

Referat Migration und Integration

Postfach 4 20, 79004 Freiburg
Karlstraße 40, 79104 Freiburg
Telefon-Zentrale 0761 200-0Ihr Ansprechpartner:
Raphael Bolay
Telefon-Durchwahl 0761 200-331
Telefax 0761 200-211
raphael.bolay@caritas.de
www.caritas.de

Datum 30.01.2018

Ausbildungsduldung

Hinweise zur Lobbyarbeit auf Landesebene

Seit dem Inkrafttreten des Integrationsgesetzes können Auszubildende für die gesamte Ausbildungsdauer eine Duldung erhalten. Die Ausbildungsduldung wird unter bestimmten Voraussetzungen durch die zuständige Ausländerbehörde erteilt. Für eine Anschlussbeschäftigung ist eine Aufenthaltserlaubnis für zwei Jahre vorgesehen.

Bewertung und Praxiserfahrungen

In seiner [Stellungnahme](#) zum Integrationsgesetz hat sich der Deutsche Caritasverband im Juni 2016 zur Ausbildungsduldung geäußert und die Ziele, mehr Rechtssicherheit für den Aufenthalt während einer Ausbildung zu schaffen und das Verfahren zu vereinfachen, befürwortet. Die Duldung für den gesamten Zeitraum der Ausbildung mache es – so die Einschätzung im Juni 2016 – für Arbeitgeber(innen) planbarer, dass der Auszubildende bis zum Ende der Ausbildung in Deutschland bleibt. Dieser Zugewinn an Rechtssicherheit wurde daher aus Sicht der Auszubildenden wie auch der Ausbildungsbetriebe begrüßt. Im Gesetzgebungsverfahren hat der Deutsche Caritasverband unterschiedliche Handlungsbedarfe benannt und beispielsweise gefordert, bei Aufnahme einer Ausbildung statt einer Duldung eine Aufenthaltserlaubnis zu erteilen. Die Forderungen wurden vom Gesetzgeber nicht aufgegriffen.

Nach über einem Jahr der Anwendung läuft die Regelung aus Sicht des Deutschen Caritasverbandes Gefahr, aufgrund einer oftmals restriktiven Anwendung ins Leere zu laufen. Je nach Bundesland bzw. Landkreis zeigt sich eine unterschiedliche Umsetzung der Ausbildungsduldung, die maßgeblich auf unterschiedliche Vorgaben und Auslegungen der Anspruchsvoraussetzungen und der Ermessensausübung durch die Ausländerbehörden zurückzuführen ist. Die Ziele, über die Regelung Rechtssicherheit zu schaffen und das Verfahren zu vereinfachen, werden damit konterkariert.

Handlungsbedarfe und Ziele des Papiers

Das vorliegende Papier führt Kritikpunkte zusammen, die aus der Praxis an den Deutschen Caritasverband herangetragen wurden. Das Papier zeigt Problembereiche auf und unterbreitet Lösungsvorschläge. Damit kann es in Gesprächen mit Regierungsmitgliedern, Abgeordneten, Industrie- und Handwerksverbänden, Gewerkschaften und anderen Akteuren Orientierung bieten und die Lobbyarbeit auf Landesebene unterstützen.

Inhalt

Überblick	2
Bundesgesetzliche Regelung	2
Anwendungshinweise von Bund und Ländern	2
Praxis der Ausbildungsduldung	3
Lobbyaktivitäten der Caritas	3
Problembereiche und Handlungsnotwendigkeiten	4
Aufenthaltsrecht statt Duldung erteilen	4
Erteilung der Beschäftigungserlaubnis erleichtern	4
„Konkrete Maßnahmen zur Aufenthaltsbeendigung“ im Gesetz streichen	5
Ausbildungsduldung auch bei nicht unmittelbarem Beginn der Ausbildung	6
Zugang zu Leistungen der Ausbildungsförderung schaffen	6
Einjährige Ausbildungsberufe berücksichtigen	7
Einheitliche Auslegung von „Ausbildungsvorbereitende Maßnahmen“ sicherstellen	7

Überblick

Bundesgesetzliche Regelung

Mit dem Integrationsgesetz wurde in § 60a Abs. 2 S. 4 bis 6 AufenthG die sogenannte Ausbildungsduldung (auch „3+2 Regelung“) geschaffen, welche für die gesamte Ausbildungsdauer gilt. Die Ausbildungsduldung wird durch die zuständige Ausländerbehörde für die Aufnahme einer qualifizierten betrieblichen oder schulischen Ausbildung mit einer mindestens zweijährigen Ausbildungsdauer erteilt. Voraussetzung ist, dass kein Arbeitsverbot gemäß § 60a Abs. 6 AufenthG vorliegt, keine aufenthaltsbeendenden Maßnahmen bevorstehen und keine Verurteilung aufgrund einer Straftat in einem gewissen Umfang besteht.

