

Flüchtlinge in Ausbildung bringen

Ein Überblick zur geltenden Rechtslage und zu Neuregelungen bei Förderinstrumenten

CHRISTOPH JUNGGEBURTH

Dr., stellvertretender Leiter des Referats
»Recht/Organisation/Qualitätsentwicklung«
im BiBB

Angesichts zu erwartender Fachkräfteengpässe und einem aktuell hohen Anteil an Flüchtlingen unter 25 Jahren stellt sich die Frage, ob und wie es gelingt, junge Flüchtlinge in das System der dualen Ausbildung zu integrieren. Die Politik hat reagiert und ist bemüht, rechtliche Rahmenbedingungen zu verbessern. Dazu gehört insbesondere, bestehende Förderinstrumente Schritt für Schritt den besonderen praktischen Bedürfnissen von Flüchtlingen anzupassen. Die hierzu beschlossenen Neuregelungen und die Voraussetzungen eines Zugangs zu betrieblicher Ausbildung werden im Beitrag dargestellt.

Zugang zu betrieblicher Ausbildung vor dem Hintergrund des Aufenthaltsstatus

Der Zugang zu betrieblicher Ausbildung wird maßgeblich durch den Status einer Person als asylsuchend, geduldet oder anerkannt bestimmt. Als asylsuchend gilt, wer einen Asylantrag gestellt hat, aber noch auf eine Entscheidung des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge (BAMF) wartet. In diesem Zeitraum ist Asylbewerberinnen und Asylbewerbern der Aufenthalt in Deutschland gestattet (Aufenthaltsgestattung). Nach einer Wartefrist von regelmäßig drei bis sechs Monaten eröffnet sich die Möglichkeit, eine betriebliche Ausbildung zu beginnen. Finden Asylbewerber/-innen einen geeigneten Ausbildungsplatz, bedarf es zur Aufnahme der Ausbildung noch einer Beschäftigungserlaubnis der zuständigen Ausländerbehörde. Menschen aus sicheren Herkunftsstaaten, die nach dem 31.08.2015 einen Asylantrag gestellt haben, darf keine Beschäftigung erlaubt werden (§ 61 Abs. 2 S. 4 AsylG). Als sichere Herkunftsstaaten gelten derzeit Albanien, Bosnien und Herzegowina, Ghana, Kosovo, Mazedonien, Montenegro, Senegal und Serbien. Die Ausländerbehörde selbst

muss vor der Erteilung der Erlaubnis eine entsprechende Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit (BA) bzw. der Zentralen Auslands- und Fachvermittlung der BA (ZAV) einholen. Keiner Zustimmung hingegen bedarf die Ausübung einer Ausbildung in einem staatlich anerkannten oder vergleichbar geregelten Ausbildungsberuf (§ 32 Abs. 2 Nr. 2 BeschV). Eine sogenannte Vorrangprüfung, d. h. eine Prüfung, ob für den Ausbildungsplatz keine deutschen Staatsangehörigen, EU-Bürger/-innen oder entsprechend rechtlich gleichgestellte Ausländer/-innen in Betracht kommen, findet unabhängig vom aufenthaltsrechtlichen Status der Person – anders als auf dem Arbeitsmarkt – nicht statt. Die asylsuchende Person kann die einmal von der Ausländerbehörde erlaubte Ausbildung dann grundsätzlich bis zu einer Entscheidung des BAMF fortsetzen, ohne dass ihr eine Pflicht zur Ausreise auferlegt wird (zu Fragen der Duldung während einer Ausbildung s. u.).

Personen, die durch das BAMF als Flüchtling anerkannt sind und eine Aufenthalts- oder Niederlassungserlaubnis haben, unterliegen grundsätzlich keinen Beschränkungen beim Zugang zu betrieblicher Ausbildung.

