

## **Hinweise zur Ausbildungsduhlung (Stand: 13.12.2017)**

*Autor: Sebastian Röder*

### **Einleitung**

Mit dem am 6.8.2016 in Kraft getretenen Integrationsgesetz ist auch die sogenannte Ausbildungsduhlung neu geregelt worden. Diese produziert nach wie vor viele Fragen und Missverständnisse ganz grundlegender Art. Folgende Ausführungen sind der Versuch, einige davon zu beseitigen. Sie beinhalten daneben Tipps und Hinweise für die (Beratungs-)Praxis. Die Angabe von Paragraphen an vielen Stellen soll ein Nachlesen im Gesetz ermöglichen.

### **Die Duldung**

Zunächst zum Begriff der Duldung: Duldung bedeutet die „vorübergehende Aussetzung der Abschiebung“ (§ 60a AufenthG). Schon die Begrifflichkeit zeigt, dass es sich nicht um einen Aufenthaltstitel handelt. Der Staat „duldet“ die Betroffenen eben nur weiter im Bundesgebiet: Entweder deshalb, weil ihre Abschiebung derzeit aus rechtlichen oder tatsächlichen Gründen unmöglich ist. Oder der Staat verzichtet aus sonstigen Gründen (vorläufig) auf die Durchsetzung der Ausreisepflicht mit Zwangsmitteln, also die Abschiebung. Um einen solchen Fall handelt es sich bei der Ausbildungsduhlung, die im Ergebnis dazu führen kann, dass die Abschiebungsgefahr endgültig gebannt wird. Allerdings liegen die Hürden für den Erhalt einer Ausbildungsduhlung durchaus hoch. Vorab aber ein paar Bemerkungen zu typischen Missverständnissen im Zusammenhang mit der Ausbildungsduhlung.

### **Typische Missverständnisse**

Die Ausbildungsduhlung wird schlagwortartig – und leider auch irreführend – als „3+2-Regelung“ bezeichnet. Die Zahl „3“ bezieht sich dabei auf die Ausbildungsdauer, die der Gesetzgeber offenbar als typisch unterstellt. Es gibt aber auch Ausbildungen, die kürzer oder länger dauern. Wird die Ausbildung erfolgreich abgeschlossen, besteht unter bestimmten weiteren Bedingungen ein Anspruch auf Erteilung einer Aufenthaltserlaubnis zur Ausübung einer der beruflichen Qualifikation entsprechenden Beschäftigung nach § 18a Abs. 1a AufenthG. Diese wird beim ersten Mal für zwei Jahre erteilt; hier rührt die Zahl „2“ her. Die Formel „3+2“ ist allerdings gleich in mehrerlei Hinsicht missverständlich. Die Zahl „3“ verschleiern zunächst, dass auch eine zwei, vier oder noch mehr Jahre dauernde Ausbildung den Anspruch auf die Duldung auslösen kann. Weiter ist die Zahl „2“ auch nicht in dem Sinne zu verstehen, dass die Aufenthaltserlaubnis nach erfolgreich abgeschlossener Ausbildung einmal für zwei Jahre erteilt wird und die Person Deutschland dann wieder verlassen muss. Dagegen spricht schon, dass die Regelung Rechtssicherheit für die Ausbildungsbetriebe herstellen soll. Das umfasst gerade die Phase im Anschluss an die nicht selten zeit- und kostenintensive Ausbildung. Dem Betrieb/Arbeitsmarkt soll der (ehemalige) Azubi dann auch als Fachkraft zur Verfügung stehen – und zwar nicht nur für zwei Jahre.

#### **Flüchtlingsrat Baden-Württemberg e.V.**

Hauptstättter Str. 57, 70178 Stuttgart  
Gemeinnützigkeit anerkannt  
Registergericht Stuttgart VR 4666  
1. Vorsitzende: Lucia Braß  
2. Vorsitzende: Bärbel Mauch

#### **Vereins- und Spendenkonto**

Flüchtlingsrat Baden-Württemberg e.V.  
GLS Bank, BLZ 430 609 67  
Kto. Nr. 70 07 11 89 01  
IBAN: DE66 4306 0967 7007 1189 01  
BIQ: GENODEM1GLS

#### **Gefördert durch**

PRO ASYL e.V.  
Asyl-Migrations- und  
Integrationsfonds der EU (AMIF)  
Europäischer Sozialfonds (ESF)  
Land Baden-Württemberg

Die Aufenthaltserlaubnis kann nach Ablauf der zweijährigen Geltungsdauer deshalb auf jeden Fall verlängert werden, wenn weiter ein Beschäftigungsverhältnis besteht. Richtigerweise müsste die Formel also „2 (oder mehr)+2+x“ lauten.

**Vertiefungshinweis:** *Es spricht dabei viel dafür, dass auf die Verlängerung ein Anspruch besteht. Auf die Verlängerung finden nach § 8 Abs. 1 AufenthG dieselben Vorschriften wie auf die (erstmalige) Erteilung der Aufenthaltserlaubnis, hier also § 18 Abs. 1a AufenthG. Die 2-Jahresfrist hat dabei nur den Zweck, den Vertragsparteien und den Ausländerbehörden eine einheitliche Gültigkeit für die erstmalige Erteilung der Aufenthaltserlaubnis vorzugeben, nicht aber eine Verlängerung auszuschließen. Dass die Person bei Beantragung der Verlängerung keine Duldung mehr (sondern eine Aufenthaltserlaubnis) besitzt, ändert nichts daran, dass ihr einmal eine Duldung nach § 60a Absatz 2 Satz 4 AufenthG erteilt wurde, wie es der Wortlaut von § 18 Abs. 1a AufenthG verlangt. Davon abgesehen verliert das Duldungserfordernis – ebenso wie bei anderen „Spurwechselfragmenten“ nach der erstmaligen Erteilung seine Bedeutung. Auch im Rahmen von §§ 25a, b AufenthG, die eine Aufenthaltserlaubnis für gut integrierte Personen mit Duldung vorsehen, käme niemand auf die Idee, die Aufenthaltserlaubnis nur einmal zu erteilen und danach nicht mehr zu verlängern. Auch berechtigt die Aufenthaltserlaubnis nach einer zweijährigen der Qualifikation entsprechenden Beschäftigung zu jeder (abhängigen) Beschäftigung (§ 18a Abs. 2 Satz 3 AufenthG). Die Regelung bezieht sich ihrer Stellung nach auch auf § 18a Abs. 1a AufenthG und wäre weitgehend sinnfrei, wenn die nur für zwei Jahre erteilte Aufenthaltserlaubnis nicht unter den Ausgangsvoraussetzungen verlängerbar wäre. Selbst wenn man dies anders sehen wollte, kommt jedenfalls eine Verlängerung gem. § 18 Abs. 2 und 4 AufenthG in Betracht. Der „Nachteil“ hier besteht, dass die Ausländerbehörde – jedenfalls nach dem Wortlaut - Ermessen („kann“) bzgl. der Verlängerung der Aufenthaltserlaubnis hat. Allerdings dürfte es bei weiterhin vorliegendem Beschäftigungsverhältnis kaum einmal triftige Gründe für die Versagung der Verlängerung geben.*

