

Arbeitshilfe



Die Ausbildungsduldung nach § 60a Abs. 2 S. 4 ff. AufenthG: Praxistipps und Hintergründe

Inhalt

Vorwort	4
1. Einleitung – Die Ausbildungsduhlung nach § 60a Abs. 2 S. 4 ff. AufenthG	5
2. Die Regelung des § 60a Abs. 2 Satz 4 ff. AufenthG im Wortlaut	6
3. Die einzelnen Voraussetzungen näher erläutert.....	7
3.1 Aufnahme einer qualifizierten Berufsausbildung.....	7
3.1.1 „Qualifizierte Berufsausbildung“	7
3.1.1.1. Was ist, wenn bereits eine Ausbildung absolviert wurde?.....	7
3.1.1.2 Was ist mit Helferausbildung und (hoch)schulischen Ausbildungen?	7
3.1.1.3 Was ist mit der Einstiegsqualifizierung (EQ)?	7
3.1.2 „Aufnimmt oder aufgenommen hat“	9
3.1.2.1 Abschluss des Ausbildungsvertrags oder Eintrag in die sog. Lehrlingsrolle?	10
3.2 Keine konkreten Maßnahmen der Aufenthaltsbeendigung bevorstehen.....	11
3.2.1 Die bereits erfolgte Beantragung von Pass(ersatz)papieren	11
3.2.2 Maßgeblicher Zeitpunkt	13
3.3 Kein Arbeitsverbot nach § 60a Abs.6 AufenthG vorliegt	14
3.3.1 „Um-zu-Regelung“	14
3.3.2 „Selbstverschuldete Duldungsgründe“	14
3.3.3 „Sichere Herkunftsstaaten“	16
4. Erteilung der Arbeitserlaubnis durch die Ausländerbehörde	18
5. Mitwirkungspflichten / Identitätsklärung / Passbeschaffung	20
6. Erteilung, Verlängerung und Ausschluss von der Ausbildungsduhlung.....	21
6.1. Erteilung für die Dauer der Ausbildung	21
6.2. Verlängerung aufgrund von Nichtbestehen der Abschlussprüfung	22
6.3. Nach Abschluss der Ausbildung	22
6.4. Ausschluss der Erteilung der Ausbildungsduhlung sowie Erlöschen	22
6.5. Meldepflicht des Ausbildungsbetriebes bei Abbruch oder Nichtbetreiben	23
7. Aufenthaltsrecht der Familienangehörigen.....	24
8. Zugang zu den Leistungen der Ausbildungsförderung und damit auch Sicherung des Lebensunterhaltes während der Ausbildung.....	26

9. Die Anschlussnorm nach Abschluss der Ausbildung –	
Aufenthaltserlaubnis nach § 18a Abs. 1a AufenthG	27
9.1 Der beruflichen Qualifikation entsprechende Beschäftigung	27
9.2 Ausreichender Wohnraum und Lebensunterhaltssicherung	28
9.3 Weitere Voraussetzungen.....	28
9.4 Erteilung, Verlängerung und Widerruf der Aufenthaltserlaubnis nach § 18a Abs. 1a AufenthG.	29
10. Mögliche Ansprechpartner/-innen bei Rückfragen und Beratungsbedarf.....	30
10.1 Jugendmigrationsdienste (JMD) & Migrationsberatung für erwachsene Zuwanderer (MBE).....	30
10.2 Koordinierungsstelle Ausbildung und Migration (KAUSA).....	30
10.3 Integration von Asylbewerber/-Innen und Flüchtlingen (IvAF) sog. Bleiberechtsnetzwerke.....	31
10.4 Die Landesflüchtlingsräte	31
10.5 NETZWERK Unternehmen integrieren Flüchtlinge beim DIHK.....	31
10.6 Engagement beim Zentralverband des Deutschen Handwerks (ZDH).....	32
10.7 Gemeinsame Infoplattform von der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA), des Bundesverbands der Deutschen Industrie (BDI), des Zentralverband des Deutschen Handwerks (ZDH) und der Bundesagentur für Arbeit (BA)	32
10.8 „Menschen stärken Menschen“ – Patenschaftsprogramm	32
10.9 Programm „Koordinierung, Qualifizierung und Förderung der ehrenamtlichen Unterstützung von Flüchtlingen“	33
Anhang 1: Erlasse der Länder zur Ausbildungsduldung.....	34
Gesamtüberblick über die Anwendung in den Bundesländern:	34
Anhang 2: Tabelle „Duldung für die Ausbildung nach negativem Ausgang des Asylverfahrens?“	35
Impressum	36

Vorwort

Am 06. August 2016 ist das Integrationsgesetz in Kraft getreten, mit welchem erstmals ausdrücklich der Anspruch auf Erteilung einer Duldung zum Zwecke der Ausbildung ins Aufenthaltsgesetz aufgenommen wurde. Die vorliegende aktualisierte Arbeitshilfe erläutert die einzelnen Voraussetzungen genauer und berücksichtigt neben den Anwendungshinweisen des Bundesinnenministeriums auch die Ländererlasse sowie die in der Zwischenzeit ergangene Rechtsprechung. Zwar richten sich unsere Arbeitshilfen in erste Linie an die Beratungspraxis selbst, aber die Erfahrung zeigt, dass sie weite Kreise ziehen und immer noch viel Unwissenheit darüber herrscht, wer bei Rückfragen helfen kann. So sind z.B. den Agenturen für Arbeit oder

Jobcentern die Jugendmigrationsdienste, die sog. Bleiberechtsnetzwerke oder aber Patenschafts- und Ehrenamtsprogramme nicht unbedingt bekannt. Daher haben wir die 2. Auflage der Arbeitshilfe um eine entsprechende Rubrik „Ansprechpartner/-innen“ ergänzt. Diese ist keineswegs als abschließend zu verstehen, sondern lediglich der Versuch, die Kenntnis über die verschiedenen engagierten Akteure zu erweitern. Autorin der Arbeitshilfe ist Kirsten Eichler, Mitarbeiterin der GGUA Flüchtlingshilfe aus Münster. Die Arbeitshilfe gibt den Stand am 18.07.2018 wieder. Für Anmerkungen und die Übersendung weiterer Rechtsprechung oder Anwendungshinweise aus den Ländern sind wir Ihnen dankbar.

Claudia Karstens

Referentin für Migrations- und Jugendsozialarbeit,
Der Paritätische Gesamtverband

1. Einleitung – Die Ausbildungsduldung nach § 60a Abs. 2 S. 4 ff. AufenthG

Bereits mit dem am 1. August 2015 in Kraft getretenen „Gesetz zur Neubestimmung des Bleiberechts und der Aufenthaltsbeendigung“ wurde der Duldungsgrund „Ausbildung“ explizit ins AufenthG aufgenommen. Während diese Regelung noch vorsah, dass die Erteilung eine Ermessensentscheidung der Ausländerbehörde voraussetzte und für Menschen die bereits das 21. Lebensjahr vollendet haben oder aus einem als „sicher“ eingestuften Herkunftsland gem. [§ 29a AsylG](#) kommen, gesperrt war, besteht seit Inkrafttreten des „Integrationsgesetzes“, am 6. August 2016, unter bestimmten Voraussetzungen ein gesetzlicher Anspruch auf Erteilung einer Duldung zum Zwecke der Ausbildung unabhängig vom Alter und Herkunftsland.

Laut Gesetzesbegründung sollte die Neufassung des § 60a Abs. 2 S. 4 ff. AufenthG dazu dienen, für Auszubildende und Ausbildungsbetriebe mehr „Rechtssicherheit“ zu schaffen und „das diesbezügliche aufenthaltsrechtliche Verfahren zu vereinfachen“ ([BT-Drs. 18/8615, v. 31.05.2016, S. 48](#)). Die bisherigen Erfahrungen zeigen jedoch, dass sich die Erteilung der Ausbildungsduldung trotz des gesetzgeberischen Ziels in der Praxis oftmals schwierig gestaltet. Hinzukommt, dass der Gesetzgeber bei der Regelung zur Ausbildungsduldung zahlreiche unbestimmte Rechtsbegriffe verwendet, die der Auslegung bedürfen. Restriktive Anwendungshinweise aus dem Bundesinnenministerium (BMI), unterschiedliche Rechtsauffassungen der Bundesländer sowie z.T. unterschiedliche Auslegungen durch die (Ober-) Verwaltungsgerichte, führen zu einem Flickenteppich bei der Umsetzung und damit entgegen ihrer eigentlich Intention weiterhin zu erheblichen Unsicherheiten bei allen Beteiligten.

Vor diesem Hintergrund stellt die vorliegende Arbeitshilfe den Versuch dar, die wesentlichen Voraussetzungen für die Erteilung sowie die Regelung zum Erlöschen der Ausbildungsduldung und die Möglichkeiten für die anschließende Erteilung einer Aufenthaltserlaubnis nach [§ 18a Abs. 1a AufenthG](#), unter Berücksichtigung aktueller Rechtsprechung und länderspezifischer Besonderheiten zu erläutern. Aufgrund der teils sehr unterschiedlichen Aus-

legungs- und Anwendungspraxis in den jeweiligen Bundesländern, sei an dieser Stelle jedoch daraufhin gewiesen, dass die vorliegende Arbeitshilfe nur punktuell auf Besonderheiten der Bundesländer eingeht, sodass die Lektüre der jeweiligen Landeserlasse für eine umfassende Beratung unerlässlich bleibt.

Zum Zeitpunkt der Aktualisierung dieser Arbeitshilfe verfügen insgesamt 12 Bundesländer über einen Erlass zur Ausbildungsduldung. Diese sind: Bayern, Berlin, Brandenburg, Hamburg, Hessen, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen, Rheinland-Pfalz, Sachsen, Sachsen-Anhalt, Schleswig-Holstein und Thüringen. Die vier Bundesländer Baden-Württemberg, Bremen, Mecklenburg-Vorpommern sowie das Saarland verfügen zum genannten Zeitpunkt nicht über einen spezifischen Erlass. Eine Übersicht über die verschiedenen Ländererlasse befindet sich im Anhang dieser Arbeitshilfe. Wir bemühen uns um eine fortlaufende Aktualisierung und sind für Ihre Hinweise und Übersendung der Erlasse dankbar.

An dieser Stelle sei darauf hingewiesen, dass die [BMI-Anwendungshinweise vom 30.05.2017](#) für sich genommen rechtlich nicht verbindlich sind, da es sich nur um Anwendungshinweise und nicht um Verwaltungsvorschriften handelt, die der Zustimmung des Bundesrates bedürft hätten. Verbindlichkeit für die Ausländerbehörden erreichen sie erst, sofern diese Anwendungshinweise per Landeserlass an die Ausländerbehörden übersandt wurden.

Folgende Bundesländer haben die Anwendungshinweise des BMI unter Ergänzung landesspezifischer Besonderheiten für (in Teilen) verbindlich erklärt: Baden-Württemberg, Bayern, Brandenburg, Hessen, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen, Rheinland-Pfalz, Sachsen, Sachsen-Anhalt, Thüringen.

2. Die Regelung des § 60a Abs. 2 Satz 4 ff. AufenthG im Wortlaut

„Eine Duldung wegen dringender persönlicher Gründe im Sinne von Satz 3 **ist** zu erteilen, wenn der Ausländer eine **qualifizierte Berufsausbildung** in einem staatlich anerkannten oder vergleichbar geregelten Ausbildungsberuf in Deutschland **aufnimmt oder aufgenommen hat**, die **Voraussetzungen nach Absatz 6 nicht vorliegen** und **konkrete Maßnahmen zur Aufenthaltsbeendigung nicht bevorstehen**.

In den Fällen nach Satz 4 **wird die Duldung für die im Ausbildungsvertrag bestimmte Dauer** der Berufsausbildung **erteilt**.

Eine Duldung nach Satz 4 **wird nicht erteilt** und eine nach Satz 4 erteilte Duldung **erlischt**, wenn der Ausländer wegen einer im Bundesgebiet begangenen **vorsätzlichen Straftat verurteilt** wurde, wobei Geldstrafen von insgesamt bis zu 50 Tagessätzen oder bis zu 90 Tagessätzen wegen Straftaten, die nach dem Aufenthaltsgesetz oder dem Asylgesetz nur von Ausländern begangen werden können, grundsätzlich außer Betracht bleiben.

Wird die Ausbildung nicht betrieben oder abgebrochen, **ist der Ausbildungsbetrieb verpflichtet, dies unverzüglich**, in der Regel innerhalb einer Woche, **der zuständigen Ausländerbehörde schriftlich mitzuteilen**. In der Mitteilung sind neben den mitzuteilenden Tatsachen und dem Zeitpunkt ihres Eintritts die Namen, Vornamen und die Staatsangehörigkeit des Ausländers anzugeben.

Die nach Satz 4 erteilte Duldung erlischt, wenn die Ausbildung nicht mehr betrieben oder abgebrochen wird.

Wird das Ausbildungsverhältnis vorzeitig beendet oder abgebrochen, wird dem Ausländer **einmalig eine Duldung für sechs Monate zum Zweck der Suche nach einer weiteren Ausbildungsstelle** zur Aufnahme einer Berufsausbildung nach Satz 4 erteilt.

Eine nach Satz 4 erteilte Duldung **wird für sechs Monate zum Zweck der Suche nach einer der erworbenen beruflichen Qualifikation entsprechenden Beschäftigung verlängert**, wenn nach erfolgreichem Abschluss der Berufsausbildung, für die die Duldung erteilt wurde, eine Weiterbeschäftigung im Ausbildungsbetrieb nicht erfolgt; die zur Arbeitsplatzsuche erteilte Duldung darf für diesen Zweck nicht verlängert werden. § 60a bleibt im Übrigen unberührt.“

3. Die einzelnen Voraussetzungen näher erläutert

3.1 Aufnahme einer qualifizierten Berufsausbildung

In § 60a Abs. 2 S. 4 AufenthG heißt es: „Eine Duldung wegen dringender persönlicher Gründe (...) ist zu erteilen, wenn der Ausländer eine qualifizierte Berufsausbildung in einem staatlich anerkannten oder vergleichbar geregelten Ausbildungsberuf in Deutschland aufnimmt oder aufgenommen hat, (...).“

3.1.1 „Qualifizierte Berufsausbildung“

Die Definition der „qualifizierten“ Berufsausbildung ergibt sich weder unmittelbar aus dem Gesetzeswortlaut noch aus der Gesetzesbegründung, sondern geht auf eine Definition in [§ 6 Abs. 1 BeschV](#) zurück. Danach liegt eine qualifizierte Berufsausbildung nur dann vor, wenn es sich um eine betriebliche oder schulische Berufsausbildung mit einer mindestens zweijährigen Ausbildungsdauer handelt, die zu einem staatlich anerkannten oder vergleichbaren Ausbildungsabschluss führt. Der Zeitraum bezieht sich auf die generell vorgesehene Dauer des Ausbildungsganges und nicht auf eine individuell festgelegte Dauer im Ausbildungsvertrag (vgl. [§ 6 Abs. 1 BeschV](#) i.V.m. [RN 6.0.1 der Fachlichen Weisung der Bundesagentur für Arbeit zu § 6 BeschV v. 20.06.2016](#)). Sofern also eine grundsätzlich mindestens zweijährige Ausbildungsdauer aus individuellen Gründen verkürzt wird, z.B. durch die Anrechnung berufsvorbereitender Maßnahmen auf die Gesamtdauer der Ausbildung, ist das Kriterium der „qualifizierten Berufsausbildung“ erfüllt.

