Bayerisches Staatsministerium des
Innern, für Sport und Integration

Bayerisches Staatsministerium des Innern, für Sport und Integration
80524 München

Per E-Mail
Regierungen: Sachgebiete 10 bzw. 11, Zentrale Ausländerbehörden

nachrichtlich
Landesamt für Asyl und Rückführungen
Landesanwaltschaft Bayern

Ihr Zeichen, Ihre Nachricht vom	Unser Zeichen	Bearbeiter	München
	F3-2081-3-64	Sachgebiet F3	24.03.2022
	Telefon / - Fax	Zimmer	E-Mail
			Sachgebiet-F3@stmi.bayern.de

Vollzug des Ausländerrechts;
Beschäftigung und Berufsausbildung von Asylbewerbern und Geduldeten

Sehr geehrte Damen und Herren,

durch das Gesetz über Duldung bei Ausbildung und Beschäftigung, wurde die Ausbildungsduldung des § 60a Abs. 2 Satz 4 ff. AufenthG in § 60c AufenthG in eine eigene Norm überführt und konkreter gefasst, um eine bundeseinheitliche Anwendungspraxis zu erreichen. Ferner erfolgt unter weiteren Voraussetzungen eine Erweiterung der Ausbildungsduldung auf Berufsausbildungen in Assistenz- und Helferberufen. Zudem wird in § 60d AufenthG die Beschäftigungsduldung eingeführt mit dem Ziel, bestimmten Geduldeten einen rechtssicheren Aufenthalt zu ermöglichen und eine Bleibeperspektive aufzuzeigen. Vor diesem Hintergrund werden die Vollzugshinweise vom 10.12.2019, Az. F3-2081-1-64, wie folgt angepasst, wobei die Anwendungshinweise des Bundes zur Ausbildungsduldung und Beschäftigungsduldung inhaltlich weitgehend übernommen wurden (die Neuregelungen sind durch Schreibweise in rot ersichtlich). Die Vollzugshinweise zur schulischen Ausbildung von Pflegefachhelfern vom 23.08.2018, Az. F2-2081-1-8-19, und die Vollzugshinweise zur Vorfeldregel Beschäftigungsduldung vom 04.03.2019, Az. F3-2081-3-63, haben sich durch die neuen gesetzlichen Regelungen erledigt und werden aufgehoben.

Inhaltsübersicht

1. Erlaubnispflichtige Beschäftigungen 7

1.1 Allgemeines 7

1.2 Erlaubnisfreiheit von berufsschulbegleitenden Praktika 8

2. Beschäftigung und Berufsausbildung von Asylbewerbern 9

2.1 Erwerbstätigkeit von Asylbewerbern während des Aufenthalts in einer Aufnahmeeinrichtung, § 61 Abs. 1 AsylG 9

2.1.1 Erwerbstätigkeitsverbot während der ersten neun Monate nach der Stellung des Asylantrages, § 61 Abs. 1 Satz 1 AsylG 9

2.1.2 Anspruch auf Beschäftigungserlaubnis nach neun Monaten nach der Stellung des Asylantrages, § 61 Abs. 1 Satz 2 AsylG 10

2.1.2.1 Antrag auf Beschäftigungserlaubnis 10

2.1.2.2 Asylverfahren ist innerhalb von neun Monaten nach der Stellung des Asylantrags nicht unanfechtbar abgeschlossen, § 61 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AsylG 11

2.1.2.3 die Bundesagentur für Arbeit hat zugestimmt oder durch Rechtsverordnung ist bestimmt, dass die Ausübung der Beschäftigung ohne Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit zulässig ist, § 61 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 AsylG 12

2.1.2.4 der Ausländer ist nicht Staatsangehöriger eines sicheren Herkunftsstaates (§ 29a), § 61 Abs. 1 Satz 2 Nr. 3 AsylG 12

2.1.2.5 der Asylantrag nicht als offensichtlich unbegründet oder als unzulässig abgelehnt wurde, es sei denn, das Verwaltungsgericht hat die aufschiebende Wirkung der Klage gegen die Entscheidung des Bundesamtes angeordnet, § 61 Abs. 1 Satz 2 Nr. 4 AsylG 13

2.2 Erwerbstätigkeit bei Asylbewerbern, die nicht verpflichtet sind in einer Aufnahmeeinrichtung zu wohnen, § 61 Abs. 2 AsylG 13

2.2.1 Erwerbstätigkeitsverbot während der ersten drei Monate des gestatteten Aufenthalts in Deutschland, § 61 Abs. 2 Satz 1, 2. HS AsylG 13

2.2.2 Erwerbstätigkeit im Zeitraum von drei bis neun Monaten des gestatteten Aufenthalts in Deutschland, § 61 Abs. 2 AsylG 13

2.2.2.1 die Bundesagentur für Arbeit hat zugestimmt oder durch Rechtsverordnung ist bestimmt, dass die Ausübung der Beschäftigung ohne Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit zulässig ist, § 61 Abs. 2 Satz 1, 3 AsylG 13

2.2.2.2 der Ausländer ist nicht Staatsangehöriger eines sicheren Herkunftsstaates (§ 29a) oder hat als solcher vor dem 31. August 2015 einen Asylantrag gestellt, § 61 Abs. 2 Satz 4 AsylG 14

2.2.2.3 Entscheidung über den Antrag auf Erteilung einer Beschäftigungserlaubnis im Ermessen der Ausländerbehörde, § 61 Abs. 2 Satz 1 AsylG 15

2.2.2.4 Verlängerung oder erneute Erteilung einer Beschäftigungserlaubnis 20

2.2.3 Erwerbstätigkeit nach neun Monaten des gestatteten Aufenthalts in Deutschland, § 61 Abs. 2 AsylG 20
2.2.3.1 Anspruch auf Beschäftigungserlaubnis nach neun Monaten nach der Stellung des Asylantrages, § 61 Abs. 2 Satz 5 AsylG 20
2.2.3.2 Entscheidung über Erwerbstätigkeit nach neun Monaten nach der Stellung des Asylantrages im Übrigen im Ermessen der Ausländerbehörde, § 61 Abs. 2 AsylG 22
2.3 Erteilung einer Beschäftigungserlaubnis zur Aufnahme einer qualifizierten Berufsausbildung 22