Die Ausbildungsduldung beinhaltet das Wort „Duldung“. Daran sieht man, dass es um Personen geht, deren Asylantrag abgelehnt wurde und die vollziehbar ausreisepflichtig sind. Nur sie dürften grundsätzlich abgeschoben werden und nur bei ihnen stellt sich die Frage nach einer Aussetzung der Abschiebung, also einer Duldung. Im Zusammenhang mit Personen, die sich noch im Status der Aufenthaltsgestattung befinden, ist der Begriff der Ausbildungsduldung dagegen fehl am Platz. Wer gestattet ist, darf nicht abgeschoben, muss und kann also nicht geduldet werden. Man kann nicht gleichzeitig geduldet und gestattet sein. Lehnt das Bundesamt einen Asylantrag zum Beispiel als „einfach – also nicht als „offensichtlich“ – unbegründet ab und wird gegen den ablehnenden Bescheid fristgerecht Klage erhoben, ist der Aufenthalt bis zum rechtskräftigen Abschluss des Gerichtsverfahrens weiterhin gestattet (§ 67 Abs. 1 Nr. 6 AsylG). Das liegt an der sogenannten aufschiebenden Wirkung, die die Klage in dieser Fallkonstellation hat. Solange das Klageverfahren läuft, ist eine „Ausbildungsduldung“ hier also weder nötig noch möglich.

Wer im Status der Aufenthaltsgestattung eine Beschäftigung in Form einer Ausbildung aufnehmen möchte, benötigt "nur" eine Beschäftigungserlaubnis. Deren Erteilung liegt im Ermessen der (unteren) Ausländerbehörden (§ 61 Abs. 2 AsylG). Es besteht also kein Anspruch auf die Beschäftigungserlaubnis. Freilich müssen sachliche Gründe angegeben werden, wenn die beantragte Beschäftigungserlaubnis versagt werden soll. Ein nicht von vorneherein

unzulässiges Argument besteht darin, dass eine Aufenthaltsverfestigung verhindert werden soll. Das Asylverfahren – so der Hintergrund – bezweckt nicht die Aufnahme einer Beschäftigung, sondern dient der Prüfung eines möglichen Anspruchs auf Schutz vor Gefahren im Herkunftsland. In einem Schreiben vom 1.11.2016 geht das Bundesinnenministerium allerdings davon aus, dass die Beschäftigungserlaubnis für die Ausübung einer Ausbildung während des Asylverfahrens nicht mit der Begründung verweigert werden sollte, dass sie perspektivisch – nämlich nach vollziehbarer Ablehnung des Asylantrags – in eine Ausbildungsduldung überführt werden könne. Die drohende Aufenthaltsverfestigung als Folge einer Ausbildung scheint also nach Auffassung des Bundesinnenministeriums kein zulässiges Ermessenskriterium zu sein.

Die Unterscheidung zwischen Ausbildungsaufnahme/Ausbildungsfortsetzung im Status der Aufenthaltsgestattung einerseits und nach ihrem Erlöschen andererseits ist wichtig, weil unterschiedliche Regeln gelten. So ist man im Status der Aufenthaltsgestattung nicht verpflichtet, sich zwecks Passbeschaffung/Identitätsklärung an die Botschaft seines Herkunftslandes, also die Vertretung des potenziellen Verfolgers, zu wenden. Das ändert sich grundsätzlich in dem Moment, in dem die Aufenthaltsgestattung erlischt. Nun besteht grundsätzlich die Pflicht, an der Passbeschaffung/Identitätsklärung mitzuwirken. Kommt man ihr nicht nach, droht der Ausschluss von der Ausbildungsduldung und der Abbruch der im Status der Aufenthaltsgestattung aufgenommenen Ausbildung. Gerade die Beschaffung von Identitätspapieren stellt sich in der Praxis oft als schwierig heraus. Das Bemühen um die Erfüllung der Mitwirkungspflichten sollte zu Nachweiszwecken deshalb stets lückenlos und schlüssig dokumentiert werden.

Die Unterscheidung „während und nach der Aufenthaltsgestattung“ ist in Baden-Württemberg auch für die Behördenzuständigkeit bedeutsam. Besteht noch eine Aufenthaltsgestattung, entscheidet über die erforderliche Beschäftigungserlaubnis die untere Ausländerbehörde, also das Landratsamt bzw. die Stadtverwaltung. Besteht keine Aufenthaltsgestattung (mehr), stellt sich die Frage nach einer Duldung des Betroffenen. Die Entscheidung, ob wegen der Aufnahme oder Fortsetzung einer Ausbildung, eine Duldung zu erteilen ist, trifft bei uns in Baden-Württemberg landesweit das Regierungspräsidium Karlsruhe in seiner Funktion als höhere Ausländerbehörde (§§ 1 Abs. 2 Nr. 2, 8 Abs. 3 Nr. 1 AAZuVO). (Erst) an dieser Stelle kommt es also darauf an, ob die Voraussetzungen für eine Ausbildungsduldung erfüllt sind. Zur Gewährleistung einer einheitlicheren und verlässlicheren Handhabung dieser Voraussetzungen durch die Behörden hat das Bundesinnenministerium Anwendungshinweise erlassen. Es ist davon auszugehen, dass sich die Ausländerbehörden in der Praxis hieran orientieren werden, weshalb sie diesem Text auszugsweise beigelegt sind (**Anlage**). Stets sollte man aber im Kopf haben, dass die Anwendungshinweise kein Gesetz, sondern nur eine „Empfehlung“ und damit nicht zwingend das „letzte Wort“ sind. Zu vielen dort angesprochenen Fragen wird auch eine andere Sichtweise rechtlich vertretbar sein. Es ist deshalb zulässig und auch empfehlenswert, in Zweifelsfällen vor dem zuständigen Verwaltungsgericht zu klagen, falls das Regierungspräsidium Karlsruhe die Erteilung der Ausbildungsduldung ablehnt. Einige (mögliche) Zweifelsfragen werden aber hoffentlich bereits durch die nun folgenden Darstellungen zur Ausbildungsduldung geklärt.

### **Voraussetzungen für eine „Ausbildungsduldung“**

Die Ausbildungsduldung ist in § 60a Abs. 2 Satz 4 ff. AufenthG geregelt. Wichtig ist zunächst, dass nicht jede, sondern nur eine qualifizierte Ausbildung einen Duldungsanspruch herbeiführt. Qualifiziert heißt dabei, dass die regelmäßige Ausbildungsdauer mindestens zwei

Jahre betragen muss (§ 6 Abs. 1 Satz 2 BeschV). Hierzu muss ein Blick in die für die konkrete Ausbildung geltende Ausbildungs- und Prüfungsordnung geworfen werden; die im Ausbildungsvertrag geregelte Ausbildungsdauer ist nicht entscheidend. Keinen Anspruch auf eine Duldung vermittelt die Ausbildung zum Alten- oder Krankenpflege-HELFER. Für sie beträgt die regelmäßige Ausbildungszeit nach dem einschlägigen Ausbildungsrecht „nur“ ein Jahr. Auch Einstiegsqualifizierungen bieten nach Ablehnung des Asylantrags keinen sicheren Abschiebungsschutz. Bei ihnen handelt es sich noch nicht um eine Ausbildung, sondern erst um eine auf die Ausbildung vorbereitende Maßnahme.