Personen, deren Asylantrag abgelehnt wurde, sind zur Ausreise verpflichtet. Ihr Aufenthalt in Deutschland kann jedoch auf Zeit geduldet und dadurch eine Abschiebung ausgesetzt werden. In der Praxis wird eine Duldung regelmäßig für sechs Monate ausgesprochen. Im Anschluss besteht die Perspektive einer weiteren befristeten Duldung (sog. Kettenduldung). Der Aufenthaltsstatus »geduldet« eröffnet die Möglichkeit, eine betriebliche Ausbildung zu beginnen. Auch in diesem Fall bedarf es jedoch der vorherigen Erlaubnis der Ausländerbehörde.¹

Ob Geduldete oder Asylbewerber/-innen aus nicht sicheren Herkunftsstaaten die grundsätzliche Eignung für den erhofften Ausbildungsberuf mitbringen, kann wie bei anderen Ausbildungssuchenden im Rahmen einer von

¹ Personen aus sicheren Herkunftsstaaten wird diese Erlaubnis unter den Voraussetzungen des § 60a Abs. 6 Nr. 3 AufenthG nicht erteilt.

der BA geförderten, maximal sechswöchigen Maßnahme festgestellt werden (§ 45 SGB III). Ziel einer solchen Eigenschaftsfeststellung ist es insbesondere, etwaigen Vermittlungshemmnissen entgegenzuwirken und Ausbildungssuchende an den Ausbildungsmarkt heranzuführen. Des Weiteren besteht die Möglichkeit, mit Erlaubnis der Ausländerbehörde für die Zeit von drei Monaten ein Berufsorientierungspraktikum zu absolvieren und dadurch erste Einblicke in berufsspezifische Arbeitsabläufe zu erhalten. Der allgemeine Mindestlohn gilt insoweit nicht (§ 22 Abs. 1 S. 1 Nr. 2 MiLoG). Asylbewerber/-innen und Geduldete, die bereits im Besitz einer ausländischen, aber in Deutschland (noch) nicht anerkannten Berufsqualifikation sind, können mit Zustimmung der BA eine zeitlich befristete praktische Tätigkeit ausüben, wenn dies zur Feststellung der Gleichwertigkeit der Berufsqualifikation oder zur Erlangung einer Berufserlaubnis erforderlich ist.

Zu den Neuregelungen bei Förderinstrumenten

Mit dem Gesetz zur Neubestimmung des Bleiberechts und der Aufenthaltsbeendigung vom 27.07.2015 hat die große Koalition nun das System einer wiederholten Duldungsmöglichkeit während der Ausbildung geschaffen. Andere Vertreter/-innen aus Politik, Wirtschaft und Gesellschaft hatten sich dafür ausgesprochen, den Aufenthalt für die Gesamtdauer der Ausbildung zu erlauben. Die gesetzliche Neuregelung sieht dagegen nur die Möglichkeit vor, dass eine vorübergehende Duldung des Aufenthalts aus sogenannten dringenden persönlichen Gründen erteilt werden kann – aber nicht muss, wenn Flüchtlinge eine qualifizierte Berufsausbildung in Deutschland vor Vollendung des 21. Lebensjahrs aufnehmen oder aufgenommen haben und nicht aus einem sicheren Herkunftsstaat stammen. Eine Duldung kann in diesem Fall für die Aufnahme einer Berufsausbildung für ein Jahr erteilt werden und jeweils für ein weiteres Jahr verlängert werden, wenn die Ausbildung noch fort dauert und in einem angemessenen Zeitraum mit ihrem Abschluss zu rechnen ist (§ 60a Abs. 2 AufenthG). Erst wenn die Ausbildung erfolgreich abgeschlossen wurde, eröffnet sich die Perspektive eines dauerhaften Aufenthalts (§ 25a AufenthG).