Die erteilte Duldung erlischt, wenn die Ausbildung nicht mehr betrieben oder abgebrochen wird. Der Ausbildungsbetrieb bzw. die auszubildende Schule ist verpflichtet, den Abbruch innerhalb einer Woche schriftlich bei der Ausländerbehörde zu melden. (vgl. § 60a Abs. 2 S. 7 f. AufenthG). Wird die Ausbildung abgebrochen, besteht einmalig die Möglichkeit einer sechsmonatigen Duldung zum Zweck der Suche nach einer neuen Ausbildungsstelle zur Aufnahme der Berufsausbildung (§ 60a Abs. 2 Satz 4 ff. AufenthG). Nach erfolgreichem Abschluss einer Ausbildung und der Aufnahme einer der Qualifikation entsprechenden Tätigkeit besteht Anspruch auf eine Aufenthaltserlaubnis, die für zwei Jahre erteilt wird (§ 18a Abs. 1a AufenthG).

Anwendungshinweise von Bund und Ländern

Die Ausbildungsduldung wird über die zuständige Ausländerbehörde erteilt. Zur Umsetzung hat das Bundesinnenministerium (BMI) zwei Anwendungshinweise herausgegeben (01.11.2016 und [30.05.2017](#)). Soweit die Länder nicht selber Weisungen an die Ausländerbehörden veröffentlichen, gelten die Anwendungshinweise des BMI. Die meisten Länder haben Anwendungs-

hinweise erstellt, sodass die Lobbyarbeit sowohl auf Landes- als auch Bundesebene Ansatzpunkte bietet.

Eine Übersicht über Weisungen des Bundes und der Länder hat das IQ Netzwerk Niedersachsen [hier](#) zusammengestellt.

Praxis der Ausbildungsduldung

Bei der Anwendung der Regelung zeigt sich je nach Bundesland bzw. Landkreis eine unterschiedliche Umsetzung, die maßgeblich auf Vorgaben und Auslegungen der Anspruchsvoraussetzungen und der Ermessensausübung durch die Ausländerbehörden zurückzuführen ist. Aus Sicht des Deutschen Caritasverbandes läuft die Regelung Gefahr, aufgrund einer oftmals restriktiven Anwendung ins Leere zu laufen.

Lobbyaktivitäten der Caritas

Nach über einem Jahr liegen Erfahrungen vor, wie die Umsetzungspraxis verbessert werden kann, sodass Betriebe, Schulen und Auszubildende von der Regelung profitieren. Das vorliegende Papier enthält ausgewählte Kritikpunkte, die aus der Praxis an den Deutschen Caritasverband herangetragen wurden. Es zeigt Problembereiche auf und unterbreitet Lösungsvorschläge – insbesondere wenn es zu einer restriktiven Anwendung der Regelung kommt. Auf diese Weise bietet das Papier in Gesprächen mit Regierungsmitgliedern und Abgeordneten Orientierung und kann die Lobbyarbeit unterstützen.

Als Partner für Lobbyaktivitäten bieten sich beispielsweise Industrie- und Handwerksverbände an. Viele Ausbildungsplätze können aktuell nicht besetzt werden. Aufgrund einer älter werdenden Gesellschaft kommt es zu Fachkräfteengpässen in immer mehr Berufszweigen.¹ Auf Seiten der Wirtschaft besteht daher ein großes Interesse an einem einfachen und funktionierenden Verfahren zur Ausbildungsduldung.

Grundsätzlich sind für Lobbyaktivitäten im Rahmen der Ausbildungsduldung die Bundes- und Landesebene zu adressieren. Dieses Papier gibt Hinweise für die Lobbyarbeit auf Ebene der Bundesländer.

