



Geduldete Menschen in Ausbildung: Betroffene und Betriebe haben bislang wenig Rechtssicherheit

Franziska Schreyer, Angela Bauer, Solomon Getu Lakew

Auszubildende, die in Deutschland nur geduldet sind, müssen zunächst ihre Ausbildung erfolgreich durchlaufen, wenn sie das Risiko einer Abschiebung reduzieren und sich langfristig ein Leben in Deutschland aufbauen möchten. Die neue Bundesregierung plant, ihnen bereits während der Ausbildung statt einer Duldung eine Aufenthaltserlaubnis zu gewähren. Zusammen mit weiteren Maßnahmen würde dies für Auszubildende wie Betriebe mehr Rechtssicherheit und bessere Perspektiven schaffen.

Eine berufliche Ausbildung kann erheblich zur Integration von jungen Geflüchteten beitragen. Daher hat das Thema auch in der Politik einen hohen Stellenwert. Bislang gilt dies jedoch für Menschen, die aufenthaltsrechtlich lediglich „geduldet“ sind, nur eingeschränkt.

[Geduldete](#) Menschen sind in der Regel abgelehnte Asylsuchende, die keine

Aufenthaltserlaubnis haben und eigentlich ausreisen müssten ([§ 60a](#) und [§ 60b](#) Aufenthaltsgesetz (AufenthG)). Ihre Abschiebung wird etwa wegen gewaltsamer Konflikte im Herkunftsland, unterbrochener Verkehrswege oder fehlender Personendokumente vorläufig ausgesetzt. Der Aufenthalt dieser Menschen in Deutschland wird daher „geduldet“. Aber auch unbegleitete Minderjährige, deren rechtliche Vertretungen keinen Asylantrag gestellt haben, können Duldungsstatus haben (lesen Sie dazu den [IAB-Kurzbericht 13/2016](#) von Angela Bauer und Franziska Schreyer zur Ausbildung von unbegleiteten Minderjährigen).

Wenn die Hindernisse für eine Abschiebung fortbestehen, stellt die zuständige Ausländerbehörde eine [Duldung](#) für einen bestimmten Zeitraum – zum Beispiel sechs Monate – aus. Sie kann diese bei Bedarf immer wieder verlängern. Infolge dieser „[Kettenduldungen](#)“ leben die Betroffenen unter Umständen sehr lange in Deutschland.

Mitte 2020 galten rund 220.000 Menschen in Deutschland als „geduldet“

Der [Deutsche Bundestag](#) weist auf Basis des Ausländerzentralregisters zum Stichtag 30.06.2020 knapp 221.000 Personen mit Duldung aus. Ein Fünftel davon lebt seit mehr als fünf Jahren in Deutschland. Hauptherkunftsländer sind Afghanistan, Irak, Russland, Serbien und Pakistan. Knapp ein Drittel ist weiblich. Es handelt sich insgesamt um eine eher junge Altersgruppe: Rund 60 Prozent sind jünger als 30 Jahre.

Menschen mit dem prekären Status der Duldung waren von gesellschaftlicher Teilhabe lange weitgehend ausgeschlossen. So war ihnen auch der Zugang zum Arbeitsmarkt und zu betrieblicher Ausbildung im Regelfall verwehrt. Seit 2009 gab es jedoch einige rechtliche Änderungen, um den Betroffenen den Zugang zu Ausbildung und Ausbildungsförderung zu erleichtern. Da differenzierte Daten hierzu kaum vorliegen, ist der Erfolg dieser Änderungen bislang schwer einzuschätzen.