3.1.1.1. Was ist, wenn bereits eine Ausbildung absolviert wurde?

Entgegen der Praxis mancher Ausländerbehörden lässt sich dem Gesetzeswortlaut keine Einschränkung hinsichtlich einer möglichen Vorqualifizierung der Antragstellenden entnehmen. Auch Personen, die bereits in Deutschland oder im Herkunftsland eine Ausbildung absolviert haben oder berufstätig waren bzw. sind, haben bei Aufnahme einer (weiteren) qualifizierten Berufsausbildung einen Anspruch auf Erteilung einer Duldung (vgl. [Verfahrenshinweise der Ausländerbehörde Berlin \(VAB\) v. 30.04.2018, S. 396](#) sowie [Erlass Nordrhein-Westfalen v. 17.05.2018,](#)

[S. 24 f.](#)). Das OVG Mecklenburg-Vorpommern sowie das OVG Rheinland-Pfalz haben zwar in zwei Fällen entschieden, dass bereits im Herkunftsland vorqualifizierte Personen keinen Anspruch auf die Erteilung einer Ausbildungsduldung hätten (vgl. [OVG Mecklenburg-Vorpommern, Beschluss v. 30.08.2017, 2 M 595/17](#), [OVG Rheinland-Pfalz, Beschluss v. 31.07.2017, 7 B 11276/17](#)). Ob sich diese restriktive Rechtsauffassung jedoch in der (ober-)gerichtlichen Rechtsprechung durchsetzen wird, bleibt zu bezweifeln.

3.1.1.2 Was ist mit Helferausbildung und (hoch) schulischen Ausbildungen?

Nicht erfasst von der Regelung zur Ausbildungsduldung sind aufgrund der Kürze der Ausbildungsdauer einjährige Ausbildungsgänge, wie z.B. zur Altenpflegehelfer/-in oder sonstige Helfer/-innen-ausbildungen mit einer Dauer von weniger als zwei Jahren. Dies gilt auch, wenn aus individuellen Gründen die Ausbildungsdauer einen längeren Zeitraum erfassen sollte, da die generelle Ausbildungsdauer maßgeblich ist. Ebenfalls nicht erfasst sind der Besuch allgemeinbildender Schulen sowie der Besuch von (Fach-)Hochschulen.¹

3.1.1.3 Was ist mit der Einstiegsqualifizierung (EQ)?

Auch die Einstiegsqualifizierung (EQ) nach [§ 54a SGB III](#) sowie sonstige berufsvorbereitende Maßnahmen erfüllen die Kriterien der qualifizierten Berufsausbildung nicht und vermitteln somit keinen Anspruch auf die Erteilung einer Ausbildungsduldung. Angesichts des politischen Ziels, Ausbildungsstellen zu besetzen und Rechtssicherheit für Betriebe und Auszubildende zu schaffen, ist in diesen Fällen jedoch die Erteilung einer Ermessensduldung nach [§ 60a Abs. 2 S. 3 AufenthG](#) angebracht. Dort heißt es: „*Einem Ausländer kann eine Duldung erteilt werden, wenn dringende humanitäre oder persönliche Gründe oder erhebliche öffentliche Interessen seine vorübergehende weitere Anwesenheit im Bundesgebiet erfordern.*“

¹ Ausgenommen sind bestimmte duale Studiengänge. Hier ist die Ausbildungsduldung durchaus eröffnet, sofern im Rahmen des Studiums sowohl der jeweilige Hochschulabschluss als auch ein anerkannter dualer Berufsabschluss erworben wird (vgl. BMI, a.a.O., S. 10).

Die Möglichkeit, eine Ermessensduldung für eine EQ oder eine andere Qualifizierungsmaßnahme, die an eine Berufsausbildung heranführt, dazu befähigt oder die erforderliche Ausbildungsreife herstellt, zu erteilen, wird inzwischen sowohl vom BMI als auch von der überwiegenden Mehrheit der Bundesländer geteilt.² Nordrhein-Westfalen und Thüringen haben darüber hinaus klargestellt, dass auch für die Durchführung einer Helferausbildung in der Regel eine Ermessensduldung erteilt werden soll, sofern im Anschluss an diese Ausbildung eine qualifizierte Berufsausbildung im gleichen Berufsbild angeschlossen werden kann bzw. ein Ausbildungsvertrag bereits verbindlich zugesichert oder abgeschlossen wurde (vgl. Erlass Nordrhein-Westfalen, a.a.O., S. 12, [Erlass Thüringen v. 23.04.2018, S. 3](#)).³

Hinsichtlich der berufsvorbereitenden Maßnahmen ist jedoch zu beachten, dass sich die jeweils von den Ausländerbehörden zu berücksichtigenden Aspekte hinsichtlich der Ermessensausübung bundesweit unterscheiden. Während beispielsweise das BMI vorsieht, dass eine Ermessensduldung nur in Betracht kommt, sofern bereits ein Ausbildungsvertrag – inkl. Eintrag in die sog. Lehrlingsrolle⁴ – abgeschlossen wurde (vgl. BMI, a.a.O., S. 8, 12-13), ist in Nordrhein-Westfalen eine verbindliche Zusage des Betriebes, die Person im Anschluss an die Maßnahme in eine qualifizierte Berufsausbildung aufzunehmen, ausreichend (vgl. NRW Erlass, a.a.O., S. 12). Die Erlasse aus Sachsen-Anhalt und Schleswig-Holstein sehen zudem vor, dass bei der zu treffenden

Ermessensentscheidung Aspekte wie z.B. ausreichende Sprachkenntnisse zu berücksichtigen sind (vgl. [Erlass Sachsen-Anhalt v. 19.12.2017, S. 6](#), [Erlass Schleswig-Holstein, v. 14.02.2017, S. 8](#)).

Praxistipp: In Bundesländern, in denen diesbezüglich klare Landesregelungen fehlen, oder in denen bestehende Landeserlasse sehr hohe Anforderungen an die Erteilung der Ermessensduldung normieren, sollten diese dennoch beantragt und eingefordert werden. Die Ausländerbehörde hat im Rahmen der Entscheidung das öffentliche Interesse an der Aufenthaltserneuerung gegen das persönliche und öffentliche Interesse am Verbleib in Deutschland abzuwägen. Insbesondere wenn die Einstiegsqualifizierung bereits begonnen wurde, dürfte das öffentliche Interesse am Verbleib in Deutschland schwerer wiegen. Immerhin handelt es sich z.B. bei der EQ um eine von den Arbeitsagenturen geförderte Maßnahme, die zur Besetzung von Ausbildungsplätzen führen soll. Das gesetzgeberische Ziel würde konterkariert, würden Einstiegsqualifizierungen nicht ermöglicht bzw. müssten diese abgebrochen werden.⁵

² Folgende Bundesländer verweisen – entweder im Einzel- oder im Regelfall – ebenfalls in ihren jeweiligen Ländererlassen auf die Erteilung einer Ermessensduldung für berufsvorbereitende Maßnahmen: Berlin, Brandenburg, Hamburg, Hessen, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen, Rheinland-Pfalz, Sachsen-Anhalt, Schleswig-Holstein, Thüringen.

³ Auch Hessen weist in seinem Erlass auf die Möglichkeit der Erteilung einer Ermessensduldung für die Durchführung einer Helferausbildung hin. Im Gegensatz zu Nordrhein-Westfalen und Thüringen heißt es an entsprechender Stelle im Erlass jedoch, dass die Teilnahme an einer Helferausbildung nur im Einzelfall einen Ermessensduldungsgrund darstellen kann. Zudem darf nicht beabsichtigt sein, „in diesem Zeitraum konkrete Maßnahmen zur Aufenthaltserneuerung einzuleiten“ ([Erlass Hessen v. 14.07.2018, S. 3](#)).

⁴ Die sog. Lehrlingsrolle ist das „Verzeichnis der Berufsausbildungsverhältnisse“, in welches die bestehenden Berufsausbildungsverträge bei den jeweiligen Handwerks- bzw. Industrie- und Handelskammern durch den Ausbildungsbetrieb einzutragen sind.

⁵ Zu beachten bleibt jedoch, dass auch bei der Beantragung der Ermessensduldung die geforderten „dringenden persönlichen oder humanitären Gründe“ gegenüber der Ausländerbehörde dargelegt werden müssen. Hier sind neben den Nachweisen über die berufsvorbereitende Maßnahme und die Zusage des Ausbildungsbetriebes auch mögliche weitere Gründe, die unter § 60a Abs. 2 S. 3 AufenthG fallen, zu nennen.

3.1.2 „Aufnimmt oder aufgenommen hat“

Hinsichtlich des Kriteriums der Aufnahme der qualifizierten Berufsausbildung ist der Gesetzeswortlaut eindeutig: Der Anspruch auf Erteilung der Duldung zu Ausbildungszwecken besteht sowohl für Menschen, die sich bereits in einem Ausbildungsverhältnis befinden, als auch für Menschen, die (kurz) vor der Aufnahme einer Ausbildung stehen. Zwar engt die Gesetzesbegründung den Wortlaut ein, wenn es darin heißt: *„Die Ausländerin bzw. der Ausländer nimmt die Berufsausbildung auf, in dem er (...) die Tätigkeit bei der Ausbildungsstätte beginnt.“* ([BT-Drs. 18/9090, v. 6.07.2016, S. 26](#)).

Diese restriktive Auslegung des Gesetzeswortlauts ist jedoch nicht mehr haltbar. So hat der VGH Baden-Württemberg bereits mit Beschluss aus Oktober 2016 klargestellt, dass die tatsächliche Aufnahme der Ausbildung keine Voraussetzung für die Erteilung der Duldung sei: *„Der Wortlaut des § 60a Abs. 2 S. 4 AufenthG (‘aufnimmt’) zwingt nicht zu dem Verständnis, die Ausbildung müsse bereits tatsächlich in der Weise begonnen sein, dass sich die Betroffenen an ihrem Ausbildungsplatz eingefunden haben. Auch der Abschluss eines Ausbildungsvertrages lässt sich begrifflich hierunter fassen.“* ([VGH Baden-Württemberg, Beschluss v. 13.10.2016, 11 S 1991/16, RN 15](#)). Der VGH hat zurecht festgestellt, dass die *„nicht genügend durchdachte und praxisfremde gesetzgeberische Vorstellung“*, der Anspruch entstünde erst mit dem tatsächlichen Beginn des Ausbildungsverhältnisses, darauf hinauslaufen würde, dass nur diejenigen in den Genuss der Ausbildungsduldung kämen, die bereits in einem Ausbildungsverhältnis stehen und die neue Regelung somit weitgehend ins Leere liefe.

Diese Rechtsauffassung hat sich inzwischen bundesweit durchgesetzt, sodass in allen Bundesländern auch eine (kurz) bevorstehende Ausbildungsaufnahme den Anspruch auf Erteilung der Duldung vermittelt. Nicht einheitlich geklärt ist derzeit jedoch, wie weit in der Zukunft der Ausbildungsbeginn liegen darf, damit das Kriterium „aufnimmt“ erfüllt ist. Sowohl in den Bundes- und Ländervorgaben als auch in der Rechtsprechung besteht lediglich Einigkeit

darüber, dass die Gesetzesbegründung einen engen sachlichen und zeitlichen Zusammenhang zwischen der Erteilung der Ausbildungsduldung und dem tatsächlichen Ausbildungsbeginn erfordere.

Während das BMI einen Zeitraum von *„wenigen Wochen“* (vgl. BMI, a.a.O., S. 12) als Anspruch begründend einstuft, nennt der Hamburger Erlass keinen festgeschriebenen Zeitraum, sondern sieht vor, dass die Ausländerbehörde ab Vorlage und Eintragung des Ausbildungsvertrages in die Lehrlingsrolle die Vorlaufzeit bis zum tatsächlichen Ausbildungsbeginn zu akzeptieren hat (vgl. Erlass Hamburg, a.a.O., S. 2). Das im Hamburger Erlass angeführte Beispiel verweist auf einen dort regelhaft anzuerkennenden Vorlauf von neun Monaten zwischen Abschluss des Ausbildungsvertrages und Beginn der Ausbildung. Rheinland-Pfalz und Berlin vertreten die Auffassung, dass der Anspruch entstehe, sobald zwischen Beantragung der Ausbildungsduldung und tatsächlichem Ausbildungsbeginn maximal drei Monate liegen, während Brandenburg lediglich eine Zeitspanne von sechs Wochen nennt (vgl. [Erlass Rheinland-Pfalz v. 20.06.2017, S. 17](#), VAB Berlin, a.a.O., S. 397, [Erlass Brandenburg, v. 27.10.2017, S. 20](#)). Sachsen-Anhalt geht ebenfalls davon aus, dass der zeitliche Zusammenhang in der Regel erfüllt ist, wenn die Aufnahme der Ausbildung in *„wenigen Wochen erfolgen wird“*. Allerdings wird den Ausländerbehörden in Sachsen-Anhalt ein Spielraum von bis zu sechs Monaten eröffnet. So heißt es in dem Erlass, dass ein zeitlicher Zusammenhang *„jedenfalls dann nicht mehr erfüllt [ist], wenn die Aufnahme der Berufsausbildung erst in sechs Monaten oder noch später erfolgen wird“* (Erlass Sachsen-Anhalt, a.a.O., S. 4).

Die bisherige Rechtsprechung sowie die sich zu dieser Frage verhaltenden Ländererlasse lassen vermuten, dass sich eine Vorlaufzeit von mehr als sechs Monaten langfristig bundesweit nicht durchsetzen wird, um das Kriterium „aufnimmt“ zu erfüllen.

Zu beachten bleibt jedoch, dass auch bei einem in weiterer Zukunft liegendem Ausbildungsbeginn bereits jetzt die Möglichkeit für die Ausländerbehörden besteht eine Ermessensduldung zur Überbrückung zu erteilen. So heißt es in den Anwendungshinweisen des

BMI: „Im Hinblick auf den häufig mehrmonatigen Vorlauf zwischen dem Abschluss des Ausbildungsvertrages und dem tatsächlichen Ausbildungsbeginn kann eine Duldung auf Basis des § 60a Absatz 2 Satz 3 AufenthG nach Ermessen der Ausländerbehörden gerechtfertigt sein (...)“ (vgl. BMI, a.a.O., S. 12). Auf diese Möglichkeit verweisen auch mehrere Bundesländer, entweder explizit oder durch Verweis auf die BMI-Anwendungshinweise, in ihren jeweiligen Erlassen.⁶ Allerdings sind auch hier länderspezifische Unterschiede zu berücksichtigen, beispielsweise hinsichtlich des Zeitraums, für den die Ermessensduldung erteilt wird, oder auch bei der Frage, ob diese nur im Einzelfall erteilt werden kann oder regelmäßig erteilt werden soll.

3.1.2.1 Abschluss des Ausbildungsvertrags oder Eintrag in die sog. Lehrlingsrolle?

Ebenfalls bundesweit nicht abschließend geklärt ist bislang, ob der Anspruch auf Erteilung der Ausbildungsduldung mit Abschluss des Ausbildungsvertrages oder erst mit dem Eintrag der Ausbildung in das Verzeichnis der Berufsausbildungsverhältnisse (sog. Lehrlingsrolle) entsteht. In der Gesetzesbegründung heißt es, die Vorlage des Eintrags in die Lehrlingsrolle sei erforderlich, weil erst dadurch garantiert sei, dass Auszubildende und Betriebe alle rechtlichen Voraussetzungen für das Ausbildungsverhältnis erfüllten (vgl. BT-Drs., a.a.O., S. 26).

In den Bundesländern wird dies zum jetzigen Zeitpunkt sehr unterschiedlich gehandhabt. Während z.B. die Erlasse in Nordrhein-Westfalen, Niedersachsen und Rheinland-Pfalz ausdrücklich vorsehen, dass bereits ein wirksamer Ausbildungsvertrag anspruchsbegründend ist, sehen das BMI sowie andere Bundesländer vor, dass zusätzlich zum unterzeichneten Ausbildungsvertrag auch schon die Eintragung in die Lehrlingsrolle bzw. ein Ausbildungsvertrag mit „Geprüft-Stempel“⁷ vorgelegt werden muss.