¹ KOFA (2017): Fachkräfteengpässe in Unternehmen, Regionale Fachkräftesituation und Mobilität
https://www.kofa.de/fileadmin/Dateiliste/Publikationen/Studien/Fachkraefteengpaesse_Regionale_Fachkraeftesituation_und_Mobilitaet_KOFA-Studie_2017.pdf

Problembereiche und Handlungsnotwendigkeiten

Aufenthaltsrecht statt Duldung erteilen

Regelung: Mit der Erteilung der Ausbildungsduldung wird die Abschiebung von Auszubildenden für den Zeitraum der Ausbildung ausgesetzt.

Bewertung: Der Gesetzgeber bemüht sich seit Jahren, die Zahl der Dauergeduldeten in Deutschland zu senken. Mit der Ausbildungsduldung wurde ein Instrument geschaffen, das eine Duldung mit zwei oder drei Jahren Laufzeit vorsieht. Die Duldung entwickelt sich damit zu einer Art „Ersatz-Aufenthaltserlaubnis“ zweiter Klasse. Um den Unterschied zwischen Aufenthaltserlaubnis und Duldung nicht weiter zu verwischen, wäre es auch aus rechtsdogmatischen Gründen sinnvoll, den Betroffenen eine Aufenthaltserlaubnis zu erteilen. Aus diesem Grund wird diese Forderung auf Bundesebene aufrechterhalten

Erteilung der Beschäftigungserlaubnis erleichtern

Regelung: Bevor eine Ausbildungsduldung erteilt werden kann, muss die Ausländerbehörde eine Beschäftigungserlaubnis erteilen. „Die Erteilung der Beschäftigungserlaubnis [...] steht nach § 4 Abs. 2 Satz 3 im Ermessen der Ausländerbehörden.“²

Aus der Praxis: „Afghanische Geflüchtete, die keine Taskira vorzeigen können, bekommen in der Regel auch keine Beschäftigungserlaubnis und damit wird ihnen der Weg zur Ausbildungsduldung verwehrt. Einige meiner Klienten hätten bereits Ausbildungen in Aussicht. Es scheitert jedoch in der Regel an der Beschäftigungserlaubnis.“ (Beratungsstelle in Bayern)

„Seit einigen Monaten wird afghanischen Asylbewerbern kaum noch eine Genehmigung zum Beginn einer Ausbildung erteilt, selbst dann nicht, wenn sie eine Taskira haben.“ (Beratungsstelle in Bayern)

„Ein typisches Beispiel. Die Behörden erteilen die Arbeitserlaubnis nicht, weil ein Flüchtling ihrer Ansicht nach zu wenig bei der Beschaffung des Passes mitgeholfen hat. Aber wer aus dem Mittelmeer gefischt wird, hat in der Regel nichts dabei. Oftmals halten die Ausländerbehörden auch eine Arbeitserlaubnis zurück, weil Asylbewerber widersprüchliche Angaben zur Person gemacht hätten, etwa beim Geburtsdatum. Zahlendreher kommen schon bei der Erstregistrierung sehr häufig vor. Geburtstag feiern ist außerdem etwas sehr Westliches. Daher ist es nicht verwunderlich, dass es hierbei häufig zu Unklarheiten kommt, aber sollte daran die Erteilung der Beschäftigungserlaubnis scheitern?“ (Beratungsstelle in Baden-Württemberg)

Bewertung: Um die Regelungen der Ausbildungsduldung nicht zu unterlaufen, ist eine wohlwollende Prüfung der Beschäftigungserlaubnis erforderlich. Die unterschiedliche Auslegungspraxis bei der Erteilung der Beschäftigungserlaubnis verunsichert hingegen alle Beteiligten: So wird beispielsweise die Mitwirkung bei der Passbeschaffung sehr unterschiedlich und teilweise – so Rückmeldungen aus der Praxis – falsch ausgelegt. Bei Personen aus dem Westbalkan, Ghana

² BMI 2016: Anwendungshinweis „Berufsausbildung von Asylbewerbern und Geduldeten“ vom 1.11.2016, <https://www.lsvd.de/fileadmin/pics/Dokumente/Recht4/BMI-161101.pdf>

und Senegal scheidet die Erteilung der Beschäftigungserlaubnis häufig daran, dass für Personen aus sicheren Herkunftsstaaten, deren nach dem 31.08.2015 gestellter Asylantrag abgelehnt wurde, ein Arbeitsverbot gilt. Mit Blick auf Auszubildende aus den sicheren Herkunftsstaaten bedarf es aus Sicht des Deutschen Caritasverbandes einer Änderung von § 60a Abs. 6 AufenthG, sodass eine Beschäftigungserlaubnis unabhängig vom Zeitpunkt der formalen Asylantragsstellung erteilt wird (aktuell 31.08.2015).