Allgemein können Menschen mit einem Ausbildungsabschluss ihre Arbeitsmarkt- und Verdienstchancen erhöhen und ihr Risiko, [arbeitslos](#) zu werden, senken. Bei „Geduldeten“ kommt aber etwas Existenzielles dazu: Bei ihnen hängt auch der Grad ihrer Aufenthaltssicherheit und im Extremfall sogar ihr Verbleib in Deutschland selbst vom Ausbildungserfolg ab. Denn eine fehlende oder abgebrochene Ausbildung bedeutet oftmals, dass sie ihren Aufenthaltsstatus nicht verbessern können, sondern in der Duldung verbleiben – mit dem Risiko, wieder in ihr Herkunftsland abgeschoben zu werden.

Quelle:

<https://www.iab-forum.de/geduldete-menschen-in-ausbildung-betroffene-und-betriebe-haben-bislang-wenig-rechtssicherheit/> | 2

Ausbildung kann die Bleibeperspektiven für geduldete Menschen nachhaltig verbessern

Umgekehrt kann eine erfolgreich abgeschlossene Ausbildung zur langfristigen Integration in Deutschland beitragen: Der Duldung können nach Ausbildungsabschluss die befristete Aufenthaltserlaubnis, anschließend die unbefristete Niederlassung und schließlich die Einbürgerung folgen, wenn die Betroffenen dies wünschen. Bei erfolgreicher (Arbeitsmarkt-)Integration können also aus ehemals „Geduldeten“ deutsche Staatsbürgerinnen und Staatsbürger werden.

Eine Ausbildung kann mithin die Bleibeperspektiven nachhaltig verbessern, wie Franziska Schreyer und Koautoren in einem 2018 erschienenen [Beitrag im IAB-Forum](#) zeigen. Dem Arbeitsmarkt stünden damit auch langfristig wertvolle [Fachkräfte](#) zur Verfügung.

Eine Ausbildung ist für junge Menschen mit Duldung also eine Chance, sich in Deutschland ein Leben aufzubauen. Umgekehrt lastet damit auf den Betroffenen aber ein enormer Druck, die Ausbildung erfolgreich zu beenden. Dabei ist bereits der Weg in Ausbildung hürdenreich, wie im Folgenden ausschnitthaft skizziert wird (zu weiteren Hürden vergleiche den [IAB-Kurzbericht 1/2015](#) von Franziska Schreyer und Koautoren).

Auf dem Weg in betriebliche Ausbildung sind viele rechtliche Hürden zu überwinden

Finden junge Menschen trotz ihrer unsicheren Duldung einen Ausbildungsplatz im Betrieb, muss bei der zuständigen Ausländerbehörde eine Beschäftigungserlaubnis beantragt werden. Für diese Erlaubnis müssen verschiedene rechtliche Voraussetzungen erfüllt sein, etwa eine geklärte Identität oder eine Mitwirkung an deren Klärung. Diese muss von der Ausländerbehörde als zureichend eingestuft werden (eine ausführliche Analyse dazu finden Sie in einem [2019 erschienenen Aufsatz von Angela Bauer und Franziska Schreyer](#)).

Die jungen Menschen dürfen außerdem nicht aus als sicher eingestuften Herkunftsländern stammen, sofern sie nach dem 31. August 2015 Asyl beantragt haben ([§ 60a AufenthG](#)). Als solche gelten zum Beispiel Albanien, Ghana, Mazedonien und der Senegal ([Anlage II](#) zu [§ 29a Asylgesetz](#)). Menschen aus diesen Ländern ist der Zugang zur schulischen, nicht aber zur betrieblichen Ausbildung erlaubt.

Erlaubt die Ausländerbehörde Menschen mit Duldung die betriebliche Ausbildung, so bleiben

Quelle:

<https://www.iab-forum.de/geduldete-menschen-in-ausbildung-betroffene-und-betriebe-haben-bislang-wenig-rechtssicherheit/> | 3

diese bislang während der Ausbildung in diesem unsicheren Aufenthaltsstatus. Ein Teil von ihnen hat dabei eher kurzzeitige Duldungen, deren Verlängerung sie während der Ausbildung immer wieder beantragen müssen. Ein anderer Teil verfügt über die sogenannte Ausbildungsduldung, die sich über die gesamte Dauer der Ausbildung erstreckt.