Sowohl bei nicht qualifizierten Ausbildungen als auch bei ausbildungsvorbereitenden Maßnahmen kommt eine Duldung aus sonstigen persönlichen Gründen in Frage (§ 60a Abs. 2 Satz 3 AufenthG). Ihre Erteilung steht – anders als die Erteilung der Ausbildungsduldung – allerdings im Ermessen des Regierungspräsidiums Karlsruhe (= höhere Ausländerbehörde) und setzt einen entsprechenden politischen Willen voraus. In seinen Anwendungshinweisen „empfiehlt“ das Bundesinnenministerium jedenfalls bei Einstiegsqualifizierungen die Erteilung der Duldung, wenn bereits ein verbindlicher und in die Lehrlingsrolle eingetragener Vertrag über eine qualifizierte Ausbildung vorliegt und keine Ausschlussgründe vorliegen.

Das Gesetz spricht ganz allgemein von beruflicher Ausbildung. Es kommen also nicht nur klassische betriebliche „duale“ Ausbildungen, sondern auch alle anderen, etwa (voll-)schulische Ausbildungen in Betracht, die auf einen staatlich anerkannten Berufsabschluss hinführen. Auch Ausbildungen, die im ersten Jahr ausschließlich an einer Berufsfachschule absolviert werden, fallen richtigerweise unter die Regelung. Zu den qualifizierten Ausbildungen können nach den allgemeinen Anwendungshinweisen des Bundesinnenministeriums auch duale Studiengänge zählen, die in einen staatlich anerkannten Berufsabschluss münden (sogen. „doppelt-qualifizierte“ Studiengänge). Für Studierende anderer Studiengänge kommt nur eine Ermessensduldung (§ 60 Abs. 2 Satz 3 AufenthG) in Betracht.

Die Präsensformulierung in § 60 Abs. 2 Satz 4 AufenthG („Ausbildung ... aufnimmt“) zeigt, dass auch eine bevorstehende Ausbildung einen Duldungsgrund darstellen kann. Der Duldungsgrund setzt also nicht voraus, dass sich der Azubi am Ausbildungsplatz einfindet, sondern kann bereits mit Abschluss des Ausbildungsvertrags eingreifen. Noch nicht abschließend geklärt ist allerdings, wie groß der Zeitraum zwischen Vertragsschluss und Ausbildungsbeginn sein darf, um noch von einer „Aufnahme“ der Ausbildung bereits mit Vertragsschluss sprechen zu können. Der Verwaltungsgerichtshof Baden-Württemberg (Beschl. v. 27.6.2017, Az.: 11 S 1067/17) verlangt, dass zwischen Vertragsschluss und Ausbildungsbeginn nur noch „wenige Wochen“ liegen, um von einer Ausbildungsaufnahme ausgehen zu können. Häufig beginnen Ausbildungen allerdings nur einmal jährlich, so dass es letztlich vom Zufall abhängt, ob die Ausreisepflicht zu einem Zeitpunkt entsteht, zu dem Vertragsschluss und Ausbildungsbeginn zeitlich nah genug beieinander liegen, um bereits von einer Aufnahme der Ausbildung ausgehen zu können. Vermeiden lässt sich diese „Lotterie“, indem für den Übergangszeitraum eine Ermessensduldung erteilt wird, wenn alle übrigen Voraussetzungen einer Ausbildungsduldung vorliegen. Hierauf weisen die Allgemeinen Anwendungshinweise des Bundesinnenministeriums ausdrücklich hin. In Baden-Württemberg scheint man derzeit eine Vorlaufzeit von maximal sechs Monaten zu akzeptieren.

Teilweise erfolgen duale Ausbildungen in der Form, dass zunächst ein Jahr lang ausschließlich oder ganz überwiegend eine Berufs(fach-)schule besucht wird. Der Schulbesuch wird dann ggf. auf die nach den Ausbildungsordnungen erforderliche Ausbildungsdauer angerechnet. Nach einer Anweisung des baden-württembergischen Innenministeriums ist eine Ausbildungsduldung jedenfalls dann zu erteilen, wenn bei Schulbeginn bereits ein verbindlicher Ausbildungsvertrag vorliegt. Dann ist schon der Schulbesuch als Aufnahme der Ausbildung zu werten. Ein bloßer Vorvertrag schafft dagegen keinen Anspruch auf Ausbildungsduldung. Hintergrund dürfte sein, dass hier noch nicht mit ausreichender Sicherheit feststeht, dass im Anschluss an das Berufsfachschuljahr auch wirklich eine „Übernahme“ in den Betrieb erfolgen wird.

Der von beiden Seiten unterschriebene Ausbildungsvertrag sollte unter gleichzeitiger Beantragung der Duldung/Beschäftigungserlaubnis unverzüglich der Ausländerbehörde vorgelegt werden, damit diese nicht – in Unkenntnis des Ausbildungsvertrags – aufenthaltsbeendende Maßnahmen einleitet. Aufenthaltssbeendende Maßnahmen sind zum Beispiel die Terminierung der Abschiebung oder der Erlass einer vollziehbaren Abschiebungsanordnung in sogenannten „Dublin-Fällen“. Teilweise wird auch die Beantragung von Passersatzpapieren durch die Ausländerbehörde als ausreichend angesehen. Erfolgen solche Maßnahmen – von denen der Geflüchtete ja häufig nichts erfährt –, bevor die Duldung beantragt ist, besteht kein Anspruch auf die Ausbildungsduldung. In Extremfällen können deshalb wenige Tage über „Bleibeberechtigung“ oder Abschiebung entscheiden. Der Ausbildungsvertrag muss zusätzlich auch der zuständigen Handwerkskammer oder IHK zur Prüfung und Eintragung in die "Lehrlingsrolle" vorgelegt werden. Dem Duldungsantrag sollte eine Bestätigung über die Eintragung bzw. Einreichung des Ausbildungsvertrags bei der Kammer beigelegt bzw. nachgereicht werden. Bei schulischen Ausbildungen muss der Ausländerbehörde der Vertrag und/oder die Aufnahmezusage seitens der Schule vorgelegt werden.

Zwingend ausgeschlossen ist eine Ausbildungsduldung darüber hinaus in folgenden Fällen:

- Verurteilung wegen einer im Bundesgebiet begangenen vorsätzlichen Straftat, wobei Geldstrafen von insgesamt bis zu 50 Tagessätzen bzw. 90 Tagessätzen bei Straftaten nach dem Asyl- oder Aufenthaltsgesetz (z.B. illegale Einreise) außer Betracht bleiben.
- Die Einreise nach Deutschland erfolgte (nur), um Leistungen nach dem Asylbewerberleistungsgesetz zu erlangen.
- Aufenthaltssbeendende Maßnahmen können (allein) aus Gründen nicht vollzogen werden, die der Geflüchtete selbst zu vertreten hat. „Klassiker“ hier ist die vorwerfbar unterlassene Mitwirkung bei der Passbeschaffung/Identitätsklärung, zu der aufgefordert wurde. Dieser Ausschlussgrund spielt in der Praxis eine große Rolle. Bemüht sich der Geflüchtete nicht nachweisbar, ernsthaft und eigeninitiativ um die Beseitigung des Ausreisehindernisses, riskiert er den Anspruch auf die Ausbildungsduldung. Sämtliche Mitwirkungsbemühungen sollten dabei dokumentiert und dem Regierungspräsidium Karlsruhe aktenkundig mitgeteilt werden. Bleiben die Bemühungen erfolglos, sollte von sich aus und aktenkundig beim Regierungspräsidium Karlsruhe nachgefragt werden, ob dort neue/weitere Möglichkeiten bekannt sind. Der Ausschlussgrund nur, wenn das (vermeintliche) „Fehlverhalten“ (alleinige) Ursache für die Undurchführbarkeit der Abschiebung ist. Würde die Abschiebung auch

scheitern, wenn der Geflüchtete täte, was von ihm erwartet wird – z.B. der Pass vorgelegt wird –, fehlt es an dieser Kausalität.

