige Klärung im Sinne aller Beteiligten. In der bisherigen Praxis haben sich die betroffenen Auszubildenden in den wenigen gemeldeten Fällen nach Kontaktaufnahme durch die IHK umgehend zurückgemeldet, sodass die Situation jeweils kurzfristig geklärt werden konnte.

11. Welche Erkenntnisse liegen dem Senat über die Rolle privater Vermittlungsagenturen bei der Anwerbung vietnamesischer Auszubildender vor, insbesondere im Hinblick auf Gebühren, Vertragsbedingungen und mögliche Verschuldung?

Zu 11.: Siehe Antwort zu Frage 5 und vgl. zudem die Antwort zur Schriftlichen Anfrage [19/24348](#) und die dortige Frage 7.

12. Welche Maßnahmen werden ergriffen, um Ausbeutungsrisiken im Zusammenhang mit der Anwerbung aus dem Ausland zu begrenzen?

Zu 12.: Das Beratungsangebot des Landes Berlin durch die Fachberatungsstelle Berliner Beratungszentrum für Migration und Gute Arbeit (BEMA) mit Schwerpunkt Arbeitsrecht richtet sich insbesondere an Zugewanderte, die auf dem Arbeitsmarkt häufig mangelnde Kenntnis ihrer Rechte, unzureichende Ressourcen und Sprachkenntnisse haben, was sie besonders anfällig macht. Das Angebot ist niedrigschwellig und mehrsprachig, wobei eine spezielle Sprachunterstützung in Vietnamesisch nicht vorgehalten wird. Fälle von Arbeitsrechtsverstößen, Lohnbetrug, Mindestlohnunterschreitung, unwirksamen Kündigungen sowie menschenrechtswidriger Arbeitsausbeutung sind zentrale Beratungsthemen. Weibliche Betroffene aus Vietnam werden bei Bedarf an spezialisierte Träger wie Ban Ying, vermittelt. Mit der Berliner Kooperationsvereinbarung vom August 2024 zwischen Polizei, Hauptzollamt und Fachberatungsstellen wurde zudem der institutionelle Rahmen für den Schutz Betroffener ausgebaut. Parallel dazu wurde die seit 2003 bestehende Vereinbarung zur Zusammenarbeit bei Fällen sexueller Ausbeutung aktualisiert. Beide Vereinbarungen schaffen verbindliche Regeln für Abstimmung, Informationsaustausch und gemeinsame Fallbearbeitung und verfolgen das Ziel, Menschenhandel in all seinen Formen wirksam zu bekämpfen und Opfer nachhaltig zu schützen. Im Januar 2025 wurde die Gemeinsame Ermittlungsgruppe Arbeitsausbeutung (GEA) offiziell gegründet. Sie bündelt dauerhaft die Ermittlungsarbeit von Bund und Land zur Bekämpfung von Menschenhandel und Arbeitsausbeutung. Durch die GEA werden die Ressourcen von Polizei und Zoll gezielt zusammengeführt, der Austausch mit Staatsanwaltschaft und Fachberatungsstellen vertieft und die Kommunikationswege deutlich verkürzt. Diese engere Vernetzung ermöglicht eine schnellere Aufdeckung von Fällen und eine bessere Unterstützung für Betroffene. Die interdisziplinäre Fachkommission Menschenhandel im Land Berlin gewährleistet zudem eine kontinuierliche Koordination zwischen den beteiligten Häusern auf Landesebene. Unter der Federführung der für Arbeit zuständigen Senatsverwaltung besteht ein enger Austausch mit den Ressorts für Justiz, Inneres, Jugend sowie den Strafverfolgungsbehörden – auch mit der GEA. Darüber hinaus

