

## **Arbeitshilfe**

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

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 Arbeitshilfe soll dieser Regelung größtmögliche Wirksamkeit verleihen und macht deutlich, dass Rechtsprechung und viele Bundesländer die restriktive Auslegung dieser Vorschrift durch Bayern und das Bundesministerium des Innern nicht teilen. Autorin der Arbeitshilfe ist Kirsten Eichler, Mitarbeiterin der GGUA Flüchtlingshilfe aus Münster. Die Arbeitshilfe gibt den Stand am 01.02.2017 wieder, eine Aktualisierung ist vorgesehen und kann dann auf unserer Homepage: [www.fluechtlingshilfe.de](http://www.fluechtlingshilfe.de) eingesehen werden. Über Anmerkungen und die Übersendung weiterer Anwendungshinweise aus den Ländern sind wir Ihnen dankbar.

#### **Die Ausbildungsduldung nach § 60a Abs. 2 S. 4 ff. AufenthG**

Bereits mit dem „Gesetz zur Neubestimmung des Bleiberechts und der Aufenthaltsbeendigung“, in Kraft getreten am 1. August 2015, 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.

Nachstehend werden die wesentlichen Voraussetzungen für die Erteilung sowie die Regelung zum Erlöschen der Duldung und die Möglichkeiten für die anschließende Erteilung einer Aufenthaltserlaubnis nach § 18a Abs. 1a AufenthG erläutert.

## 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.“

### 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**, (...).“

Der Gesetzeswortlaut ist 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).

Diese restriktive Auslegung des Gesetzeswortlauts ist jedoch nach erster Rechtsprechung nicht haltbar. So hat der VGH Baden-Württemberg mit Beschluss vom 13.10.2016 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](#))<sup>1</sup>. Als Abschluss eines Ausbildungsvertrages, der den Anspruch zur Ausbildungsduldung vermittelt, reicht nach Einschätzung des VGH Baden-Württemberg auch der mündliche Vertrag, also die Zusicherung des Ausbildungsbetriebes eine Person als Auszubildende zu beschäftigen, aus. Der VGH hat zurecht festgestellt, dass die *„nicht genügend durchdachte und praxisfremde gesetzgeberische Vorstellung“*, der Anspruch entstände 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.

Das Merkmal „qualifizierte“ Berufsausbildung bezieht sich auf die generell vorgesehene Dauer des jeweiligen Ausbildungsganges. Eine qualifizierte Berufsausbildung liegt somit dann vor, wenn es sich um eine betriebliche oder schulische Berufsausbildung mit einer mindestens zweijährigen Ausbildungsdauer handelt, die zu einem staatlich anerkannten oder vergleichbarem Ausbildungsabschluss führt (vgl. [Durchführungsanweisung der Bundesagentur für Arbeit zum AufenthG](#) RN 1.18a.1.04).

Die Einstiegsqualifizierung (EQ) gem. § 54 SGB III fällt nach dieser Definition bislang nicht unter die Anspruchsduldung. Es ließe sich jedoch darüber streiten, ob eine Einstiegsqualifizierung, die letztendlich zu einer Ausbildung bei dem jeweiligen Betrieb führen soll und bei erfolgreichem Abschluss auf die Ausbildungszeit angerechnet wird, nicht doch unter die Regelung zu fassen sein müsste.

Solange dies noch nicht klar geregelt ist, sollte in den Fällen, in denen eine Einstiegsqualifizierung absolviert wird, eine Ermessensduldung nach § 60a Abs. 2 S. 3 AufenthG bei der Ausländerbehörde beantragt werden. In § 60a Abs. 2 S. 3 AufenthG heißt es:

---

<sup>1</sup> Siehe auch [VG Arnsberg, Beschluss v. 29.09.2016, 3 L 1490/16](#).

