

„Die Bänke der Arbeitgeber, der Arbeitnehmer und der Länder des BIBB-Hauptausschusses haben sich auf ihrer Sitzung am 13. Dezember 2017 in Bonn auf eine gemeinsame Position zur Integration geflüchteter Menschen in Ausbildung verständigt und bitten den Präsidenten des BIBB, über diese Position zu informieren.“

Die Ausbildung geflüchteter Menschen fördert die Integration in die Gesellschaft und leistet einen Beitrag zur Fachkräftesicherung. Dem Instrument der Ausbildungsduldung kommt hierbei eine wesentliche Bedeutung zu. Die Ausbildungsduldung eröffnet abgelehnten Asylbewerberinnen und Asylbewerbern unter gewissen Voraussetzungen die Möglichkeit, für die Dauer einer Berufsausbildung und darüber hinaus („3+2“) in Deutschland zu bleiben. Geflüchtete, denen das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) eine Aufenthaltserlaubnis erteilt hat, unterliegen demgegenüber grundsätzlich keinen Beschränkungen beim Zugang zu betrieblicher oder schulischer Ausbildung. Damit der Nutzen des Instruments der Ausbildungsduldung gesteigert wird, ist ein höheres Maß an Rechtssicherheit und Rechtsklarheit über die Voraussetzungen und den praktischen Verwaltungsvollzug des § 60a Abs. 2 Aufenthaltsgesetz (AufenthG) förderlich. Hierzu sollten die Ausbildungsduldung und die weiteren dort normierten Duldungsregelungen bundeslandübergreifend einheitlich angewandt werden. Die Allgemeinen Anwendungshinweise des Bundesministeriums des Innern (BMI) zur Duldungserteilung nach § 60a AufenthG vom 30.05.2017 liefern diesbezüglich zwar einen wichtigen Beitrag, weitergehende Maßnahmen könnten jedoch gewährleisten, dass ausbildungswilligen Geflüchteten und Betrieben schon frühzeitig, das heißt vor dem Zeitpunkt des tatsächlichen Ausbildungsbeginns, Planungssicherheit zukommt.

Folgende Punkte werden hierfür als wesentlich betrachtet:

1. Die Anwendungshinweise des BMI vom 30.05.2017 sollten zu bundesweit geltenden und leicht handhabbaren Vorgaben für die Anwendung und Auslegung der Ausbildungsduldung sowie der weiteren gesetzlichen Duldungsregelungen des § 60a Abs. 2 AufenthG fortgeschrieben werden. Die Anwendungshinweise gelten nicht unmittelbar

in den Bundesländern. Dies führt dazu, dass die Regelungen im Verwaltungsvollzug der Länder auch weiterhin unterschiedlich angewandt werden. Diese Unterschiede gilt es im Sinne bundeseinheitlicher bildungspolitischer Zwecke aufzulösen.

2. Der Schutz vor Abschiebung im Zeitraum zwischen der Unterzeichnung des Ausbildungsvertrages und dem tatsächlichen Ausbildungsbeginn sollte gestärkt werden. Ein Rechtsanspruch auf Erteilung einer Ausbildungsduhlung setzt nach dem Inhalt der Anwendungshinweise des BMI vom 30.05.2017 voraus, dass die tatsächliche Aufnahme der Ausbildung in zeitlicher Hinsicht lediglich „wenige Wochen“ bevorsteht. Dieser Hinweis ist zu unbestimmt und unter Praxisgesichtspunkten problematisch. In der betrieblichen Praxis werden Ausbildungsverträge regelmäßig ein halbes bis ein ganzes Jahr vor Ausbildungsbeginn geschlossen. Spätestens ab dem Zeitpunkt der positiven Rechtsprüfung des Ausbildungsvertrages durch die zuständige Stelle sollte der Aufenthalt des/der Ausbildungswilligen daher dem Grunde nach gesichert sein. Ausbildungsplätze, die aufgrund einer Abschiebung nach diesem Zeitpunkt doch nicht mit dem oder der Geflüchteten besetzt werden, können im gleichen Ausbildungsjahr regelmäßig nicht oder nur noch begrenzt nachbesetzt werden. Dies hat oftmals zur Folge, dass das Engagement Ausbildender, Geflüchtete in Ausbildung zu bringen, geschmälert und somit weder Integrationsziele gefördert noch dem bestehenden Fachkräftemangel entgegengewirkt wird. Soweit das BMI in solchen Fällen Abschiebeschutz bis wenige Wochen vor Ausbildungsbeginn durch die Möglichkeit einer Ermessensduhlung gemäß § 60a Abs. 2 S. 3 AufenthG gewährleisten sehen will, müsste jedenfalls im Rahmen dieser Entscheidung der Besetzung des Ausbildungsplatzes weitreichende Bedeutung zugemessen werden. Das Ermessen der Ausländerbehörden sollte insofern über die Anwendungshinweise des BMI vom 30.05.2017 hinaus nicht nur im Allgemeinen „reduziert“ sein. Es sollte vielmehr im Regelfall von einer Ermessensreduzierung auf Null auszugehen sein. Gleiches sollte zudem für die Erteilung der begleitenden Beschäftigungserlaubnis gelten.

3. Berufsvorbereitende Maßnahmen wie Einstiegsqualifizierungen (EQ) und andere Qualifizierungsmaßnahmen wie Helferausbildungen im Sozial- und Gesundheitswesen, die an eine Berufsausbildung heranzuführen, dazu befähigen oder die erforderliche Ausbildungsreife herstellen, sollten bereits vom Abschiebeschutz umfasst werden. Solche Zeiträume sollten nicht, wie dies die Anwendungshinweise des BMI vom

30.05.2017 vorsehen, erst dann vom Schutzbereich des § 60a Abs. 2 S. 3 AufenthG umfasst sein, wenn zusätzlich bereits ein Ausbildungsvertrag für eine anschließende qualifizierte Berufsausbildung geschlossen und der Nachweis einer positiven Rechtsprüfung durch die zuständige Stelle geführt wurde. Nur so kann ein eigenständiger Abschiebeschutz für die Dauer einer berufsvorbereitenden Maßnahme/EQ im Vorfeld einer Berufsausbildung gewährleistet werden.