Allerdings eröffnet auch das BMI die Möglichkeit, in Fällen, in denen ein Ausbildungsbetrieb nicht bereit ist, einen verbindlichen Ausbildungsvertrag abzuschließen und eine Eintragung in die Lehrlingsrolle zu veranlassen, sofern die Erteilung der Ausbildungsduldung seitens der Ausländerbehörde noch nicht zugesichert ist, die Vereinbarung eines „Zug-um-Zug-Verfahrens“ (vgl. BMI, a.a.O., S. 13). Dabei soll der Betrieb schriftlich zusichern, die Antragstellenden in eine qualifizierte Berufsausbildung zu übernehmen, sofern die Ausbildungsduldung erteilt wird, und die Ausländerbehörde versichert dem Betrieb im Gegenzug schriftlich, dass sie eine Ausbildungsduldung erteilen wird, sobald die erforderlichen Nachweise vorliegen und sich der Sachverhalt zwischenzeitlich nicht zu Ungunsten der Antragstellenden verändert hat (z.B. durch Verwirklichung eines Ausschlussgrundes). In der Zwischenzeit werden die Antragstellenden im Ermessenswege geduldet. Dieses Verfahren ist bereits per Erlass in Bayern, Sachsen, Sachsen-Anhalt und Schleswig-Holstein explizit aufgegriffen und konkretisiert worden (vgl. [Erlass Bayern, v. 1.09.2016, S. 29 f.](#), [Erlass Sachsen, v. 1.06.2017, S. 5](#), Erlass Sachsen-Anhalt, a.a.O., S. 5, Erlass Schleswig-Holstein, a.a.O., S. 6).

Praxistipp: In der Praxis empfiehlt es sich deshalb, der Ausländerbehörde möglichst einen schriftlichen Ausbildungsvertrag inkl. Eintragung in die Lehrlingsrolle oder „Geprüft-Stempel“ vorzulegen. Sollte die Vorlage des Vertrages bzw. der Nachweis des erforderlichen Eintrags (noch) nicht möglich sein, sollte in jedem Fall trotzdem eine schriftliche Zusage des Ausbildungsbetriebes eingeholt und der Ausländerbehörde vorgelegt werden. Für schulische Ausbildungen gilt entsprechend die Vorlage der Anmeldebestätigung bzw. die schriftliche Zusage der Berufsfachschule, aus der die Bezeichnung des Ausbildungsberufes hervorgeht.

⁶ Zu diesen Bundesländern gehören: Berlin, Brandenburg, Hessen, Nordrhein-Westfalen, Niedersachsen, Rheinland-Pfalz, Sachsen-Anhalt, Schleswig-Holstein, Thüringen.

⁷ Als sog. „Geprüft-Stempel“ wird der Nachweis über die positive Prüfung des Ausbildungsvertrages durch die zuständige Kammer bzw. Stelle bezeichnet, der auf dem Original des Ausbildungsvertrages erfolgt.

Sowohl die Frage, ob der Eintrag in die Lehrlingsrolle für die Anspruchsbegründung erforderlich ist, als auch die Festlegung einer Vorlaufzeit werden wohl von der Rechtsprechung weiter geklärt werden müssen. Bis dahin sollte in beiden Fällen von der

Ermessensduldung nach § 60a Abs. 2 S. 3 AufenthG Gebrauch gemacht werden, um – angesichts des politischen Ziels – der Regelung größtmögliche Wirksamkeit zu verleihen.

3.2 Keine konkreten Maßnahmen der Aufenthaltsbeendigung bevorstehen

§ 60a Abs. 2 S. 4 AufenthG normiert zudem, dass der Anspruch auf Erteilung einer Duldung zu Ausbildungszwecken nur besteht, wenn „(...) konkrete Maßnahmen zur Aufenthaltsbeendigung nicht bevorstehen.“ Laut Gesetzesbegründung soll mit dieser Ausschlussklausel in Fällen, in denen die Abschiebung oder Dublin-(Rück-) Überstellung absehbar ist, der Durchsetzung der Ausreisepflicht Vorrang eingeräumt werden.

Als konkrete aufenthaltsbeendende Maßnahmen werden in der Begründung beispielhaft folgende drei Maßnahmen genannt:

- ▶ die bereits erfolgte Beantragung von Pass(ersatz)papieren,
- ▶ die bereits terminierte Abschiebung oder
- ▶ ein laufendes Verfahren zur Dublin-Überstellung (vgl. BT-Drs. 18/9090, S. 25).

3.2.1 Die bereits erfolgte Beantragung von Pass(ersatz)papieren

Dass die Beantragung von Pass(ersatz)papieren allein nicht immer einen zwingenden Ausschlussgrund darstellt, hat das Sächsische Innenministerium unter Berufung auf den Wissenschaftlichen Dienst des Deutschen Bundestages als eines der ersten Bundesländer klargestellt. Vielmehr kommt es darauf an, dass die Aufenthaltsbeendigung durch diese Vorbereitungsmaßnahmen nicht nur pro forma eingeleitet wird, sondern auch absehbar wird. So heißt es in dem Erlass aus Sachsen: „Ist der Ausländerbehörde bekannt oder ist für sie erkennbar, dass trotz erfolgter Einleitung abschiebungsvorbereitender Maßnahmen eine Abschiebung nicht realistisch zu erwarten ist (z.B. weil die bereits beantragte Ausstellung des Passes oder

anderer Heimreisedokumente seitens der Behörden des Herkunftslandes des Ausländers erfahrungsgemäß besonders lange Zeit in Anspruch nimmt), stehen konkrete Maßnahmen zur Aufenthaltsbeendigung der Aufnahme einer qualifizierten Berufsausbildung nicht im Wege.“ (Erlass Sachsen, a.a.O., S. 2).

Die Erlasse aus Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen und Rheinland-Pfalz verweisen ebenfalls darauf, dass ein Antrag auf Pass(ersatz)papiere allein nicht ausreichend ist, um die Ausbildungsduldung zu versagen ([Erlass Niedersachsen v. 27.09.2017, S. 12](#), [Erlass Nordrhein-Westfalen v. 17.05.2018, S.18](#) sowie [Erlass Rheinland-Pfalz v. 18.11.2017, S. 2](#)). Den Verfahrenshinweisen der Berliner Ausländerbehörde lässt sich entnehmen, dass ein Pass(ersatz)antrag unschädlich ist, sofern das Verfahren bereits sechs Monate andauert (vgl. VAB Berlin, a.a.O., S. 398). Das BMI hingegen vertritt die Auffassung, dass die Beantragung von Passersatzpapieren auch schädlich ist, „wenn ein Verfahren zur Passersatzbeschaffung eine gewisse Zeit in Anspruch nimmt, sofern der Verlauf des Verfahrens in prozeduraler als auch in zeitlicher Hinsicht absehbar ist.“ (BMI, a.a.O., S. 13) Als nicht absehbar wird jedoch lediglich die Nicht-Bearbeitung des Passersatzpapierantrages durch die Behörden des Herkunftsstaates bewertet.

Welcher Zeitraum sich in diesem Kontext letztendlich unter dem Begriff „absehbar bzw. zeitnah“ in der bundesweiten Praxis durchsetzen wird, bleibt abzuwarten. So hat der VGH Bayern beispielsweise in einem Eilverfahren eines pakistanischen Staatsangehörigen einen Zeitraum von bis zu acht Monaten von der Beantragung bis zur voraussichtlichen Ausstellung der Passersatzpapiere als „absehbar“ und damit als konkrete aufenthaltsbeendende Maßnahme gewertet (VGH Bayern, [Beschluss v. 15.12.2016](#),

[19 CE 16.2025](#)). Im Falle eines Staatsangehörigen aus Bangladesch, bei dem das Verfahren zur Passersatzbeschaffung bereits elf Monate andauerte und keine Einschätzung der Botschaft abgegeben werden konnte, in welchem Zeitraum das Verfahren voraussichtlich abgeschlossen sein würde, entschied das VG Düsseldorf, dass in diesem Falle keine konkreten Maßnahmen zur Aufenthaltsbeendigung bevorstünden (vgl. VG Düsseldorf, 22. Kammer, Beschluss v. 24.07.2017, 22 L 3183/17).

In der Rechtsprechung werden als konkrete bevorstehende Maßnahmen überwiegend alle Maßnahmen gewertet, die nach typisierender Betrachtung prognostisch bereits in einem engen sachlichen und zeitlichen Zusammenhang mit der Abschiebung selbst stehen. In diesem Zusammenhang werden neben den drei in der Gesetzesbegründung genannten Maßnahmen auch die Buchung der Person auf einen bestimmten Flug sowie die Erteilung des Vollzugsauftrages an die Polizei genannt (vgl. u.a. [VGH Hessen Beschluss v. 15.02.2018, 3 B 2137/17; 3 D 2138/17](#)). Weitere Maßnahmen dürften in der Regel jedoch nicht die Anforderungen der konkreten aufenthaltsbeendenden Maßnahmen erfüllen.

Die alleinige vollziehbare Ausreisepflicht ist somit kein Grund, die Erteilung der Ausbildungsduldung mit Verweis auf konkrete aufenthaltsbeendende Maßnahmen zu verweigern. Auch ein bereits erfolgtes Informationsgespräch zur „freiwilligen“ Ausreise fällt nicht unter diese Ausschlussklausel, auch wenn diese Gespräche in der Regel einer Abschiebung vorgeschaltet sind (vgl. Erlass Nordrhein-Westfalen, a.a.O., S. 18 sowie [Erlass Rheinland-Pfalz, v. 18.05.2017, S. 4](#)). Diese Praxis rechtfertigt laut VG Arnberg „*allenfalls den Rückschluss, dass die Abschiebung nicht bevorsteht, solange ein solches Gespräch nicht stattgefunden hat, aber nicht den Umkehrschluss, die Abschiebung stehe bevor, sobald es stattgefunden hat.*“ (VG Arnberg, [Beschluss v. 29.09.2016, 3 L 1490/16](#)).

Eine nur kurze Befristung der Duldung und / oder der Vermerk von auflösenden Bedingungen in der Duldung sowie eine inhaltliche negative Entscheidung über einen vorab gestellten Asylantrag erfüllen die

Kriterien ebenfalls nicht (vgl. u.a. Erlass Brandenburg, a.a.O., S. 22, Erlass Sachsen-Anhalt, a.a.O., S. 8).

Am weitestgehend ist der Erlass aus Hamburg. Danach stellt nur die faktische Einleitung der Vollstreckung (Flugbuchung) eine konkrete Maßnahme zur Aufenthaltsbeendigung dar. Zudem, so der Erlass, wird „*auch in diesem Fall [...] die Ausländerbehörde die Rückführung noch aussetzen, wenn die Betroffenen bis zur tatsächlichen Rückführung einen geschlossenen Ausbildungsvertrag vorlegen können*“ ([Erlass Hamburg v. 9.03.2017, S. 2](#)).

Zu beachten bleibt jedoch, dass die Frage nach einer weiten oder engen Auslegung der konkret bevorstehenden Maßnahmen noch nicht abschließend geklärt ist. So wird beispielsweise in Bayern trotz des nach herrschender Meinung erforderlichen engen sachlichen und zeitlichen Zusammenhangs eine deutlich restriktivere Auffassung vertreten. Laut Erlass sei auch in Fällen, in denen die Ausländerbehörde zur Vorbereitung einer Abschiebung zunächst die Identität der Person klären müsse, „*bereits die aktenkundige Vorladung [...] zur Vorsprache bei der Ausländerbehörde zum Zweck der Aufforderung, bei der Auslandsvertretung [...] persönlich zu erscheinen und einen Pass oder ein Passersatzpapier zu beantragen, die erste konkrete Maßnahme*“ zur Aufenthaltsbeendigung (Erlass Bayern, a.a.O., S. 24 f.).

Auch in der Rechtsprechung ist die Frage nach einer weiten oder engen Auslegung nicht abschließend geklärt. So geht beispielsweise das VG Schleswig-Holstein davon aus, dass zu den konkreten aufenthaltsbeendenden Maßnahmen auch Vorbereitungsmaßnahmen, wie z.B. „*die Einräumung einer mit einer Abschiebungsankündigung verbundenen letztmaligen Frist zur freiwilligen Ausreise oder vergleichbare behördliche Handlungen, denen zu entnehmen ist, dass ein Termin für die Aufenthaltsbeendigung bereits feststeht und dem Ausländer mitgeteilt wurde zählen*“ ([VG Schleswig-Holstein, Beschluss v. 24.11.2016, 1 B 77/16](#)).

Während eines laufenden Dublin-Verfahrens ist die Erteilung einer Ausbildungsduldung ebenfalls ausgeschlossen. So scheitert die Erteilung vor Zustellung

des BAMF-Bescheides daran, dass die Personen im Besitz einer Aufenthaltsgestattung und damit nicht vollziehbar ausreisepflichtig sind. Wird jedoch der Asylantrag gem. [§ 29 Abs. 1 Nr. 1 AsylG](#) als unzulässig entschieden ergeht mit dieser Entscheidung im Regelfall eine Abschiebungsanordnung nach [§ 34a AsylG](#). Die vollziehbare Abschiebungsanordnung wird nach herrschender Meinung als eine konkrete aufenthaltsbeendende Maßnahme eingestuft (vgl. u.a. [VGH Baden-Württemberg, Beschluss v. 4.1.2017, 11 S 2301/16](#)).

3.2.2 Maßgeblicher Zeitpunkt

Neben der Frage, welche Maßnahmen als konkret bevorstehende Maßnahmen zur Aufenthaltsbeendigung gewertet werden, ist auch von Bedeutung, zu welchem Zeitpunkt diese eingeleitet wurden. U.a. das OVG Berlin-Brandenburg hat diesbezüglich bereits kurz nach Inkrafttreten der Regelung klargestellt, dass die konkreten Maßnahmen zur Aufenthaltsbeendigung, beispielsweise die Terminierung der Abschiebung, bereits zum Zeitpunkt des Antrages auf Erteilung der Ausbildungsduldung vorliegen müssen, um als Ausschlussklausel herangezogen zu werden. Sofern die Ausländerbehörde, erst nach einem solchen Antrag konkrete Abschiebungsmaßnahmen einleitet, stehen diese der Erteilung der Duldung nicht entgegen. „*Maßgeblicher Zeitpunkt für bevorstehende konkrete Maßnahmen zur Aufenthaltsbeendigung*“, so das OVG Berlin-Brandenburg in seinem Beschluss aus November 2016, „*ist der Zeitpunkt der Beantragung der Ausbildungsduldung.*“ „*Eine andere Sichtweise*“, so das OVG weiter, „*würde es ermöglichen, den Anspruch auf eine Ausbildungsduldung auch längere Zeit nach Aufnahme einer qualifizierten Berufsausbildung ohne weiteres durch Einleitung von Maßnahmen zur Durchsetzung der Ausreisepflicht wieder entfallen zu lassen.*“ (OVG Berlin-Brandenburg, [Beschluss v. 22.11.2016, 12 S 61/16](#)).

Dieser Rechtsauffassung haben sich inzwischen sowohl das BMI als auch die Bundesländer angeschlossen (vgl. u.a. BMI, a.a.O. S. 14). Allerdings werden in der Rechtsprechung unterschiedliche Anforderungen daran ge-

stellt, was mit dem Antrag auf Ausbildungsduldung bereits vorzutragen bzw. vorzulegen ist. Während der VGH Baden-Württemberg lediglich auf einen Antrag unter Mitteilung des (konkreten) Ausbildungsverhältnisses abstellt, verlangt das OVG NRW, dass bereits ein abgeschlossener Ausbildungsvertrag vorgelegt werden muss ([VGH Baden-Württemberg, Beschluss v. 13.10.2016, 11 S 1991/16](#), [OVG NRW, Beschluss v. 13.03.2017, 18 B 148/17](#)). Das VG Neustadt vertritt hingegen die Auffassung, dass mit dem Antrag sowohl der Ausbildungsvertrag als auch bereits die Eintragung in die Lehrlingsrolle erfolgt bzw. beantragt sein muss ([VG Neustadt a.d.W., Beschluss v. 4.11.2016, 2 L 867/16 NW](#)).

Welche Auslegung sich letztlich in der (obergerichtlichen) Rechtsprechung durchsetzen wird bleibt abzuwarten. Problematisch in der Beratungspraxis ist in diesem Kontext allerdings, dass konkrete Maßnahmen der Aufenthaltsbeendigung der Erteilung einer Ausbildungsduldung auch entgegenstehen, wenn die Person keine Kenntnis von deren Einleitung hat. Hinzu kommt, dass die Ankündigung von Abschiebungen seit Oktober 2015 bundesgesetzlich untersagt ist (vgl. [§ 59 Abs. 1 S. 8 AufenthG](#)). In jedem Fall gilt jedoch: Der Antrag auf Ausbildungsduldung sollte frühzeitig gestellt werden.

