

**Antwort auf Mündliche Anfrage**

58. Werden Flüchtlinge trotz eines Ausbildungsvertrages abgeschoben?

Abgeordnete Jan-Christoph Oetjen, Christian Dürr, Hillgriet Eilers und Dr. Marco Genthe (FDP)

Antwort des Niedersächsischen Ministeriums für Inneres und Sport namens der Landesregierung

Vorbemerkung der Abgeordneten

Am 26. April 2017 berichtete die Süddeutsche Zeitung, dass trotz des neuen Integrationsgesetzes weiterhin Flüchtlinge abgeschoben werden, obwohl sie einen Ausbildungsvertrag haben. „Viele Arbeitgeber sind deshalb empört und verunsichert, ob sie geflüchtete junge Menschen einstellen sollen. Dies ergab eine Umfrage der Süddeutschen Zeitung.“

Im Integrationsgesetz ist festgehalten, dass Flüchtlinge, die eine dreijährige Ausbildung absolviert haben, zwei weitere Jahre ein Aufenthaltsrecht erhalten. Diese Regelung scheint aber nicht von jeder Ausländerbehörde umgesetzt zu werden. Arbeitgeberpräsident Ingo Kramer fordert, dass alle Ministerpräsidenten sicherstellen sollten, dass das Recht bundesweit einheitlich angewandt wird. Unternehmen würden ihm nämlich berichten, „dass Ausländerbehörden gerade die ‚3+2-Regelung‘ für Auszubildende unterschiedlich auslegen“.

Vorbemerkung der Landesregierung

Mit dem am 06.08.2016 in Kraft getretenen Integrationsgesetz wurde mit § 60 a Abs. 2 Satz 4 ff. des Aufenthaltsgesetzes (AufenthG) erstmalig ein Rechtsanspruch auf Duldung zum Zweck der Aufnahme oder Fortsetzung einer qualifizierten Berufsausbildung in das Aufenthaltsgesetz aufgenommen, um Rechtssicherheit für betroffene Ausländerinnen und Ausländer sowie für die arbeitgebenden Ausbildungsbetriebe zu schaffen.

Sofern die in § 60 a Abs. 2 Sätze 4 bis 12 AufenthG genannten Voraussetzungen erfüllt sind und die nach § 4 Abs. 2 Satz 3 erforderliche Beschäftigungserlaubnis durch die zuständige Ausländerbehörde erteilt wird, erhalten Auszubildende eine die Gesamtdauer der Ausbildung umfassende Duldung. Nach erfolgreichem Abschluss der Ausbildung und Aufnahme einer entsprechenden Beschäftigung erhalten sie eine zweijährige Aufenthaltserlaubnis, wenn die Voraussetzungen nach § 18 a Abs. 1 a AufenthG erfüllt sind (sogenannte 3 + 2-Regelung). Danach kann die Aufenthaltserlaubnis für jede weitere Beschäftigung auf der Grundlage des § 18 AufenthG verlängert werden, sodass ein dauerhafter rechtmäßiger Verbleib in Deutschland perspektivisch möglich ist.

Erfolgt nach Erwerb des Berufsabschlusses keine Weiterbeschäftigung, ist eine Duldung für weitere sechs Monate zur Suche nach einem der erworbenen beruflichen Qualifikation entsprechenden Arbeitsplatz zu erteilen.

Das Ministerium für Inneres und Sport hat gegenüber den niedersächsischen Ausländerbehörden mit Runderlass vom 16.02.2017 Vorgaben zur Umsetzung der gesetzlichen Regelung erlassen (RdErl. des MI vom 16.02.2017: Aufenthaltsrecht; Anspruchsuldung zum Zweck der Berufsausbildung nach § 60 a Abs. 2 Sätze 4 bis 12 AufenthG [Nds. MBl., S. 218]).

Mit der Regelung wurde insbesondere das den Ausländerbehörden zustehende Ermessen bei der Entscheidung nach § 4 Abs. 2 Satz 3 AufenthG, der Ausländerin oder dem Ausländer eine Beschäftigung zu erlauben oder nicht zu erlauben, weitgehend zugunsten der Betroffenen wie folgt gebunden:

Während die Regelung zur Ausbildungsduldung in § 60 a Abs. 2 Sätze 4 bis 12 AufenthG einen Rechtsanspruch vermittelt, stellt § 4 Abs. 2 Satz 3 AufenthG die Erteilung der Beschäftigungserlaubnis in das Ermessen der Ausländerbehörden. Intention des Gesetzgebers war es, einen Anspruch auf Ausbildungsduldung zu schaffen. Dieser Intention würde es zuwiderlaufen, wenn das durch § 4 Abs. 2 Satz 3 AufenthG eröffnete Ermessen völlig frei ausgeübt werden könnte. Vielmehr ist hinsichtlich der Beschäftigungserlaubnis in der Regel von einer Ermessensreduzierung auszu-

gehen, wenn die materiellen Voraussetzungen für eine Ausbildungsduldung nach § 60 a Abs. 2 Sätze 4 bis 12 AufenthG vorliegen (Nr. 2 des RdErl. MI).