Eine einmal erteilte Ausbildungsduldung erlischt, wenn die Ausbildung nicht betrieben oder abgebrochen wird (§ 60a Abs. 2 Satz 9 AufenthG). Das erstmalige Nichtbestehen der Abschlussprüfung ist kein Abbruch in diesem Sinne (§ 21 Abs. 3 BBiG). Der Ausbildungsbetrieb ist verpflichtet, die Ausländerbehörde über einen Abbruch unverzüglich, d.h. in der Regel innerhalb einer Woche zu informieren (§ 60a Abs. 2 Satz 7 AufenthG). Dem (ehemaligen) Auszubildenden wird aber noch eine Chance gegeben: Trotz des Abbruchs „wird“ (= Anspruch!) ihm nämlich einmalig eine Duldung für sechs Monate erteilt, damit er sich eine andere Ausbildungsstelle suchen kann. Auch hier muss es sich wieder um eine qualifizierte Ausbildung handeln.

Eine Ausbildung ist regelmäßig eine Beschäftigung. Viele Gerichte und Behörden stehen deshalb auf dem Standpunkt, neben der Duldung bedürfe es zusätzlich einer Beschäftigungserlaubnis, über die vor Erteilung der Duldung zu entscheiden sei. Folgt man dieser Auffassung, stünde die Erteilung der Beschäftigungserlaubnis eigentlich im (freien) Ermessen der Ausländerbehörde. Sind aber alle Voraussetzungen für die Duldungserteilung erfüllt und liegen keine Ausschlussgründe vor, muss regelmäßig auch die Beschäftigungserlaubnis erteilt werden. Ansonsten würde der Anspruch auf die Duldung ins Leere laufen.

### **Speziell: Personen aus sicheren Herkunftsstaaten**

Für Personen aus sicheren Herkunftsstaaten (derzeit Albanien, Bosnien-Herzegowina, Kosovo, Ghana, Mazedonien, Montenegro, Senegal, Serbien) macht das Gesetz eine weitreichende Einschränkung. Ihnen darf keine Ausbildungsduldung erteilt werden, wenn erstens der Asylantrag nach dem 31.8.2015 gestellt wurde und zweitens der Asylantrag abgelehnt wurde. Daraus folgt umgekehrt: Eine Ausbildungsduldung ist zu erteilen, wenn

- der Asylantrag vor dem 1.9.2015 gestellt wurde, auch wenn dieser abgelehnt wurde oder
- der Asylantrag zwar nach dem 31.8.2015 gestellt wurde, über ihn aber nicht sachlich entschieden wurde, z.B. weil der Asylantrag vor einer Entscheidung des BAMF zurückgenommen oder das Asylverfahren aus anderen Gründen eingestellt wurde. Die Rücknahme des Asylantrags sollte dabei nur in Absprache mit einem asylrechtskundigen Rechtsanwalt erfolgen. Die Rücknahme führt nämlich zum Erlöschen der Aufenthaltsgestattung und der Geflüchtete wird ausreisepflichtig. Auch ist damit zu rechnen, dass das Regierungspräsidium Karlsruhe die Ausbildungsduldung mit dem Argument verweigern wird, die Rücknahme erfolge rechtsmissbräuchlich. Hier sollte unbedingt der Rechtsweg beschritten werden, da der Gesetzgeber die Ablehnung und die Rücknahme gerade nicht – wie in anderen Vorschriften – in einem Atemzug genannt hat.

Bezüglich des Stichtags (31.8.2015) kommt es nach Ansicht des Bundesinnenministeriums und vieler Gerichte auf den förmlichen Asylantrag und nicht auf das Asylgesuch an. Der für Baden-Württemberg maßgebliche Verwaltungsgerichtshof in Mannheim hat dagegen entschieden, dass das Asylgesuch maßgeblich sei, wenn der Asylantrag schuldlos erst nach dem Stichtag gestellt werden konnte (Beschl. v. 9.10.2017 – 11 S 2090/17). Für die Betroffenen ist die

Rechtsauffassung des VGH bedeutend günstiger, denn gerade in dieser Zeit kam es aufgrund der hohen Flüchtlingszahlen zu extremen Verzögerungen bei der Entgegennahme des förmlichen Asylantrags. Diese Verzögerungen lagen außerhalb des Verantwortungsbereichs des einzelnen Geflüchteten; an der späten Antragstellung trifft den Geflüchteten deshalb regelmäßig keine Schuld, weshalb das Asylgesuch maßgeblich ist. Dieser Auffassung hat sich inzwischen auch das Innenministerium Baden-Württemberg angeschlossen.

Geduldete Personen aus sicheren Herkunftsstaaten (und allen anderen Herkunftsländern), die niemals einen Asylantrag gestellt haben, sind nicht von der Ausbildungsduldung ausgeschlossen. Einen solchen „Totalausschluss“ für sichere Herkunftsstaater sah das Gesetz bis zum Inkrafttreten des Integrationsgesetzes vor. Hätte der Gesetzgeber diesen weiter gewollt, hätte er die bisherige Gesetzesformulierung einfach beibehalten können. Das hat er nicht getan, woraus sich ergibt, dass Personen, die nicht unter die Ausschlussregelung fallen, Betrieben als Azubis zur Verfügung stehen sollen. Diese Intention darf nicht dadurch unterlaufen werden, dass Personen aus sicheren Herkunftsländern zwar nicht die Ausbildungsduldung, aber eine für die Aufnahme der Ausbildung erforderliche Beschäftigungserlaubnis verweigert wird. So hat es auch das OVG Hamburg in einer Entscheidung vom 5.9.2017 (Az.: 1 Bs 175/17) bzgl. einer aus Ghana stammenden Person entschieden. Da diese Entscheidung allerdings keine unmittelbare Bedeutung für Baden-Württemberg hat, wird man in Fällen, in denen niemals ein Asylantrag gestellt wurde, durchaus mit einer Ablehnung der Ausbildungsduldung rechnen müssen. Auch hier sollte man den Rechtsweg beschreiten, da die Rechtsfrage offen und umstritten ist.

### **Nach der Ausbildung**

Wird die Ausbildung erfolgreich abgeschlossen, besteht nach § 18a Abs. 1a AufenthG ein Anspruch auf eine Aufenthaltserlaubnis, wenn alle Voraussetzungen hierfür erfüllt sind. Dazu zählen auch die für jede Aufenthaltserlaubnis geltenden Bedingungen des § 5 Abs. 1 AufenthG, also z.B. die geklärte Identität oder die Erfüllung der Passpflicht.