Lösungsvorschläge auf Landesebene:

- Sinnvoll ist eine Vorgabe für die Ausländerbehörde, dass beim Vorliegen der Voraussetzungen für die Erteilung einer Ausbildungsduldung das Ermessen in Bezug auf die Beschäftigungserlaubnis zugunsten des Ausländers reduziert ist.
- Auf Landesebene sollte von den zuständigen Behörden sichergestellt sein, dass Ausländerbehörden die einschlägigen Regelungen korrekt anwenden.
- Solange die Einschränkungen für Personen aus sicheren Herkunftsstaaten bestehen, sollte mit Blick auf den Stichtag 31.08.2015 für die Auslegung geworben werden, den Zeitpunkt des Asylgesuchs statt der förmlichen Asylantragstellung zu berücksichtigen. ([Beschluss Verwaltungsgericht Baden-Württemberg vom 9.10.2017](#)).

„Konkrete Maßnahmen zur Aufenthaltsbeendigung“ im Gesetz streichen

Regelung: Eine Ausbildungsduldung ist nur zu erteilen, wenn konkrete Maßnahmen zur Aufenthaltsbeendigung nicht bevorstehen. Aus Sicht des BMI ist dies gegeben, wenn 1) die Abschiebung, Zurückführung oder Überstellung absehbar ist, 2) Pass(ersatz)papiere beantragt wurden, 3) eine Abschiebung tatsächlich möglich ist oder 4) eine Dublin-Überstellung läuft.

Aus der Praxis: „Der entsprechende Erlass ist relativ großzügig gehalten; allerdings dürfen keine Abschiebungsmaßnahmen in Vorbereitung sein; dies führt zu Unsicherheiten im Einzelfall.“ (Rückmeldung aus Nordrhein-Westfalen)

Bewertung: Wann „konkrete Maßnahmen zur Aufenthaltsbeendigung“ bevorstehen, wird bundesweit unterschiedlich gesehen. In Bayern liegen diese beispielsweise bereits vor, wenn ausländerbehördliche Vorbereitungsmaßnahmen zur Aufenthaltsbeendigung nur eingeleitet wurden.³ In Niedersachsen ist dieses Kriterium hingegen erst erfüllt, wenn dem Landeskriminalamt ein entsprechendes Abschiebegesuch übermittelt wurde. Die Hamburger Auslegungshinweise sehen sogar vor, dass die Rückführung abgebrochen werden kann, wenn bis zu diesem Zeitpunkt ein Ausbildungsvertrag vorgelegt werden kann.⁴ Eine bundesweit einheitliche Anwendung würde zu mehr Rechtssicherheit führen. Der Deutsche Caritasverband plädiert für eine Änderung von §60a Abs. 2 Satz 4 AufenthG, indem der Halbsatz „und konkrete Maßnahmen zur Aufenthaltsbeendigung nicht bevorstehen“ gestrichen wird.

Lösungsvorschläge auf Landesebene:

- Bis zum Eintreten dieser Änderung sollte auf Landesebene nach Beantragung einer Ausbildungsduldung und während des Prüfverfahrens von der Einleitung aufenthaltsbeendender

³ Auslegungshinweise des Bayerischen Staatsministeriums für Innern, für Bau und Verkehr vom 01.09.2017, S. 24

⁴ Auslegungshinweise der Behörde für Arbeit, Soziales, Familie und Integration und Behörde für Inneres und Sport Hamburg vom 09.03.2017, S.2

Maßnahmen abgesehen werden. Aufenthaltsbeendende Maßnahmen, die in diesem Zeitpunkt eingeleitet werden, würden die Regelung zur Ausbildungsduldung aushebeln.⁵

- In Anlehnung an die Auslegungshinweise in Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen, Schleswig-Holstein und Hamburg sollten bevorstehenden aufenthaltsbeendende Maßnahmen nur bei einem engen sachlichen Bezug zur Abschiebung angenommen werden, also wenn die Abschiebung terminiert ist oder dem LKA ein entsprechendes Gesuch übermittelt wurde.
- Wenn bereits eine Ausbildung mit Aufenthaltsgestattung begonnen wurde und ein Wechsel in eine Duldung unmittelbar bevorsteht, um die Ausbildung zu beenden, sollte auf die Einleitung aufenthaltsbeendende Maßnahmen verzichtet werden (u.a. Auslegungshinweise NRW vom 16.02.2017).