Daneben wird im Wesentlichen geregelt, dass

– Einstiegsqualifizierungen nach dem SGB III (Arbeitsförderung) oder andere ausbildungsvorbereitende Maßnahmen für sich genommen zwar keine qualifizierte Berufsausbildung darstellen, die Teilnahme daran aber im Regelfall einen Grund für eine Ermessensduldung nach § 60 a Abs. 2 Satz 3 AufenthG darstellt, wenn bereits eine verbindliche Zusage für eine anschließende qualifizierte Berufsausbildung vorliegt; entsprechendes gilt, wenn eine verbindliche Zusage für eine Berufsausbildung vorliegt, diese jedoch erst später zu den üblichen Einstellungssterminen begonnen wird,

– die allgemeinen Regelerteilungsvoraussetzungen nach § 5 AufenthG für die Duldungserteilung nicht maßgeblich sind, weil die Duldung kein Aufenthaltstitel im Sinne des § 5 AufenthG ist und auch eine Berücksichtigung im Rahmen der Ermessensausübung nicht in Betracht kommt, weil grundsätzlich von einer Ermessensreduzierung auszugehen ist, wenn die Voraussetzungen für einen Anspruch auf Ausbildungsduldung erfüllt sind,

– für den Fall, dass eine Berufsausbildung bereits mit dem Status einer Asylbewerberin oder eines Asylbewerbers begonnen wurde, für die Erteilung einer Ausbildungsduldung grundsätzlich die gleichen gesetzlichen Anforderungen gelten wie in den Fällen, in denen erst noch eine Beschäftigung aufgenommen wird. Hierbei haben die Ausländerbehörden das Ziel der Regelung zu berücksichtigen, Geduldeten und ausbildenden Betrieben für die Zeit der Ausbildung und für einen begrenzten Zeitraum danach mehr Rechtssicherheit zu verschaffen. Für die Betriebe soll aber auch ein gewisses Maß an Rechtssicherheit darüber bestehen, dass Asylbewerberinnen und Asylbewerber auch dann eine Berufsausbildung abschließen können, wenn ihr Asylantrag abgelehnt wird. Andernfalls wären Ausbildungsbetriebe kaum bereit, auch Asylbewerberinnen und Asylbewerber in die Ausbildung zu nehmen. Bei Asylbewerberinnen und Asylbewerbern, die eine Berufsausbildung aufgenommen haben, deren Asylantrag abgelehnt wurde und bei denen keine Versagungsgründe nach § 60 a Abs. 6 AufenthG vorliegen, ist daher eine Ausbildungsduldung zu erteilen, sodass auf die sofortige Einleitung konkreter Maßnahmen zur Aufenthaltsbeendigung verzichtet werden sollte.

1. Sind in Niedersachsen seit August 2016 Flüchtlinge abgeschoben worden, die einen Ausbildungsvertrag hatten? Wenn ja wie viele (bitte nach Ausländerbehörden und Herkunftsländern aufschlüsseln)?

Statistische Daten zu vollzogenen Abschiebungen von Ausländerinnen und Ausländern, die einen Ausbildungsvertrag hatten, sind vom Land Niedersachsen nicht erhoben worden. Die Ausländerbehörden sind daher um Übersendung diesbezüglicher Daten gebeten worden.

51 Ausländerbehörden sind dieser Aufforderung nachgekommen. Die Rückmeldungen haben ergeben, dass seit August 2016 fünf Abschiebungen von Ausländerinnen und Ausländern vollzogen worden sind, die einen Ausbildungsvertrag hatten. Die Voraussetzungen für die Erteilung einer Duldung aufgrund eines bestehenden Ausbildungsverhältnisses gemäß § 60 a Abs. 2 Satz 4 ff. AufenthG lagen jedoch nicht vor.

<b>Ausländerbehörde</b>	<b>Anzahl der Abschiebungen</b>	<b>Staatsangehörigkeit</b>
Landkreis Emsland	3	Albanien
Landkreis Wesermarsch	1	Albanien
Region Hannover	1	Marokko

2. Wie stellt die Landesregierung sicher, dass alle niedersächsischen Ausländerbehörden die „3+2-Regelung“ einheitlich anwenden?

Auf die Vorbemerkung wird verwiesen.

3. Wie viele Flüchtlinge befinden sich in Niedersachsen momentan in einem Ausbildungsverhältnis (bitte nach Herkunftsländern aufschlüsseln)?

Der Landesregierung liegen hierzu keine Erkenntnisse vor.

Zur Begründung wird zur Vermeidung von Wiederholungen auf die Antwort des Ministeriums für Inneres und Sport namens der Landesregierung vom 06.06.2016 zu Frage 1 der Kleinen Anfrage zur schriftlichen Beantwortung der Abgeordneten Jan-Christoph Oetjen und Christinan Grascha (FDP) „Schiebt die Landesregierung Flüchtlinge trotz eines Ausbildungsverhältnisses ab?“ vom 29.04.2016 (Drs. 17/5905) mit dem Hinweis verwiesen, dass die dort bezüglich geduldeter Ausländerinnen und Ausländer gemachten Ausführungen entsprechend auch für andere Gruppen von Ausländerinnen und Ausländern gelten.