3. Belehrungspflicht über ungewisse Neuerteilung einer Beschäftigungserlaubnis nach Eintritt der vollziehbaren Ausreisepflicht 22
3.1 Fehlender Duldungsgrund 23
3.2 Erwerbstätigkeitsverbote 24
3.2.1 Absolutes Erwerbstätigkeitsverbot nach § 61 Abs. 1 Satz 1 i. V. m. Satz 2, 2. HS AsylG für Geduldete, die zum Wohnen in einer Aufnahmeeinrichtung verpflichtet sind, in den ersten sechs Monaten des Besitzes einer Duldung 24
3.2.2 Absolutes Erwerbstätigkeitsverbot bei einer Duldung für Personen mit ungeklärter Identität nach § 60b Abs. 5 Satz 2 AufenthG 24
3.2.3 Absolutes Erwerbstätigkeitsverbot nach § 60a Abs. 6 AufenthG 24
3.3 Ausschlusstatbestände für die Erteilung einer Ausbildungsduldung 24
3.3.1 Fehlende Identitätsklärung nach § 60c Abs. 2 Nr. 3 AufenthG 25
3.3.2 erhebliche Strafbarkeit, Bezüge zu extremistischen oder terroristischen Organisationen, Ausweisungsverfügung oder Abschiebungsanordnung gem. § 58a AufenthG 25
3.4 Ermessensabwägung 26
3.4.1 Fortsetzung einer während des Asylverfahrens begonnenen Aufnahme einer qualifizierten Berufsausbildung 26
3.4.2 Fortsetzung einer während des Asylverfahrens begonnenen sonstigen Beschäftigung 26
3.4.2.1 Vorhergehende Beschäftigungserlaubnis wurde im Ermessen erteilt 26
3.4.2.2 Vorhergehende Beschäftigungserlaubnis wurde aufgrund eines Anspruchs erteilt 27
3.5 Muster zur Belehrung des Antragstellers und des Arbeitgebers 27

4. Beschäftigung und Berufsausbildung von Geduldeten 28
4.1 Differenzierung zwischen Erteilung der Duldung und der Beschäftigungserlaubnis 28
4.2 Absolute Erwerbstätigkeitsverbote für Duldungsinhaber 29
4.2.1 Absolutes Erwerbstätigkeitsverbot nach § 61 Abs. 1 Satz 1 i. V. m. Satz 2, 2. HS AsylG 29
4.2.2 Absolutes Erwerbstätigkeitsverbot nach § 60b Abs. 5 Satz 2 AufenthG 29

4.2.3 Absolute Erwerbstätigkeitsverbote nach § 60a Abs. 6 Satz 1 AufenthG 32
4.3 Vorrang der Aufenthaltsbeendigung 35
4.4 Beschäftigung von Geduldeten 36
4.4.1 Geduldete aus sicheren Herkunftsstaaten oder deren Asylantrag aus sonstigen Gründen als offensichtlich unbegründet abgelehnt wurde 36
4.4.2 Geduldete, deren Asylantrag als schlicht unbegründet abgelehnt wurde 37
4.4.2.1 Abwägung der positiven und negativen Ermessensaspekte 37
4.4.2.2 Verlängerung oder erneute Erteilung einer Beschäftigungserlaubnis 39
4.5 Berufsausbildung von Geduldeten 40
4.5.1 Tatbestandsvoraussetzungen nach § 60c AufenthG 40
4.5.1.1 Qualifizierte Berufsausbildung in einem staatlich anerkannten oder vergleichbar geregelten Ausbildungsberuf in Deutschland oder Assistenz- oder Helferausbildung in einem solchen 40
4.5.1.2 Offensichtlicher Missbrauch 45
4.5.1.2.1 Ausländer, die ihren Asylantrag zurückgenommen haben 45
4.5.1.2.2 Ausländer, die die Geltungsdauer ihres Visums überschreiten oder nach visumfreier Einreise nicht fristgerecht wieder ausreisen 46
4.5.1.2.3 Ausländer, die ohne Asylzusammenhang unerlaubt einreisen 47
4.5.1.2.4 Ausländer, die Ausbildungsverhältnisse nur zum Schein abschließen 47
4.5.1.2.5 Ausländer, die bereits über eine abgeschlossene Berufsausbildung verfügen 47
4.5.1.3 Spezielle Ausschlussgründe für die Ausbildungsduldung 48
4.5.1.3.1 § 60c Abs. 2 Nr. 1 AufenthG: Vorliegen eines Ausschlussgrundes nach § 60a Abs. 6 AufenthG 48
4.5.1.3.2 Dreimonatiger Besitz einer Duldung nach § 60c Abs. 2 Nr. 2 AufenthG 48
4.5.1.3.3 Ungeklärte Identität nach § 60c Abs. 2 Nr. 3 AufenthG 49
4.5.1.3.4 Bezüge zu oder Unterstützung von extremistischen oder terroristischen Organisationen bzw. Vorliegen einer Ausweisungsverfügung oder eine Abschiebungsanordnung nach § 60c Abs. 2 Nr. 4 AufenthG 53
4.5.1.3.5 Kein Bevorstehen konkreter Maßnahmen zur Aufenthaltsbeendigung nach § 60c Abs. 2 Nr. 5 AufenthG 53
4.5.2 Rechtsfolge: Grundsätzlich Anspruch auf Duldungserteilung für die gesamte Ausbildungsdauer 57
4.5.2.1 Erteilung der Ausbildungsduldung 57
4.5.2.2 Erteilung der Beschäftigungserlaubnis 58
4.5.3 Erlöschensgründe nach § 60c Abs. 4 AufenthG 58
4.5.4 Mitteilungspflicht von Berufsschulen und anderen Bildungseinrichtungen hinsichtlich des Abbruchs einer Ausbildung. 59