Praxistipp: In der Praxis ist es deshalb wichtig, der Ausländerbehörde so früh wie möglich den Ausbildungsvertrag bzw. die verbindliche Zusage des Ausbildungsbetriebes zukommen zu lassen. Ein formaler Antrag auf Erteilung der Ausbildungsduldung ist dabei nicht zwingend erforderlich. Vielmehr sind die eingereichten Unterlagen zu einem (bevorstehenden) Ausbildungsverhältnis von der Ausländerbehörde als konkludenter Antrag zu werten (vgl. [VGH Baden-Württemberg, Beschluss v. 13.10.2016, a.a.O.](#)). Damit die Ausländerbehörden keine Fakten schaffen und die Abschiebung durchführen, sollte zudem bei drohender Abschiebung ein Eilantrag gem. [§ 123 VwGO](#) beim zuständigen Verwaltungsgericht eingelegt werden.

3.3 Kein Arbeitsverbot nach § 60a Abs.6 AufenthG vorliegt

Die Ausbildungsduldung darf in den Fällen, in denen ein Arbeitsverbot nach [§ 60a Abs. 6 AufenthG](#) vorliegt, nicht erteilt werden. In der Praxis kommt es bei der Frage, ob ein solches Arbeitsverbot vorliegt oder nicht, häufig zu Verzögerungen oder zur Verhinderung der Ausbildung durch die Ausländerbehörden, da diese eine Beschäftigungserlaubnis bereits mündlich verneinen.

Praxistipp: Nicht immer ist diese Verneinung rechtlich haltbar, weshalb in diesen Fällen stets eine schriftliche Begründung eingefordert werden sollte.⁸ Die Verweigerung der Beschäftigungsaufnahme allein aufgrund der vollziehbaren Ausreisepflicht oder des Nichtbesitzes eines Nationalpasses ist rechtlich nicht haltbar.

Vielmehr umfasst § 60a Abs. 6 AufenthG abschließend drei Fallkonstellationen. Danach darf die Beschäftigung nicht erlaubt werden, wenn

1. die Person eingereist ist um Sozialleistungen zu erlangen („Um-zu-Regelung“),
2. aufenthaltsbeendende Maßnahmen bei der Person aus Gründen, die sie selbst zu vertreten hat, nicht vollzogen werden können („selbstverschuldete Duldungsgründe“) oder
3. die Person Staatsangehörige eines als „sicher“ erklärten Herkunftslandes gem. § 29a AsylG ist und ihr nach dem 31.08.2015 gestellter Asylantrag abgelehnt worden ist („sichere Herkunftsstaaten“).

3.3.1 „Um-zu-Regelung“

Gemäß § 60a Abs. 6 S. 1 Nr. 1 AufenthG darf die Ausländerbehörde einer Person, die „*sich in das Inland begeben hat, um Leistungen nach dem Asylbewerberleistungsgesetz zu erlangen*“ die Aufnahme einer Be-

⁸ Gemäß § 37 Abs. 2 S. 1 VwVfG kann ein Verwaltungsakt grundsätzlich auch mündlich erfolgen. Allerdings besteht ein Anspruch auf eine schriftliche Bestätigung sowie eine schriftliche Begründung, sofern die betroffene Person dies unverzüglich verlangt (vgl. § 37 Abs. 2 S. 2 i.V.m. § 39 VwVfG).

schäftigung nicht erlauben. Diese Regelung dürfte jedoch in den wenigsten Fällen zu einem rechtlich haltbaren Arbeitsverbot führen. Hier muss die Ausländerbehörde nachweisen, dass das einzige / ausschlaggebende Motiv zum Zeitpunkt der Einreise der Leistungsbezug gewesen ist. Eine (vermutete) Einreise aus „wirtschaftlichen“ Gründen ist in diesen Fällen nicht ausreichend. In der Regel ist davon auszugehen, dass im Falle eines vorangegangenen, wenn auch negativen Asylverfahrens, die Motivation der Einreise eine andere gewesen ist – nämlich die Schutzsuche.

3.3.2 „Selbstverschuldete Duldungsgründe“

Ein in der Praxis relevanteres Hindernis beim Zugang zur Beschäftigung und damit auch zur Ausbildungsduldung dürfte das Arbeitsverbot gemäß § 60a Abs. 6 S. 1 Nr. 2 AufenthG darstellen. Danach darf die Beschäftigung nicht erlaubt werden, wenn aufenthaltsbeendende Maßnahmen aus Gründen, die die Person selbst zu vertreten hat, nicht vollzogen werden können.

Hiervon betroffenen sind häufig Menschen, die keinen Nationalpass oder andere Identitätsdokumente vorlegen können. So heißt es in § 60a Abs. 6 S. 2 AufenthG: „*Zu vertreten hat ein Ausländer die Gründe nach S. 1 Nr. 2 insbesondere, wenn er das Abschiebungshindernis durch eigene Täuschung über seine Identität oder Staatsangehörigkeit oder durch eigene falsche Angaben selbst herbeiführt.*“ Entgegen der Praxis zahlreicher Ausländerbehörden sind die ungeklärte Identität bzw. die Passlosigkeit alleine jedoch kein Grund die Beschäftigungsaufnahme zu verweigern. Vielmehr kommt es darauf an, ob die Person bei der Passbeschaffung / Identitätsklärung mitwirkt oder nicht. Auch das BMI macht in seinen Anwendungshinweisen deutlich, dass es in diesem Kontext um die Mitwirkung bei der Identitätsklärung geht (vgl. BMI, a.a.O., S. 15). Mit Blick auf die Bundesländer sieht lediglich Berlin explizit vor, dass § 60a Abs. 6 S. 1 Nr. 2 AufenthG regelmäßig erfüllt ist, solange die Identität nicht geklärt ist.

Zu beachten bleibt dabei, dass die Ausländerbehörden die gesetzliche Mitwirkungspflicht gegenüber den Personen konkret benennen und ggf. auch ak-

tualisieren müssen, um aus der mangelnden Mitwirkungspflicht negative aufenthaltsrechtliche Folgen ziehen zu können (vgl. VGH Bayern, Beschluss v. 27.12.2017, 19 CE 18.51).

Nach herrschender Meinung muss selbst in Fällen, in denen die Ausländerbehörde eine fehlende Mitwirkung festgestellt hat, der fehlende Pass bzw. die fehlende Mitwirkung der ursächliche Duldungsgrund sein. Diesen Kausalzusammenhang zwischen mangelnder Mitwirkungspflicht und der Unmöglichkeit der Vollstreckung aufenthaltsbeendender Maßnahmen hat auch das OVG Berlin-Brandenburg in seinem Beschluss aus November 2016 deutlich gemacht. So ist es für das Arbeitsverbot nach § 60a Abs. 6 S. 1 Nr. 2 AufenthG erforderlich, „*dass von dem ausreisepflichtigen Ausländer zu vertretende Gründe kausal die Abschiebung verhindert haben.*“ Weiter heißt es in der Entscheidung: „*Es ist nicht davon auszugehen, dass das fehlende Bemühen des Antragstellers [...], einen Pass zu bekommen, ursächlich dafür war, dass er nicht abgeschoben werden konnte. Dagegen spricht bereits, dass der Antragsgegner [die Ausländerbehörde] jederzeit die Möglichkeit hatte, Passersatzpapiere zu beschaffen, da die Identität ... geklärt war [...]. Jedenfalls lässt vorliegend der Geschehensablauf ... nicht die Annahme zu, dass sein fehlendes Bemühen einen Reisepass zu bekommen, seine Abschiebung kausal verhindert hat.*“ (OVG Berlin-Brandenburg, Beschluss v. 22.11.2016, a.a.O.).

An dieser Stelle sei jedoch darauf hingewiesen, dass in dem vom OVG entschiedenen Fall die Ausländerbehörde versäumt hatte, die betroffene Person zur Mitwirkung bei der Passbeschaffung aufzufordern. In einem anderen Fall, in dem die Ausländerbehörde mehrmals zur Passbeschaffung aufgefordert hatte, entschied das VG Neustadt, dass die Nicht-Mitwirkung bei der Passbeschaffung durchaus als ursächlich für die Unmöglichkeit der Abschiebung angesehen werden könne, sofern dadurch die Ausländerbehörde erst Passersatzpapiere beantragen müsse, um die Vollstreckung der Abschiebung durchzusetzen. Denn, so das VG Neustadt, damit hätte die Ausländerbehörde erst die Erlangung der entsprechenden Papiere abwarten müssen und

dementsprechend sei die Abschiebung in diesem Zeitraum aus selbstverschuldeten Gründen ausgesetzt gewesen (vgl. VG Neustadt, Beschluss v. 4.11.2016, 2 L 867/16.NW).

Auch in Fällen, in denen weitere Gründe für die vorübergehende Aussetzung der Abschiebung vorliegen, ist das Arbeitsverbot nach dieser Norm nicht haltbar. So zum Beispiel bei unbegleiteten Minderjährigen oder Menschen, die aus gesundheitlichen, familiären oder sonstigen Gründen derzeit nicht abgeschoben werden können oder sollen.

Vor diesem Hintergrund haben u.a. Brandenburg, Nordrhein-Westfalen, Sachsen-Anhalt und Thüringen in ihren Erlassen explizit klargestellt, dass der Ausschlussgrund des § 60a Abs. 6 S. 1 Nr. 2 AufenthG nur greift, wenn die selbst zu vertretenden Gründe für die Unmöglichkeit von aufenthaltsbeendenden Maßnahmen ursächlich sind (vgl. Erlass Brandenburg, a.a.O., S. 18, Erlass Nordrhein-Westfalen, a.a.O. S. 15 f., Erlass Thüringen, a.a.O., S. 3, Erlass Sachsen-Anhalt, a.a.O., S. 7).

Hinzukommt, dass der Ausschlussstatbestand im Präsens formuliert ist („selbst zu vertreten *hat*“). Ein Fehlverhalten in der Vergangenheit hat somit kein gesetzliches Arbeitsverbot zur Folge, wenn dieses „Fehlverhalten“ nun korrigiert wird.

Praxistipp: Es ist durchaus möglich, Lösungen mit den Ausländerbehörden zu finden: Auf der einen Seite die Verpflichtung der Betroffenen zur Mitwirkung für die Gegenwart und Zukunft und auf der anderen Seite die Verpflichtung der Ausländerbehörde, im Rahmen des gebundenen Ermessens eine Arbeitserlaubnis und eine Ausbildungsduldung zu erteilen.

3.3.3 „Sichere Herkunftsstaaten“

Die Liste der als sicher erklärten Herkunftsländer i.S.d. § 29a AsylG umfasst derzeit abschließend folgende acht Staaten: Albanien, Bosnien-Herzegowina, Ghana, Kosovo, Mazedonien, Montenegro, Senegal und Serbien (vgl. [Anlage II zu § 29a AsylG](#)).⁹

Entgegen der Praxis mancher Ausländerbehörden greift das Arbeitsverbot nach § 60a Abs. 6 S. 1 Nr. 3 AufenthG nur bei einem Teil der Menschen aus den als „sicher“ erklärten Herkunftsländern. So heißt es dort, dass eine Beschäftigungserlaubnis nicht erteilt werden darf, wenn die betreffende Person „*Staatsangehöriger eines sicheren Herkunftsstaates nach § 29a des Asylgesetzes ist und sein nach dem 31. August 2015 gestellter Asylantrag abgelehnt wurde*“.

Nicht erfasst von diesem Verbot sind somit Menschen, die vor dem 31.08.2015 einen Asylantrag gestellt haben und dieser abgelehnt worden ist, sowie Personen, die zwar den Asylantrag erst nach dem Stichtag gestellt haben, diesen jedoch vor der bestandskräftigen Entscheidung durch das BAMF zurückgenommen haben bzw. zurücknehmen.¹⁰

Für Menschen, die vor dem 31.08.2015 eingereist sind, ist derzeit umstritten, ob ein vor dem Stichtag gestelltes Asylgesuch i.S.d. § 13 AsylG – also die erste Registrierung als asylsuchend – als Asylantrag zu werten ist oder nicht. Das BMI vertritt die Auffassung, „*dass es nach dem Gesetzeswortlaut darauf ankommt, wann der förmliche Asylantrag i.S.d. § 14 AsylG beim BAMF gestellt wurde*“ (BMI a.a.O., S. 11). Diese Auffassung wird von der Mehrheit der Bundesländer geteilt. Auch das OVG Niedersachsen ([Beschluss v.](#)

[8.12.2016, 8 ME 183/18](#)) sowie das OVG Nordrhein-Westfalen stellen auf den formalen Asylantrag ab ([Beschluss v. 18.08.2017, 18 B792/17](#)).

Der VGH Baden-Württemberg hingegen vertritt die Auffassung, dass das Arbeitsverbot nach § 60a Abs. 6 S. 1 Nr. 3 AufenthG nicht greift, sofern die Personen vor dem Stichtag als asylsuchend registriert waren. Zur Begründung führt der VGH an, dass mit der Einführung des Arbeitsverbotes ein in die Zukunft gerichteter Zweck verfolgt wurde „*nämlich die Vermeidung eines ‚weiteren‘ Anstiegs der Asylzahlen durch Beseitigung von Anreizen für Ausländer aus sicheren Herkunftsstaaten, die sich von dort andernfalls erst noch in Erwartung einer Beschäftigungsmöglichkeit zusätzlich auf den Weg machen würden, und damit die Zahl der bereits längst nach Deutschland eingereisten, ein voraussichtlich erfolgloses Asylverfahren Betreibenden noch weiter steigern würden*“ (VGH Baden-Württemberg, [Beschluss v. 9.10.2017, 11 S 2090/17](#)). Zudem argumentiert der VGH, dass die Personen, die vor dem Stichtag ein Asylgesuch gestellt haben, keinen Einfluss auf die Asylantragstellung nehmen konnten bzw. für sie war „*nicht steuerbar und vom Zufall abhängig, wann im Hinblick auf die Verwaltungskapazitäten des Bundesamts die Ladung zur förmlichen Antragstellung erfolgen würde*“ (ebd.). Diese Rechtsauffassung teilen jedoch nur Berlin und Rheinland-Pfalz (vgl. VAB Berlin, a.a.O., S. 396, Erlass Rheinland-Pfalz, v. 20.06.2017, S. 17). In der Praxis dürfte diese Frage jedoch vermutlich nur noch in wenigen Fällen relevant sein, da der überwiegende Teil der Ratsuchenden aus den als sicher erklärten Herkunftsländern nach dem Stichtag eingereist sein dürfte.

Offen ist bislang die Frage, ob von dem Beschäftigungsverbot auch Personen erfasst sind, die nach dem Stichtag einen Asylfolgeantrag gem. § 71 AsylG gestellt haben und dieser nicht zur Durchführung eines erneuten Asylverfahrens geführt hat. In diesen Fällen wird der Asylfolgeantrag nach § 29 Abs. 1 Nr. 5 AsylG als unzulässig entschieden. Da es sich dabei nicht um eine inhaltliche Ablehnung handelt, lässt die Formulierung des § 60a Abs. 6 S. 1 Nr. 3 AufenthG („abgelehnt wurde“) durchaus Interpretationsspiel-

⁹ Der [Koalitionsvertrag von CDU/CSU und SPD v. 14.03.2018](#) sieht jedoch vor, die Maghreb-Staaten sowie alle Herkunftsländer mit einer BAMF-Schutzquote unter 5 Prozent ebenfalls als sicher zu erklären. Zum Zeitpunkt der Verfassung dieser Arbeitshilfe lag bereits ein Entwurf für ein „Gesetz zur Einstufung Georgiens, der Demokratischen Volksrepublik Algerien, des Königreichs Marokko und der Tunesischen Republik als sichere Herkunftsstaaten“ vor. Die notwendige Zustimmung von Bundestag und Bundesrat steht zum jetzigen Zeitpunkt jedoch noch aus.