Die Aufenthaltserlaubnis ist auf zwei Jahre befristet, kann aber natürlich (!) verlängert werden. Im Idealfall erfolgt eine unmittelbare Weiterbeschäftigung im Ausbildungsbetrieb. Das ist aber nicht zwingend. Arbeitgeber kann auch ein anderes Unternehmen sein. Die Beschäftigung muss aber bei erstmaliger Erteilung der Aufenthaltserlaubnis der erworbenen Qualifikation entsprechen. Findet der Betroffene nach erfolgreicher Ausbildung keinen Arbeitsplatz, wird einmalig für sechs Monate eine Duldung zur Suche eines Arbeitsplatzes, der der beruflichen Qualifikation entspricht, erteilt (§ 60a Abs. 2 Satz 10 AufenthG). Auf diese Duldung besteht ein Anspruch. Ist die Jobsuche erfolgreich, wird auch hier eine Aufenthaltserlaubnis nach § 18a Abs. 1a AufenthG erteilt. Mit Erteilung der Aufenthaltserlaubnis ist der sogenannte "Spurwechsel", also der Wechsel von der „Asylspur“ in die Spur eines legalen und gesicherten Aufenthalts zum Zwecke der Beschäftigung perfekt.

30. Mai 2017

**Allgemeine Anwendungshinweise  
des Bundesministeriums des Innern  
zur Duldungserteilung nach § 60a Aufenthaltsgesetz**

**Teil IV      Sonderfall: Ausbildungsduldung (§ 60a Absatz 2 Satz 4ff.  
AufenthG)**



## **Teil IV      Sonderfall: Ausbildungsduldung (§ 60a Absatz 2 Satz 4 ff. AufenthG)**

Die mit dem Integrationsgesetz mit Wirkung vom 6. August 2016 vorgenommene Neuregelung des § 60a Absatz 2 Satz 4 ff. AufenthG zielt darauf ab, für die Dauer einer - im Einklang mit den geltenden gesetzlichen Bestimmungen aufgenommenen oder noch aufzunehmenden - qualifizierten Berufsausbildung mehr Rechtssicherheit für Geduldete und Ausbildungsbetriebe zu schaffen, indem der Begriff „dringende persönliche Gründe“ (§ 60a Absatz 2 Satz 3 AufenthG) für diese Konstellation konkret ausgefüllt und mit einem Duldungsanspruch verknüpft wird.

Der Abschluss einer solchen Berufsausbildung eröffnet die Möglichkeit einer Verlängerung der Duldung zur Beschäftigungssuche für sechs Monate (§ 60a Absatz 2 Satz 11 AufenthG) und gegebenenfalls den Weg in eine Aufenthaltserlaubnis für qualifizierte Geduldete zum Zweck der Beschäftigung nach § 18a AufenthG. Die Ausbildungsduldung bleibt jedoch eine Duldung, die lediglich die Aussetzung der Abschiebung eines vollziehbar Ausreisepflichtigen bewirkt; sie ist keine Bleiberegulung.

### 1. Qualifizierte Berufsausbildung

Zwingende Voraussetzung ist nach § 60a Absatz 2 Satz 4 AufenthG, dass der Ausländer eine qualifizierte Berufsausbildung in einem staatlich anerkannten oder vergleichbar geregelten Ausbildungsberuf in Deutschland aufnimmt oder aufgenommen hat.

Eine qualifizierte Berufsausbildung liegt nach § 6 Absatz 1 Satz 2 BeschV vor, wenn die Ausbildungsdauer mindestens zwei Jahre beträgt. Danach ist die generell vorgesehene Dauer der Ausbildung maßgeblich, nicht die individuell in Anspruch genommene Ausbildungsdauer, die bei Anrechnung bestimmter Vorausbildungen zu einer verkürzten Ausbildungszeit führen kann.

Staatlich anerkannte oder vergleichbar geregelte Ausbildungsberufe sind alle anerkannten Aus- und Fortbildungsabschlüsse nach Berufsbildungsgesetz (BBiG) und Handwerksordnung (HwO) sowie vergleichbare bundes- oder landesrechtlich geregelte Berufsabschlüsse oder diesen Berufsabschlüssen entsprechende Qualifikationen.

Betriebliche Berufsausbildungen bedürfen eines Berufsausbildungsvertrages, der die Voraussetzungen nach dem Berufsbildungsgesetz oder der Handwerksordnung erfüllen muss und von der zuständigen Stelle im Verzeichnis der Berufsausbildungsverhältnisse eingetragen wird.

Da die Ausländerbehörden regelmäßig nicht die Vertragsinhalte des Berufsausbildungsvertrags auf formelle und rechtliche Richtigkeit prüfen können (z.B. ob der im Berufsausbildungsvertrag genannte Betrieb zu Berufsausbildungen i.S.d. Berufsbildungsgesetzes befähigt ist), kann das Vorliegen eines gültigen Ausbildungsvertrages zuverlässig nur dadurch belegt werden, dass ein Nachweis über den Eintrag in das Verzeichnis der Berufsausbildungsverhältnisse (z.B. Lehrlingsrolle) vorgelegt wird (vgl. BT-Drs. 18/9090, S. 25 f.). Diese Vorlagepflicht obliegt dem Antragsteller. Ausreichend ist, wenn der Ausländer den von beiden Vertragsparteien unterzeichneten Berufsausbildungsvertrag sowie die Eintragungsbestätigung der zuständigen Stelle bzw. Kammer (z.B. Handwerkskammer) vorweist. Aufgrund regionaler Besonderheiten reicht der Nachweis einer erfolgten positiven Prüfung (sog. „Geprüft-Stempel“ auf dem Original des eingereichten Ausbildungsvertrages) des Ausbildungsvertrages durch die zuständige Stelle/ Kammer aus. Bei Berufsausbildungen an Berufsfachschulen oder Fachschulen ist die Bestätigung der Ausbildung durch die staatliche oder staatlich anerkannte Schule vorzulegen.

Neben qualifizierten betrieblichen Berufsausbildungen, die als duale Berufsausbildungen durchgeführt werden, fallen auch qualifizierte Berufsausbildungen an Berufsfachschulen oder Fachschulen in den Anwendungsbereich dieser Regelung. In diesen Fällen ist der Vertrag mit oder die Aufnahmezusage/Anmeldebestätigung der jeweiligen staatlichen oder privaten Schule mit Bezeichnung des konkreten Ausbildungsberufes vorzulegen. Die Anmeldung allein ist nicht ausreichend.

Auch im Zusammenhang mit dualen Studiengängen ist der Anwendungsbereich der Ausbildungsduldung eröffnet, wenn - unter zeitlicher und inhaltlicher Verzahnung von Studien- und Ausbildungsphasen - parallel ein Studium und eine Berufsausbildung absolviert wird und die Absolventen den jeweiligen Hochschulabschluss sowie einen anerkannten dualen Berufsabschluss nach dem Berufsbildungsgesetz oder der Handwerksordnung erwerben. Die Ausbildungsduldung wird jedoch nur für die Zeit der Berufsausbildung erteilt. Sofern nach Abschluss der Berufsausbildung ein der beruflichen Qualifikation entsprechendes Arbeitsverhältnis besteht, ist unter den Voraussetzungen von § 18a Absatz 1a AufenthG eine Aufenthaltserlaubnis zu erteilen. Im Übrigen kann eine Duldung aus persönlichen Gründen nach 60a Absatz 2 Satz 3 AufenthG in Betracht kommen, wenn aufgrund der bisherigen Studienleistungen ein erfolgreicher Abschluss in absehbarer Zeit zu erwarten ist.