4.5.5 Anspruch auf Folgeduldungen nach § 60c Abs. 6 AufenthG bei Abbruch der Ausbildungsduldung 59
4.5.6 Ermessensentscheidung im Falle ungeklärter Identität nach § 60c Abs. 7 AufenthG 60
4.5.7 Fortgeltung des § 60a AufenthG nach § 60c Abs. 8 AufenthG 60
4.5.8 Familienangehörige des Inhabers einer Ausbildungsduldung 61
4.5.9 Speichersachverhalte im Ausländerzentralregister 62
4.6 Erteilung der Aufenthaltserlaubnis an Geduldete mit abgeschlossener qualifizierter Berufsausbildung zum Zweck der Beschäftigung nach § 19d Abs. 1a AufenthG 62
4.6.1 Änderungen zur Vorgängerregelung 62
4.6.2 Übergangsregelung § 104 Abs. 15 AufenthG 63
4.6.3 Anwendbarkeit bei Beendigung der qualifizierten Berufsausbildung während des Asylverfahrens 63
4.6.4 Verlängerung der Aufenthaltserlaubnis nach § 19d Abs. 1a AufenthG 64
4.7 Beschäftigungsduldung, § 60d AufenthG 65
4.7.1 Allgemeines 65
4.7.2 Tatbestandsvoraussetzungen nach § 60d Abs. 1 AufenthG 66
4.7.2.1 Identitätsklärung nach § 60d Abs. 1 Nr. 1 AufenthG 67
4.7.2.2 Besitz einer mindestens 12-monatigen Duldung nach § 60d Abs. 1 Nr. 2 AufenthG 68
4.7.2.3 Ausübung einer mindestens 18-monatigen sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung nach § 60d Abs. 1 Nr. 3 AufenthG 69
4.7.2.4 Lebensunterhaltssicherung in den vergangenen 12 Monaten vor Antragstellung § 60d Abs. 1 Nr. 4 AufenthG 69
4.7.2.5 Lebensunterhaltssicherung zukünftig zu erwarten § 60d Abs. 1 Nr. 5 AufenthG 70
4.7.2.6 Hinreichende mündliche deutsche Sprachkenntnisse § 60d Abs. 1 Nr. 6 AufenthG 70
4.7.2.7 Keine Straffälligkeit nach § 60d Abs. 1 Nr. 7 AufenthG 71
4.7.2.8 Keine Bezüge zu oder Unterstützung von extremistischen oder terroristischen Organisationen nach § 60d Abs. 1 Nr. 8 AufenthG .. 71
4.7.2.9 Kein Vorliegen einer Ausweisungsverfügung oder eine Abschiebungsanordnung nach § 60d Abs. 1 Nr. 9 AufenthG 72
4.7.2.10 Nachweis des Schulbesuches und weitgehende Straffreiheit der Kinder § 60d Abs. 1 Nr. 10 AufenthG 72
4.7.2.11 Erfolgreicher Abschluss eines Integrationskurses nach § 60d Abs. 1 Nr. 11 AufenthG 74
4.7.3 Duldungsanspruch der in familiärer Lebensgemeinschaft lebenden Kinder nach § 60d Abs. 2 AufenthG 74
4.7.4 Widerruf der Beschäftigungsduldung nach § 60d Abs. 3 AufenthG . 74

4.7.5 Ermessensentscheidung im Falle ungeklärter Identität nach § 60d Abs. 4 AufenthG 75
4.7.6 Fortgeltung des § 60a AufenthG nach § 60d Abs. 5 AufenthG..... 76
4.7.7 Übergang zur Aufenthaltserlaubnis nach § 25b Abs. 6 AufenthG.... 76
4.7.8 Speichersachverhalte im Ausländerzentralregister 77

5. Beratung beschäftigungs- bzw. ausbildungswilliger Betriebe..... 78

Anlage 1 79

Anlage 2 80

Anlage 3 81

Anlage 4 82

1. Erlaubnispflichtige Beschäftigungen

1.1 Allgemeines

Die in § 4 Abs. 2 und 3 AufenthG alte Fassung (a. F.) enthaltenen allgemeinen Regelungen zur Erwerbstätigkeit wurden durch das am 01.03.2020 in Kraft getretene Fachkräfteeinwanderungsgesetz aufgehoben und zur besseren Sichtbarkeit in eine eigene Norm überführt, neu strukturiert und neu gefasst. Auf Ziffer 4a der Anwendungshinweise des Bundes zum Fachkräfteeinwanderungsgesetz – verbindlich gestellt durch IMS vom 05.02.2020 (Az. F3-2081-3-52) – wird hingewiesen. In Bezug auf die Beschäftigung von Asylbewerbern und Geduldeten gilt vorrangig Folgendes: Nach § 4a Abs. 1 AufenthG darf ein Ausländer, wenn er einen Aufenthaltstitel besitzt, im Bundesgebiet grundsätzlich einer Erwerbstätigkeit nachgehen (Erlaubnis mit Verbotsvorbehalt). Erwerbstätigkeit stellt dabei einen Oberbegriff dar, der gemäß § 2 Abs. 2 AufenthG die selbständige Tätigkeit und die (nichtselbständige) Beschäftigung i. S. d. § 7 SGB IV umfasst. Nach § 4a Abs. 4 AufenthG unterliegen Ausländer ohne Aufenthaltstitel – also zum Beispiel Asylbewerber und Geduldete – bezüglich der Ausübung einer Erwerbstätigkeit weiterhin einem Verbot mit Erlaubnisvorbehalt. **Geduldeten** kann die Beschäftigung nach § 4a Abs. 4 AufenthG durch die Ausländerbehörde erlaubt werden, wenn die Voraussetzungen von § 32 BeschV i. V. m. § 42 Abs. 2 Nr. 4 AufenthG vorliegen. Es handelt sich dabei um eine Ermessensentscheidung der Ausländerbehörde (vgl. Ziffern 4.3.3 AVwV-AufenthG).

Sofern es sich bei der Tätigkeit, die der Geduldete aufzunehmen beabsichtigt, um eine Beschäftigung i. S. d. § 7 SGB IV handelt, bedarf es zur Erteilung einer Beschäftigungserlaubnis gemäß § 32 BeschV grundsätzlich der Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit (BA). Die Zustimmung wird gem. § 32 Abs. 3 BeschV ohne Vorrangprüfung erteilt. Ausnahmen, in denen es keiner Zustimmung der BA bedarf, sind in § 32 Abs. 2 BeschV geregelt. Dazu zählt nach § 32 Abs. 2 Nr. 2 BeschV auch eine Berufsausbildung in einem staatlich anerkannten oder vergleichbar geregelten Ausbildungsberuf.

Bei Asylbewerbern richtet sich die Erlaubnis zur Beschäftigung nach § 61 AsylG. Für Asylbewerber gibt es einerseits verschiedene gesetzliche Beschäftigungsverbote, andererseits besteht in bestimmten Situationen ein Anspruch auf eine Beschäftigungserlaubnis (Ziffern 2.1.2 und 2.2.3). Im Übrigen steht die Erteilung einer Beschäftigungserlaubnis für Asylbewerber im Ermessen der Ausländerbehörde (Ziffern 2.2.2).

Wurde einem Asylbewerber eine Beschäftigungserlaubnis erteilt, ist zu beachten, dass nach Ablehnung des Asylantrages und Eintritt der Vollziehbarkeit der Ausreisepflicht die Aufenthaltsgestattung erlischt (vgl. § 67 AsylG) und damit im Zusammenhang mit der Erteilung einer Duldung neu über eine Beschäftigungserlaubnis nach den Umständen des Einzelfalls zu entscheiden ist. Denn § 4a Abs. 4 AufenthG i. V. m. § 32 BeschV lassen (nach Abschluss des Asylverfahrens) eine Beschäftigungserlaubnis nur für Duldungsinhaber zu. Kann eine Duldung mangels Duldungsgrundes aber nicht erteilt werden, weil der Ausreise bzw. Abschiebung nichts entgegensteht, ist auch die Erteilung bzw. Verlängerung einer Beschäftigungserlaubnis nicht möglich.