Die verfügbaren Daten geben allerdings keinen Aufschluss über die genaue Verteilung dieser beiden Gruppen. Die beiden Duldungsformen und deren Folgen für die Betroffenen und die Betriebe werden im Folgenden etwas genauer skizziert.

Kurzfristige Duldungen schaffen für Auszubildende wie Betriebe hohe Unsicherheit

Im [IAB-Forschungsprojekt „Berufliche Ausbildung junger geduldeter Fluchtmigranten in Deutschland“](#) wurden Duldungsdauern zwischen einem und zwölf Monaten beobachtet. Wird die Ausbildung mittels wiederholt verlängerter Duldungen erfolgreich abgeschlossen und findet die Absolventin oder der Absolvent anschließend eine Beschäftigung in diesem Beruf, kann die Ausländerbehörde eine auf zunächst zwei Jahre befristete Aufenthaltserlaubnis erteilen ([§ 19d AufenthG](#)). Ein Wechsel aus der Duldung in einen sichereren Aufenthaltsstatus ist dann möglich.

Diese kurzfristigen Duldungen bedeuten für Auszubildende neben einer hohen Unsicherheit auch eine starke Abhängigkeit vom Betrieb. Denn ihre Aufenthaltsperspektive hängt davon ab, ob sie ihre Ausbildung erfolgreich abschließen. Die kurzfristigen Duldungen bedeuten aber auch für die Betriebe hohe Rechts- und Planungsunsicherheit.

Eine Ausbildungsduldung schafft mehr Sicherheit, birgt aber immer noch das Risiko einer starken Abhängigkeit vom Betrieb

Mit der im Jahr 2019 in Kraft getretenen „Ausbildungsduldung“ nach [§ 60c AufenthG](#) wurde daher mehr Planungs- und Rechtssicherheit für Auszubildende wie Betriebe geschaffen. Bei Vorliegen der Voraussetzungen erteilen Ausländerbehörden seither eine Duldung für die gesamte Dauer der Ausbildung. Nach Ausbildungsabschluss gewähren sie zur Stellensuche eine Duldung von sechs Monaten. Finden die Ausgebildeten in dieser Zeit eine der beruflichen Qualifikation entsprechende Beschäftigung, muss die Ausländerbehörde eine Aufenthaltserlaubnis von (zunächst) zwei Jahren erteilen („3+2-Regelung“; [§ 19d](#) in Verbindung mit [§ 60c AufenthG](#)).

Quelle:

<https://www.iab-forum.de/geduldete-menschen-in-ausbildung-betroffene-und-betriebe-haben-bislang-wenig-rechtssicherheit/> | 4

Die Ausbildungsduldung erlischt, wenn die Ausbildung abgebrochen wird. Der Betrieb muss dies der Ausländerbehörde melden. In diesem Fall wird eine Duldung für sechs Monate für die Suche nach einer weiteren Ausbildungsstelle gewährt. Die Ausbildung kann nur einmal gewechselt werden.

Sowohl für Auszubildende mit kurzzeitiger Duldung als auch für solche mit Ausbildungsduldung ist es also sehr wichtig, ihr Ausbildungsverhältnis aufrechtzuerhalten, um ihren Aufenthalt in Deutschland festigen zu können. Denn über ihnen hängt grundsätzlich das „Damokles-Schwert“ der Abschiebung. Eine Mitarbeiterin einer Beratungsstelle für Geflüchtete drückte dies in einem für das Forschungsprojekt geführten Interview wie folgt aus:

Ich merke halt, dass die Jugendlichen, [...] die [...] eine Ausbildung dann anfangen wollen, schon sehr verunsichert sind, weil sie eben in der Duldung sind und über ihnen diese Wolke schwebt, dass sie abgeschoben werden sollen.