Das Bundeskabinett hat ferner mit Beschluss vom 12. August 2015 ein Gesetz mit dem Ziel der Förderung der betrieblichen Ausbildung von Flüchtlingen auf den Weg gebracht.² Damit sind gesetzliche Neuregelungen, die ursprünglich erst zum 1. August 2016 vorgesehen waren, bereits zum 1. Januar 2016 in Kraft getreten. Geduldete, die ihren ständigen Wohnsitz im Inland haben, konnten zuvor während einer betrieblichen Ausbildung Berufsaus-

bildungsbeihilfe (BAB) erhalten, wenn sie sich seit mindestens vier Jahren (sog. Voraufenthaltsdauer) ununterbrochen rechtmäßig, gestattet oder geduldet in Deutschland aufgehalten haben (§ 59 Abs. 2 SGB III a. F.). Zum 1. Januar 2016 wurde diese Voraufenthaltsdauer auf 15 Monate verkürzt. Eine entsprechende Verkürzung der Voraufenthaltsdauer auf 15 Monate ist für Geduldete auch in Bezug auf die Assistierte Ausbildung vorgenommen worden (§§ 130 Abs. 2 S. 2, 59 Abs. 2 SGB III). Asylsuchende und Geduldete, die diese Voraussetzungen nicht erfüllen, werden sowohl in Bezug auf die Assistierte Ausbildung als auch die BAB regelmäßig nur gefördert, wenn sie sich selbst vor Beginn der Berufsausbildung insgesamt fünf Jahre im Inland aufgehalten haben und rechtmäßig erwerbstätig waren.³ Für ausbildungsbegleitende Hilfen (abH), die außerbetriebliche Berufsausbildung (BaE) sowie berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen (BvB) gelten im Wesentlichen letztgenannte Voraussetzungen.⁴ Mit der Gesetzesänderung gilt nun auch für Geduldete in Bezug auf die abH die verkürzte Voraufenthaltsdauer von 15 Monaten. Eine entsprechende Kürzung der Voraufenthaltsdauer sieht seit dem 01. Januar 2016 auch das Bundesausbildungsförderungsgesetz (BAföG) vor. Damit kommt Geduldeten und Inhabern bestimmter Aufenthaltstitel eine Unterstützung nun bereits nach 15 Monaten zu.

Für Personen, die im Besitz einer Aufenthaltserlaubnis sind, besteht abhängig von der Art des Titels keine oder auch die verkürzte Voraufenthaltszeit von 15 Monaten (vgl. dazu §§ 56, 59 Abs. 1 S. 2 SGB III, § 8 Abs. 2 Nr. 1 und 2 BAföG). Zuschüsse zur Ausbildungsvergütung können Arbeitgeber auch zukünftig nur im Rahmen der betrieblichen Aus- oder Weiterbildung von behinderten und schwerbehinderten Menschen erhalten (§ 73 SGB III). Etwas anderes gilt für Arbeitgeber, die eine betriebliche Einstiegsqualifizierung durchführen (§ 54a SGB III). In der Vergangenheit bestand wenig Rechtssicherheit darüber, ob bzw. inwieweit diese Regelung auch auf asylsuchende und geduldete Personen Anwendung findet. Die BA hat im Juni 2015 nun im Wege einer Globalzustimmung den Weg für eine Teilnahme an einer Einstiegsqualifizierung freigemacht. Damit bedarf es nur noch der Erlaubnis der Ausländerbehörde vor Beginn des betrieblichen Praktikums.

Der Praxis wird es nun obliegen, von diesen und weiteren Förderinstrumenten bedarfsgerecht Gebrauch zu machen und dadurch vielen jungen Flüchtlingen schnell eine echte berufliche Perspektive zu eröffnen. Es bleibt gleichwohl abzuwarten, ob die komplexe Rechtslage solche Bemühungen nicht merklich erschwert. ◀

³ Siehe auch § 59 Abs. 3 Nr. 2 SGB III

⁴ § 59 Abs. 1 und 3 SGB III gelten entsprechend (Förderungsfähiger Personenkreis).

² Beschränkungen für Personen aus sicheren Herkunftsstaaten sind insoweit generell zu beachten.