¹⁰ Zur Frage, inwiefern die Rücknahme des Asylantrages im Rahmen der Ermessensentscheidung hinsichtlich der Erteilung einer Beschäftigungserlaubnis zu berücksichtigen ist, siehe Kapitel 5 der vorliegenden Arbeitshilfe.

raum. Auch die Gesetzgebungsmaterialien haben diese Frage offengelassen, sodass zum gegenwärtigen Zeitpunkt – auch mangels aussagekräftiger Rechtsprechung – durchaus die Auffassung vertreten werden kann, dass eine Unzulässigkeitsentscheidung nicht zu einem Beschäftigungsverbot führt.

Zumindest für Personen die ihren Asylerstantrag vor dem Stichtag und bei durchgehendem Aufenthalt in Deutschland einen Asylfolgeantrag erst nach dem Stichtag gestellt haben, hat das VG Düsseldorf entschieden, dass ein als unzulässig entschiedener Asylfolgeantrag nicht von § 60a Abs. 6 S. 1 Nr. 3 AufenthG erfasst ist und somit auch die Erteilung einer Ausbildungsduldung nicht sperrt. In seiner Begründung beruft sich das Gericht auf das dem Beschäftigungsverbot zugrundeliegende gesetzgeberische Ziel und bezieht sich dabei auf die o.g. Entscheidung des VGH Baden-Württemberg. Vor diesem Hintergrund kommt das VG Düsseldorf jedoch auch zu dem Schluss, dass das Beschäftigungsverbot bei Personen die zwischen dem Asylerstantrag und dem nach dem Stichtag gestellten Folgeantrag zwischenzeitlich ausgereist waren, greife (vgl. [VG Düsseldorf, Beschluss v. 20.12.2017, 22 L 4570/17](#)).

Praxistipp: In Fällen, in denen ein konkretes Ausbildungsplatzangebot vorliegt, sollte für Asylsuchende aus den als sicher eingestuften Herkunftsländern in der Beratung geprüft werden, ob der Asylantrag zurückgenommen werden sollte. Insbesondere für Personen, die nachweislich erst nach dem 31.08.2015 ein Asylgesuch bzw. einen Asylantrag gestellt haben, ist diese Prüfung ratsam, da sie im Falle der Ablehnung des Asylantrages unter das Arbeitsverbot nach § 60a Abs. 6 S. 1 Nr. 3 AufenthG fallen und damit die Ausbildungsduldung für sie ausgeschlossen wäre.¹¹

Aber auch für Personen, die ihren Asylantrag vor dem Stichtag gestellt haben, kommt die Rücknahme eines Asylantrages in Frage. In diesen Fällen, sperrt eine Ablehnung des Asylantrages zwar nicht die Erteilung der Ausbildungsduldung, allerdings wird mit der negativen Entscheidung des BAMF auch ein befristetes Einreise- und Aufenthaltsverbot nach [§ 11 Abs. 7 AufenthG](#) verhängt, welches die Erteilung einer sich der Ausbildung anschließenden Aufenthaltserlaubnis erschwert.¹²

¹¹ Zur Frage inwiefern die Rücknahme des Asylantrages im Rahmen der Ermessensentscheidung hinsichtlich der Erteilung einer Beschäftigungserlaubnis zu berücksichtigen ist, siehe Kapitel 4 der vorliegenden Arbeitshilfe

¹² Sofern ein befristetes Einreise- und Aufenthaltsverbot verhängt wurde, darf gem. [§ 11 Abs. 1 AufenthG](#) vor Ablauf der Frist kein Aufenthaltstitel erteilt werden. Die einzige Ausnahme stellt die Aufenthaltserlaubnis nach § 23a AufenthG dar (vgl. [§ 23a Abs. 1 S. 1 AufenthG](#)). Da die Frist erst mit der Ausreise beginnt, ist ein Abwarten auf den Fristablauf in Deutschland nicht möglich. Allerdings besteht gem. [§ 11 Abs. 4 AufenthG](#) die Möglichkeit der nachträglichen Verkürzung oder Aufhebung des Verbotes, sodass die Titelerteilungssperre auch bei einem Verbleib in Deutschland nachträglich geheilt werden kann. Hierfür bedarf es einen gesonderten Antrag bei der Ausländerbehörde.

4. Erteilung der Arbeitserlaubnis durch die Ausländerbehörde

Grundsätzlich gilt, dass auch in den Fällen, in denen kein Arbeitsverbot nach § 60a Abs. 6 AufenthG vorliegt, die Beschäftigungserlaubnis der Ausländerbehörde erforderlich ist. Nach der Gesetzessystematik liegt die Entscheidung über die Erlaubnis zur Beschäftigungsaufnahme im Ermessen der Ausländerbehörde (vgl. [§ 4 Abs. 2 S. 3 AufenthG](#) i.V.m. Nr. 4.3.3 [AVwV AufenthG](#)).

Umstritten ist derzeit sowohl in den Ländererlassen als auch in der Rechtsprechung, ob dieses Ermessen bei Erfüllung sämtlicher Voraussetzungen für die Erteilung einer Ausbildungsduldung auf Null reduziert ist, oder ob beispielsweise migrationspolitische Erwägungen bei der Ermessensentscheidung berücksichtigt werden dürfen.

Das BMI vertritt die Rechtsauffassung, das Ermessen sei im Regelfall weitgehend, jedoch nicht auf Null reduziert. Vielmehr könne im Einzelfall die vorsätzliche Verletzung der Passbeschaffungspflicht, wenn diese wegen der fehlenden Kausalität nicht den Ausschlussstatbestand des § 60a Abs. 6 S. 1 Nr. 2 AufenthG begründet, im Zuge der Ermessensentscheidung berücksichtigt werden. Dieser Auffassung wird von den Bundesländern Brandenburg, Niedersachsen und Nordrhein-Westfalen explizit widersprochen. Vielmehr verweisen sie in ihren Erlassen darauf, dass die Verletzung der Passbeschaffungspflicht nur berücksichtigt werden darf, sofern deshalb aufenthaltsbeendende Maßnahmen nicht vollzogen werden können (vgl. Erlass Brandenburg, a.a.O., S. 18, Erlass Niedersachsen, a.a.O. S. 10, Erlass Nordrhein-Westfalen, a.a.O., S. 15 f.).

Der Erlass aus Brandenburg nennt zudem weitere Gründe, wie z.B. die Legalität der Einreise oder das Herkunftsland, die in die Ermessensentscheidung einfließen können (vgl. Erlass Brandenburg a.a.O., S. 18 f.).

Nach Auffassung des BMI kann auch die Rücknahme des Asylantrages von Menschen aus den als sicher eingestufteten Herkunftsländern einen Grund darstellen, die Beschäftigungserlaubnis im Ermessenswege zu verweigern. Zur Begründung führt das BMI an,

dass die Rücknahme des Asylantrages ein Indiz dafür sein könne, dass die Rücknahme auch mit dem Ziel erfolgt sei, den Versagungsgrund nach § 60a Abs. 6 S. 1 Nr. 3 AufenthG nicht zu erfüllen und dies als Umgehung des vorgesehenen Verfahrens zur Erlangung einer Ausbildungsduldung gewertet und damit berücksichtigt werden könne. Gleiches solle auch für Personen gelten, die keinen Asylantrag stellen, um das Beschäftigungsverbot zu umgehen (vgl. BMI, a.a.O., S. 11 f.).

Diese restriktive Rechtsauffassung teilen neben dem BMI auch Bayern, Hessen, Niedersachsen¹³ und Sachsen-Anhalt (vgl. Erlass Bayern, a.a.O., S. 17 ff., Erlass Hessen, a.a.O., S. 4 f., Erlass Niedersachsen a.a.O., S. 11, Erlass Sachsen-Anhalt, a.a.O., S. 3). In Nordrhein-Westfalen hingegen, dürfen diese Erwägungen nicht in die Ermessensentscheidung einfließen. So heißt es in dem entsprechenden Erlass: *„Bei Asylbewerbern aus sicheren Herkunftsländern ist es gerade nicht angezeigt, dass ein Asylverfahren durchgeführt wird, da dies aus der Perspektive des Antragstellers nicht erfolgsversprechend und aus der Perspektive des Staates eine vermeidbare Belastung des Asylsystems ist. Daher ist auch eine Rücknahme eines aller Wahrscheinlichkeit nach erfolglosen Asylantrags sinnvoll.“* (Erlass Nordrhein-Westfalen, a.a.O., S. 16).

Eine Ermessensreduzierung auf Null sieht lediglich Schleswig-Holstein in seinem Erlass explizit vor (vgl. [Erlass Schleswig-Holstein v. 14.02.2017](#)). Aber auch Thüringen stellt in seinem Erlass unmissverständlich klar: *„[Es] ist [...] nicht zulässig, eine Anspruchsuldung trotz Erfüllens aller in § 60a Abs. 2 S. 4 ff AufenthG normierten Voraussetzungen unter Hinweis auf ein im Rahmen der Entscheidung über die Beschäftigungserlaubnis nach § 4 Abs. 2 S. 3 AufenthG bestehendes Ermessen zu versagen“* (Erlass Thüringen, a.a.O., S. 2).

Wie sich die Rechtsprechung zu dieser Frage entwickeln wird bleibt abzuwarten. So geht beispielsweise

¹³ In Niedersachsen kann die Rücknahme des Asylantrages bei Personen aus den als sicher erklärten Herkunftsländern jedoch nur in der Ermessensentscheidung berücksichtigt werden, wenn die Personen den Antrag nach dem Stichtag 27.09.2017 zurückgenommen haben, da der vor diesem Datum geltende Erlass die restriktive Rechtsauffassung explizit verneint hat.

se der VGH Hessen von einer Ermessensreduzierung auf Null aus und stellt zudem Folgendes fest: „Es stellt sich als ermessensfehlerhaft dar, entgegen dem Wortlaut von § 60a Abs. 2 S. 4 AufenthG die illegale Einreise des Ausländers, die Herkunft aus einem sicheren Herkunftsstaat oder die Tatsache, dass der Ausländer keinen Asylantrag gestellt hat, zu dessen Ungunsten einzustellen.“ (VGH Hessen [Beschluss v. 15.02.2018, 3 B 2137/17; 3 D 2138/17](#)). Das VG Schleswig-Holstein kommt hingegen zu dem Schluss, dass die Versagung der Beschäftigungserlaubnis aus einwanderungspolitischen Erwägungen durchaus in Betracht komme, etwa im Hinblick auf eine vorsätzliche Verletzung der Passbeschaffungspflicht, eine mögliche Umgehung der in § 60a Abs. 6 AufenthG normierten Ausschlussgründe oder eine missbräuchliche Ausnutzung der Regelung – etwa bei Beginn einer Ausbildung nach langjähriger Berufserfahrung in dem Bereich (VG Schleswig-Holstein, [Beschluss v. 12.01.2018, 1 B 2/18](#)).

Praxistipp: In der Praxis sollte bei Ablehnung der Beschäftigungserlaubnis stets eine schriftliche Begründung eingefordert und geprüft werden, ob Klage und ggf. Eilantrag gegen die Entscheidung der Ausländerbehörde Sinn ergeben.

5. Mitwirkungspflichten / Identitätsklärung / Passbeschaffung

Für die Erteilung der Ausbildungsduldung gilt grundsätzlich, dass die Personen ihren Mitwirkungspflichten nach § 48 AufenthG nachkommen müssen. Hier ist insbesondere § 48 Abs. 3 AufenthG maßgeblich, wonach Personen, die nicht im Besitz eines gültigen Passes sind, verpflichtet sind, an der Beschaffung von Identitätspapieren mitzuwirken. Hierzu gehören unter anderem das Anschreiben oder die Vorsprache bei der jeweiligen Botschaft sowie die Kontaktaufnahme zu staatlichen Stellen im Herkunftsland.

Nicht erforderlich ist hingegen, dass die Personen bereits im Besitz eines gültigen Nationalpasses sind. Zwar unterliegen auch sie der Passpflicht nach § 3 AufenthG. Anders als bei der Erteilung eines Aufenthaltstitels finden die allgemeinen Erteilungsvoraussetzungen des § 5 AufenthG, die in § 5 Abs. 1 Nr. 4 AufenthG auch den Besitz eines Nationalpasses vorsehen, auf die Erteilung einer Duldung jedoch keine Anwendung. Dies haben inzwischen auch mehrere Bundesländer explizit in ihren Erlassen festgehalten.¹⁴

Der Nachweis über die Bemühungen, Identitätspapiere bzw. einen Pass zu erlangen, reicht also für die Erteilung der Ausbildungsduldung aus. Für eine sich daran anschließende Aufenthaltserlaubnis, ist der Besitz eines Passes jedoch wieder eine Grundvoraussetzung, sofern die Erlangung des Passes aufzumutbare¹⁵ Weise möglich ist. Bundesweit diskutiert wird jedoch weiterhin, ob für die Erteilung einer Ausbildungsduldung, unabhängig von der Vorlage eines Passes, die Identität geklärt sein muss oder nicht. Hier ergibt sich aus den Ländererlassen ein ganz unterschiedliches Bild. Während beispielsweise Hamburg für Volljährige die geklärte Identität als Erteilungsvoraussetzung vorsieht, führt Thüringen aus, dass die ungeklärte Identität nur dann ein Erteilungshindernis darstellt, sofern die Person die Umstände selbst zu vertreten hat und deshalb eine Abschiebung nicht erfolgen kann. Nordrhein-Westfalen hingegen stellt klar, dass sowohl die Vorlage eines Nationalpasses als auch der Nachweis der Identität für die Ausbildungsduldung grundsätzlich keine Erteilungsvoraussetzung darstellen (vgl. Erlass Hamburg, a.a.O., S. 2, Erlass Thüringen, a.a.O., S. 3, Erlass Nordrhein-Westfalen, a.a.O., S. 15).

¹⁴ Zu diesen Bundesländern gehören: Hamburg, Hessen, Nordrhein-Westfalen, Niedersachsen und Thüringen.

¹⁵ Zu der Frage der Beurteilung der „Zumutbarkeit“ im Rahmen der Passbeschaffung ist § 5 ff AufenthV sowie die aktuelle Rechtsprechung hinzuzuziehen.

6. Erteilung, Verlängerung und Ausschluss von der Ausbildungsduldung

Die Erteilung einer Ausbildungsduldung ist während des Asylverfahrens nicht möglich, da die Menschen zu diesem Zeitpunkt noch im Besitz einer Aufenthaltsgestattung sind und es somit an der vollziehbaren Ausreisepflicht mangelt, die eine wesentliche Voraussetzung für die Duldungserteilung darstellt. Erst nach unanfechtbarer Ablehnung oder Rücknahme des Asylantrages kann die Duldung zu Ausbildungszwecken beantragt werden.

Zu beachten bleibt, dass die Ausbildungsduldung im Regelfall keinen geeigneten Ersatz für ein Asylverfahren darstellt. Eine Rücknahme des Asylantrages kommt nur bei Personen aus den als sicher erklärten Herkunftsländern sowie in Fällen in Betracht, in denen überwiegend wahrscheinlich mit einer Ablehnung als (offensichtlich) unbegründet zu rechnen ist und eine Ausbildung bereits aufgenommen wurde bzw. die Aufnahme unmittelbar bevorsteht.

Praxistipp: Ansonsten empfiehlt es sich, das Asylverfahren inklusive eines möglichen Klageverfahrens gut zu begleiten und den Ausgang abzuwarten. Eine Ausbildung kann auch während des Asylverfahrens begonnen werden. Im Falle einer unanfechtbaren Negativentscheidung bleibt dann immer noch die Möglichkeit, den Anspruch auf die Ausbildungsduldung geltend zu machen.

