

Zwischenruf!

Trotz unterschriebenen Ausbildungsvertrags – vielfach keine Ausbildung für junge Geflüchtete

Eigentlich sind sich die meisten Menschen in Deutschland darüber einig, dass es wichtig und richtig ist, wenn junge geflüchtete Menschen eine Ausbildung beginnen können. Damit wird diesen jungen Menschen nicht nur eine Zukunftsperspektive eröffnet, sie stehen auch der Wirtschaft und den Betrieben mittelfristig als dringend benötigte Fachkräfte zur Verfügung. So weit, so gut. Wäre da nicht die Praxis in einigen Bundesländern, die diese jungen Menschen selbst bei Vorlage eines unterschriebenen Ausbildungsvertrags an der Aufnahme der Ausbildung hindert.

Dabei könnte es auch anders gehen. Hierfür müsste lediglich die bestehende Regelung zur Ausbildungsduldung vernünftig umgesetzt werden und nicht ein kleiner Halbsatz die ganze Intention der Regelung infrage stellen und geradezu ins Gegenteil verkehren. Hierbei geht es um den Halbsatz in § 60a Abs. 2 Satz 4 AufenthG: „(...) und konkrete Maßnahmen zur Aufenthaltsbeendigung nicht bevorstehen“, der damit in der Praxis zum Zünglein an der Waage wird. Denn in der Auslegung führt der Halbsatz oftmals zu Ablehnungen der Ausbildungsduldung, da Unklarheit darüber herrscht, welche Sachverhalte als Maßnahmen zur Aufenthaltsbeendigung zu qualifizieren sind und wann im Zweifel lieber eine strikte Auslegung erfolgt. Zudem kommt es in der Praxis ebenfalls oft zu Ablehnungen, weil Unklarheit über die Vorrang- Nachrangregelung herrscht. Denn während die Regelung zur Ausbildungsduldung in § 60a Abs. 2 Satz 4 ff AufenthG einen Rechtsanspruch vermittelt, stellt § 4 Abs. 2 Satz 3 AufenthG die Erteilung der Beschäftigungserlaubnis in das Ermessen der jeweiligen Ausländerbehörde, die dieses aus migrationspolitischen Erwägungen oft negativ bescheidet. Hier stellt sich die berühmter-berühmte Frage nach der „Henne und dem Ei“.

Es braucht einen unmissverständlichen Arbeitsauftrag an die Ausländerbehörden, die Potenziale junger geflüchteter Menschen zu nutzen und bei Vorliegen der Voraussetzungen einer Ausbildungsduldung folgerichtig die Erteilung einer Beschäftigungserlaubnis auf der Grundlage eines gebundenen Ermessens vorzunehmen und nicht erst die Beschäftigungserlaubnis zu erteilen, um die Ausbildungsduldung zu erhalten.

Auch wenn die geschilderte Praxis geradezu wie ein Schildbürgerstreich klingt, sind die Konsequenzen für die jungen Geflüchteten oft bitter. Dabei wären auch andere Lösungen denkbar. So hat der Bundesrat bereits im Februar 2015 aus integrationspolitischer Sicht gefordert, dass jungen Flüchtlingen für die Zeit ihrer Ausbildung statt einer Duldung eine Aufenthaltserlaubnis erteilt wird, um das tatsächliche Ankommen in Deutschland sowie das Halten der ausgebildeten

Fachkräfte in den Betrieben zu ermöglichen. Auch wenn sich für die Forderung des Bundesrates sowie die Forderung nach der Streichung des Halbsatzes derzeit keine politischen Mehrheiten finden lassen, ist es erforderlich, sich darüber zu verständigen, dass junge Geflüchtete nicht zum Nichtstun verdammt und ausbildungsbereiten Betrieben die benötigten Fachkräfte vorenthalten werden. Wann immer hier die Grundvoraussetzungen vorliegen, sollte das Motto „volle Kraft in die Ausbildung – und nicht in die bürokratischen Hürden auf dem Weg dorthin“ lauten. Darüber hinaus gibt es weitere Vorschläge, die der Paritätische der Politik in einem aktuellen Brief anlässlich der 94. Sitzung der Arbeits- und Sozialministerkonferenz 2017 vorgelegt hat.

Wer die Integration junger Geflüchteter ernst nimmt, muss sich den rechtlichen Regelungen für die Aufnahme einer Ausbildung dieser Zielgruppe annehmen und zeitnah Lösungen entwickeln. Ein weiteres Abwarten wäre aus jugend-, integrations-, arbeitsmarkt- und wirtschaftspolitischer Sicht fatal.

Berlin 30.11.2017

Claudia Karstens
Referentin für Migrationssozialarbeit und Jugendsozialarbeit
Der Paritätische Gesamtverband