Unsicherer Aufenthaltsstatus kann ein Nährboden für Abhängigkeit im Betrieb sein

Der skizzierte Rechtsrahmen verknüpft also die zukünftigen Lebensperspektiven in Deutschland mit dem Ausbildungserfolg. Ausbildungsmisserfolg, etwa ein Abbruch der Ausbildung, bedeutet umgekehrt für Menschen mit Duldung, in diesem unsicheren Status mit dem Risiko der Abschiebung zu verbleiben.

Die Frage, was dies für den Alltag im Betrieb bedeuten kann, ist bislang wenig erforscht. Zahlreiche Beispiele aus der Praxis verweisen zwar auf ein gutes Verhältnis zwischen Auszubildenden und Arbeitgebern. Letztere engagieren sich teils auch über die Ausbildung hinaus für Mitarbeitende mit Fluchterfahrung (lesen Sie hierzu auch eine 2017 im IAB-Forum erschienene [Reportage von Martin Schludi](#) über das Integrationsprojekt der Wiegel-Gruppe).

Gleichwohl verweisen einige wenige Studien darauf, dass manche Betriebe die aufenthaltsrechtlich zementierte Abhängigkeit ausnutzen. So zitieren [Doreen Müller und Koautorinnen in ihrer Studie aus dem Jahr 2014](#) einen jungen Geflüchteten, der seine Sicht mit folgenden Worten zum Ausdruck bringt:

Der [Arbeitgeber, Anmerkung Autoren] wusste das, dass ich von ihm abhängig bin.

[...] Wenn ich nach [...] abgeschoben werde und ich habe da keinen, meine Eltern sind nicht da, niemand ist da, ich bin auf der Straße. [...] Die [Mitarbeitende der Ausländerbehörde, Anmerkung Autoren] haben ihm erzählt, wenn er mich kündigt, bin ich weg. Und dann hat er nämlich gesagt: ‚aha, du bist jetzt mein Leibeigener‘. [...] Und dann nach ein paar Monaten fing das an. Ich durfte JEDEN Tag von sieben bis 20 Uhr fast arbeiten.

Seine Ohnmacht gegenüber dem Arbeitgeber beschreibt dieser Auszubildende angesichts der drohenden Abschiebung („Ich hatte immer Angst“) wie folgt:

Sagt er: ‚entweder ich kündige dich oder du machst das, du hast die Wahl‘.

Ähnliches beschreiben auch [Jaqueline Kalbermatter und Sebastian Schief in einer 2019 erschienenen Studie](#). Diese befasste sich mit den Arbeitsverhältnissen von Geflüchteten mit unsicherem Aufenthaltsstatus in der Schweizer Gastronomie. Arbeitsbedingungen wie niedrige Löhne, zeitlich flexible Arbeitseinsätze, häufig wechselnde Arbeitszeiten, hohe Arbeitsintensität oder der Einsatz an verschiedenen Standorten des Betriebs akzeptieren die Betroffenen nahezu widerspruchslos. Denn eine Gefährdung oder gar der Verlust ihrer Arbeitsstelle würde bedeuten, dass ihr Ziel, einen sichereren Aufenthaltsstatus zu erreichen, wieder ein Stück weiter wegrücken würde. Ähnliches benennt [Bernd Parusel in einem 2018 publizierten Beitrag](#) zu Geflüchteten in Schweden, deren Aufenthalt an ein bestehendes Arbeitsverhältnis gekoppelt ist.