6.1. Erteilung für die Dauer der Ausbildung

Die Ausbildungsduldung ist grundsätzlich für die im Ausbildungsvertrag bestimmte Ausbildungsdauer zu erteilen. Vorgehensweisen von Ausländerbehörden, die Duldung jeweils nur für sechs Monate oder ein Jahr zu erteilen und bei Fortsetzung der Ausbildung entsprechend zu verlängern sind vom Gesetzeswortlaut nicht gedeckt. Dieser ist eindeutig. So heißt es in [§ 60a Abs. 2 S. 5 AufenthG](#): „In den Fällen nach Satz 4 wird die Duldung für die im Ausbildungsvertrag bestimmte Dauer der Berufsausbildung erteilt.“

Während die Vorgängernorm explizit vorsah, dass die Duldung für ein Jahr erteilt und jeweils um ein Jahr verlängert werden soll, ist diese Formulierung durch die o.g. ersetzt worden. Mit Blick auf die Gesetzesbegründung und das gesetzgeberische Ziel, Rechtssicherheit für Ausbildungsbetriebe und Auszubildende zu schaffen, ist eine andere Auslegung dieses eindeutigen Gesetzeswortlautes nicht ersichtlich. Auch die Argumentation, die Duldung sei grundsätzlich ein temporäres Aufenthaltspapier, welches dem Grunde nach nicht langfristig erteilt werden dürfe,

ist von dem eindeutigen Gesetzeswortlaut nicht gedeckt. So heißt es in der Gesetzesbegründung: „Die Neufassung von [§ 60a Abs. 2 S. 4 ff. AufenthG](#) dient dazu, Geduldeten und ausbildenden Betrieben für die Zeit der Ausbildung und für einen begrenzten Zeitraum danach mehr Rechtssicherheit zu verschaffen und das diesbezügliche aufenthaltsrechtliche Verfahren zu vereinfachen. (...) Mit dem Anspruch auf Erteilung der Duldung für die gesamte Dauer der Berufsausbildung (...) erhält sowohl die oder der Auszubildende als auch der Ausbildungsbetrieb ein erheblich verstärktes Maß an Sicherheit.“

Der eindeutige Gesetzeswortlaut räumt den Ausländerbehörden auch kein Ermessen ein, die Duldung zunächst nur für den Zeitraum der Probezeit zu erteilen (vgl. u.a. Erlass Brandenburg, a.a.O., S. 23, Erlass Hessen, a.a.O., S. 3, Erlass Sachsen-Anhalt, a.a.O., S. 2).

6.2. Verlängerung aufgrund von Nichtbestehen der Abschlussprüfung

Besteht die auszubildende Person die Abschlussprüfung nicht, so wird gem. [§ 21 Abs. 3 BBiG](#) das Ausbildungsverhältnis auf Antrag der Auszubildenden bis zur nächstmöglichen Wiederholungsprüfung, höchstens jedoch für ein Jahr verlängert. In diesen Fällen ist auch die Ausbildungsduldung für den entsprechenden Zeitraum zwingend zu verlängern. Die Frage, ob auch zu erwarten ist, dass die

Person die Wiederholungsprüfung bestehen wird, ist in diesem Kontext unerheblich. Gleiches gilt für Personen, deren Ausbildungszeit, auch ohne nichtbestandene Abschlussprüfung gem. [§ 8 Abs. 2 BBiG](#) verlängert wird, also die Verlängerung der Ausbildungszeit im Einzelfall erforderlich ist, um das angestrebte Ausbildungsziel zu erreichen (vgl. u.a. BMI, a.a.O., S. 14).

6.3. Nach Abschluss der Ausbildung

Nach erfolgreichem Abschluss der Ausbildung und Übernahme der Auszubildenden durch den Betrieb besteht u.U. ein Anspruch auf Erteilung einer Aufenthaltserlaubnis nach [§ 18a Abs. 1a AufenthG](#). Sollte der Betrieb die Auszubildenden nicht übernehmen können, so wird die Duldung einmalig für die Suche

einer dem Abschluss angemessenen Beschäftigung für die Dauer von sechs Monaten verlängert (vgl. [§ 60a Abs. 2 S. 11 AufenthG](#)). Ist diese Suche erfolgreich, so besteht ebenfalls die Möglichkeit zum Zwecke der Beschäftigung eine Aufenthaltserlaubnis nach [§ 18a Abs. 1a AufenthG](#) zu erhalten.¹⁶

6.4. Ausschluss der Erteilung der Ausbildungsduldung sowie Erlöschen

Die Erteilung der Ausbildungsduldung ist – auch bei Vorliegen sämtlicher o.g. Voraussetzungen – ausgeschlossen für Personen, die wegen einer vorsätzlichen Straftat strafrechtlich verurteilt worden sind, wobei Geldstrafen von insgesamt bis zu 50 Tagessätzen unschädlich sind. Sofern es sich um strafrechtliche Verurteilungen wegen Verstößen gegen das Asyl- oder Aufenthaltsgesetz handelt (z.B. wiederholte Verstöße gegen die Residenzpflicht oder Wohnsitzauflagen), so sind Geldstrafen von insgesamt bis zu 90 Tagessätzen unschädlich (vgl. [§ 60a Abs. 2 S.](#)

[6 AufenthG](#)). Auch erlischt eine einmal erteilte Ausbildungsduldung, wenn die Personen während der Ausbildung Straftaten begehen, die im Rahmen der Verurteilung die o.g. Höchstgrenzen überschreiten. Ferner erlischt die Duldung, sofern die Ausbildung vor Abschluss abgebrochen wird. In diesen Fällen erhalten die Personen einmalig eine Duldung für sechs Monate zur erneuten Ausbildungsplatzsuche (vgl. [§ 60a Abs. 2 S. 9 f AufenthG](#)). Der Zeitpunkt und der Grund für den Abbruch der Ausbildung sind dabei unerheblich.

¹⁶ Siehe hierzu näher Kapitel 10 der vorliegenden Arbeitshilfe.

6.5. Meldepflicht des Ausbildungsbetriebes bei Abbruch oder Nichtbetreiben

Der Ausbildungsbetrieb ist bei Abbruch oder Nichtbetreiben der Ausbildung verpflichtet, dies der Ausländerbehörde unverzüglich, d.h. in der Regel innerhalb von einer Woche, schriftlich mitzuteilen (vgl. § 60a Abs. 2 S. 7 f. AufenthG). Kommt der Betrieb dieser Verpflichtung nicht nach, so stellt dies eine Ordnungswidrigkeit dar, die mit Geldbußen bis zu 30.000 Euro bestraft werden kann (vgl. § 98 Abs. 2b i.V.m. § 98 Abs. 5 AufenthG). Darüberhinausgehende Auflagen der Ausländerbehörde, wie z.B. die unverzügliche Meldung von einer bestimmten Anzahl an unentschuldigtem Fehltagen, sind weder von dem Gesetzeswortlaut noch von der Gesetzesbegründung gedeckt. Der Ausbildungsbetrieb entscheidet nach arbeitsrechtlichen Überlegungen, unter welchen Umständen das Ausbildungsverhältnis nicht weiter fortgesetzt wird. Erst wenn der Betrieb und / oder die Auszubildende die Ausbildung vorzeitig beenden, dürfte das unter die Mitteilungspflichten der Ausbildungsgebenden fallen.

Obgleich der Gesetzeswortlaut die Mitteilungspflicht explizit nur für „Ausbildungsbetriebe“ vorsieht, vertritt das BMI die Auffassung, dass im Falle einer rein schulischen Ausbildung auch die Berufsfachschulen in analoger Anwendung des § 60a Abs. 2 S. 7 AufenthG der Mitteilungspflicht bei Abbruch bzw. Nicht-Betreiben unterliegen (vgl. BMI, a.a.O., S. 16). Dieser Auffassung haben sich entweder explizit oder mit Verweis auf die BMI Anwendungshinweise auch die meisten Bundesländer angeschlossen. Lediglich Berlin stellt mit Blick auf den Gesetzeswortlaut explizit fest: „Soweit kein Ausbildungsbetrieb vorhanden ist (Ausbildung allein in einer Berufsfachschule) kommt § 60a Abs. 2 S. 7 nicht, auch nicht analog zur Anwendung“ (VAB Berlin, a.a.O., S. 400).

7. Aufenthaltsrecht der Familienangehörigen

Dass die Ausbildungsduldung keinen Anspruch auf Familiennachzug vermittelt, d.h. die Erteilung eines Visums oder einer Aufenthaltserlaubnis aus familiären Gründen (§§ 27-36 AufenthG) ausgeschlossen ist, da hierfür die „stammberichtigte“ Person im Besitz eines Aufenthaltstitels sein muss, ist unstrittig. Strittig ist allerdings, ob den Familienangehörigen¹⁷ zwingend eine Duldung zu erteilen ist oder nicht.

In der Praxis ist zu beobachten, dass den Familienmitgliedern von Inhaber/-innen einer Ausbildungsduldung, die Ausstellung bzw. Verlängerung einer Duldung verweigert wird und auf die sog. „freiwillige“ Ausreise der Restfamilie gedrängt wird. Auch erste Abschiebungen von Familienangehörigen sind bereits erfolgt. Dabei sieht § 60a Abs. 2 S. 1 AufenthG vor, dass ein Anspruch auf Erteilung einer Duldung auch dann besteht, wenn die Abschiebung aus rechtlichen Gründen unmöglich ist. Der grundgesetzliche Schutz von Ehe und Familie aus [Art. 6 GG](#), sowie das Recht auf Achtung des Privat- und Familienlebens aus [Art. 8 EMRK](#) stellen grundsätzlich rechtliche Gründe im o.g. Sinne dar.

Allerdings verneinen sowohl das BMI als auch die Bundesländer eine solche Auslegung hinsichtlich der Familienangehörigen von Inhaber/-innen einer Ausbildungsduldung. Zur Argumentation führt das BMI an, die Erteilung einer Ausbildungsduldung beruhe auf der persönlichen Entscheidung der betroffenen Person, trotz der vollziehbaren Ausreisepflicht der Familienangehörigen eine Berufsausbildung in Deutschland aufzunehmen. Nach Auffassung des BMI sei deshalb lediglich – „in engen Grenzen“ – eine Ermessensduldung für die Familienangehörigen möglich (vgl. BMI, a.a.O., S. 16 f.). Geteilt wird diese restriktive Rechtsauffassung vom OVG Nordrhein-Westfalen. So argumentiert das OVG, dass sich aus der Erteilung einer Ausbildungsduldung an ein Familienmitglied kein rechtliches Abschiebungshindernis i.S.d. § 60a Abs. 2 S. 1 AufenthG ergebe, da eine gemeinsame Ausreise der Familie grundsätzlich zumutbar sei. Auch die Erteilung einer Ermessens-

duldung kommt nach Ansicht des Gerichts nur ausnahmsweise und in engen Grenzen in Frage, da die Fortführung der familiären Lebensgemeinschaft im Herkunftsland möglich sei und eine potenzielle Trennung der Familie auf der persönlichen Entscheidung des Familienmitgliedes beruhe, in Deutschland eine Ausbildung zu absolvieren (vgl. [OVG NRW Beschluss v. 14.11.2017, 18 B 1169/17](#), [OVG NRW Beschluss v. 19.06.2017, 18 B 336/17](#)). Das OVG Berlin-Brandenburg hingegen hat mit Beschluss aus November 2016 unmissverständlich klargestellt, dass Familienangehörigen eine Duldung gem. § 60a Abs. 2 S. 1 AufenthG i.V.m. Art. 6 GG zu erteilen ist ([OVG Berlin-Brandenburg, Beschluss v. 22.11.2016, 12 S 61.16](#)).

Mit Blick auf die Bundesländer ist festzustellen, dass kein Bundesland die Auffassung vertritt, Familienangehörige Auszubildende/-r hätten einen Anspruch auf Erteilung einer Duldung aus rechtlichen Gründen. Die Länder, die sich in ihren Erlassen explizit zu der Frage des Aufenthaltsrechts der Familie geäußert haben¹⁸, gehen ebenfalls nur von der Erteilung einer Duldung im Ermessenswege aus. Länderspezifische Unterschiede bestehen jedoch darin, ob eine Duldung im Regel- oder Einzelfall erteilt werden soll bzw. kann.

Als einziges Bundesland sieht Berlin die Erteilung einer zwingenden Ermessensduldung für die Kernfamilienangehörigen vor. Ausgenommen davon sind jedoch Familienangehörige, die wegen einer vorsätzlichen Straftat strafrechtlich verurteilt worden sind, wobei Geldstrafen von insgesamt bis zu 50 Tagessätzen, unschädlich sind. Sofern es sich um strafrechtliche Verurteilungen wegen Verstößen gegen das Asyl- oder Aufenthaltsgesetz handelt (z.B. wiederholte Verstöße gegen die Residenzpflicht oder Wohnsitzauflagen), so sind Geldstrafen von insgesamt bis zu 90 Tagessätzen unschädlich. In diesen Fällen ist das Ermessen grundsätzlich zu Lasten der rechtskräftig verurteilten Familienmitglieder auszuüben und keine Duldung zu erteilen (VAB Berlin, a.a.O., S. 399).

¹⁷ Der Begriff „Familienangehörige“ umfasst in diesem Kontext folgende Familienmitglieder: Ehegatt*innen, minderjährige Kinder und Eltern von Minderjährigen sowie minderjährige Geschwisterkinder.

¹⁸ Zu diesen Bundesländern gehören: Berlin, Brandenburg, Hessen, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen, Rheinland-Pfalz, Sachsen, Sachsen-Anhalt, Thüringen.

In Nordrhein-Westfalen sollen die Familienangehörigen in der Regel eine Ermessensduldung erhalten, wenn mindestens ein Kind der Familie unter drei Jahren alt ist und die Ehegatt/-innen der Person, die im Besitz einer Ausbildungsduldung ist mindestens einen 450-Euro-Minijob ausüben. Bei Alleinerziehenden soll in der Regel unabhängig von den genannten Voraussetzungen eine Ermessensduldung erteilt werden. Gleiches gilt für Eltern von Minderjährigen, die eine Ausbildungsduldung besitzen. In allen anderen Fallkonstellationen kann lediglich eine Duldung erteilt werden, sofern ein besonderer Härtefall vorliegt. Auch NRW schließt jedoch Familienmitglieder von dieser Regelung aus, die die o.g. strafrechtlichen Bagatellgrenzen überschritten haben (vgl. Erlass NRW, a.a.O., S. 23 f.).

Alle anderen Bundesländer teilen oder orientieren sich an der Auffassung des BMI und sehen lediglich vor, dass eine Ermessensduldung in engen Grenzen erteilt werden könne und eine vorübergehende Trennung der Familienangehörigen zum Zweck der Durchführung einer Ausbildung durchaus zumutbar sei.

Praxistipp: Trotz der zum Teil sehr restriktiven Rechtsauffassung von Bund und Ländern sollte vor dem Hintergrund von Art. 6 GG, Art. 8 EMRK und der UN-Kinderrechtskonvention in der Praxis stets auch für die Familienangehörigen eine Duldung beantragt werden. Daneben sollte ggf. zusammen mit Betrieben gegenüber der Ausländerbehörde deutlich gemacht werden, dass neben den verfassungs- und europarechtlichen Bedenken auch das politische Ziel der Rechtssicherheit für Auszubildende und Betriebe konterkariert würde, wenn aus Angst vor Familientrennungen Ausbildungsstellen nicht angenommen oder gar abgebrochen werden. Im Falle der Ablehnung der Erteilung einer Duldung an Familienmitglieder sollten Klage und ggf. Eilantrag geprüft und eingereicht werden. Dabei sollten zusätzlich die nach § 60a Abs. 2 S. 3 AufenthG erforderlichen dringenden persönlichen Gründe mit aufgeführt werden.

8. Zugang zu den Leistungen der Ausbildungs- förderung und damit auch Sicherung des Lebensunterhaltes während der Ausbildung

Leistungen der Ausbildungsförderung unterteilen sich in finanzielle Unterstützung während einer Ausbildung oder eines Studiums (BAföG und Berufsausbildungsbeihilfe) sowie ergänzende Fördermaßnahmen zur Unterstützung einer Ausbildung (zum Beispiel Assistierte Ausbildung, ausbildungsbegleitende Hilfen). Der Zugang zu diesen Leistungen ist vom Aufenthaltsstatus und von Voraufenthaltszeiten abhängig. Nachfolgend ein kurzer Überblick.

