

Was für ausbildende Betriebe zählt

Drohen Flüchtlinge abgeschoben zu werden, dürfen Ausbildungsbetriebe nicht klein beigeben. Wer sich einschüchtern lässt, hat schon verloren.

VON WINFRIED GERTZ

► Helga Filser-Nußbickel ringt um Fassung. Für die Ausbildung zum Koch in ihrem Oberstdorfer Hotel findet sie kaum noch geeignete Bewerber. Unerwartet bewirbt sich ein junger Afghane mit erstaunlich guten Deutschkenntnissen, der in seiner Heimat bereits am Herd gestanden hat. Doch mitten im ersten Lehrjahr wendet sich das

Blatt: Der Asylantrag wird abgelehnt, nun soll der Flüchtling ausreisen.

Kein Einzelfall. Laut Robert Frank, als Vizepräsident der IHK Schwaben zuständig für die Region Oberallgäu, sind zahlreiche Herbergsbetriebe im Einzugsbereich der südlichsten Gemeinde Deutschlands von der offenkundig

„Ein Flickenteppich“

Worauf ist bei der Ausbildung von Flüchtlingen zu achten? Kati Kunze, Fachanwältin für Arbeitsrecht und Partnerin der Kanzlei Steinkühler in Berlin, gibt Auskunft.

INTERVIEW: WINFRIED GERTZ

Personalwirtschaft: Viele Unternehmen, die Flüchtlinge ausbilden wollen, fühlen sich verunsichert. Was trägt dazu bei?

Kati Kunze: Eigentlich hat das Integrationsgesetz den Zweck, aus Sicht von Flüchtlingen und Unternehmen für Planungs- und Rechtssicherheit zu sorgen. Bei der Anwendung der 3+2-Regelung, nach der Flüchtlinge für die Dauer einer dreijährigen Ausbildung sowie für zwei weitere Berufsjahre trotz negativen Asylbescheids geduldet werden müssen, gehen Bundesländer jedoch unterschiedlich vor. Für Unternehmen ist das so unübersichtlich wie ein Flickenteppich.

Warum wenden Bundesländer das Gesetz unterschiedlich an?

Das vor zwei Jahren verabschiedete Integrationsgesetz, insbesondere § 60a Abs.1 Satz 4 AufenthG, eröffnet

Interpretationsspielraum. Mehrere Rechtsbegriffe sind auslegungsbedürftig. So ist eine Duldung zu erteilen, wenn eine Ausbildung aufgenommen wird. Ob damit aber die Vertragsunterzeichnung gemeint ist oder der tatsächliche Ausbildungsbeginn, wird nicht konkretisiert. Ferner setzt eine Duldung voraus, dass noch keine aufenthaltsbeendenden Maßnahmen ergriffen worden sind. Auch dies wird von den jeweiligen Ausländerbehörden unterschiedlich ausgelegt. Dies könnte ein schon feststehender Tag der Abschiebung sein, oder – wie in Bayern – wenn ein Verfahren zur Erlangung eines Passes eingeleitet wurde.

Bayern legt das Integrationsgesetz besonders eng aus. Welche Konsequenzen folgen daraus für Ausbildungsbetriebe?



Foto: Kanzlei Steinkühler

harten Gangart betroffen, die das Bayerische Innenministerium gegenüber Flüchtlingen favorisiert. „Auf die 3+2-Regelung ist nicht mehr Verlass.“ Nach dem Integrationsgesetz müssen Flüchtlinge eigentlich für die Dauer ihrer Ausbildung und zwei weitere Jahre geduldet werden. In Bayern heißt es hingegen: Abschiebung geht vor Ausbildung. Frank befürchtet, dass viele Betriebe, die sich tatkräftig für Flüchtlinge einsetzen, vor lauter Verunsicherung resignieren.

Bei der IHK Schwaben in Augsburg hat man einen guten Überblick über die aktuelle Misere. In ihrem Verantwortungsbereich sind derzeit rund 7000 Ausbildungsplätze in Pflege, Gastronomie, Handwerk und Technik unbesetzt. „Uns liegen aktuell rund hundert Ausbildungsverträge für Flüchtlinge vor“, sagt Josefine Steiger, die den Fachbereich Ausbildung leitet.

„Doch in etwa jedem zweiten Fall fehlt noch die Arbeitserlaubnis.“ Sie kritisiert, dass es den Betrieben auch organisatorisch erschwert wird, sich für ihre Auszubildenden einzusetzen. Hatten die Landratsämter zuvor noch einen gewissen Handlungsspielraum bei der Erteilung einer

Aufenthalts- und Beschäftigungserlaubnis, sei nun die regionale Ausländerbehörde dafür zuständig. „Für die Unternehmen wird es immer komplizierter“, betont Steiger.