Eine Aufenthaltserlaubnis baut Abhängigkeit ab und schafft mehr Sicherheit für Auszubildende wie Betriebe

Ein Aufenthaltsrecht, das Aufenthaltssicherheit mit Ausbildungserfolg verknüpft, erzeugt eine besondere Abhängigkeit vom Betrieb. Die neue Bundesregierung formuliert in ihrem [Koalitionsvertrag \(siehe Seite 138\)](#) das Vorhaben, künftig Menschen mit Duldung bereits während der Ausbildung den Aufenthalt zu erlauben: „Wir wollen Geduldeten in der Ausbildung und ihren Betrieben mehr Rechtssicherheit durch eine Aufenthaltserlaubnis (§ 60 c AufenthG) verleihen.“

Diese Änderung würde eine allzu starke Abhängigkeit der Betroffenen vom jeweiligen Ausbildungsbetrieb abbauen und zugleich Auszubildenden wie Betrieben mehr Planungssicherheit verschaffen. Damit verbessern sich für beide Seiten die langfristigen

Quelle:

<https://www.iab-forum.de/geduldete-menschen-in-ausbildung-betroffene-und-betriebe-haben-bislang-wenig-rechtssicherheit/> | 6

Perspektiven: Auszubildende können sich auf dieser Basis eine Zukunft in Deutschland aufbauen. Betriebe wiederum können bei erfolgreicher Ausbildung mit längerfristig verfügbaren Fachkräften rechnen.

Die Identitätsklärung braucht auch Vertrauen

Der Koalitionsvertrag benennt weitere Vorhaben, die die Ausbildung erleichtern könnten, wie die geplanten Änderungen bei Identitätsklärung und Arbeitsverboten.

Wie [Angela Bauer und Franziska Schreyer in einem Beitrag aus dem Jahr 2020 für das IAB-Forum](#) darlegen, sind die Gründe für eine behördlicherseits attestierte ungeklärte Identität von Geflüchteten vielfältig: Einige sind staatenlos, andere haben ihre Papiere auf der Flucht verloren. Auch kulturell unterschiedlich präzise Zeitangaben, mangelnde Kooperation von Herkunftsländern bei der Identitätsklärung oder (Erfassungs-)Fehler bei Behörden in Europa spielen eine Rolle.

Allgemein gilt: Liegen keine Papiere vor, die die Zugehörigkeit zu einem Herkunftsstaat nachweisen, können Menschen meist nicht in diesen zurückkehren. Ohne gültige Dokumente sind also Abschiebungen in der Regel nicht möglich. Auch deshalb legen manche Menschen mit Duldung ihre teils vorhandenen Dokumente deutschen Behörden nicht vor. „Wenn sie nämlich ihre Pässe beschaffen, dann ist unter Umständen der Duldungsgrund weg“, beschreibt die Leiterin einer Ausländerbehörde, die im Rahmen des oben genannten Forschungsprojekts interviewt wurde, das zentrale Dilemma der Identitätsklärung bei den Betroffenen.

Wie bereits erwähnt, dürfen Ausländerbehörden eine betriebliche Ausbildung nur erlauben, wenn die Identität geklärt ist beziehungsweise die Betroffenen zureichend an deren Klärung mitwirken. Dies gestaltet sich oftmals ausgesprochen schwierig und langwierig, wie die [Studie von Angela Bauer und Franziska Schreyer aus dem Jahr 2019](#) zeigt. Menschen mit einer „Duldung für Personen mit ungeklärter Identität“ (§ 60b AufenthG) sind aktuell von betrieblicher Ausbildung und Erwerbsarbeit ausgeschlossen.

Die Bundesregierung will diesen Paragraphen künftig abschaffen und hält im Koalitionsvertrag darüber hinaus fest: „Wir werden die Klärung der Identität einer Ausländerin oder eines Ausländers um die Möglichkeit, eine Versicherung an Eides statt abzugeben, erweitern und werden hierzu eine gesetzliche Regelung im Ausländerrecht schaffen.“

Diese Vorhaben der Bundesregierung dürften Prozesse verschlanken und Integrationswege ebnen, alleine jedoch nicht immer ausreichen, um Betroffenen wie Betrieben die

Quelle:

<https://www.iab-forum.de/geduldete-menschen-in-ausbildung-betroffene-und-betriebe-haben-bislang-wenig-rechtssicherheit/> | 7

Durchführung einer Ausbildung zu ermöglichen. Denn manche Menschen mit Duldung werden nach wie vor ihre Abschiebung befürchten, wenn sie ihre volle Identität preisgeben. Es bedarf also flankierender vertrauensbildender Maßnahmen.