- ➔ **BAföG** während einer schulischen Ausbildung können Personen mit einer Duldung grundsätzlich nach einem Voraufenthalt von 15 Monaten erhalten (§ 8 Abs. 2a BAföG)
- ➔ **Berufsausbildungsbeihilfe (BAB)** erhalten Personen mit einer Duldung nach 15 Monaten Voraufenthalt, soweit es sich um eine betriebliche Ausbildung handelt (§ 59 Abs. 2 SGB III)
- ➔ Die Förderung im Rahmen von **Ausbildungsbegleitenden Hilfen (abH) und Assistierter Ausbildung (AsA)** können Personen mit einer Duldung erhalten, wenn sie sich seit mindestens zwölf Monaten in Deutschland aufhalten.
- ➔ **Wohngeld** können auch Auszubildende mit einer Duldung unter anderem dann beziehen, wenn sie aufgrund ausländerrechtlicher Ausschlüsse keine Ausbildungsbeihilfe erhalten oder wenn sie die Altersgrenze überschritten haben.

Praxistipp: Nachdem der Paritätische bereits Arbeitshilfen zu der Frage des Zugangs zu Ausbildung und zu den Leistungen der Ausbildungsförderung sowie der Ausbildungsduldung und der Bleiberechtsregelung herausgegeben hat, gibt es mittlerweile auch eine zur „Sicherung des Lebensunterhalts während der Ausbildung für junge Menschen mit Aufenthaltsgestattung oder Duldung“. Diese Arbeitshilfe gibt detaillierte Hinweise zur Problematik der Sicherung des Lebensunterhalts während der Ausbildung. Bitte achten Sie darauf, dass wir uns um fortlaufende Aktualisierungen unserer Arbeitshilfen bemühen und Sie die aktuellsten Versionen in der Rubrik „Publikationen“ auf unserer Homepage. www.der-paritaetische.de/schwerpunkte/migration/publikationen finden.

9. Die Anschlussnorm nach Abschluss der Ausbildung – Aufenthaltserlaubnis nach § 18a Abs. 1a AufenthG

Die mit dem Integrationsgesetz neu eingeführte Aufenthaltserlaubnis nach § 18a Abs. 1a AufenthG ermöglicht den Übergang in einen rechtmäßigen Aufenthalt für Menschen, die im Besitz einer Ausbildungsduldung sind und nach erfolgreichem Abschluss der qualifizierten Ausbildung ein der beruflichen Qualifikation entsprechendes Arbeitsplatzangebot erhalten haben. Auf diese Aufenthaltserlaubnis besteht ein gesetzlicher Anspruch, sofern die Voraussetzungen nach § 18a Abs. 1 Nr. 2-7 AufenthG erfüllt sind.

9.1 Der beruflichen Qualifikation entsprechende Beschäftigung

Der erfolgreiche Abschluss der „qualifizierten Berufsausbildung“ stellt die erste Voraussetzung für die Erteilung der Aufenthaltserlaubnis dar. Wie bereits oben erläutert, handelt es sich hierbei um schulische oder betriebliche Ausbildungen, mit einer mindestens 2-jährigen Ausbildungsdauer. Für [§ 18a Abs. 1a AufenthG](#) ist es jedoch nicht erforderlich, dass die Person tatsächlich die gesamte Ausbildungszeit ausgeschöpft hat. Sofern eine Person die Ausbildung gem. [§ 8 Abs. 1 BBiG](#) verkürzen konnte und ihren Berufsabschluss absolviert hat, ist das Merkmal „qualifizierte Ausbildung“ auch bei Unterschreiten der 2-Jahres-Frist erfüllt (vgl. [Durchführungsanweisung der Bundesagentur für Arbeit zum AufenthG](#) RN 1.18a.1.04).

Für die Erteilung der Aufenthaltserlaubnis ist es nicht ausreichend, dass die Person irgendeinen Arbeitsplatz in Aussicht hat. Vielmehr kommt es darauf an, dass die künftig auszuübende Tätigkeit dem Ausbildungsabschluss entspricht. In all den Fällen, in denen die Auszubildenden nach Abschluss der Ausbildung vom Ausbildungsbetrieb übernommen werden, dürfte es sich stets um eine der beruflichen Qualifikation entsprechenden Beschäftigung handeln. Lediglich in den Fällen, in denen die Menschen nicht übernommen werden, sondern einen Arbeitsplatz bei einem anderen Betrieb anstreben, gilt es ge-

nauer zu prüfen, ob der Ausbildungsabschluss auch für diese Tätigkeit erforderlich ist. Als der beruflichen Qualifikation entsprechende Beschäftigungen sind grundsätzlich auch Tätigkeiten zu verstehen, die üblicherweise einen staatlich anerkannten oder vergleichbaren Ausbildungsabschluss voraussetzen und bei denen die mit der Ausbildung erworbenen Kenntnisse zumindest teilweise oder mittelbar benötigt werden (vgl. [AVwV AufenthG](#) Nr. 18a.1.0).

Für die Erteilung der Aufenthaltserlaubnis ist neben der Vorlage der angestrebten Tätigkeit auch die Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit erforderlich. Diese führt zwar keine Vorrangprüfung durch, aber eine Beschäftigungsbedingungsprüfung, in der geprüft wird, ob die Beschäftigungsbedingungen nicht schlechter sind als für vergleichbare deutsche Arbeitnehmende, das heißt vor allem, ob Tariflohn oder ortsüblicher Lohn gezahlt wird. Nur wenn die Bundesagentur für Arbeit zugestimmt hat, darf die Aufenthaltserlaubnis von der Ausländerbehörde erteilt werden. Nach zweijähriger Ausübung einer der beruflichen Qualifikation entsprechender Beschäftigung berechtigt die Aufenthaltserlaubnis zur Ausübung jeder Beschäftigung, sodass eine Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit dann nicht mehr erforderlich ist (vgl. § 18a Abs. 2 AufenthG).

9.2 Ausreichender Wohnraum und Lebensunterhaltssicherung

Des Weiteren müssen die Antragstellenden für die Aufenthaltserlaubnis nach § 18a Abs. 1a den Nachweis erbringen, dass sie für sich und ggf. ihre Familienangehörigen über ausreichenden Wohnraum verfügen und der Lebensunterhalt gesichert ist. Die ausländerrechtliche Definition des „ausreichenden Wohnraums“ findet sich in § 2 Abs. 4 AufenthG. Danach gilt der Wohnraum grundsätzlich als ausreichend, sofern pro Person über 6 Jahre 12 m² und pro Kind unter 6 Jahren 10 m² Wohnfläche zuzüglich Küche, Bad / WC zur Mitbenutzung zur Verfügung stehen. Kinder unter 2 Jahren werden nicht mitberechnet. Unabhängig von dieser allgemeinen Regelung können die Quadratmeterzahlen auch darunterliegen, sofern diese in der jeweiligen Region von den Sozialleistungsträgern (Jobcenter / Sozialamt) als angemessen angesehen werden (vgl. [AVwV AufenthG Nr. 2.4](#)).

[AVwV AufenthG](#)).

9.3 Weitere Voraussetzungen

Neben den oben genannten Voraussetzungen müssen die Personen zudem über ausreichende Kenntnisse der deutschen Sprache verfügen (Niveau B1 GERR s. [§ 2 Abs. 11 AufenthG](#)), was in der Regel nach erfolgreichem Abschluss einer in Deutschland absolvierten Ausbildung angenommen werden dürfte. Zudem sind Personen von der Aufenthaltserlaubnis nach § 18a Abs. 1a AufenthG ausgeschlossen, die die Ausländerbehörde „vorsätzlich über aufenthaltsrechtlich relevante Umstände getäuscht“ haben. Dieser Ausschlussgrund zielt insbesondere auf vorsätzliche Falschangaben über die Identität (Alter, Staatsangehörigkeit, Name) oder den Besitz bzw. Nicht-Besitz eines Passes ab. Im Falle der vorsätzlichen Hinauszögerung oder Behinderung von aufenthaltsbeendenden Maßnahmen ist die Erteilung der Aufenthaltserlaubnis ebenfalls ausgeschlossen. Dieser dürfte jedoch im Regelfall hinfällig sein, da die Abschiebung zuvor zum Zwecke der Ausübung der Ausbildung ausgesetzt worden ist und nicht aus selbstverschuldeten Gründen der Person (vgl. hierzu [Nr. 18a.1.2 i.V.m. Nr. 104a 1.5.1 ff. AVwV AufenthG](#)).

Gemäß § 2 Abs. 3 AufenthG gilt der Lebensunterhalt im ausländerrechtlichen Sinne als gesichert, sofern die Person diesen ohne Inanspruchnahme öffentlicher Mittel bestreiten kann. Sofern nach Berechnung des individuellen Bedarfes noch ein Anspruch auf ergänzende / aufstockende Leistungen nach dem SGB II festgestellt wird, ist der Lebensunterhalt im ausländerrechtlichen Sinne nicht gesichert. Auf den tatsächlichen Bezug kommt es nicht an (vgl. [Nr. 2.3.1.2 AVwV AufenthG](#)). Der Bezug von Kinder- und Elterngeld sowie öffentlichen Mitteln, die auf Beitragsleistungen beruhen (z.B. ALG I), sind hingegen unschädlich. Von Bedeutung ist an dieser Stelle, dass nicht nur der eigene Lebensunterhalt gesichert sein muss; vielmehr ist auch die Lebensunterhaltssicherung von unterhaltsberechtigten Familienangehörigen Bestandteil der Gesamtberechnung (vgl. [Nr. 2.3.2](#)

Eine Aufenthaltserlaubnis wird nicht erteilt, wenn die Person Bezüge zu extremistischen oder terroristischen Organisationen hat, oder diese unterstützt sowie in Fällen, in denen Personen wegen einer vorsätzlichen Straftat strafrechtlich verurteilt worden sind, wobei Geldstrafen von insgesamt bis zu 50 Tagessätzen, unschädlich sind. Sofern es sich um strafrechtliche Verurteilungen wegen Verstößen gegen das Asyl- oder Aufenthaltsgesetz handelt (z.B. wiederholte Verstöße gegen die Residenzpflicht oder Wohnsitzauflagen), so sind Geldstrafen von insgesamt bis zu 90 Tagessätzen unschädlich (vgl. [§ 18a Abs. 1 Nr. 6 und 7 AufenthG](#)).

Für Menschen aus den als sicher erklärten Herkunftsländern gemäß § 29a AsylG, deren Asylantrag als offensichtlich unbegründet abgelehnt worden ist, bleibt zu beachten, dass diese Personen mit dem negativen BAMF-Bescheid im Regelfall ein Einreise- und Aufenthaltsverbot nach [§ 11 Abs. 7 AufenthG](#) (i.d.R. 10 Monate) erhalten haben. Dieses sperrt grundsätzlich die Erteilung eines Aufenthaltstitels und damit auch die Erteilung einer Aufenthaltserlaubnis nach § 18a Abs. 1a AufenthG. Das Einreise- und Aufenthaltsverbot kann jedoch

auf Antrag gem. [§ 11 Abs. 4 AufenthG](#) verkürzt und sogar ganz aufgehoben werden. Zuständig für diese nachträgliche Aufhebung bzw. Verkürzung ist die Ausländerbehörde (vgl. [BVerwG, Urteil v. 25.01.2018, 1 C 7.17](#)). Die Kriterien für die Aufhebung des Einreise- und Aufenthaltsverbotes dürften in diesen

Fällen stets vorliegen. Eine Aus- und Wiedereinreise nach Ablauf der entsprechenden Frist dürfte im Regelfall nicht zumutbar sein, insbesondere, wenn dadurch ein mögliches Arbeitsplatzangebot nicht wahrgenommen werden kann. Deshalb sollte auf die Aufhebung bestanden werden.

9.4 Erteilung, Verlängerung und Widerruf der Aufenthaltserlaubnis nach § 18a Abs. 1a AufenthG.

Die Aufenthaltserlaubnis wird für zwei Jahre erteilt. Sie wird widerrufen, wenn eine der o.g. Voraussetzungen entfällt, das Arbeitsverhältnis aus selbstverschuldeten Gründen aufgelöst oder die Person aufgrund einer vorsätzlichen Straftat rechtskräftig verurteilt wird, wobei Geldstrafen, die die Höchstgrenzen von 50 bzw. 90 Tagessätzen überschreiten (s.o.) außer Acht bleiben (vgl. [§ 18a Abs. 1b AufenthG](#)).

Ob die Aufenthaltserlaubnis über den genannten Zweijahresraum hinaus zu verlängern ist, ist derzeit nicht abschließend geklärt. So sieht die Norm zwar einen Rechtsanspruch auf Erteilung der Aufenthaltserlaubnis für zwei Jahre vor, allerdings fehlt eine explizite Verlängerungsnorm. Mit dem Integrationsgesetz ist jedoch nicht nur der neue Abs. 1a eingefügt worden, sondern auch der bereits bestehende Abs. 2 ergänzt worden. Dort heißt es: *„Über die Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit nach den Absätzen 1 und 1a wird ohne Vorrangprüfung nach § 39 Abs. 2 Satz 1 Nr. 1 entschieden. § 18 Abs. 2 Satz 2 und Abs. 5 gilt entsprechend. Die Aufenthaltserlaubnis berechtigt nach Ausübung einer zweijährigen der beruflichen Qualifikation entsprechenden Beschäftigung zu jeder Beschäftigung.“* In der Gesetzesbegründung wird zudem darauf verwiesen, dass Abs. 2 S. 2 und

3 uneingeschränkt auch auf die Aufenthaltserlaubnis nach § 18a Abs. 1a Anwendung finden (vgl. [BT-Drs. 18/8615, S. 47](#)). Vor diesem Hintergrund kommt das Niedersächsische Innenministerium zu dem Schluss, dass bei einer Nicht-Verlängerung der Aufenthaltserlaubnis nach § 18a Abs. 1a AufenthG der oben zitierte Absatz 2 S. 3 AufenthG ins Leere liefe. Deshalb favorisiert Niedersachsen die Verlängerung der Aufenthaltserlaubnis nach § 18a Abs. 1a i.V.m. § 8 Abs. 1 AufenthG (Erlass Niedersachsen v. 9.01.2018). Ob sich diese Einschätzung bundesweit durchsetzen wird bleibt abzuwarten.

Sollte sich die restriktive Auffassung durchsetzen, dass eine Verlängerung nach § 18a Abs. 1a AufenthG ausgeschlossen ist, käme dann jedoch die Beantragung und Erteilung einer Aufenthaltserlaubnis nach § 18a Abs. 1 oder nach § 18 AufenthG in Betracht, sofern die o.g. Voraussetzungen weiterhin erfüllt sind. Auch dies lässt sich unmittelbar der Gesetzesbegründung entnehmen. Dort heißt es: *„Da es sich um eine Aufenthaltserlaubnis zum Zweck der Beschäftigung handelt, ist diese Aufenthaltserlaubnis mit der Perspektive eines Daueraufenthaltsrechts im Rahmen der allgemeinen Bestimmungen des Aufenthaltsgesetzes verbunden.“* ([BT-Drs. 18/8615, S. 47](#)).

10. Mögliche Ansprechpartner/-innen bei Rückfragen und Beratungsbedarf

Wie die Arbeitshilfe zeigt, ist die Betrachtung eines jeden Einzelfalls erforderlich, da die Anwendung der Ausbildungsduldung in den einzelnen Bundesländern zum Teil stark variiert, es mittlerweile zu einzelnen Fragen unterschiedliche Rechtsprechung gibt und auch die Ermessensspielräume der einzelnen Ausländerbehörden unterschiedlich genutzt werden.

Die Rückmeldungen zu unseren Arbeitshilfen und der Austausch auf verschiedenen Veranstaltungen zeigen immer wieder, wie hoch der Informationsbedarf auf allen Seiten ist und wie wichtig eine gute Vernetzung der verschiedenen Akteure ist. Unsere Arbeitshilfen richten sich in erster Linie an die Beratungspraxis selbst. Die Erfahrungen zeigen aber, dass erfreulicherweise auch viele andere Akteure mit unseren Arbeitshilfen arbeiten und denen teilweise das Wissen um weitere Beratungsstrukturen fehlt. Anbei daher eine nicht abschließende kleine Aufzählung möglicher Ansprechpartner/-innen bei Rückfragen und Beratungsbedarf von Geflüchteten, Betrieben und Unternehmen, Beratungsfachkräften aus verschiedenen Kontexten wie z.B. aus den Jobcentern oder Agenturen für Arbeit oder aber auch Ehrenamtlern und Paten.