*„Einem Ausländer kann eine Duldung erteilt werden, wenn dringende humanitäre oder persönliche Gründe oder erhebliche öffentliche Interessen seine vorübergehende weitere Anwesenheit im Bundesgebiet erfordern.“*

Die Ausländerbehörde hat im Rahmen ihrer Ermessensentscheidung das öffentliche Interesse an der Aufenthaltsbeendigung gegen das persönliche und öffentliche Interesse am Verbleib in Deutschland abzuwägen. Das öffentliche Interesse an der Aufenthaltsbeendigung dürfte in diesen Fällen eher gering sein. Insbesondere in den Fällen, in denen die Einstiegsqualifizierung bereits begonnen wurde, dürfte vielmehr das öffentliche Interesse am Verbleib der Person in Deutschland schwerer wiegen. Immerhin handelt es sich bei der Einstiegsqualifizierung um eine von den Arbeitsagenturen geförderte Maßnahme, die schließlich auch zur Besetzung von Ausbildungsplätzen führen soll.

Auch hier gilt es, das politische Ziel der Regelung nicht aus dem Blick zu verlieren: Die Besetzung von Ausbildungsstellen und die Schaffung von Rechtssicherheit für Ausbildungsbetriebe und Betroffene. Dieses gesetzgeberische Ziel würde konterkariert, würden die Einstiegsqualifizierungen nicht ermöglicht bzw. müssten diese abgebrochen werden.

Das Niedersächsische Innenministerium hat in einer E-Mail vom 06.09.2016 bereits klargestellt, dass im Falle einer Einstiegsqualifizierung und der Vorlage eines Ausbildungsvertrages für den späteren Anschluss einer Ausbildung an die EQ, für die Zeit der EQ-Maßnahme eine Ermessensduldung erteilt werden soll. So heißt es in dem Schreiben: *„(...) von einer Ausbildung im Sinne des § 60a Abs. 2 Satz 4 ff. AufenthG [ist] auszugehen .., wenn ein Berufsausbildungsvertrag vorgelegt wird. Dies gilt auch, wenn die Ausbildung erst zu einem wesentlich späteren Zeitpunkt beginnen wird. Bis zum Ausbildungsbeginn wäre dann keine Anspruchsduldung nach § 60a Abs. 2 Satz 4, sondern eine Ermessensduldung nach § 60a Abs. 2 Satz 3 AufenthG zu erteilen.“*

### **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-Überstellung absehbar ist, der Durchsetzung der Ausreisepflicht Vorrang eingeräumt werden.

Als konkrete aufenthaltsbeendende Maßnahmen werden in der Begründung 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).

Das sächsische Staatsministerium des Innern hat mit Berufung auf den Wissenschaftlichen Dienst des Deutschen Bundestages in einem [Erlass vom 12.12.2016](#) klargestellt, dass die Beantragung von Pass(ersatz)papieren allein nicht immer einen zwingenden Ausschlussgrund darstelle. Vielmehr komme 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: *„Ist der Ausländerbehörde bekannt oder ist für sie erkennbar, dass trotz erfolgter Einleitung abschiebungsvorbereitender Maßnahmen eine Abschiebung nicht realistisch zu warten 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.“* Auch das nordrheinwestfälische Innenministerium sieht in der Pass(ersatz)beantragung lediglich ein Indiz für eine konkrete aufenthaltsbeendende Maßnahme, sofern zeitnah mit der Ausstellung der Papiere zu rechnen ist ([Erlass vom 21.12.2016](#)). Welcher Zeitraum sich in diesem Kontext unter dem Begriff „zeitnah“ in der Praxis durchsetzen wird, bleibt abzuwarten. So hat der VGH München beispielsweise in einem Eilverfahren eines pakistanischen Staatsangehörigen einen Zeitraum von bis zu 8 Monaten von der Beantragung bis zur voraussichtlichen Ausstellung der Passersatzpapiere als „absehbar“ und damit als konkrete aufenthaltsbeendende Maßnahme gewertet (VGH München, [Beschluss v. 15.12.2016, 19 CE 16.2025](#)).

