

Ausschlussgründe: Ob der Geflüchtete eine Ausbildungsduldung erhält, beurteilt die Behörde im Einzelfall nach bestimmten Kriterien.

Die Ausländerbehörde erteilt vor allem dann keine Duldung, wenn die Person:

- noch im laufenden Asylverfahren ist
- aus einem sogenannten „sicheren Herkunftsstaat“ stammt
- eine Straftat oberhalb einer bestimmten Bagatellgrenze begangen hat
- über ihre Identität täuscht oder bei der Beschaffung von Passersatzpapieren nicht mitwirkt
- Deutschland für das Asylverfahren nicht zuständig ist (sogenannter Dublin-Fall)
- konkrete Maßnahmen zur Aufenthaltsbeendigung eingeleitet worden sind

Bitte beachten Sie!

- Reine Vorbereitungsmaßnahmen, die die Betroffenen erst ausbildungsreif machen sollen (z. B. Einstiegsqualifizierung), fallen nicht unter die „3+2-Regelung“. Auch normale Beschäftigungsverhältnisse (z. B. Aushilfstätigkeiten) sind davon nicht erfasst. Hier ist eine Ausbildungsduldung nicht möglich.
- Die Ausländerbehörde kann frühestens 3 Monate vor dem tatsächlichen Ausbildungsbeginn eine Duldung erteilen. Sie sollten Verträge daher erst ab diesem Zeitpunkt abschließen.

Zusätzlicher Hinweis:

Als Ausbildungsbetrieb sind Sie verpflichtet, der zuständigen Ausländerbehörde unverzüglich schriftlich mitzuteilen, wenn die Ausbildung nicht betrieben oder abgebrochen wird. Hierzu senden Sie der Ausländerbehörde bitte in der Regel innerhalb einer Woche nach Beendigung der Ausbildung ein Schreiben zu. Das Schreiben sollte folgende Daten enthalten:

- Aussage, dass die Ausbildung beendet wurde
- den Zeitpunkt des Ausbildungsendes
- Namen, Vornamen und Staatsangehörigkeit des Ausländers



3+2 Regelung für Geflüchtete

Wichtige Hinweise für Ausbildungsbetriebe

Sie haben Fragen zur „3+2 Regelung“?

IHK für München und Oberbayern

Hotline 089 5116-0

@ integration@muenchen.ihk.de

📍 bihk.de

In Zusammenarbeit mit:

Bayerisches Staatsministerium des
Innern und für Integration



Industrie- und Handelskammern
in Bayern

Berufsausbildung von Asylbewerbern und Geduldeten

Wenn Sie Geflüchtete in Ihrem Unternehmen ausbilden möchten, gibt es einige rechtliche Besonderheiten zu beachten. Bevor Sie geeignete Bewerber in Ausbildung nehmen, empfehlen wir Ihnen mit der jeweiligen Ausländerbehörde in Kontakt zu treten. Als zuständige Stelle für ausländerrechtliche Angelegenheiten kann die Behörde Ihnen Auskunft darüber geben, ob es möglich ist, den potenziellen Auszubildenden einzustellen.

Welche Genehmigungen sind für eine Berufsausbildung notwendig?

Aufenthaltsstatus

Bei Personen mit Aufenthaltserlaubnis (d. h. anerkannte Flüchtlinge) steht einer Ausbildung in der Regel nichts im Wege. Für sie spielt die 3+2 Regelung keine Rolle. Geflüchtete aus Ländern mit guter Bleibeperspektive kommen ihnen weitgehend gleich. Aktuell kann man bei den Herkunftsländern Eritrea, Irak, Iran, Somalia und Syrien von einer hohen Bleibeperspektive ausgehen.



Quelle: www.aufenthaltsrecht.org

Besitz der Geflüchtete eine sogenannte „Duldung“ oder „Aufenthaltsgestattung“, sollten Sie sich immer bei der Ausländerbehörde über die Einstellungsmöglichkeiten im Einzelfall informieren. Den Aufenthaltsstatus können Sie auf dem deutschen Ausweisdokument der Person ablesen.