1.2 Erlaubnisfreiheit von berufsschulbegleitenden Praktika

Die Erfüllung der Berufsschulpflicht durch jugendliche Asylbewerber oder Geduldete erfolgt, soweit es sich nicht um eine duale Berufsausbildung handelt, nach verschiedenen Modellen (Berufsvorbereitungsjahr, Berufsintegrationsjahr usw.), denen gemeinsam ist, dass die (Berufs-) Schüler an betrieblichen Praktika teilnehmen (vgl. auch § 5 Abs. 3 der Berufsschulordnung (BSO)).

Praktische Tätigkeiten bedürfen nur dann einer Genehmigung durch die Ausländerbehörde nach § 61 AsylG bzw. nach §§ 4a Abs. 4 Satz 3, 42 Abs. 2 Nr. 4 AufenthG (i. V. m. § 32 BeschV), wenn eine Beschäftigung vorliegt. Hierfür kommt es darauf an, ob die Tätigkeit in die schulischen Maßnahmen zur Berufsvorbereitung (Erfüllung der Berufsschulpflicht) bzw. in die schulische Berufsausbildung integriert ist oder ob der Schwerpunkt bei einer beruflichen Ausbildung oder sonstigen beruflichen Tätigkeit liegt.

Die im Rahmen der Erfüllung der Berufsschulpflicht vorgesehenen Praktika erfüllen regelmäßig die Voraussetzungen einer Integration in den schulischen Bildungsgang. Indizien hierfür sind, dass eine Vertragsbeziehung nur zwischen Schule und Betrieb besteht und der Schüler vom Betrieb keine Vergütung erhält. Sie sind unter der Voraussetzung, dass die Tätigkeit lediglich bis zu 90 Tagen innerhalb eines Zeitraums von zwölf Monaten ausgeübt wird, nach § 30 Nr. 2 BeschV nicht als Beschäftigung i. S. d. AufenthG anzusehen. Eine Erlaubnispflicht durch die Ausländerbehörde besteht daher nicht.

Bei schulischen Berufsaus- und Weiterbildungen sowie der fachpraktischen Ausbildung im Rahmen des Besuchs der Fachoberschule liegt unabhängig davon, ob eine Ausbildungs- oder Praktikumsvergütung gewährt wird, keine Erlaubnispflicht i. S. d. Aufenthaltsgesetzes vor.

Unverändert bleibt es für die duale Berufsausbildung dabei, dass es sich bei dem betrieblichen Teil um eine erlaubnispflichtige Beschäftigung i. S. d. Aufenthaltsgesetzes, des Asylgesetzes und der Beschäftigungsverordnung handelt.

2. Beschäftigung und Berufsausbildung von Asylbewerbern

Das Zweite Gesetz zur besseren Durchsetzung der Ausreisepflicht hat das Recht der Beschäftigung und Berufsausbildung von Asylbewerbern durch die Neuregelung des § 61 AsylG wesentlich geändert, der am 21.08.2019 in Kraft getreten ist.

2.1 Erwerbstätigkeit von Asylbewerbern während des Aufenthalts in einer Aufnahmeeinrichtung, § 61 Abs. 1 AsylG

2.1.1 Erwerbstätigkeitsverbot während der ersten neun Monate nach der Stellung des Asylantrages, § 61 Abs. 1 Satz 1 AsylG

Bei Asylbewerbern, die verpflichtet sind in einer Aufnahmeeinrichtung zu wohnen, gilt während der ersten neun Monate nach der Stellung des Asylantrages gem. § 61 Abs. 1 AsylG ein absolutes Erwerbstätigkeitsverbot. Stellung des Asylantrages ist die förmliche Antragstellung nach

§ 14 AsylG; maßgeblich ist das im Ausländerzentralregister (AZR) eingetragene Datum der Antragstellung. Alle ANKER (ANKER-Einrichtungen und Unterkunfts-Dependancen) sind Aufnahmeeinrichtungen im vorgenannten Sinn.

2.1.2 Anspruch auf Beschäftigungserlaubnis nach neun Monaten nach der Stellung des Asylantrages, § 61 Abs. 1 Satz 2 AsylG

Neun Monate nach der Stellung des Asylantrages hat ein Asylbewerber gem. § 61 Abs. 1 Satz 2 AsylG einen Anspruch auf Erteilung einer Beschäftigungserlaubnis, soweit er kumulativ folgende Voraussetzungen erfüllt:

2.1.2.1 Antrag auf Beschäftigungserlaubnis

Ein Antrag auf Beschäftigungserlaubnis zur Aufnahme einer Beschäftigung muss vorliegen. Der Begriff „Beschäftigung“ umfasst nach § 7 Abs. 2 SGB IV auch die betriebliche Berufsausbildung. Allerdings fehlt für einen Antrag auf eine qualifizierte Berufsausbildung in der Regel dann das Sachentscheidungsinteresse, wenn absehbar ist, dass die Ausbildung im Falle des Eintritts der vollziehbaren Ausreisepflicht nicht fortgesetzt werden kann, da eine unvollständige Ausbildung regelmäßig nutzlos ist. Das ist der Fall, wenn die Erteilung einer Ausbildungsduldung wegen einer Straftat nach § 60c Abs. 2 Nr. 4 AufenthG gesetzlich ausgeschlossen wäre. Das gleiche gilt für Asylbewerber, die Bezüge zu extremistischen oder terroristischen Organisationen haben oder diese unterstützt haben oder gegen die eine Ausweisungsverfügung erlassen wurde, da in solchen Fällen die Ausbildung wegen § 60c Abs. 2 Nr. 4 AufenthG nicht zu Ende geführt werden kann. Besteht der Verdacht, dass ein Asylbewerber Bezüge zu extremistischen oder terroristischen Organisationen hat, soll die Zentralstelle für Ausländerextremismus, Sachgebiet 32, beim Landesamt für Asyl und Rückführungen (LfAR) kontaktiert werden. In Fällen, die von der AG-BIRGiT bearbeitet werden, ist die Zentralstelle für Ausländerextremismus, Sachgebiet 32, beim LfAR zwingend zu kontaktieren. Im Falle einer Abschiebungsanordnung gem. § 58a AufenthG erlischt mit deren Bekanntgabe gem. § 67 Abs. 1 Nr. 5a AsylG die Aufenthaltsgestattung, so dass § 61 AsylG ebenfalls nicht anwendbar ist.

2.1.2.2 Asylverfahren ist innerhalb von neun Monaten nach der Stellung des Asylantrags nicht unanfechtbar abgeschlossen, § 61 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AsylG

Die neunmonatige Frist beginnt mit dem im Ausländerzentralregister eingetragenen Datum der Asylantragstellung und läuft während des Bestehens der asylbedingten Aufenthaltsgestattung. Sie ist nach Art. 31 BayVwVfG i. V. m. §§ 187 Abs. 1, 188 Abs. 2, 3 BGB als Ereignisfrist zu berechnen.