Auch wenn die drei o.g. Maßnahmen nur als Beispiele in der Begründung genannt werden, dürften weitere Maßnahmen 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. Diese Praxis rechtfertigt laut VG Arnsberg jedoch *„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 Arnsberg, [Beschluss v. 29.09.2016, 3 L 1490/16](#)).

Sowohl der VGH Baden-Württemberg, das VG Arnsberg, als auch das OVG Berlin-Brandenburg haben klargestellt, dass die konkreten Maßnahmen zur Aufenthaltsbeendigung, beispielsweise die Terminierung des Abschiebungstermins, 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 vom 22.11.2016, *„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](#)).

Gleiches gilt für laufende Dublin-Überstellungsverfahren. So steht ein Dublin-Verfahren allein grundsätzlich der Erteilung einer Ausbildungsduldung nicht entgegen. Vielmehr kommt es auch hier auf die Frage an, ob eine Dublin-Überstellung konkret bevorsteht. So heißt es beispielsweise in einem Beschluss des VG Aachen: *„Eine solche Maßnahme stand vorliegend noch nicht im Raum. Die Beklagte hatte zwar ein Dublin-Verfahren eingeleitet. Frankreich hatte der Überstellung des Antragstellers auch zugestimmt. An der sodann (...) durchzuführenden Überstellung, d.h. hier: der Abschiebung, war und ist die Beklagte aber solange gehindert, solange über den von dem Antragsteller rechtzeitig gestellten Antrag auf vorläufigen Rechtsschutz noch nicht entschieden worden ist“* (VG Aachen, [Beschluss v. 21.12.2016, 2 L 1000/16.A](#)).

Auch der VGH Baden-Württemberg hat klargestellt, dass in Dublin-Verfahren konkrete Maßnahmen zur Aufenthaltsbeendigung nur dann vorliegen, wenn eine Abschiebungsanordnung nach § 34a AsylG im Zeitpunkt der Beantragung der Ausbildungsduldung vollziehbar ist (VGH Baden-Württemberg, [Beschluss v. 4.1.2017, 11 S 2301/16](#)).

Nach Auffassung des VG Aachen ergibt sich zudem aus der Anspruchsduldung möglicherweise sogar ein inlandsbezogenes Abschiebungshindernis, welches das BAMF hätte prüfen müssen. So heißt es in dem Beschluss: *„Es erscheint im derzeitigen Verfahrensstadium ... nicht hinreichend gesichert, dass die Abschiebung des Antragstellers auch durchgeführt werden kann. Es gibt möglicherweise hinreichend konkrete Anhaltspunkte dafür, dass im Rahmen des § 34a AsylG vom Bundesamt zu prüfende inlandsbezogene Abschiebungshindernisse oder Duldungsgründe vorliegen, die der Abschiebung entgegenstehen können. Diese ergeben sich möglicherweise aus der Neuregelung des § 60a Abs. 2 Satz 4 AufenthG (...)“* (VG Aachen, [Beschluss v. 21.12.2016, 2 L 1000/16.A](#)). Das VG Aachen ordnete deshalb in diesem Fall die aufschiebende Wirkung gegen die Abschiebungsanordnung nach Frankreich an.

Zu einer anderen Rechtsauffassung kommt nach der bisherigen Rechtsprechung lediglich das VG Neustadt. Dieses legt die entsprechende Norm restriktiver aus. Nach Auffassung des VG Neustadt sei der Begriff *„Maßnahmen zur Aufenthaltsbeendigung“* in einem weiteren Sinne zu verstehen und umfasse auch Vorbereitungshandlungen. Darunter fallen nach Ansicht des VG auch die mit der Abschiebungsankündigung verbundene letztmalige Frist zur freiwilligen Ausreise

