

**Empfehlung Nr. 2
der 9. Sitzung des Landesausschusses für Berufsbildung (LAB) am 30.05.2017
zum Thema „Integration von Flüchtlingen in Ausbildung“**

Die berufliche Ausbildung kann ein zentrales Integrationsinstrument für junge zugewanderte Flüchtlinge darstellen. Sie ermöglicht ihnen einen nachhaltigen Zugang zum Arbeitsmarkt und damit ein selbstständiges Leben in unserer Gesellschaft. Gleichzeitig können junge Flüchtlinge für die Unternehmen eine Möglichkeit darstellen, die von der hessischen Wirtschaft dringend benötigten Fachkräfte auszubilden. Gerade angesichts unbesetzt bleibender Ausbildungsplätze stellen junge Flüchtlinge daher für die Unternehmen eine Chance dar, entsprechenden Nachwuchs zu gewinnen.

Mit der Aufnahme des § 60a Abs. 2 Satz 4 in das Aufenthaltsgesetz (AufenthG) wurde die Möglichkeit geschaffen, dass auch Ausländer ohne gesicherten Aufenthaltstitel eine Berufsausbildung absolvieren können. Demnach ist eine Duldung aus dringenden persönlichen Gründen zu erteilen, wenn der Ausländer eine qualifizierte Berufsausbildung in einem staatlich anerkannten oder vergleichbar geregelten Ausbildungsberuf in Deutschland aufnimmt oder aufgenommen hat. Voraussetzung ist, dass keine weiteren Ausschlussgründe (z. B. erhebliche Straftaten) vorliegen. Jugendlichen wie auch Unternehmen sollte so die Sicherheit gegeben werden, dass das Bemühen um eine Ausbildung in einem Betrieb nicht durch eine Beendigung des Aufenthalts noch während der Ausbildung konterkariert wird. Dies ist eine zentrale Voraussetzung dafür, Unternehmen für die Ausbildung von jungen Flüchtlingen, die mit einem erheblichen zusätzlichen Aufwand verbunden ist, zu gewinnen.

Seit Sommer 2015 wurde eine große Zahl von schulpflichtigen und -berechtigten Flüchtlingen in Hessen aufgenommen. Damit rückt das Thema der Integration dieser Jugendlichen in den Ausbildungsmarkt nun verstärkt in den Mittelpunkt. Gleichzeitig wächst die Verunsicherung der Jugendlichen wie auch der Unternehmen hinsichtlich der tatsächlichen Umsetzung der in § 60a AufenthG getroffenen Regelung.

Der LAB fordert die Hessische Landesregierung auf, Rechtssicherheit und -klarheit hinsichtlich der Umsetzung der Anspruchsuldung bei Ausbildungen, der Ermessensuldung aus humanitären und persönlichen Gründen und der Beschäftigungserlaubnis von geduldeten Personen, zu schaffen, um die Integration junger Flüchtlinge in Ausbildung zu befördern.

Aus berufsbildungspolitischer Sicht sind dabei aus Sicht des LAB folgende Aspekte von besonderer Bedeutung:

- Für die Rechtssicherheit der Unternehmen ist es erforderlich, dass ihre Auszubildenden, mit denen sie bereits einen Ausbildungsvertrag abgeschlossen haben, auch für den Zeitraum zwischen Vertragsabschluss und Ausbildungsbeginn den Schutz der Anspruchsduldung nach § 60a Abs. 2 Satz 4 AufenthG genießen. Es muss sichergestellt werden, dass jene Jugendlichen, die bereits von den Betrieben für eine Ausbildung ausgewählt wurden, diese auch tatsächlich beginnen können. Sinnvoll wäre aus Sicht des LAB ein Vorlaufzeitraum von bis zu einem Jahr zwischen Vertragsabschluss und Ausbildungsbeginn. Dies entspricht dem gewöhnlichen Vertragsabschlussverhalten der Unternehmen mit Auszubildenden.
- Zusätzlich zu der Anspruchsduldung, die es gemäß § 60a Abs. 2 Satz 4 AufenthG für qualifizierte Ausbildung gibt, empfiehlt der LAB die Erteilung einer Ermessensduldung sowohl für einjährige (fachschulische oder betriebliche) Ausbildungen, als auch für betriebliche Maßnahmen, die eine spätere Ausbildung vorbereiten, wie beispielsweise Einstiegsqualifizierungsmaßnahmen oder tarifvertragliche Regelungen. Insbesondere bei der Zielgruppe junger Flüchtlinge stellen solche Maßnahmen vor Beginn einer Ausbildung zentrale Instrumente dar, um sie an eine betriebliche Ausbildung heranzuführen und die Erfolgchancen einer betrieblichen Ausbildung zu erhöhen.
- Für eine betriebliche Ausbildung ist neben der Anspruchsduldung immer auch eine Beschäftigungserlaubnis erforderlich. Die Ausschlussgründe für die Anspruchsduldung und die Beschäftigungserlaubnis sollten daher möglichst einheitlich geregelt werden. Insbesondere wäre eine Definition der Voraussetzung „konkrete Maßnahmen der Aufenthaltsbeendigung stehen bevor“ wünschenswert, damit die Umsetzung von Anspruchsduldungen nicht unnötig behindert wird.
- Ausländerbehörden sollten einstellungswilligen Ausbildungsbetrieben auf Anfrage mitteilen, ob ein Sachverhalt, der gegen die Erteilung von Beschäftigungserlaubnis und Anspruchsduldung spricht, vorliegt.