ist die Senatsarbeitsverwaltung in der Bund-Länder-Arbeitsgruppe zur Bekämpfung von Menschenhandel zum Zweck der Arbeitsausbeutung beim Bundesministerium für Arbeit und Soziales sowie im Beirat der Berichterstattungsstelle „Menschenhandel“ vertreten. Damit ist Berlin eng in die bundesweite Strategie zur Bekämpfung von Menschenhandel eingebunden und wirkt aktiv an der Weiterentwicklung gemeinsamer Maßnahmen mit. Im Rahmen des vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) koordinierten Nationalen Aktionsplans Arbeitsausbeutung und Zwangsarbeit sowie die im Rahmen des vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) koordinierten Nationalen Aktionsplans Menschenhandel bringt Berlin seine Erfahrungen aus der praktischen Arbeit der Ermittlungsgruppen, Fachkommissionen und Beratungsstellen ein. Ziel ist es, bundesweit abgestimmte Standards zur Prävention, Strafverfolgung und Opferhilfe zu entwickeln und die Kooperation zwischen Bund, Ländern und zivilgesellschaftlichen Akteuren weiter zu stärken.

13. Wie ist der Abgleich von Anwesenheits- und Ausbildungsdaten zwischen Berufsschulen, Ausbildungsbetrieben und Kammern organisiert und bestehen hierbei bekannte Defizite?

Zu 13.: Die beteiligten Akteure nehmen ihre jeweiligen Aufgaben im Rahmen ihrer gesetzlich definierten Zuständigkeiten eigenständig wahr. Die Ausbildungsbetriebe fungieren dabei als zentrale Partner der Berufsschulen im dualen System. Der Informationsaustausch erfolgt in der Praxis insbesondere bei konkreten Auffälligkeiten im Ausbildungsverlauf sowie im Rahmen der Ausbildungsberatung. Zur Unterstützung der Abstimmung bestehen Lernortkooperationen, die die Zusammenarbeit zwischen den beteiligten Institutionen fördern. Eine direkte und umfassende Datenweitergabe zwischen Berufsschulen und Kammern erfolgt nicht systematisch, sondern ausschließlich im Rahmen der datenschutzrechtlich zulässigen und zweckgebundenen Kommunikation. Bekannte strukturelle Defizite im Sinne systematischer Lücken im Datenaustausch bestehen nicht; vielmehr ist der Austausch bewusst auf das datenschutzrechtlich erforderliche Maß begrenzt und erfolgt anlassbezogen sowie zweckgebunden. Eine Schwachstelle mag nach Einschätzung einer Kammern in einigen Fällen beim Zeitverzug in der Meldekette liegen. Oft vergeht einige Zeit, bis Fehlzeiten entsprechend weitergegeben werden. In dieser Zeit besteht die Gefahr, den physischen Kontakt zum Auszubildenden zu verlieren.

14. Welche finanzielle Mittel stehen der TaskForce des Senats zur Bewältigung der Herausforderungen in Bezug auf die Sicherung der Qualität der Ausbildung von Auszubildenden aus Drittstaaten für 2026 und 2027 zur Verfügung und welche konkreten Maßnahmen sind bereits erfolgt?

Zu 14.: In Umsetzung des Antrags „Kontrollierte Rahmenbedingungen für Auszubildende aus Nicht-EU-Ländern“ (Drucksache 19/2695) wurde in Federführung der für Arbeit zuständigen Senatsverwaltung eine ressortübergreifende Projektgruppe gegründet. Zur Zielstellung und konkreten Maßnahmen vgl. den Zwischenbericht in [Drs. Nr. 19/3225](#). Der Projektgruppe stehen keine zusätzlichen finanziellen oder personellen Mittel zur Verfügung.

Zusätzliche Maßnahmen stehen unter dem Vorbehalt hierfür benötigter Personal- und Haushaltsmittel in den Jahren 2026 und 2027.

Berlin, den 13. Mai 2026

In Vertretung

Max L a n d e r o

Senatsverwaltung für Arbeit, Soziales, Gleichstellung,
Integration, Vielfalt und Antidiskriminierung