oder vergleichbare behördliche Handlungen, denen zu entnehmen sei, dass eine Abschiebung aktuell angestrebt werde. Des Weiteren heißt es in dem Beschluss: *„Konkret ... ist eine solche Maßnahme, wenn die Behörde dem Betroffenen in individualisierter Weise zu erkennen gibt, dass sie seinen Aufenthalt in naher Zukunft zwangsweise beenden wird. Nicht erforderlich ist, dass ein Termin für die Aufenthaltsbeendigung bereits feststeht und dem Ausländer mitgeteilt wurde.“* (VG Neustadt/Wstr., [Beschluss v. 7.10.2016, 2 L 680/16.NW](#)). Eine allgemeingültige Aussage hinsichtlich der Frage, ab welchem Zeitpunkt aufenthaltsbeendende Maßnahmen hinreichend konkret seien, ließe sich jedoch auch nach Ansicht des VG Neustadt nicht treffen. Vielmehr müsse diese Beurteilung stets nach den Umständen des jeweiligen Einzelfalls getroffen werden. Maßgeblicher Zeitpunkt für die Beurteilung, ob konkrete Maßnahmen zur Aufenthaltsbeendigung bevorstehen, ist nach Auffassung des VG Neustadt nicht der Abschluss eines Ausbildungsvertrages und die Beantragung der Ausbildungsduldung, sondern die Einreichung des Ausbildungsvertrages bei der zuständigen Kammer bzw. der Eintragung des Ausbildungsverhältnisses in die Lehrlingsrolle (vgl. VG Neustadt Beschluss v. 7.10.2016, 2 L 680/16.NW sowie [Beschluss v. 4.11.2016, 2 L 867/16.NW](#)).

Ob sich diese restriktive Auslegung in der (obergerichtlichen) Rechtsprechung durchsetzen wird, bleibt abzuwarten. In jedem Fall gilt: Damit die Ausländerbehörden keine Fakten schaffen und die Abschiebung durchführen, sollte bei drohender Abschiebung in jedem Fall ein Eilantrag gem. § 123 VwGO beim zuständigen Verwaltungsgericht eingelegt werden.

### **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.

§ 60a Abs. 6 AufenthG umfasst 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“).

#### Zu 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 Beschäftigung 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 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.

#### Zu 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.“* Passlosigkeit alleine ist jedoch kein Grund die Beschäftigungsaufnahme zu verweigern. Vielmehr kommt es darauf an, ob die Person bei der Passbeschaffung / Identitätsklärung mitwirkt oder nicht. Zudem 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 vom 22.11.2016 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, 12 S 61.16).

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.

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

### Zu 3) „Sichere Herkunftsstaaten“

Entgegen der Praxis vieler 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.

Bereits mit [E-Mail vom 13. Juni 2016](#) hatte das Ministerium für Inneres und Kommunales (MIK) NRW klargestellt, dass ein vor dem Stichtag gestelltes Asylgesuch – also die erste Registrierung als asylsuchend – als Asylantrag zu werten ist. Diese Rechtsauffassung bestätigte das MIK NRW erneut mit [Erlass vom 21.12.2016](#). Das MIK NRW beruft sich bei dieser Einschätzung u.a. auf eine Entscheidung des VG Freiburg, welches mit Beschluss ([AZ: 6 K 2967/15](#)) vom 20.01.2016 festgestellt hat, dass auf Grund der Gesetzessystematik ein Asylgesuch bereits als (nichtförmlicher) Asylantrag zu werten ist. Zudem ergebe sich aus dem Sinn und Zweck der Einführung der Arbeitsverbote für Menschen aus den als „sicher“

erklärten Herkunftsländern, dass sich die Regelung nicht auf Personen beziehen sollte, die „bereits vor Inkrafttreten dieser Regelung zum 23.10.2015 (längst) ins Bundesgebiet eingereist waren und schon vor dem 31.08.2015 durch Stellung eines (nichtförmlichen) Asylgesuchs i.S.d. § 13 AsylG zu erkennen gegeben haben, dass sie zum Zweck der Durchführung eines Asylverfahrens eingereist sind, und deren Asylgesuch ohne ihr eigenes Verschulden infolge der Rückstauproblematik bei der Bearbeitung der Asylgesuche durch das Bundesamt erst nach dem 31.08.2015 beim Bundesamt als ‚Asylantrag eingegangen‘ sind“.