Kürzere Helferausbildungen oder auch Einstiegsqualifizierungen und andere Qualifizierungsmaßnahmen, die die Ausländer erst an eine Berufsausbildung heranführen oder sie dazu befähigen bzw. die erforderliche Ausbildungsreife herstellen, sind keine qualifizierten Berufsausbildungen i.S.v. § 60a Absatz 2 Satz 4 AufenthG. Dies gilt auch dann, wenn Zeiten der Helferausbildung oder Einstiegsqualifizierung die Aus-

bildungszeit in einer anschließenden zweiten Ausbildung verkürzen. Ebenfalls keine qualifizierte Berufsausbildung i.S.v. § 60a Absatz 2 Satz 4 AufenthG stellen schulische Maßnahmen (allgemeinbildende Schulabschlüsse, allgemeine Sprachkurse und Maßnahmen der berufsbezogenen Deutschsprachförderung) sowie jede Form von praktischen Tätigkeiten, die ggf. auch auf eine Berufsausbildung vorbereiten können, dar.

## 2. Erteilung der Beschäftigungserlaubnis

Ein Antrag auf Erteilung einer Duldung nach § 60a Absatz 2 Satz 4 ff. AufenthG ist zugleich auch als Antrag auf die Erteilung der erforderlichen Beschäftigungserlaubnis nach § 4 Absatz 2 Satz 3 AufenthG auszulegen. Die Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit ist für die Erteilung der Beschäftigungserlaubnis für eine Berufsausbildung in einem staatlich anerkannten oder vergleichbar geregelten Ausbildungsberuf nicht erforderlich (§ 32 Absatz 2 Nr. 2 BeschV).

Die Erteilung einer Beschäftigungserlaubnis kommt nur in Betracht, wenn keines der in § 60a Absatz 6 AufenthG genannten Beschäftigungsverbote vorliegt. Beim Versagungsgrund des § 60a Absatz 6 Satz 1 Nr. 3 AufenthG ist in Bezug auf die dort genannten Staatsangehörigen aus sicheren Herkunftsstaaten darauf hinzuweisen, dass es nach dem Gesetzeswortlaut darauf ankommt, wann der förmliche Asylantrag i.S.d. § 14 AsylG beim BAMF gestellt wurde (so auch OVG Lüneburg, Beschl. v. 08.12.2016 - 8 ME 183/18 - juris Rn. 6). Damit ist unerheblich, wann der Ausländer in das Bundesgebiet eingereist ist und wann ihm der Ankunftsnaehweis nach § 63a Absatz 1 AsylG ausgestellt wurde.

Die Erteilung der Beschäftigungserlaubnis steht nach § 4 Absatz 2 Satz 3 AufenthG im Ermessen der Ausländerbehörden. Wenn die Voraussetzungen von § 60a Absatz 2 Satz 4 ff. AufenthG vorliegen, ist das Ermessen in Bezug auf die Beschäftigungserlaubnis in der Regel zugunsten des Ausländers weitgehend reduziert, um den Anspruch des Ausländers auf Duldungserteilung nach § 60a Absatz 2 Satz 4 AufenthG nicht zu konterkarieren.

Gleichwohl ist das Ermessen auch in diesem Fall nicht automatisch auf Null reduziert, im Einzelfall können beispielsweise folgende Gesichtspunkte berücksichtigt werden:

- Die vorsätzliche Verletzung der Passbeschaffungspflicht, wenn dies wegen fehlender Kausalität nicht den Ausschlussstatbestand des § 60a Absatz 6 Satz 1 Nr. 2 AufenthG begründet (vgl. Oberverwaltungsgericht Rheinland-Pfalz, Beschluss vom 05. April 2007 – 7 A 10108/07 –, juris Rn. 14).

- In Fällen, in denen Asylbewerber aus sicheren Herkunftsstaaten ihren Asylantrag nachweislich nach dem 31.08.2015 gestellt haben, diesen jedoch vor Ablehnung durch das Bundesamt zurücknehmen, kann dies ein Indiz dafür sein, dass die Rücknahme auch mit dem Ziel erfolgte, den Versagungsgrund nach § 60a Absatz 6 Satz 1 Nr. 3 AufenthG nicht zu erfüllen. Ein solcher Sachverhalt kann als Umgehung der vorgesehenen Verfahren zur Erlangung einer Duldung zu Ausbildungszwecken berücksichtigt werden.

Gleiches gilt für Ausländer, die bewusst keinen Asylantrag stellen, um nicht unter das Erwerbstätigkeitsverbot nach § 60a Absatz 6 Satz 1 Nr. 3 AufenthG zu fallen oder als unbegleitete Minderjährige nach Ablehnung eines Asylantrags zurückgeführt zu werden.

Im Rahmen der Ermessensentscheidung nach § 4 Absatz 2 Satz 3 AufenthG über die Erteilung einer Beschäftigungserlaubnis kann hingegen nicht zu Lasten des Ausländers berücksichtigt werden, dass die genehmigte Aufnahme einer qualifizierten Berufsausbildung u.U. in einem zweiten Schritt nach § 60a Absatz 2 Satz 4 ff. AufenthG die Erteilung einer Duldung bewirkt.

### 3. Zeitpunkt der Erteilung der Ausbildungsduldung

Die Gesetzesbegründung führt aus, dass der Ausländer die Berufsausbildung aufnimmt, indem er zu dem Zweck der im Berufsausbildungsvertrag bezeichneten Ausbildung die Tätigkeit bei der Ausbildungsstätte beginnt (BT-Drs. 18/9090, S. 26). Die Erteilung der Ausbildungsduldung darf daher nur in einem engen zeitlichen Zusammenhang mit der geplanten Aufnahme der Berufsausbildung erfolgen. Die zeitliche Nähe des Antrags auf Erteilung der Ausbildungsduldung zum tatsächlichen Ausbildungsbeginn kann i.d.R. angenommen werden, wenn die tatsächliche Aufnahme der Berufsausbildung in wenigen Wochen erfolgen wird.