Ausbildungsduldung auch bei nicht unmittelbarem Beginn der Ausbildung

Regelung: Ausländerbehörden können die Anspruchsduldung erteilen, wenn „[...] die tatsächliche Aufnahme der Berufsausbildung in wenigen Wochen erfolgt.“ Bei mehrmonatigem Vorlauf kann eine Ermessensduldung ausgestellt werden.

Bewertung: Viele Betriebe und Schulen legen sich frühzeitig auf eine(n) Auszubildende(n) fest. Daher entsteht zwischen Zusage und Ausbildungsbeginn (i.d.R. Februar oder September) eine Lücke, die bei allen Beteiligten Unsicherheiten auslöst. Manche Ausländerbehörden prüfen den Antrag auf Ausbildungsduldung erst kurz vor Ausbildungsbeginn, unabhängig davon, wann der Ausbildungsvertrag geschlossen wurde. Der Anspruch auf Erteilung der Ausbildungsduldung sollte mit Abschluss des Ausbildungsvertrages besteht.

Lösungsvorschläge auf Landesebene:

- Wohlwollene Auslegungshinweise, wie in Hamburg sollten auch in anderen Bundesländern geschaffen werden: „Sobald der Ausbildungsvertrag vorliegt und eingetragen ist, akzeptiert die Ausländerbehörde die Vorlaufzeit bis zum tatsächlichen Ausbildungsbeginn (z. B. Vertragsschluss im November 2016, Ausbildungsbeginn am 1. August 2017).“, [Auslegungshinweise](#) vom 9. März 2017, S. 2.

Zugang zu Leistungen der Ausbildungsförderung schaffen

Regelung: BAföG erhalten Personen mit einer Duldung nach einem Voraufenthalt von 15 Monaten, Berufsausbildungsbeihilfen (BAB) ebenfalls nach 15 Monaten, sofern es sich um eine betriebliche Ausbildung handelt. Ausbildungsbegleitende Hilfen (AbH) und Assistierte Ausbildung können Personen mit einer Duldung ab 12 Monaten erhalten.

Bewertung: Unabhängig vom Herkunftsland ist bei einer Ausbildungsduldung ein rechtmäßiger und dauerhafter Aufenthalt zu erwarten, da anschließend ein Anspruch auf die Erteilung einer Aufenthaltserlaubnis besteht (§ 18a Abs. 1a AufenthG). Leistungen der Ausbildungsförderung im SGB III und BAföG sollten daher unabhängig vom Herkunftsland für Personen zugänglich sein, die im Rahmen der Ausbildungsduldung eine qualifizierte Ausbildung aufnehmen.

⁵ Vgl. [VGH Mannheim, 11 S 1991/16](#)

Einjährige Ausbildungsberufe berücksichtigen

Regelung: Einen Anspruch auf die Erteilung einer Ausbildungsduldung haben Personen, die eine mindestens zweijährige betriebliche oder schulische Ausbildung aufnehmen (§ 6 Absatz 1 Satz 2 BeschV). Helferausbildungen sind nicht vorgesehen.

Aus der Praxis: „Es gibt viele Anfragen für die einjährige Helferausbildung im Pflegebereich, die aber keine Ausbildung im Sinne der Verordnung darstellt, gleiches gilt beispielsweise für eine Ausbildung zum Maurergehilfen[...]“ (Rückmeldung aus Nordrhein-Westfalen)

Bewertung: Der berufliche Einstieg beginnt insbesondere in Berufen mit hoher Sprachanforderung häufig mit einer einjährigen Helferausbildung. Im Idealfall schließt daran eine mehrjährige Fachkraftausbildung an, beispielsweise in der Altenpflege. In den Weisungen des Bundes und der Länder wird im Rahmen der Ausbildungsduldung kein Bezug auf einjährige Ausbildungen genommen. Dies ist insbesondere für Arbeitgeber(innen) in Sozial- und Gesundheitsberufen mit großem Fachkräftemangel problematisch. Auf Bundesebene ist eine Anspruchsuldung auch für staatlich anerkannte einjährige Ausbildungsgänge erforderlich (siehe auch [Forderung der Integrationsministerkonferenz](#) vom 16./17.03.2017). Diese Änderung ist in § 60a Abs. 2 S. 4 AufenthG aufzunehmen bzw. § 6 Absatz 1 Satz 2 BeschV dahingehend zu ändern, dass auch einjährige Ausbildungsgänge als staatlich anerkannt gelten.