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](#)).

In Fällen, in denen ein konkretes Ausbildungsplatzangebot vorliegt, sollte für Asylsuchende aus den als sicher eingestufteten 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. Auch hierzu hat sich das MIK NRW im o.g. Erlass klar geäußert. So heißt es dort: „*Wurde kein Antrag gestellt oder der Antrag zurückgezogen, bevor das BAMF entschieden hat, so greift die Ausschlusswirkung (...) nicht.*“<sup>2</sup>

Aber auch für Personen, die ihr Asylgesuch 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.

### **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. 3 S. 2 AufenthG i.V.m. Nr. 4.3.3 [AVwV AufenthG](#)).

Aus Sicht des VGH Baden-Württemberg ist das Ermessen der Ausländerbehörde zur Verweigerung einer Arbeitserlaubnis trotz Vorliegen eines Ausbildungsplatzes jedoch auf null reduziert und eine Verweigerung in diesem Fall also nicht mehr möglich,

---

<sup>2</sup> Auch das sächsische Innenministerium weist in seinem Erlass vom 12.12.2016 ausdrücklich darauf hin, dass das Arbeitsverbot nur in Fällen der Ablehnung des Asylantrages greife.

soweit kein Arbeitsverbot nach § 60a Abs. 6 AufenthG vorliegt. Dies sagt der Gerichtshof zwar nicht ausdrücklich, es ergibt sich aber zwingend aus seiner Argumentation zu der Frage des Ausbildungsbeginns.

So heißt es in dem Beschluss:

*"Würde man der Ansicht folgen, die „Aufnahme“ wäre ausnahmslos erst dann zu bejahen, wenn tatsächlich die Tätigkeit im Ausbildungsbetrieb begonnen worden wäre, würde die Vorschrift insoweit weitgehend leerlaufen. Der Ausbildende, d.h. hier die Bäcker A. als Arbeitgeber, darf den Antragsteller bei fehlender Duldung und Erlaubnis zur Beschäftigung nicht beschäftigen (...). § 4 Abs. 3 Satz 5 AufenthG bestimmt ferner, dass derjenige, der im Bundesgebiet einen Ausländer beschäftigt, für die Dauer der Beschäftigung eine Kopie des Aufenthaltstitels oder der Bescheinigung über die Aufenthaltsgestattung oder über die Aussetzung der Abschiebung des Ausländers in elektronischer Form oder in Papierform aufbewahren muss. Diese nicht genügend durchdachte und praxisfremde gesetzgeberische Vorstellung würde darauf hinauslaufen, dass es ohne tatsächliche Aufnahme der Berufsausbildung keine Duldung zu Ausbildungszwecken nach § 60a Abs. 2 Satz 4 AufenthG geben darf, während gleichzeitig ohne Duldung die Aufnahme einer Beschäftigung - und auch eine Ausbildung ist ein Unterfall der Beschäftigung - nicht möglich wäre. In den Genuss der neuen Ausbildungsduldung kämen dann letztlich nur diejenigen Ausländer, die bereits unter Inanspruchnahme einer Duldung aus anderen Gründen eine Ausbildung aufgenommen haben."*

Auch der VGH München lässt in seinem Beschluss vom 15.12.2016 indirekt erkennen, dass die ABH kein Ermessen hinsichtlich der Beschäftigungserlaubnis hat, sofern alle anderen Erteilungsvoraussetzungen erfüllt sind. So stellte der VGH zwar fest, dass in dem vorliegenden Fall das Ermessen der ABH hinsichtlich der Erteilung der Beschäftigungserlaubnis nicht auf null reduziert sei, da konkrete Maßnahmen zur Aufenthaltsbeendigung vorliegen. Im Umkehrschluss könnte dies jedoch bedeuten, dass eine Ermessensreduzierung auf null sehr wohl besteht, wenn sämtliche Erteilungsvoraussetzungen für die Ausbildungsduldung vorliegen (VGH München, [Beschluss v. 15.12.2016, 19 CE 16.2025](#)).