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, soweit zu diesem Zeitpunkt konkrete Maßnahmen zur Aufenthaltsbeendigung noch nicht eingeleitet wurden, der Eintrag des Ausbildungsvertrages in das Verzeichnis der Berufsausbildungsverhältnisse bzw. „Geprüft-Stempel“ vorliegt und keine Gründe für die Versagung der Beschäftigungserlaubnis bestehen. In diesen Fällen ist das auszuübende Ermessen bereits dadurch reduziert, dass in zeitlicher Nähe zum Ausbildungsbeginn ein Anspruch auf Erteilung der Ausbildungsduldung besteht. Das gilt auch im Einzelfall für die Durchführung berufsvorbereitender Maßnahmen (z.B. Einstiegsqualifizierungen und andere Qualifizierungsmaßnahmen, die an eine Berufsausbildung heranführen, dazu befähigen oder die erforderli-

che Ausbildungsreife herstellen), wenn während dieser Maßnahme bereits ein Ausbildungsvertrag für eine anschließende qualifizierte Berufsausbildung abgeschlossen wurde, der Eintrag des Ausbildungsvertrages in das Verzeichnis der Berufsausbildungsverhältnisse bzw. „Geprüft-Stempel“ vorliegt und keine Gründe für die Versagung der Beschäftigungserlaubnis bestehen. Die Hinweise zur Erteilung der Beschäftigungserlaubnis gelten entsprechend. Vor Erteilung der Ausbildungsduldung nach § 60a Absatz 2 Satz 4 ff. AufenthG ist zu prüfen, ob zwischenzeitlich Versagungsgründe nach § 60a Absatz 2 Satz 6 AufenthG eingetreten sind.

Soweit ein Ausbildungsbetrieb nicht bereit sein sollte, für eine duale Berufsausbildung einen verbindlichen Ausbildungsvertrag mit dem Ausländer abzuschließen und eine Prüfung durch die zuständige Stelle zu veranlassen, bevor die Erteilung einer Ausbildungsduldung nach § 60a Absatz 2 Satz 4 AufenthG durch die Ausländerbehörde gesichert ist, sollte im Einzelfall ein Zug-um-Zug-Verfahren vereinbart werden.

#### 4. Verhältnis Ausbildungsduldung - aufenthaltsbeendende Maßnahmen

Den Konflikt zwischen Erteilung einer Ausbildungsduldung und der Durchführung aufenthaltsbeendender Maßnahmen hat der Gesetzgeber zugunsten der Durchführung aufenthaltsbeendender Maßnahmen entschieden, wenn konkrete Maßnahmen zur Aufenthaltsbeendigung im Zeitpunkt der Antragstellung bereits bevorstehen. Wie auch aus der Bewertung des Wissenschaftlichen Dienstes des Deutschen Bundestages (WD 3 - 3000 - 222/16) hervorgeht, knüpft die Formulierung der bevorstehenden Maßnahmen zur Aufenthaltsbeendigung in § 60a Absatz 2 Satz 4 AufenthG erkennbar an entsprechende Formulierungen in anderen Vorschriften an (§ 61 Absatz 1 lit. c Nr. 3 AufenthG, § 59b Absatz 1 Nr. 3 AsylG), was aus systematischen Erwägungen für eine weite Auslegung des Ausschlussgrundes spricht. Aus der Gesetzesbegründung ergibt sich zudem, dass sich durch die Duldungserteilung nur dann kein Vollzugshindernis für Abschiebungen ergeben soll, wenn die Abschiebung, Zurück-schiebung oder Überstellung absehbar ist (BT-Drs. 18/9090, S. 26). Dies ist danach z.B. der Fall, wenn ein Pass(ersatz-)papier beantragt worden oder eine Abschiebung tatsächlich möglich ist und konkret vorbereitet wird oder ein Verfahren zur Dublin-Überstellung läuft. Das gilt auch dann, 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. Nicht absehbar ist die Aufenthaltsbeendigung jedoch, wenn Anhaltspunkte dafür vorliegen, dass ein gestellter Antrag auf Erteilung eines Passersatzpapiers von den Behörden des Herkunftsstaates überhaupt nicht bearbeitet wird.

Maßgeblicher Zeitpunkt der Beurteilung, ob konkrete Maßnahmen zur Aufenthaltsbeendigung bevorstehen, ist der Zeitpunkt der Beantragung der Ausbildungsduldung

(vgl. OVG Berlin-Brandenburg, Beschl. v. 22.11.2016 - OVG 12 S 61.16 - juris Rn 8). Konkrete Maßnahmen zur Aufenthaltsbeendigung müssen bereits in diesem Zeitpunkt eingeleitet worden sein oder vorliegen, um als Ausschlussgrund herangezogen zu werden. Sofern die Ausländerbehörde erst nach einem solchen Antrag konkrete Abschiebungsmaßnahmen einleitet, stehen diese der Erteilung der Duldung nicht entgegen.

Konkrete Maßnahmen zur Aufenthaltsbeendigung liegen grundsätzlich in Fällen vor, in denen der Asylantrag des Ausländers wegen Unzuständigkeit der Bundesrepublik abgelehnt und das Dublin-Überstellungsverfahren eingeleitet wurde, um den Ausländer in den für die Durchführung des Asylverfahrens zuständigen Mitgliedstaat gemäß der Dublin-Verordnung zu überstellen. Würde das Bestehen eines Berufsausbildungsverhältnisses zur Erteilung einer Duldung führen, würde das Dublin-Verfahren leerlaufen. In dieser Konstellation kann auch kein schutzwürdiges Vertrauen darauf bestehen, dass die Berufsausbildung hätte abgeschlossen werden können, da das Dublin-Verfahren bereits eine konkrete Vorbereitung der Abschiebung darstellt.

#### 5. Dauer der Ausbildungsduhlung

Die Ausbildungsduhlung wird für die im Ausbildungsvertrag bestimmte Dauer der Berufsausbildung erteilt (§ 60a Absatz 2 Satz 5 AufenthG).

Besteht der Auszubildende die Abschlussprüfung nicht, so verlängert sich das Berufsausbildungsverhältnis auf Antrag des Auszubildenden bis zur nächsten Wiederholungsprüfung, höchstens um ein Jahr (§ 21 Absatz 3 BBiG). Dieser Rechtsanspruch des Auszubildenden besteht unabhängig von einer Zustimmung des Ausbildungsbetriebs und lässt die Rechte und Pflichten aus dem Ausbildungsverhältnis unberührt; sie gelten in vollem Umfang fort. Die Frage, ob zu erwarten ist, dass der Auszubildende die Prüfung besteht, spielt dabei keine Rolle. Die Verlängerung wird auch im Verzeichnis der Berufsausbildungsverhältnisse eingetragen (§ 36 Absatz 1 BBiG, § 30 Absatz 1 HwO). Dies hat zur Folge, dass die Ausbildungsduhlung für den Verlängerungszeitraum der Berufsausbildung zu verlängern ist. Gleiches gilt in den Fällen von § 8 Absatz 2 BBiG, wonach in Ausnahmefällen auch ohne nichtbestandene Abschlussprüfung die zuständige Stelle auf Antrag des Auszubildenden die Ausbildungszeit verlängern kann, wenn die Verlängerung erforderlich ist, um das Ausbildungsziel zu erreichen.

#### 6.) Erteilung der Ausbildungsduhlung aufgrund einer mit Aufenthaltsgestattung oder Duldung aus anderen Gründen aufgenommenen Berufsausbildung

Wurde eine Berufsausbildung bereits während eines Asylverfahrens mit dem Status einer Aufenthaltsgestattung oder auf der Grundlage einer Duldung aus anderen Gründen begonnen, gelten für die anschließende Erteilung der Ausbildungsduhlung

grundsätzlich die gleichen Anforderungen des § 60a Absatz 2 Satz 4 ff. AufenthG wie in den Fällen, in denen eine Berufsausbildung neu aufgenommen wird.