Ausbildung mit Haken und Ösen

Dass die Ausbildung von Flüchtlingen mit Haken und Ösen verknüpft ist, muss auch Andrea Schmidt, Ausbildungsleiterin der in Frankfurt beheimateten Samson AG, leidvoll erfahren. Rund 1600 Mitarbeiter beschäftigt der

Metallbetrieb. Unlängst erhielten drei Afghanen, die fest für eine Ausbildung vorgesehen waren, den Ausreisebescheid. „Das ärgert mich kolossal“, sagt Schmidt. „Bundeskanzlerin Merkel hatte die Wirtschaft doch eindringlich gebeten, Ausbildungsplätze für Flüchtlinge

zur Verfügung zu stellen. Und wir wollen diese Leute unbedingt, sie haben sich integriert und sprechen gut deutsch.“

Samson verfolgt ein langfristiges Konzept für die Integration von Flüchtlingen in den Arbeitsmarkt. Gemäß

Was nützt schon ein vorliegender Ausbildungsvertrag, wenn der Asylantrag abgelehnt und die Abschiebung veranlasst werden soll?

In einem Erlass des Bayerischen Innenministeriums wird besonders hervorgehoben, dass ein Missbrauch der Duldung zur Umgehung des Asylverfahrens verhindert werden soll. Ich kann nur vermuten, dass dies Grund der besonders strengen Auslegung des Gesetzes ist. Das hat nicht nur zu lebhaften Debatten über den bayerischen Weg beigetragen. Tatsächlich schieben inzwischen auch mehrere Gerichtsentscheidungen dieser Politik einen Riegel vor. Freilich fällt es Unternehmen nicht leicht, sich selbst einen Überblick über die jeweilige Praxis der Bundesländer sowie die einschlägigen Gerichtsurteile zu verschaffen. Sinnvoll ist es daher immer, auch wenn das Unternehmen nicht selbst am Duldungsverfahren beteiligt ist, einen Anwalt zurate zu ziehen.

Was sollten Firmen grundsätzlich tun, um die Ausbildung von Flüchtlingen möglichst reibungslos planen und durchführen zu können?

Zunächst sollten sie den Flüchtlingsstatus des Bewerbers klären und sich hierzu alle relevanten Unterlagen vorlegen lassen. Aus welchem Herkunftsstaat kommt der Bewerber? Ist ein Asylantrag gestellt, wurde der Bewerber bereits abgelehnt? Droht bereits die konkrete Abschiebung? Denn von diesen Faktoren ist abhängig, welche Erlaubnisse notwendig sind, insbesondere ob lediglich eine Beschäftigungserlaubnis beantragt werden muss oder es auf eine Ausbildungsduldung

ankommt. Alle notwendigen Erlaubnisse sollte der Flüchtling – tatkräftig unterstützt vom Betrieb – schnellstmöglich beantragen. Droht eine Abschiebung, sollte mit dem Anwalt, der den Flüchtling im Asylverfahren vertritt, abgestimmt werden, ob ein Eilantrag zur Verhinderung der Abschiebung gestellt wird, oder welche anderen Rechtsmittel in Betracht kommen und welche Erklärungen des Unternehmens erforderlich sind.

Warum sollte die Ausbildung von Flüchtlingen von langer Hand geplant werden?

Im Vergleich zu herkömmlichen Ausbildungsverträgen sollte man unbedingt ein größeres Zeitfenster einrichten. Wer sich erst im Juli für die Beschäftigung eines Flüchtlings entscheidet, wird das Verfahren bis zum Ausbildungsstart im September möglicherweise nicht bewältigen können.

Was sollten Betriebe nach erfolgtem Ausbildungsbeginn beachten?

Wichtig ist, dass die Duldung für die gesamte Ausbildungsdauer besteht. Betriebe sind zur Meldung verpflichtet, sobald die Ausbildung beendet oder abgebrochen wird. Übrigens handelt es sich rein arbeitsrechtlich um eine ganz normale Beschäftigung mit allen Rechten und Pflichten. So können Flüchtling wie Betrieb in der Probezeit kündigen, was nach der Probezeit nicht mehr ohne Weiteres möglich ist.

tariflicher Vorgabe ist jedem Ausbildungsvertrag ein Fördervertrag vorgeschaltet, um die Menschen behutsam an ihre beruflichen Aufgaben heranzuführen. Dafür wurde die Firma bereits ausgezeichnet – doch nun hängt die Ausbildung von Flüchtlingen am seidenen Faden. Abschiebung oder nicht? Um sicherzugehen, will Schmidt unbedingt eine Duldung erwirken. „Planungssicherheit haben wir erst, wenn der Ausbildungstitel vorliegt.“

Die engagierte Personalerin versucht etliche Male, sich mit der Ausländerbehörde zu verständigen – ohne Erfolg. Über einen Gewährsmann erfährt sie, dass hinsichtlich der Identität ihrer künftigen Azubis Klärungsbedarf besteht. Die Flüchtlinge betuern, die Papiere unverzüglich beizubringen, und nehmen sich einen Anwalt. Der wiederum bittet die Personalerin, nicht selbst die Duldung zu erwirken, solange die drei Fälle nicht gerichtlich geklärt sind. Was Schmidt irritiert, denn sie benötigt Planungssicherheit. „Und die Mitarbeiter sollen wissen, dass sie die nächsten fünf Jahre bleiben können.“

Zwischen Fachkräftemangel und politischen Strategien droht das Engagement für Flüchtlinge zerrieben zu werden.