Gefordert sind hier insbesondere die Ausländerbehörden, die die oftmals schwierigen rechtlichen Vorgaben vor Ort umsetzen müssen. Nicht zuletzt angesichts des großen Bedarfs am [Ausbildungsmarkt](#) wäre es hilfreich, wenn Ausländerbehörden innerhalb ihres vielfältigen Aufgabenspektrums ihre integrativen Funktionen betonen und Mitarbeitende verstärkt auf eine möglichst vertrauensvolle Kommunikation mit jungen Geflüchteten setzen könnten.

Die Aufhebung von Ausbildungsverböten könnte für weitere junge Menschen Wege in Ausbildung öfönen

Wie oben skizziert, haben nicht nur Menschen mit ungeklärter Identität, sondern auch Menschen, die aus als sicher eingestuften Herkunftsländern stammen, im Regelfall keinen Zugang zum Ausbildungsmarkt. In ihrem Koalitionsvertrag plant die Bundesregierung, Arbeitsverböte für bereits in Deutschland Lebende abzuschaffen. Vermutlich dürfte dieses Vorhaben auch für Ausbildungsverböte gelten. Dies käme dem Ausbildungsmarkt zugute, weil zusätzliche Personen zur Verfügung stünden. Denn in vielen Berufen, etwa im Handwerk oder im Gesundheitsbereich, sind Lehrstellen nur schwer zu besetzen. In der Covid-19-Pandemie bremst insbesondere der Mangel an Bewerbungen die Erholung am Ausbildungsmarkt, wie [Lutz Bellmann und Koautoren in einem 2021 veröffentlichten Beitrag im IAB-Forum](#) zeigen.

Fazit

„Ich bin seit neun Jahren da und ich bin ein Mensch ohne Perspektiven“: Mit diesen Worten brachte ein junger Mensch mit Duldung seine Situation in Deutschland bei einer Fachveranstaltung zum Ausdruck, die im Rahmen des IAB-Forschungsprojektes protokolliert wurde. Die Bundesregierung möchte diesen Menschen bereits mit Aufnahme einer Ausbildung eine Aufenthaltserlaubnis gewähren. Würde sie zudem mit dem Arbeitsverbot auch Ausbildungsverböte abschaffen und das Problem der Identitätsklärung durch zusätzliche vertrauensbildende Maßnahmen entschärfen, so könnte dies die Perspektiven der Betroffenen verbessern. Ihre Teilhabe an Bildung und Arbeitsmarkt würde gestärkt, ihre Abhängigkeit vom Betrieb reduziert.

Die im Koalitionsvertrag formulierten Vorhaben brächten auch Betrieben mehr Rechts- und Planungssicherheit. Ihnen stünden nicht nur kurzzeitig mehr Auszubildende, sondern

Quelle:

<https://www.iab-forum.de/geduldete-menschen-in-ausbildung-betroffene-und-betriebe-haben-bislang-wenig-rechtssicherheit/> | 8

langfristig auch mehr Fachkräfte zur Verfügung, die sie nicht zuletzt aus demografischen Gründen künftig dringender denn je brauchen werden.

Literatur

Bauer, Angela; Schreyer, Franziska (2020): [Die Gründe für eine ungeklärte Identität von Geflüchteten sind vielfältig](#). In: IAB-Forum, 21.07.2020.

Bauer, Angela; Schreyer, Franziska (2019): [Ausländerbehörden und Ungleichheit: Unklare Identität junger Geflüchteter und der Zugang zu Ausbildung](#). In: Zeitschrift für Rechtssoziologie, Vol. 39, No. 1, S. 112-142.