Obwohl der Wortlaut des § 61 Abs. 1 S. 2 Nr. 1 AsylG auf den unanfechtbaren Abschluss des Asylverfahrens abstellt, wird durch die Ausschlusstatbestände in § 61 Abs. 1 Satz 2 Nrn. 3 und Nr. 4 AsylG sichergestellt, dass in denjenigen Fällen, in denen der Asylantragsteller aus einem sicheren Herkunftsstaat stammt oder der Asylantrag als offensichtlich unbegründet oder als unzulässig abgelehnt wurde – und damit in denjenigen Fällen, in denen bereits vor Abschluss des Hauptsacheverfahrens die vollziehbare Ausreisepflicht eintreten kann – trotz noch nicht unanfechtbar abgeschlossenem Asylverfahren kein Anspruch auf Erteilung einer Beschäftigungserlaubnis besteht. Insofern ist für die Anwendbarkeit von § 61 Abs. 1 Satz 2 AsylG an den Bestand der Aufenthaltsgestattung anzuknüpfen, deren Erlöschenstatbestände in § 67 AsylG geregelt sind.

Im Asylfolgeverfahren nach § 71 AsylG ist die Vorschrift erst dann wieder anwendbar, wenn bei Vorliegen eines Wiederaufgreifensgrundes vom Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) ein weiteres Asylverfahren eingeleitet wird und erneut eine Aufenthaltsgestattung besteht; ab diesem Zeitpunkt fängt die neunmonatige Frist neu an zu laufen.

Im Fall eines Zweitantrags nach § 71a AsylG gilt der Ausländer bis zur Entscheidung des BAMF, ob ein weiteres Asylverfahren durchgeführt wird, nach § 71a Abs. 3 Satz 1 AsylG kraft Gesetzes als geduldet. Da

§ 71a Abs. 3 Satz 2 AsylG aber auch anordnet, dass § 61 AsylG entsprechend gilt, ist für den Beginn des Fristlaufs nach § 61 Abs. 1 Satz 2 AsylG bereits die Stellung des Zweitantrags maßgeblich. Wird vom BAMF die Durchführung eines weiteren Asylverfahrens abgelehnt und der Zweitantrag folglich nach § 29 Abs. 1 Nr. 5 AsylG als unzulässig abgelehnt, hat eine Klage hiergegen keine aufschiebende Wirkung und spätestens mit einer etwaigen negativen Entscheidung im Eilrechtsschutz (§ 71a Abs. 3 Satz 2 i. V. m. § 36 Abs. 3 AsylG) wird die Abschiebungsandrohung vollziehbar. Insoweit ist dann § 61 Abs. 1 Satz 2 Nr. 4 AsylG einschlägig. Führt das BAMF ein weiteres Asylverfahren durch, ist der Aufenthalt des Ausländers dann gestattet, sodass für die weitere Anwendbarkeit des § 61 Abs. 1 Satz 2 AsylG an den Bestand der Aufenthaltsgestattung und deren Erlöschenstatbestände in § 67 AsylG anzuknüpfen ist (siehe hierzu bereits obige Ausführungen).

2.1.2.3 die Bundesagentur für Arbeit hat zugestimmt oder durch Rechtsverordnung ist bestimmt, dass die Ausübung der Beschäftigung ohne Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit zulässig ist, § 61 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 AsylG

Die Beschäftigung bedarf grundsätzlich der Zustimmung der BA, sofern nicht gemäß § 32 Abs. 2 BeschV eine Ausnahme von der Zustimmungspflicht gilt (wie etwa für Berufsausbildungen in einem staatlich anerkannten oder vergleichbar geregelten Ausbildungsberuf – § 32 Abs. 2 Nr. 2 BeschV). Für die Zustimmung der BA gelten die §§ 39, 40 Abs. 1 Nr. 1 und Abs. 2 AufenthG sowie die §§ 41 und 42 AufenthG entsprechend (§ 61 Abs. 1 Satz 4 AsylG).

2.1.2.4 der Ausländer ist nicht Staatsangehöriger eines sicheren Herkunftsstaates (§ 29a), § 61 Abs. 1 Satz 2 Nr. 3 AsylG

Sichere Herkunftsstaaten sind nach § 29a Abs. 2 AsylG i. V. m. mit Anlage II zum AsylG derzeit die Mitgliedstaaten der Europäischen Union sowie Albanien, Bosnien und Herzegowina, Mazedonien, Kosovo, Montenegro und Serbien sowie Ghana und Senegal. Ausgeschlossen sind alle Personen aus sicheren Herkunftsstaaten, unabhängig vom Datum der Stellung ihres Asylantrages.

2.1.2.5 der Asylantrag nicht als offensichtlich unbegründet oder als unzulässig abgelehnt wurde, es sei denn, das Verwaltungsgericht hat die aufschiebende Wirkung der Klage gegen die Entscheidung des Bundesamtes angeordnet, § 61 Abs. 1 Satz 2 Nr. 4 AsylG

Siehe hierzu bereits Ziffer 2.1.2.2.

2.2 Erwerbstätigkeit bei Asylbewerbern, die nicht verpflichtet sind in einer Aufnahmeeinrichtung zu wohnen, § 61 Abs. 2 AsylG

2.2.1 Erwerbstätigkeitsverbot während der ersten drei Monate des gestatteten Aufenthalts in Deutschland, § 61 Abs. 2 Satz 1, 2. HS AsylG

Während der ersten drei Monate des gestatteten Aufenthalts im Bundesgebiet gilt gem. § 61 Abs. 2 Satz 1, 2. HS AsylG ein absolutes Erwerbstätigkeitsverbot. Die Aufenthaltsgestattung entsteht gemäß § 55 Abs.1 Satz 1 AsylG grundsätzlich bereits mit Ausstellung des Ankunftsnachweises nach § 63a Abs. 1 AsylG. Ein geduldeter oder rechtmäßiger Voraufenthalt wird auf die dreimonatige Wartezeit angerechnet (§ 61 Abs. 2 Satz 2 AsylG).