Geeignete Kandidaten werden abgeschoben

Vertrackter könnte die aktuelle Lage für Personalverantwortliche nicht sein. Zwischen akutem Fachkräftemangel und undurchschaubaren politischen Strategien droht ihr Engagement für die Ausbildung von Flüchtlingen zerrieben zu werden. „Bewerber für eine Ausbildung zum Schweißtechniker oder Konstruktionsmechaniker sind nicht in Sicht“, beschreibt Schmidt die Situation auf dem Arbeitsmarkt im Großraum Frankfurt. „Endlich finde ich geeignete Kandidaten, die aber abgeschoben werden sollen.“ Es ist wie verhext.

Freilich dürfte es für Schmidt und ihre Auszubildenden am Ende positiv ausgehen. So sind zumindest die Signale aus den hessischen Ministerien zu verstehen. Bei der Auslegung der Ausreisevorschriften will man den Betrieben entgegenkommen – wie übrigens auch in anderen Bundesländern. Dazu zählt auch die Weigerung, Afghanistan als „sicheren“ Staat einzuordnen. Nur wer sich etwas zuschulden kommen lässt, muss ausreisen. Doch in Bayern weht ein anderer Wind, für den Freistaat ist das Land am Hindukusch eindeutig sicher – selbst wenn das Auswärtige Amt ausdrücklich vor Reisen dorthin warnt.

Was nützt schon ein vorliegender Ausbildungsvertrag, wenn der Asylantrag abgelehnt und die Abschiebung veranlasst werden soll? So verzwickelt es auch scheint - es gibt noch Hoffnung. Erst jüngst gab das Verwaltungsgericht München einem jungen Afghanen Recht, der gegen die Entscheidung des Ausländeramts Freising geklagt hatte, mangels „Bleibeperspektive“ seine Schneiderlehre nicht antreten

zu dürfen. Zwar muss die gerüffelte Behörde nun erneut entscheiden. Doch die Anwältin kündigt an, alle vergleichbaren Fälle von betroffenen Flüchtlingen „durchzuklagen“.

Identitätsklärung ist ein Knackpunkt

Worauf sollten die Betriebe also achten, unter welchen Umständen kann die geplante Ausbildung verhältnismäßig sicher starten und wann steht sie auf tönernen Füßen? „Meist ist der Knackpunkt die Identitätsklärung“, sagt Peter Janssen. Der ehemalige Bürgermeister der Gemeinde Tegernsee setzt sich als Anwalt ehrenamtlich für Flüchtlinge ein. Könnten die Afghanen aber eine ins Deutsche übersetzte Geburtsurkunde vorlegen und stünden sie bei Eintreffen des Ausweisungs-

bescheides bereits in einem von der IHK genehmigten Ausbildungsverhältnis, „hat das stets zur Ausbildungsduldung geführt“.

Mit ihren vor Krieg und Leid geflohenen Afghanen seien die Betriebe hoch zufrieden, sagt Janssen. Im Vergleich zu anderen Azubis, auch deutschen, läge ihre Leistung und Motivation weit höher, urteilen die ausbildenden Firmen, zu denen Hotels sowie Handwerks- und Industriebetriebe zählen. Unternehmen rät Janssen, im Gespräch mit Anwälten und Behörden auf eine Ausbildungsduldung hinzuwirken. Dafür sollte der Anwalt des Flüchtlings auf eine Klage gegen eine Abschiebeverfügung verzichten. Janssen selbst habe sich vom Landratsamt Miesbach für seine Mandanten eine Duldung zusichern lassen, sofern auf Klage verzichtet wird. „Zwar wollen Anwälte meist klagen“, räumt Janssen ein. „Doch jedes Verfahren macht die Flüchtlinge psychisch fertig, jeder Brief wird mit Zittern geöffnet.“

Solche juristischen Feinheiten in Ehren – doch Planungssicherheit für ausbildende Betriebe sieht anders aus. Auch in Oberstdorf ist die Hängepartie noch nicht vorbei. „Warum lässt man die Betriebe nicht selbst entscheiden, wer aus ihrer Sicht der am besten geeignete Kandidat für eine Ausbildung ist“, fragt Hotelchefin Filser-Nußbickel verwundert. IHK-Mann Frank schließt sich an: „Wem tut es schon wirklich weh, wenn die Wirtschaft sich aus guten Gründen entscheidet, einen Flüchtling auszubilden?“ Mit den Flüchtlingen, sind sich viele betroffene Unternehmen einig, sei doch endlich genug Potenzial vorhanden, dem Fachkräftemangel ein Schnippchen zu schlagen. Statt sich taten- und hilflos dem undurchschaubaren Wirken von Behörden zu ergeben, ergreift Filser-Nußbickel nun entschlossen Initiative. Mit Unterstützung eines Anwalts will sie für die Bleibeperspektive ihrer Auszubildenden kämpfen, was sie auch anderen Betrieben dringend empfiehlt. ■