Lösungsvorschläge auf Landesebene:

- Solange keine bundeseinheitliche Regelung besteht, sollten Erlasse die einjährigen Ausbildungsberufe im Rahmen der Ermessensuldung berücksichtigen.
- Es sollte geprüft werden, ob landesrechtlich geregelte einjährige Helferausbildungen als staatlich anerkannt qualifiziert sind.

Lösungsvorschläge für die Caritas als Arbeitgeberin:

- Caritas-Einrichtungen sollten prüfen, ob im Sozial- und Gesundheitsbereich Ausbildungsverträge über zwei Jahre oder länger geschlossen werden können, um die Voraussetzungen der Ausbildungsduldung zu erfüllen. (Beispiel Ausbildungsmodell zu Pflegekraft aus Stuttgart: ein Ausbildungsvertrag wird über fünf Jahre geschlossen, inkl. Erwerb des Hauptschulabschlusses (1. Jahr Hauptschulabschluss, 2. Jahr Helferausbildung, 3.-5. Jahr Fachkraftausbildung)).

Einheitliche Auslegung von „Ausbildungsvorbereitende Maßnahmen“ sicherstellen

Regelung: Die Einstiegsqualifizierung (EQ) gem. § 54 SGB III fällt bisher nicht unter die Anspruchsuldung. Sie kann jedoch zur Erteilung einer Ermessensuldung nach § 60a Abs. 2 Satz 3 führen, wenn Ausbildungsbetriebe die Übernahme in ein Ausbildungsverhältnis zusichern (u.a. in Niedersachsen, NRW, Schleswig-Holstein, Rheinland-Pfalz, Hamburg)

Aus der Praxis: „Weder mir, noch dem Kollegen der IHK sind Fälle bekannt, bei denen eine EQ zur Ausbildungsduldung (3+2-Regel) geführt hat. Interessanterweise gibt es aber auch nur wenige Fälle mit einer „normalen“ Ausbildungsduldung, also ohne EQ. Denn Vorausset-

zung ist ein komplett abgeschlossenes Asylverfahren – und das ist meist (noch) nicht der Fall. Dazu gehört nicht nur die Ablehnung seitens des BAMF, sondern (wahnsinnigerweise) auch die Klage gegen die Ablehnung und den negative Entscheid des Verwaltungsgerichtes. Erst dann lässt sich die Ausländerbehörde überhaupt auf die Prüfung der Ausbildungsduldung ein.“ (Rückmeldung aus Nordrhein-Westfalen)

Bewertung: Vielen Asylbewerber(inne)n bleibt der Zugang zu den Integrationskursen verwehrt, sodass die für eine Berufsausbildung empfohlenen Deutschkenntnisse (i.d.R. B2-Sprachniveau) kaum vorausgesetzt werden können. Ausbildungsvorbereitende Maßnahmen mit Sprachelementen im SGB III, bspw. Einstiegsqualifizierung (EQ, § 54a SGB III) sind sinnvoll, um u. a. fehlende oder berufsbezogene Deutschkenntnisse nachzuholen. Auch die Zahlen lassen diesen Schluss zu: Die Übergangsquote von einer Einstiegsqualifizierung in eine duale Ausbildung betrug in Hamburg im Jahr 2016 84,5%. Auch Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen (BvB, § 51 Abs. 1 SGB III) zielen auf die Aufnahme einer Berufsausbildung ab, indem Grundkenntnisse oder ein Schulabschluss nachgeholt werden. Derzeit werden sie im Rahmen der Ausbildungsduldung nicht gefördert.

Lösungsvorschläge auf Landesebene:

- Für alle Bundesländer sollten EQ und BvB in Kombination mit ein-oder mehrjährigen Ausbildungen zur Anspruchsduldung führen (siehe auch [Forderung der Integrationsministerkonferenz](#) vom 16./17.03.2017).⁶
- Zur Herstellung von Rechtssicherheit sollte bei der Ausstellung der Ermessensduldung mit vorgeschalteter Ausbildungsvorbereitung die Absichtserklärung oder ein Vorvertrag des auszubildenden Unternehmens bzw. Schule genügen (Vorgang in den Auslegungen aus Sachsen vom 12.12.2016 ausführlich beschrieben)

⁶ Diese Auslegung wurde bereits in den Bundesländern Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen, Hamburg, Rheinland Pfalz und Schleswig-Holstein veröffentlicht.