2.2.2 Erwerbstätigkeit im Zeitraum von drei bis neun Monaten des gestatteten Aufenthalts in Deutschland, § 61 Abs. 2 AsylG

Gem. § 61 Abs. 2 AsylG steht die Erteilung einer Beschäftigungserlaubnis nach Ablauf von drei Monaten bis neun Monaten des gestatteten Aufenthalts unter folgenden kumulativen Voraussetzungen im pflichtgemäßen Ermessen der Ausländerbehörde:

2.2.2.1 die Bundesagentur für Arbeit hat zugestimmt oder durch Rechtsverordnung ist bestimmt, dass die Ausübung der Beschäftigung ohne Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit zulässig ist, § 61 Abs. 2 Satz 1, 3 AsylG

Die Beschäftigung bedarf grundsätzlich der Zustimmung der BA, sofern nicht gemäß § 32 Abs. 2 BeschV eine Ausnahme von der Zustimmungspflicht gilt (wie etwa für Berufsausbildungen in einem staatlich anerkannten oder vergleichbar geregelten Ausbildungsberuf – § 32 Abs. 2 Nr. 2 BeschV). Für die Zustimmung der BA gelten die §§ 39, 40 Abs. 1 Nr. 1

und Abs. 2 AufenthG sowie die §§ 41 und 42 AufenthG entsprechend (§ 61 Abs. 2 Satz 3 AsylG).

2.2.2.2 der Ausländer ist nicht Staatsangehöriger eines sicheren Herkunftsstaates (§ 29a) oder hat als solcher vor dem 31. August 2015 einen Asylantrag gestellt, § 61 Abs. 2 Satz 4 AsylG

§ 61 Abs. 2 Satz 4 AsylG enthält ein absolutes Beschäftigungsverbot für Asylbewerber aus sicheren Herkunftsstaaten gemäß § 29a i. V. m. Anlage II AsylG, die ihren Asylantrag nach dem 31.08.2015 gestellt haben. Aufgrund des eindeutigen Wortlauts kommt es auf das Stellen des förmlichen Asylantrags nach §§ 14, 23 AsylG beim BAMF an. Die bloße Äußerung eines Asylgesuchs oder die Ausstellung eines Ankunftsnachweises nach § 63a AsylG bzw. einer Bescheinigung über die Meldung als Asylsuchender (BüMA) genügen nicht. Das bedeutet, dass das absolute gesetzliche Beschäftigungsverbot des § 61 Abs. 2 Satz 4 AsylG auch für diejenigen Asylbewerber aus sicheren Herkunftsstaaten gilt, die vor dem 31.08.2015 einreisten und ein Asylgesuch äußerten, aber erst nach dem 31.08.2015 einen förmlichen Asylantrag stellten.

Bei Asylbewerbern, die vor dem 31.08.2015 ihren Asylantrag gestellt haben, können im Einzelfall besondere Umstände vorliegen, die im Rahmen der Ausübung des Ermessens die Erteilung einer Beschäftigungserlaubnis zulassen. Die Tatsache, dass der Asylbewerber aus einem sicheren Herkunftsland stammt, ist ein negativer Ermessensaspekt bei der Entscheidung über die Erteilung einer Beschäftigungserlaubnis, der grundsätzlich bereits für sich gesehen eine ablehnende Ermessensentscheidung aus migrationspolitischen Gründen tragen kann. Die Versagung der Beschäftigungserlaubnis soll deutlich machen, dass mit dem Stellen aussichtsloser Asylanträge nicht das Ziel einer Beschäftigung in Deutschland verfolgt werden kann. Für Asylbewerber aus sicheren Herkunftsstaaten gilt die Nichtverfolgungsvermutung, die nur durch entsprechenden substantiierten Vortrag im Asylverfahren erschüttert werden kann. Dies zu prüfen und zu würdigen obliegt jedoch ausschließlich dem BAMF. Solange das BAMF keine entsprechend positive Asylentscheidung getroffen hat, gilt die gesetzliche Nichtverfolgungsvermutung. Al-

lerdings ist zu beachten, dass grundsätzliche migrationspolitische Erwägungen mit zunehmendem Zeitablauf seit dem Stichtag 31.08.2015 in den Hintergrund treten, wenn die Verzögerungen im Asylverfahren (einschließlich Rechtsbehelfe) nicht von dem Asylbewerber zu vertreten sind. Die Herkunft aus einem sicheren Herkunftsstaat tritt im Falle einer vom Asylbewerber nicht zu vertretenden Verzögerung des Asylverfahrens insbesondere dann in den Hintergrund, wenn auch im Falle des negativen Ausgangs des Asylverfahrens eine Rückführung in absehbarer Zeit nicht wahrscheinlich ist. In solchen Fällen sind die migrationspolitischen Ermessensaspekte zusammen mit anderen positiven und negativen Ermessensaspekten einzelfallbezogen abzuwägen. Im Übrigen können sich auch aus dem Vertrauensschutz oder den besonderen berechtigten Interessen des Arbeitgebers bzw. Ausbildungsbetriebs Ermessensaspekte ergeben, die bei der Gesamtabwägung zu berücksichtigen sind. Sie können zum Beispiel vorliegen, wenn eine aufgenommene qualifizierte Berufsausbildung oder Beschäftigung in einem Mangelberuf fortgesetzt werden sollen oder nach einer erfolgreich abgeschlossenen Einstiegsqualifizierung nunmehr eine qualifizierte Berufsausbildung aufgenommen werden soll.

2.2.2.3 Entscheidung über den Antrag auf Erteilung einer Beschäftigungserlaubnis im Ermessen der Ausländerbehörde, § 61 Abs. 2 Satz 1 AsylG

Liegen die oben genannten Voraussetzungen vor, steht die Entscheidung über die Beschäftigungserlaubnis gem. § 61 Abs. 2 Satz 1 AsylG im pflichtgemäßen Ermessen der Ausländerbehörde. Die Tatsache, dass der Antragsteller unter Umständen zu einem späteren Zeitpunkt einen Anspruch auf Erteilung einer Beschäftigungserlaubnis nach § 61 Abs. 2 Satz 5 AsylG (vgl. unten Ziffer 2.2.3.1) haben wird, spielt hierbei keine Rolle. Bei der Ermessensentscheidung können insbesondere folgende (nicht abschließende) Umstände berücksichtigt werden:

a) Für die Erteilung einer Beschäftigungserlaubnis:

- Identitätsnachweis und die Erfüllung der Passpflicht. Im Falle des Nichtbesitzes eines gültigen Passes oder Passersatzes besteht gemäß § 15 Abs. 2 Nr. 6 AsylG die Pflicht, an der Beschaffung

eines Identitätspapiers mitzuwirken. Diese ihrem Wortlaut nach einschränkungslose Mitwirkungspflicht ist dahingehend einschränkend auszulegen, dass Asylbewerbern eine Kontaktaufnahme mit Behörden ihres Herkunftsstaates grundsätzlich nicht zumutbar ist, solange das Asylverfahren noch nicht unanfechtbar bzw. vollziehbar abgeschlossen ist. Diese Einschränkung gilt aber nur im Grundsatz und hängt stets von den konkreten Umständen des jeweiligen Einzelfalls ab, insbesondere vom eigenen Vortrag des Asylbewerbers im Asylverfahren zu seinen Fluchtgründen (vgl. IMS v. 3.8.2017). Im Einzelfall kann die Klärung der Identität auch durch andere – behördlich anerkannte und auf ihre Echtheit überprüfte – Dokumente erfolgen. So sind amtliche Dokumente aus dem Herkunftsstaat, die biometrische Merkmale und Angaben zur Person enthalten, geeignet, die die Möglichkeit der Identifizierung bieten, wie beispielsweise ein Führerschein, Dienstausweis oder eine Personenstandsurkunde mit Lichtbild. Können diese nicht beschafft werden, so können auch geeignete amtliche Dokumente aus dem Herkunftsstaat ohne biometrische Merkmale zum Nachweis der Identität in Betracht kommen, wie beispielsweise eine Geburtsurkunde, Heiratsurkunde, Meldebescheinigung, Schulzeugnisse oder Schulbescheinigungen, wenn sie geeignet sind, auf ihrer Basis Pass- oder Passersatzpapiere zu beschaffen. Dies gilt auch für elektronisch abgelegte Identitätsdokumente mit Lichtbild. Nähere Informationen für die Ausländerbehörden finden sich im IMS vom 22.09.2021 (Az. F2-2082-4-171-15 und im Bayerischen Behördennetz: (http://www.stmi.bybn.de/auslaender/infos_themenbereiche/laenderspez_Infos/default.htm).

Soweit diese Frage durch die Ausländerbehörde nicht selbst hinreichend beantwortet werden kann, ist das LfAR zu beteiligen.

Zur Vermeidung von Zirkelargumentationen (ohne Identitätsnachweis bzw. Erfüllung der Passpflicht keine Beschäftigungserlaubnis wegen fehlender Mitwirkung, nach Klärung der Identität bzw. Erfüllung der Passpflicht keine Beschäftigungserlaubnis, da dann im Falle des negativen Ausgangs des Asylverfahrens aufenthaltsbeendende Maßnahmen Vorrang haben) ist ein „Zug-

um-Zug-Vorgehen“ möglich und sachgerecht, bei dem die Erteilung einer Beschäftigungserlaubnis insbesondere für eine qualifizierte Ausbildung für den Fall der Klärung der Identität – und soweit zumutbar der Erfüllung der Passpflicht – in Aussicht gestellt bzw. (soweit die Voraussetzungen für die Erteilung im Übrigen bereits beurteilbar sind) zugesichert wird.

- Mitwirkung im Asylverfahren (soweit bekannt);
- Soweit noch kein Bescheid des BAMF vorliegt: Hohe Anerkennungswahrscheinlichkeit im Asylverfahren aufgrund Herkunft aus einem Staat mit hoher Anerkennungsquote des BAMF. Die Bleibeperspektive ist aus der Gesamtschutzquote für das jeweilige Herkunftsland herzuleiten und kann den Entscheidungsstatistiken des BAMF entnommen werden, die – wie im IMS vom 06.03.2019, Az. F2-2081-1-8 erläutert – nunmehr halbjährlich übersandt werden. Eine hohe Anerkennungswahrscheinlichkeit (Schutzquoten über 50%) sind ein positiver Ermessensaspekt.
- beabsichtigte Aufnahme einer qualifizierten Berufsausbildung bzw. qualifizierten Beschäftigung statt einer lediglich geringqualifizierten Tätigkeit.
- besondere individuelle Integrationsleistungen, z. B. erfolgreicher Abschluss eines Studiums an einer Hochschule oder Fachhochschule in Deutschland, erfolgreicher Abschluss einer qualifizierten Berufsausbildung in Deutschland, Erreichen der Hochschul- oder Fachhochschulreife in Deutschland, des mittleren Schulabschlusses in Deutschland oder eines Nachweises von – im Vergleich zur Aufenthaltsdauer in Deutschland – guten Sprachkenntnissen in der deutschen Sprache, besonderes bürgerschaftliches Engagement oder herausragende berufliche Leistungen sowie, wenn ein besonderes öffentliches Interesse an der Fortführung der Tätigkeit des Betroffenen besteht. Ferner können überdurchschnittliche schulische Leistungen berücksichtigt werden, auch im Rahmen von Berufsintegrationsklassen (wobei der Besuch einer Berufsintegrationsklasse für sich allein noch keine besondere Integrationsleistung darstellt), sowie die erfolgreiche Teilnahme an einem Integrationskurs.

- beabsichtigte Aufnahme einer Beschäftigung oder qualifizierten Berufsausbildung in einem Beruf mit besonderem Fachkräftemangel (v. a. in den Pflegeberufen) auf Grund des hier bestehenden besonderen öffentlichen Interesses. Dies sind Berufe, für die die die BA in ihrer jährlichen Fachkräfteengpassanalyse (aktueller Bericht abrufbar unter: https://statistik.arbeitsagentur.de/Statistikdaten/Detail/201912/arbeitsmarktberichte/fk-engpassanalyse/fk-engpassanalyse-d-0-201912-pdf.pdf) einen Fachkräftemangel für Deutschland insgesamt oder auch nur für Bayern festgestellt hat. Die Ausländerbehörden werden über die nächste Aktualisierung voraussichtlich im Spätsommer 2020 informiert.[1] Im Hinblick auf den Mangel in den Pflegeberufen ist darüber hinaus auch die beabsichtigte Aufnahme einer Ausbildung zum Pflegefachhelfer (keine qualifizierte Ausbildung), soweit eine qualifizierte Berufsausbildung anschlussfähig ist, positiv zu berücksichtigen. Dies knüpft für das Asylverfahren an die durch § 60c Abs. 1 Nr. 1 Buchstabe b AufenthG vom Gesetzgeber verfolgte Privilegierung einer Fortführung dieser Ausbildungen nach negativem Ausgang eines Asylverfahrens an.
- geringe Aussicht auf eine zeitnahe Rückführung trotz Erfüllung der Mitwirkungspflichten des Ausländers. Soweit diese Frage durch die Ausländerbehörde nicht selbst hinreichend aktenkundig entschieden werden kann, ist das LfAR zu beteiligen. Dem LfAR kommt bei der Bewertung, ob eine Fortsetzung aufenthaltsbeendender Maßnahmen erfolgversprechend ist, ein prognostischer Beurteilungsspielraum zu, der im Hinblick auf Rückführungsbemühungen auch die Möglichkeit einer Priorisierung bestimmter Herkunftsländer oder Gruppen umfasst.