Mit [Schreiben](#) an die Innenministerien der Länder vom 1.11.2016 hat das Bundesministerium des Innern (BMI) seine Auffassung zur Auslegung der gesetzlichen Regelung kundgetan. Das BMI nennt darin u.a. Gründe, die für und gegen die Erteilung einer Beschäftigungserlaubnis im Ermessenswege sprechen. Diese Gründe stehen jedoch weder mit dem Gesetzeswortlaut und der Gesetzesbegründung noch mit der bisherigen Rechtsprechung in Einklang.

So hat beispielsweise das sächsische Innenministerium in seinem [Erlass vom 12.12.2016](#) erhebliche Bedenken gegenüber der Rechtsauffassung des BMI geäußert. Nach Einschätzung des sächsischen Innenministeriums hat die Ausländerbehörde kein Ermessen bezüglich der Erteilung der Beschäftigungserlaubnis.

So heißt es in dem Erlass: „§ 60a Abs. 2 S. 4 AufenthG ist eine Anspruchsnorm. Liegen die Voraussetzung für die Duldungserteilung vor, hat die Ausländerbehörde **kein Ermessen** zur Erteilung der Ausbildungsduldung. In diesem Fall ist letztlich auch das Ermessen der Ausländerbehörde zur Erlaubnis der Beschäftigung bei einer betrieblichen Berufsausbildung nicht eröffnet bzw. zumindest auf null reduziert, da die Anspruchsnorm ansonsten ins Leere laufen würde.“

### **Mitwirkungspflichten / 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 keine Anwendung. 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 auf zumutbare<sup>3</sup> Weise möglich ist.

### **Erteilung, Verlängerung und Ausschluss von der Ausbildungsduldung**

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 6 Monate zur erneuten Ausbildungsplatzsuche (vgl. § 60a Abs. 2 S. 9 ff. AufenthG).

---

<sup>3</sup> Zu der Frage der Beurteilung der „Zumutbarkeit“ im Rahmen der Passbeschaffung ist § 5 AufenthV sowie die aktuelle Rechtsprechung hinzuzuziehen.

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). Darüber hinausgehende Bedingungen der Ausländerbehörde, wie z.B. die unverzügliche Meldung von einer bestimmten Anzahl an unentschuldigten 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.

Die Ausbildungsduldung ist grundsätzlich für die im Ausbildungsvertrag bestimmte Ausbildungsdauer zu erteilen. Vorgehensweisen von Ausländerbehörden, die Duldung jeweils nur für 6 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. MIK NRW, [Erlass vom 21.12.2016](#)).

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 (s. hierzu näher unten).

Sollte der Betrieb die Auszubildenden nicht übernehmen können, so wird die Duldung einmalig für die Suche einer dem Abschluss angemessenen Beschäftigung verlängert. Ist diese Suche erfolgreich, so besteht ebenfalls die Möglichkeit, zum Zwecke der Beschäftigung ein Aufenthaltserlaubnis nach § 18a Abs. 1a AufenthG zu erhalten.

## **Zugang zu den Leistungen der Ausbildungsförderung**

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 den Leistungen ist vom Aufenthaltsstatus und von Voraufenthaltszeiten abhängig.

- **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.

## **Die Anschlussnorm – Aufenthaltserlaubnis nach § 18a Abs. 1a AufenthG**

Die neue 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.

## **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 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](#) Randnummer 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 genauer 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, so dass eine Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit nicht mehr erforderlich ist (vgl. § 18a Abs. 2 AufenthG).