Im Rahmen des bei Erteilung der Beschäftigungserlaubnis auszuübenden Ermessens sollte jedoch berücksichtigt werden, dass es Ziel der Ausbildungsduldung ist, Geduldeten und ausbildenden Betrieben für die Zeit der Ausbildung und für einen begrenzten Zeitraum danach Rechtssicherheit zu verschaffen. Für die Betriebe soll zudem Rechtssicherheit darüber bestehen, dass Asylbewerber auch dann eine Berufsausbildung abschließen können, wenn ihr Asylantrag abgelehnt wird.

Bei Asylbewerbern, die eine Berufsausbildung aufgenommen haben, deren Asylantrag abgelehnt wurde und bei denen keine Versagungsgründe nach § 60a Absatz 6 AufenthG vorliegen, greift dieses Ziel der Rechtssicherheit für alle Beteiligten. In diesen Fällen ist eine Ausbildungsduldung nach § 60a Absatz 2 Satz 4 ff. AufenthG nach Erlöschen der Aufenthaltsgestattung zu erteilen, so dass auf die sofortige Einleitung konkreter Maßnahmen zur Aufenthaltsbeendigung zu verzichten ist. Selbiges gilt für Personen, die als Geduldete eine Berufsausbildung aufgenommen haben.

Das gilt nicht, wenn der Asylantrag im Rahmen eines Dublin-Überstellungsverfahrens gestellt wurde.

#### 7.) Keine Ausbildungsduldung für Asylbewerber mit Aufenthaltsgestattung

Hat der Ausländer einen Asylantrag gestellt, ist für die Ausbildungsduldung erst Raum, wenn die Aufenthaltsgestattung erloschen ist.

Während eines laufenden Asylverfahrens eröffnet § 61 AsylG regelmäßig nach drei Monaten die Aufnahme einer qualifizierten Berufsausbildung. Die Erteilung der dafür erforderlichen Beschäftigungserlaubnis liegt im Ermessen der Ausländerbehörde, soweit der Ausländer keinem Beschäftigungsverbot unterliegt (vgl. § 61 Absatz 2 Satz 1 AsylG). Dazu zählen beispielsweise das Beschäftigungsverbot für Asylbewerber, die verpflichtet sind, in einer Aufnahmeeinrichtung zu wohnen (§ 61 Absatz 1 AsylG i.V.m. § 47 Absatz 1 und Absatz 1a AsylG) und das Beschäftigungsverbot für Asylbewerber aus sicheren Herkunftsstaaten, die ihren Asylantrag nach dem 31.08.2015 gestellt haben (§ 61 Absatz 2 Satz 4 AsylG).

Wird einem Asylbewerber eine Beschäftigungserlaubnis erteilt, so sollte in den Fällen, in denen die Identität des Ausländers ungeklärt ist, dieser sowie der Ausbildungsbetrieb darauf hingewiesen werden, dass im Falle einer Ablehnung des Asylantrages nach Eintritt der Vollziehbarkeit der Ausreisepflicht die Berufsausbildung abgebrochen werden müsste, wenn der Ausländer bei seiner Identitätsklärung nicht mitwirken sollte. In diesem Fall greift das absolute Erwerbstätigkeitsverbot nach § 60a Absatz 6 Satz 1 Nr. 2 AufenthG, das der Ausländerbehörde kein Ermessen ein-

räumt. Damit soll bei den Betroffenen frühzeitig Rechtsklarheit darüber geschaffen werden, dass die Fortführung der Ausbildung ohne die hinreichende Mitwirkung an der Aufklärung seiner Identität - nach bestandskräftigem Abschluss des Asylverfahrens - keine Perspektive hat.

#### 8.) Abbruch der Berufsausbildung: Mitteilungspflicht der Ausbildungsstelle und Möglichkeit der Suche einer neuen Ausbildungsstelle

Nach § 60a Absatz 2 Satz 7 AufenthG ist der Ausbildungsbetrieb verpflichtet, in den Fällen, in denen die Ausbildung nicht betrieben oder abgebrochen wird, dies unverzüglich, in der Regel innerhalb einer Woche, der zuständigen Ausländerbehörde schriftlich mitzuteilen. Wird die Berufsausbildung nicht in einem Betrieb, sondern an einer Berufsfachschule oder vergleichbaren Einrichtung durchgeführt, unterliegt diese ebenfalls dieser Mitteilungspflicht. Die in § 87 Absatz 1 AufenthG geregelte allgemeine Ausnahme, wonach Schulen sowie sonstige Bildungs- und Erziehungseinrichtungen von der Mitteilungspflicht an die Ausländerbehörde ausgenommen sind, tritt hinter die spezielle Regelung nach § 60a Absatz 2 Satz 7 AufenthG zurück.

§ 60a Absatz 2 Satz 10 sieht vor, dass nach einer vorzeitig abgebrochenen Ausbildung einmalig eine Duldung für sechs Monate zur Suche nach einer weiteren Ausbildungsstelle erteilt wird. Die einmalige Duldung zur Suche nach einer weiteren Ausbildungsstelle ist unabhängig vom Zeitpunkt des Abbruches und unabhängig vom Grund des Abbruches zu erteilen. Die zweite Ausbildungsduldung ist für den gesamten Zeitraum der im Ausbildungsvertrag festgelegten zweiten Berufsausbildung zu erteilen. Bei der zweiten Berufsausbildung ist es unerheblich, ob ein Wechsel des Berufsfeldes oder ein Wechsel von einer betrieblichen in eine schulische Ausbildung (oder umgekehrt) erfolgt.

#### 9.) Ablehnung eines Antrags auf Ausbildungsduldung

Soweit ein Antrag auf Erteilung einer Ausbildungsduldung abzulehnen ist, ist bei der Abfassung des Ablehnungsbescheides zu beachten, dass durch die gewählten Formulierungen die bestehende Ausreisepflichtung nicht behindert und dadurch die beabsichtigte Aufenthaltsbeendigung verzögert wird.

#### 10.) Familienangehörige des Inhabers einer Ausbildungsduldung

Anders als in den Fällen, in denen humanitäre Gründe oder erhebliche öffentliche Interessen eine vorübergehende Anwesenheit des Ausländers im Bundesgebiet erfordern, beruht die Ausbildungsduldung auf der persönlichen Entscheidung des Ausländers, gegebenenfalls trotz vollziehbarer Ausreisepflicht von Angehörigen eine Be-



rufsausbildung in Deutschland aufzunehmen. Entsprechend ergeben sich unmittelbar aus der Erteilung einer Ausbildungsduldung weder Möglichkeiten des Familiennachzugs noch ein Anspruch auf Erteilung von Duldungen an Familienangehörige. Die Duldung der Eltern und Geschwister eines minderjährigen Ausländers mit Ausbildungsduldung sowie der minderjährigen Kinder und des Ehegatten eines Ausländers mit Ausbildungsduldung ist in engen Grenzen auf Basis des § 60a Absatz 2 Satz 3 AufenthG nach Ermessen der Ausländerbehörden möglich. In der Regel dürfte dem volljährigen Ausländer und seinen Eltern sowie Geschwistern jedoch die vorübergehende Trennung zum Zweck der Durchführung einer Ausbildung zuzumuten sein.