Bauer, Angela; Schreyer, Franziska (2016): [Ausbildung von unbegleiteten minderjährigen Flüchtlingen: Sinnvoll ist Unterstützung über Volljährigkeit hinaus](#). IAB-Kurzbericht Nr. 13.

Kalbermatter, Jaqueline; Schief, Sebastian (2019): [Dynamiken zwischen Citizenship und Arbeitsverhältnissen von Geflüchteten mit unsicherem Aufenthaltsstatus. Eine Untersuchung in gastronomischen Betrieben der Schweiz](#). In: Soziale Welt, Jahrgang 70, Heft 2, S. 144-171.

Parusel, Bernd (2018): [Spurwechsel für abgelehnte Asylsuchende – warum und wie?](#) In: NetzwerkFluchtforschung, FluchtforschungsBlog vom 13.09.2018.

Müller, Doreen; Nägele, Barbara; Petermann, Fanny (2014): [Jugendliche in unsicheren Aufenthaltsverhältnissen im Übergang Schule-Beruf](#). Göttingen.

Schludi, Martin (2017): [Von Eritrea nach Breitengüßbach. Eine Nahaufnahme](#). In: IAB-Forum, 07.12.2017.

Schreyer, Franziska; Bauer, Angela; Kohn, Karl-Heinz P. (2018): [Ausbildung kann Bleibeperspektiven für Geflüchtete verbessern](#). In: IAB-Forum, 01.03.2018.

Schreyer, Franziska; Bauer, Angela; Kohn, Karl-Heinz P. (2015): [Betriebliche Ausbildung von Geduldeten: Für den Arbeitsmarkt ein Gewinn, für die jungen Fluchtmigranten eine Chance](#). IAB-Kurzbericht Nr. 1.

In aller Kürze

- Die Diskussion um den [Mangel an Fachkräften](#) hat in den letzten beiden Jahrzehnten

einen Wechsel in der Integrationspolitik befördert. Ein Element ist die schrittweise Öffnung des Ausbildungs- und Arbeitsmarktes für bislang davon ausgeschlossene Gruppen. Dies gilt auch für junge Menschen, die aufenthaltsrechtlich in Deutschland nur „geduldet“ sind. In der Regel sind dies abgelehnte Asylsuchende, deren Abschiebung zeitlich ausgesetzt ist.

- Seit 2009 können diese jungen Menschen leichter eine betriebliche Ausbildung aufnehmen. Rechtliche Hürden wurden abgebaut, die finanzielle Förderung verbessert und neue Perspektiven eröffnet: Mit abgeschlossener Ausbildung und Beschäftigung im Beruf können sie eine Aufenthaltserlaubnis erhalten und sich ein Leben in Deutschland aufbauen.
- Während der Ausbildung verbleiben sie bislang aber im unsicheren Status der Duldung, was de facto eine hohe Abhängigkeit vom Ausbildungsbetrieb bedeutet. Die neue Bundesregierung plant, ihnen bereits während der Ausbildung eine Aufenthaltserlaubnis zu gewähren. Sie würde damit die Perspektiven dieser Menschen verbessern und deren allzu starke Abhängigkeit vom jeweiligen Ausbildungsbetrieb abbauen. Allerdings bedarf es gerade im Bereich der Identitätsklärung als Vorbedingung betrieblicher Ausbildung noch flankierender vertrauensbildender Maßnahmen.
- Die im Koalitionsvertrag formulierten Vorhaben brächten aber auch den Betrieben mehr Rechts- und Planungssicherheit. Diesen stünden nicht nur kurzzeitig mehr Auszubildende, sondern langfristig auch mehr Fachkräfte zur Verfügung.

doi: [10.48720/IAB.FOO.20220309.01](https://doi.org/10.48720/IAB.FOO.20220309.01)