### **Ausreichender Wohnraum und Lebensunterhaltssicherung**

Des Weiteren müssen die Antragstellenden für die Aufenthaltserlaubnis nach § 18a 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 m<sup>2</sup> und pro Kind unter 6 Jahren 10 m<sup>2</sup> 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 darunter liegen, sofern diese in der jeweiligen Region von den Sozialleistungsträgern (Jobcenter / Sozialamt) als angemessen angesehen werden (vgl. AVwV AufenthG Nr. 2.4).

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 von 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 AVwV AufenthG).

### **Weitere Voraussetzungen**

Neben den oben genannten Voraussetzungen müssen die Personen zudem über ausreichende Kenntnisse der deutschen Sprache verfügen (Niveau B1 GER 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, welche 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. Da jedoch die Mitwirkung bei der Identitätsklärung und der Passbeschaffung bereits eine Voraussetzung für die Ausbildungsduldung ist, dürfte im Regelfall zu diesem Zeitpunkt keine schädliche Täuschung mehr angenommen werden. Auch der Ausschlussgrund im Falle der vorsätzlichen Hinauszögerung oder Behinderung von aufenthaltsbeendenden Maßnahmen, ist in diesen Fällen hinfällig, 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).

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.

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 oftmals 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. Dieses Einreise- und Aufenthaltsverbot kann jedoch auf Antrag gem. § 11 Abs. 4 verkürzt und sogar ganz aufgehoben werden.

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.

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

Die Aufenthaltserlaubnis wird für zwei Jahre erteilt und danach nicht verlängert werden. Vielmehr muss dann eine Aufenthaltserlaubnis nach § 18a Abs. 1 oder nach § 18 AufenthG beantragt und erteilt werden, sofern die o.g. Voraussetzungen weiterhin erfüllt sind. Neben den zu erfüllenden o.g. Voraussetzungen wird die Aufenthaltserlaubnis widerrufen, sofern das Arbeitsverhältnis aus selbstverschuldeten Gründen aufgelöst wurde oder die Person auf Grund von strafrechtlichen Verurteilungen die Höchstgrenzen von 50 bzw. 90 Tagessätzen überschreitet (s.o.) (vgl. § 18 Abs. 1b AufenthG).

### **Bisherige Erlasse / Anwendungshinweise der Länder im Überblick:**

[Berlin: Verfahrenshinweise der Ausländerbehörde Berlin](#) (S. 360 ff)

[Niedersachsen: Erlass des Niedersächsischen Ministeriums für Inneres und Sport vom 06.09.2016](#)

[Nordrhein-Westfalen: Erlass des Ministeriums für Inneres und Kommunales NRW vom 21.12.2016](#)

[Thüringen: Erlass des Thüringer Ministeriums für Migration, Justiz und Verbraucherschutzes vom 22.11.2016](#)

[Sachsen: Erlass des Sächsischen Staatsministeriums des Innern vom 12.12.2016](#)

## Impressum

Herausgeber:

Der Paritätische Gesamtverband

Oranienburger Str. 13-14

D-10178 Berlin

Telefon +49 (0) 30 - 24636-0

Telefax +49 (0) 30 - 24636-110

E-Mail: [info@paritaet.org](mailto:info@paritaet.org)

Internet: [www.paritaet.org](http://www.paritaet.org)

Verantwortlich im Sinne des Presserechts:

Dr. Ulrich Schneider

Autorin:

Kirsten Eichler

GGUA Flüchtlingshilfe / Projekt Q

Südstr. 46, 48153 Münster

Tel: 0251-1448630 | E-Mail: [eichler@ggua.de](mailto:eichler@ggua.de)

Redaktion:

Kerstin Becker

Referentin für Flüchtlingshilfe/-politik

Paritätischer Gesamtverband

Oranienburger Str. 13-14

10178 Berlin

Tel: 030-24636431 | E-Mail: [asyl@paritaet.org](mailto:asyl@paritaet.org)

31.01.2017