10.1 Jugendmigrationsdienste (JMD) & Migrationsberatung für erwachsene Zuwanderer (MBE)

Über 450 Jugendmigrationsdienste bundesweit begleiten junge Menschen mit Migrationshintergrund im Alter von 12 bis 27 Jahren mittels individueller Angebote und professioneller Beratung bei ihrem schulischen, beruflichen und sozialen Integrationsprozess in Deutschland. Individuelle Unterstützung, Gruppen- und Bildungsangebote sowie eine intensive Vernetzung mit Schulen, Ausbildungs-betrieben, Integrationskursträgern und anderen Einrichtungen der Jugendhilfe zählen zu den wesentlichen Aufgaben der JMD. Gefördert wird diese Beratungsstruktur über das BMFSFJ.

www.jugendmigrationsdienste.de

Darüber hinaus unterstützen in bundesweit ca. 1000 Beratungsstellen Migrationsberater/-innen erwachsene Zuwanderer über 27 Jahre in Fragen zu den Themen Deutsch lernen, Wohnen, Gesundheit, Ehe, Familie und Erziehung sowie auch zu Schule und Beruf.

<https://www.bmi.bund.de/DE/themen/heimat-integration/integration/migrationsberatung/migrationsberatung-node.html>

10.2 Koordinierungsstelle Ausbildung und Migration (KAUSA)

Ziele des vom BMBF geförderten Programms ist es Selbstständige mit Migrations-hintergrund für die Berufsausbildung gewinnen, die Ausbildungs-beteiligung von jungen Migranten und Flüchtlingen zu erhöhen sowie Eltern über die berufliche Ausbildung zu informieren. An 31 Standorten entwickeln und etablieren KAUSA Servicestellen regionale Beratungsnetzwerke, um Selbstständige, jugendliche Migranten und junge Flüchtlinge sowie Eltern in Ausbildungsfragen zu unterstützen.

www.jobstarter.de/kausa

10.3 Integration von Asylbewerber/-Innen und Flüchtlingen (IvAF) sog. Bleiberechtsnetzwerke

Bereits seit vielen Jahren sind verschiedene Akteure Teil der sog. Bleiberechts-netzwerke und haben im Bereich der Arbeitsmarktintegration Geflüchteter eine große Fachexpertise erworben. Bundesweit werden gegenwärtig 41 IvAF-Netzwerke mit ca. 300 Teilprojekten aus Mitteln des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales sowie des Europäischen Sozialfonds gefördert. Im Mittelpunkt der IvAF-Netzwerke stehen Maßnahmen der speziell auf die Gruppe der Geflüchteten ohne Altersgrenze ausgerichteten Beratung, betriebsnahen Aktivierung und Qualifizierung sowie Vermittlung in Arbeit oder Ausbildung. Sie verstärken die Angebote der Arbeitsagenturen/Jobcenter, die diese Zielgruppe häufig nicht erreichen. Gleichzeitig bieten Kooperationsverbände Schulungen von Multiplikatoren in Betrieben und öffentliche Verwaltungen sowie in Jobcentern/Arbeitsagenturen an, um die Einstellungsbereitschaft für die Zielgruppe zu erhöhen, Beschäftigungsverhältnisse zu stabilisieren und die Qualität der arbeitsmarktlichen Förderung zu verbessern.

Ausführliche Infos zu den IvAF-Netzwerken sowie ein Adressverzeichnis und eine Standortkarte finden Sie in der online verfügbaren Publikation "Profil und Spezifische Expertise der Netzwerke im Handlungsschwerpunkt IvAF" unter folgendem Link:

http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen/37927-profil-und-spezifische-expertise-der-netzwerke-im-handlungsschwerpunkt-ivaf.pdf;jsessionid=F0DEEAAF0692EAD61DC15BD488BCD459?_blob=publicationFile&v=1

10.4 Die Landesflüchtlingsräte

Die Landesflüchtlingsräte sind unabhängige Vertretungen der in den Bundesländern engagierten Flüchtlingsselforganisationen, Unterstützungsgruppen und Solidaritätsinitiativen. Die Landesflüchtlingsräte sind vernetzt und Mitglied in der Bundesweiten Arbeitsgemeinschaft für Flüchtlinge PRO ASYL. Die Landesflüchtlingsräte sehen es als staatliche Aufgabe an, Flüchtlingen unter seriöser Beachtung ihrer Fluchtgründe und humanitären Nöte, großzügige Aufnahme, effektiven Schutz, nachhaltige Integration und eine selbst bestimmte Zukunftsperspektive einzuräumen.

www.fluechtlingsrat.de

10.5 NETZWERK Unternehmen integrieren Flüchtlinge beim DIHK

Das Netzwerk unterstützt Betriebe aller Größen, Branchen und Regionen, die geflüchtete Menschen beschäftigen oder sich ehrenamtlich engagieren wollen. Das NETZWERK Unternehmen integrieren Flüchtlinge ist eine Initiative des Deutschen Industrie- und Handelskammertages (DIHK), gefördert durch das Bundeswirtschaftsministerium. Es bietet seinen Mitgliedern:

- ▶ Informationen zu Rechtsfragen, Integrationsinitiativen und ehrenamtlichem Engagement
- ▶ Praxis-Tipps zur Integration von geflüchteten Menschen in Ausbildung und Beschäftigung
- ▶ Gute Beispiele, Erfahrungsaustausch und Kooperation.

www.unternehmen-integrieren-fluechtlinge.de

10.6 Engagement beim Zentralverband des Deutschen Handwerks (ZDH)

Auch die Handwerksbetriebe bieten jungen Geflüchteten die Möglichkeit einer Ausbildung und die Handwerkskammern haben hierzu in ihren Regionen verschiedene Initiativen und Projekte ins Leben gerufen. Nähere Infos zur Integration von Flüchtlingen im Handwerk finden Sie unter folgendem Link: www.zdh.de/fachbereiche/arbeitsmarkt-tarifpolitik/integration-von-fluechtlingen

10.7 Gemeinsame Infoplattform von der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA), des Bundesverbands der Deutschen Industrie (BDI), des Zentralverband des Deutschen Handwerks (ZDH) und der Bundesagentur für Arbeit (BA)

Um Unternehmen bei der Integration von Geflüchteten besser zu unterstützen, haben sie gemeinsam die Internetseite www.erfolgreich-integrieren.de ins Leben gerufen. Die Internetseite verfolgt zwei Ziele: Sie stellt eine Plattform für Unternehmen dar, um sich über die vielfältigen Informationen und Angebote zur Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten zu informieren. Gleichzeitig bietet sie Unternehmen und Verbänden die Gelegenheit, das vielfältige Engagement der Wirtschaft sichtbarer zu machen und vorhandene Strukturen besser zu vernetzen.

10.8 „Menschen stärken Menschen“ – Patenschaftsprogramm

Das Bundesprogramm „Menschen stärken Menschen“ des BMFSFJ hat zum Ziel, Patenschaften zwischen geflüchteten und hier lebenden Menschen zu fördern und zu unterstützen. Insbesondere auch für junge Geflüchtete am Übergang Schule-Beruf kann es sehr hilfreich sein, eine Patin oder einen Paten an der Seite zu haben, die oder der auf den Weg in eine Ausbildung unterstützt. Das Patenschaftsprogramm wird von zahlreichen zivilgesellschaftlichen Organisationen mitgetragen. Hierzu zählen die freien Wohlfahrtsverbände, Organisationen aus dem Stiftungssektor, Migrantenorganisationen und weitere Akteure wie die Bundesarbeitsgemeinschaft der Seniorenbüros, die Bundesarbeitsgemeinschaft der Freiwilligenagenturen sowie die Mehrgenerationenhäuser. Eine Liste der Programmträger finden Sie neben weiteren Informationen unter folgendem Link: www.bmfsfj.de/bmfsfj/themen/engagement-und-gesellschaft/fluechtlingspolitik-und-integration/menschen-staerken-menschen/patenschaften/patenschaften/96626

Auf der interaktiven Karte des BMFSFJ kann gezielt nach Projekten in der Nähe gesucht werden: <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/service/online-rechner/projekt-landkarte>

10.9 Programm „Koordination, Qualifizierung und Förderung der ehrenamtlichen Unterstützung von Flüchtlingen“

Im Rahmen dieses Programms werden ehrenamtliche Unterstützerinnen und Unterstützer qualifiziert und Projekte für Asylsuchende und Flüchtlinge gefördert.

Mithilfe des Programms konnten von den umsetzenden Verbänden (AWO, Caritas, DRK, Diakonie und Der Paritätische) an zahlreichen Orten hauptamtliche Koordinatorinnen und Koordinatoren für die Freiwilligenarbeit benannt werden. Bundesweit werden über 200 Projekte durch das Büro der Beauftragten für Migration, Flüchtlinge und Integration gefördert. Auf der Homepage www.fluechtlingshelfer.info erhalten Sie weitere Informationen und eine Projektübersicht.

Anhang 1: Erlasse der Länder zur Ausbildungsduldung

Nachfolgend haben wir Ihnen die Ländererlasse verlinkt und möchten Sie darauf hinweisen, dass der Flüchtlingsrat Sachsen sowohl eine tabellarische Übersicht wie auch eine weitere Übersicht zum Thema „Umsetzung der 3+2 Regelung in den einzelnen Bundesländern“ erstellt hat und fortlaufend ergänzt und aktualisiert.

Gesamtüberblick über die Anwendung in den Bundesländern:

Sie finden diese Übersichten auf der Seite des Sächsischen Flüchtlingsrates unter den Rubriken „Informieren“, dann „Publikationen“ und dann dem Punkt zur Ausbildungsduldung:

<http://www.saechsischer-fluechtlingsrat.de/de/informieren/publikationen/>

Bayern:

[Erlass des Bayerischen Staatsministeriums des Innern, für Bau und Verkehr vom 1.09.2016; siehe auch auf der Seite des Bayerischen Flüchtlingsrates die „Zusammenstellung der Innenministeriellen Schreiben \(IMS\)“](#)

Berlin:

[Verfahrenshinweise der Ausländerbehörde Berlin Stand 30.04.2018 \(S. 396 ff\)](#)

Brandenburg:

[Erlass des Ministeriums des Innern und für Kommunales vom 27.10.2017](#)

Hamburg:

[Erlass der Behörde für Arbeit, Soziales, Familie und Integration und der Behörde für Inneres und Sport vom 9.03.2017](#)

Hessen:

[Erlasse des Hessischen Ministerium des Innern und für Sport vom 14.07.2017 sowie Erlass vom 24.05.2018 als Ergänzung aufgrund der Rechtsprechung](#) des Hessischen Verwaltungsgerichtshofes, der in seinem Beschluss vom 21. April 2017 (3 B 826/17 und 3 D 828/17) ausdrücklich an seiner Auffassung hinsichtlich der einzustellenden Ermessensermäßigungen nicht mehr festhält und somit sind die Ausführungen in dem Erlass vom 14. Juli 2017 zur

Duldungserteilung zum Zwecke der Ausbildung unter Nr. 3 und Nr. 5, vierter Absatz, inhaltlich überholt und damit gegenstandslos.

Niedersachsen:

[Erlass des Niedersächsischen Ministeriums für Inneres und Sport vom 27.09.2017](#)

Nordrhein-Westfalen:

[Erlass des Ministeriums für Kinder, Familie, Flüchtlinge und Integration des Landes Nordrhein-Westfalen vom 17.05.2018](#)

Rheinland-Pfalz:

[Erlasse des Ministeriums für Familie, Frauen, Jugend, Integration und Verbraucherschutz vom 20.06.2017, 8.05.2017 sowie vom 18.11.2016.](#)

Sachsen:

[Erlass des Sächsischen Staatsministeriums des Innern vom 1.06.2017 sowie vom 11.12.2017](#)

Sachsen-Anhalt:

[Erlass des Ministeriums für Inneres und Sport vom 19.12.2017](#)

Schleswig-Holstein:

[Erlass des Ministeriums für Inneres und Bundesangelegenheiten vom 14.02.2017](#)

Thüringen:

[Erlass des Thüringer Ministeriums für Migration, Justiz und Verbraucherschutzes vom 23.04.2018](#)

Anhang 2: Tabelle „Duldung für die Ausbildung nach negativem Ausgang des Asylverfahrens?“

Duldung für die Ausbildung nach negativem Ausgang des Asylverfahrens?					
	Gesamt-schutzquote im Asylverfahren mind. 50 Prozent	Gesamt-schutzquote im Asylverfahren unter 50 Prozent	„sichere Herkunftsländer“, Asylantrag vor dem 1. September 2015	„sichere Herkunftsländer“, Asylantrag ab dem 1. September 2015	Anmerkungen / Rechtsgrundlagen
Wer ist das nochmal?	Syrien, Eritrea, Irak, Iran, Somalia. (laut BAMF)	Alle anderen	Albanien, Bosnien-Herzegowina, Ghana, Kosovo, Mazedonien, Montenegro, Senegal, Serbien	Albanien, Bosnien-Herzegowina, Ghana, Kosovo, Mazedonien, Montenegro, Senegal, Serbien	
Anspruch auf Erteilung einer Duldung für die Ausbildung?	Anspruch	Anspruch	Anspruch	<p>Anspruch, wenn der Asylantrag ab 1.9.2015 erfolgte und die-ser noch nicht ent-schieden ist und zurückgenommen wird. Das gilt auch für Personen, die keinen Asylantrag stellen.</p> <p>Kein Anspruch, wenn der Asylantrag ab 1.9.2015 erfolgte und dieser abgelehnt wurde.</p>	<p>§ 60a Abs. 2 Satz 4ff AufenthG</p> <p>→ Es handelt sich um eine Anspruchsduldung, die er-teilt werden muss, wenn die Voraussetzungen erfüllt sind.</p> <p>→ Für eine schulische oder berufliche qualifizierte (d. h. mind. zweijährige) Ausbildung. Geltungsdauer für die gesamte Ausbildungszeit.</p> <p>→ Duldung muss nur erteilt werden, wenn „konkrete Maßnahmen zur Aufenthaltsbeendigung nicht bevorstehen“</p> <p>→ Ausschluss von der Ausbildungs-duldung, wenn ein Arbeitsverbot nach § 60a Abs. 6 AufenthG vorliegt. Dies ist dann der Fall, wenn die Person ihr Abschiebungshin-dernis selbst zu vertreten hat oder wenn Menschen aus den „sicheren Herkunftsstaaten“ nach dem 31. August 2015 einen Asylantrag gestellt haben und ihr Asylantrag bereits abgelehnt wurde. (§ 60a Abs. 6 AufenthG)</p> <p>→ Nach Abbruch einer Ausbildung besteht einmalig Anspruch auf Erteilung einer sechsmonatigen Duldung zur Suche einer anderen Ausbildungsstelle.</p> <p>→ Nach Abschluss der Ausbildung und mit einer Arbeitsstelle in einem der Ausbildung entsprechenden Job besteht anschließend Anspruch auf Erteilung einer Aufenthaltserlaubnis nach § 18a Abs. 1a AufenthG</p>

Impressum

Herausgeber:

Der Paritätische Gesamtverband
Oranienburger Str. 13-14
10178 Berlin
Telefon 030 24636-0
Telefax 030 24636-110
E-Mail: info@paritaet.org
Internet: www.paritaet.org

Verantwortlich im Sinne des Presserechts:

Dr. Ulrich Schneider

Autorin:

Kirsten Eichler
GGUA Flüchtlingshilfe / Projekt Q
Hafenstraße 3-5
48153 Münster
Telefon 02511 448630
E-Mail: eichler@ggua.de

Redaktion:

Claudia Karstens
Referentin für Migrations- und Jugendsozialarbeit, Der Paritätische Gesamtverband
Telefon 030 24636-406|
E-Mail: mgs@paritaet.org

Titelbild:

Robert Kneschke - Fotolia.com

2. Auflage, August 2018