

Beschäftigung und Berufsausbildung von Asylbewerbern und Geduldeten in Bayern

Die Staatsregierung verfolgt eine Politik, die sowohl auf eine Begrenzung der Zuwanderung gerichtet ist als auch zum Ziel hat, diejenigen, die als Asylbewerber zu uns gekommen sind und ein Bleiberecht oder eine Bleibeperspektive haben, in unsere Gesellschaft zu integrieren. Der Integration in Ausbildung und den Arbeitsmarkt kommt dabei eine besonders wichtige Rolle zu.

Über die Asylanträge entscheidet das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge. Die Anerkennungsquote ist hoch und liegt bei etwa 50 Prozent. Das Bundesamt hat in der Zeit vom 1. Januar 2016 bis 30. April 2017 allein in Bayern 73.106 Asylanträgen stattgegeben. Diesen Menschen wurde Asyl gewährt, die Flüchtlingseigenschaft zuerkannt, Schutz als Bürgerkriegsflüchtling oder sonstiger Abschiebungsschutz gewährt. Sie alle haben uneingeschränkten Zugang zur betrieblichen Ausbildung und zu jeder anderen Arbeitsaufnahme. Sie dürfen bei uns arbeiten und sollen es auch, damit sie sich schnell integrieren.

1. Beschäftigungserlaubnisse zur Berufsausbildung im laufenden Asylverfahren

Beschäftigungserlaubnisse für die Aufnahme einer qualifizierten Berufsausbildung können nur in zeitlichem Zusammenhang mit dem beabsichtigten Ausbildungsbeginn erteilt werden. Das sind grundsätzlich nicht mehr als drei Monate. Um Betrieben, die ein Interesse an der Einstellung von Auszubildenden haben, frühzeitig Rechtssicherheit zu geben, kann befristet bis Ende 2018 die Beschäftigungserlaubnis schon bis zu sechs Monate vor Ausbildungsbeginn unter folgenden Voraussetzungen erteilt werden, sofern noch kein ablehnender Asylbescheid des BAMF ergangen ist:

- a) Die Einreise ist vor dem 1. Mai 2016 erfolgt,
- b) ein Asylantrag wurde gestellt und der Betreffende stammt nicht aus einem sicheren Herkunftsstaat,
- c) der Betreffende befindet sich im letzten Schuljahr der weiterführenden Schule oder der Berufsintegrationsklassen bzw. bei vergleichbaren berufsvorbereitenden oder Berufsintegrationsmaßnahmen (z.B. Berufsgrundbildungsjahr [BGJ], mindestens sechsmonatige Einstiegsqualifizierung [EQ] gemäß § 54a SGB III oder mindestens sechsmonatige Maßnahme der beruflichen Qualifizierung nach der Vereinbarung mit der bayerischen Wirtschaft „Integration durch Ausbildung und Arbeit“) in der zweiten Hälfte der Maßnahme,
- d) er soll nach einem erfolgreichen Praktikum in einem Betrieb von diesem als Auszubildender übernommen werden und
- e) ein Ausbildungsvertrag für eine qualifizierte Berufsausbildung wird vorgelegt.

Sollte der Asylantrag nach Erteilung der Beschäftigungserlaubnis abgelehnt werden, besteht entsprechend den bundesrechtlichen Vorgaben Anspruch auf Erteilung einer Ausbildungsduldung (sog. 3+2-Regelung).

2. Beschäftigungserlaubnisse für Geduldete

Asylbewerber, deren Asylanträge abgelehnt worden sind, haben unser Land wieder zu verlassen. Wir erwarten, dass sie dies freiwillig tun, und gewähren zur Erleichterung der Rückkehr zusammen mit dem Bund finanzielle Unterstützung. Wer nicht freiwillig ausreist, muss mit der Abschiebung rechnen. Die Ausländerbehörden sind verpflichtet, unverzüglich aufenthaltsbeendende Maßnahmen einzuleiten.

Oftmals ist eine Abschiebung nicht oder nicht zeitnah möglich, ohne dass der jeweilige Ausländer dafür Verantwortung trägt. Der Grund dafür kann zum Beispiel darin liegen, dass der Heimatstaat keine Heimreisepapiere ausstellt oder ein Abschiebungsstopp besteht wie derzeit in den Irak. Die Betroffenen erhalten dann eine Duldung, mit der die Abschiebung befristet ausgesetzt wird. In dieser Zeit sollen sie im Rahmen der bundesrechtlichen Vorgaben grundsätzlich arbeiten können, auch wenn es sich nur um Hilfsarbeiten handelt. Das nutzt den heimischen Betrieben, verhindert aber auch, dass die Betroffenen untätig sind mit allen damit möglicherweise verbundenen Folgeproblemen.

Keine Beschäftigungserlaubnis kann erteilt werden, wenn die Betroffenen über ihre Identität täuschen oder die Mitwirkung bei der Klärung ihrer Identität verweigern. Das schreibt das Bundesrecht ausdrücklich vor. Auch die Betriebe haben ein berechtigtes Interesse daran, zu wissen, wer bei ihnen arbeitet.

In allen anderen Fällen kann die Ausländerbehörde eine jeweils befristete Beschäftigungserlaubnis erteilen. In der auf den Einzelfall bezogenen Ermessensentscheidung berücksichtigt sie zugunsten der Erteilung vor allem:

- eine tatsächliche Abschiebung ist in absehbarer Zeit nicht möglich (es sei denn, der Ausländer hat die Nichtabschiebbarkeit selbst zu vertreten);
- geklärte Identität.

Gegen die Erteilung einer Beschäftigungserlaubnis sprechen vor allem Straftaten.