Beschäftigungserlaubnis

Bitte informieren Sie sich stets vorab, ob die Erwerbstätigkeit gestattet ist. Zusätzlich zum Aufenthaltsstatus muss geklärt werden, ob Geflüchtete berechtigt sind, eine Tätigkeit aufzunehmen. Auch diese Information finden Sie auf dem Ausweisdokument. Im Feld Anmerkungen/Nebenbestimmung muss der Zusatz „Erwerbstätigkeit gestattet“ eingetragen sein. Wenn keine Erlaubnis vorliegt, müssen Geflüchtete vor Beginn einer Ausbildung bei der Ausländerbehörde den Antrag auf eine Beschäftigungserlaubnis stellen, damit sie für die Zeit der Ausbildung in Ihrem Betrieb arbeiten dürfen.



Quelle: Bundesamt für Migration und Flüchtlinge

Was ist die 3+2 Regelung und für wen gilt sie?

Seit August 2016 besteht für Ausländer unter bestimmten Voraussetzungen ein Anspruch darauf, sich während einer Berufsausbildung in Deutschland aufhalten zu dürfen. Zudem haben Sie die Möglichkeit, Geflüchtete im Anschluss daran mindestens zwei Jahre in Ihrem Unternehmen als Fachkraft weiter zu beschäftigen.

Gesetzliche Grundlage: Aufenthaltsgesetz – AufenthG

Nach § 60a des Aufenthaltsgesetzes kann einem Ausländer eine Duldung erteilt werden, wenn dringende humanitäre oder persönliche Gründe oder erhebliche öffentliche Interessen vorliegen. Die Berufsausbildung stellt einen dringenden persönlichen Grund dar.

Voraussetzung: Es muss sich um eine qualifizierte Berufsausbildung in einem staatlich anerkannten oder vergleichbar geregelten Ausbildungsberuf handeln. Die regelmäßige Dauer einer Berufsausbildung beträgt mindestens 2 Jahre.

Zeitraum: Die Duldung gilt für die im Ausbildungsvertrag bestimmte Dauer der Berufsausbildung (in der Regel 3 Jahre). Nach erfolgreichem Abschluss der Berufsausbildung erhält der Geflüchtete eine 2-jährige Aufenthaltserlaubnis für eine Beschäftigung als Fachkraft im Unternehmen. Diese Aufenthaltserlaubnis ist auch darüber hinaus verlängierbar.

Daraus ergeben sich zwei Fallkonstellationen, bei denen die sogenannte Ausbildungsduldung für Sie und die Geflüchteten relevant wird:

1. Fall – Sie bilden bereits einen Flüchtling aus und sein Asylantrag wird abgelehnt

Erhält ein Geflüchteter während seiner Ausbildung einen negativen Asylbescheid, entstehen in Unternehmen große Unsicherheiten. Die Betriebe befürchten, ihren Auszubildenden zu verlieren. Die Ausbildung kann jedoch zumeist fortgesetzt werden. Hierfür wenden Sie sich bitte mit der Anfrage nach einer Ausbildungsduldung an die Ausländerbehörde. In diesen Fällen wird daher regelmäßig eine Ausbildungsduldung erteilt.

2. Fall – Sie möchten einen Flüchtling mit Duldung ausbilden

Der Asylantrag des Geflüchteten ist vom Bundesamt für Migration und Flüchtlinge bereits abgelehnt worden und die Abschiebung zu diesem Zeitpunkt ausgesetzt. Grundsätzlich geht die Abschiebung einer Ausbildung an dieser Stelle vor. Trotzdem haben Sie die Möglichkeit eine Duldung zum Zweck der Ausbildung bei der Ausländerbehörde anzufragen. In Ihrem Schreiben sollten Sie deutlich machen, weshalb Sie genau diesen Bewerber als Auszubildenden einstellen möchten.