[1] Die jeweils aktuellste Fachkräfteengpassanalyse kann im Suchfeld Mitte rechts auf der Seite https://statistik.arbeitsagentur.de/Navigation/Footer/Top-Produkte/Fachkraefteengpassanalyse-Nav.html abgerufen werden.

b) Gegen die Erteilung einer Beschäftigungserlaubnis:
   - begangene Straftaten oder sonstige Verstöße gegen Rechtsvorschriften (z. B. gegen eine räumliche Beschränkung oder Wohnsitzauflage) bzw. gegen behördliche oder gerichtliche Entscheidungen;
   - Ablehnung des Asylantrages durch das BAMF, falls der Ablehnungsbescheid noch nicht bestandskräftig ist und die Ablehnung als „offensichtlich unbegründet“ i. S. d. § 30 AsylG erfolgte;
   - Ablehnung des Asylantrages durch das BAMF, falls der Ablehnungsbescheid noch nicht bestandskräftig ist. Die Bleibeperspektive ist allerdings nur ein Kriterium, das mit anderen negativen und positiven Kriterien abzuwägen ist. Eine negative Bleibeperspektive kann somit durch andere positive Ermessensaspekte auf- bzw. überwogen werden.
   - Tatsachen, die darauf schließen lassen, dass der Asylbewerber nach der Dublin III-Verordnung oder aufgrund der dortigen Zuerkennung eines Schutzstatus in einen anderen Mitgliedstaat der Europäischen Union zu überstellen sein wird.
   - fehlende Mitwirkung im Asylverfahren (soweit bekannt);
   - im Verhältnis zur bisherigen Aufenthaltsdauer im Bundesgebiet geringe Kenntnisse der deutschen Sprache (je nach Tätigkeit, für die die Beschäftigungserlaubnis begehrt wird);
   - ungeklärte Identität, wenn absehbar ist, dass die Beschäftigung oder Berufsausbildung über die voraussichtliche Dauer des Asylverfahrens hinaus fortgesetzt werden soll, aber im Falle der Asylantragsablehnung voraussichtlich keine Duldung erteilt werden könnte oder ein Erwerbstätigkeitsverbot eingreifen würde. Wurde die Beschäftigungserlaubnis für eine qualifizierte Berufsausbildung beantragt und ergibt sich nach einer Gesamtabwägung der positiven und negativen Ermessensaspekte des Einzelfalles, dass die Beschäftigungserlaubnis bei Offenlegung der Identität erteilt werden kann, soll ein „Zug-um-Zug-Vorgehen“ angeboten werden. Hierbei wird die Erteilung einer Beschäftigungserlaubnis für eine qualifizierte Ausbildung für den Fall der Klärung der Identität – und soweit zumutbar der Erfüllung der gesetzlichen Passpflicht – bis zu einer vorher bestimmten angemessenen

Frist in Aussicht gestellt oder zugesichert, sofern der Sachverhalt im Übrigen unverändert bleibt (kein Hinzutreten oder Bekanntwerden neuer negativer Ermessensaspekte).

2.2.2.4 Verlängerung oder erneute Erteilung einer Beschäftigungserlaubnis

Erlischt eine Beschäftigungserlaubnis und wird vom Asylbewerber erneut Antrag auf Erteilung einer Beschäftigungserlaubnis gestellt, hat dies eine erneute Ermessensabwägung zur Folge. Die Beschäftigungserlaubnis soll erneut erteilt werden, wenn im Vergleich zur Sachverhaltslage bei der – ja positiven Vorentscheidung – keine zusätzlichen negativen Ermessensaspekte hinzugetreten sind bzw. sofern sie durch neu hinzugetretene positive Ermessensaspekte aufgewogen werden.

2.2.3 Erwerbstätigkeit nach neun Monaten des gestatteten Aufenthalts in Deutschland, § 61 Abs. 2 AsylG

2.2.3.1 Anspruch auf Beschäftigungserlaubnis nach neun Monaten nach der Stellung des Asylantrages, § 61 Abs. 2 Satz 5 AsylG

Neun Monate nach der Stellung des Asylantrages ist einem Asylbewerber eine Beschäftigungserlaubnis zu erteilen, soweit er eine solche beantragt und kumulativ die oben unter 2.1.2 näher beschriebenen Voraussetzungen erfüllt.

Das Bundesministerium des Innern, für Bau und Heimat (BMI) geht insoweit von einem Anspruch aus. Zwar ist der Wortlaut in § 61 Abs. 2 Satz 5 AsylG unklar formuliert und ließe auch eine Auslegung dergestalt zu, dass § 61 Abs. 1 Satz 2 AsylG nur für Ausländer gilt, die in einer Aufnahmeeinrichtung wohnen. Dagegen spricht aber, dass eine Besserstellung von Personen, die in einer Aufnahmeeinrichtung wohnen, gegenüber solchen, die keine Verpflichtung haben in einer Aufnahmeeinrichtung zu wohnen, sachlich kaum gerechtfertigt werden kann. Mit der Vorschrift wollte der Bundesgesetzgeber Artikel 15 Abs. 1 der Richtlinie 2013/33/EU des Europäischen Parlaments und des Rates vom 26.06.2013 umsetzen. Auch diese Richtlinie lässt nach Aussage des BMI eine solche Differenzierung nicht zu.

Im Ergebnis schließen wir uns bis auf Weiteres der Auffassung des BMI an. Hierbei kann dahingestellt bleiben, ob bei Vorliegen der Voraussetzungen des § 61 Abs. 1 Satz 2, 1. HS AsylG ein Anspruch auf Erteilung einer Beschäftigungserlaubnis geschaffen wurde oder ob diese Regelung im Rahmen der Ermessensentscheidung nach § 61 Abs. 2 Satz 1 AsylG zu berücksichtigen ist. Denn in beiden Fällen hat der außerhalb einer Aufnahmeeinrichtung lebende Asylbewerber unter den Voraussetzungen des § 61 Abs. 1 Satz 2, 1. HS AsylG einen Anspruch auf Erteilung einer Beschäftigungserlaubnis, da auch bei einer Berücksichtigung im Rahmen einer Ermessensentscheidung eine Ermessensreduzierung auf Null vorliegt.

Im Falle eines Antrages auf Erteilung einer Beschäftigungserlaubnis für eine qualifizierte Berufsausbildung ist dies allerdings dann anders zu beurteilen, wenn bei Antragstellung absehbar ist, dass die Ausbildung im Falle des Eintritts der vollziehbaren Ausreisepflicht nicht fortgesetzt werden kann. Das ist der Fall, wenn eine Ausbildungsduldung wegen einer Straftat nach § 60c Abs. 2 Nr.4 AufenthG ausscheiden würde. Das gleiche gilt für Asylbewerber, die Bezüge zu extremistischen oder terroristischen Organisationen haben oder diese unterstützt haben oder gegen die eine Ausweisungsverfügung erlassen wurde, da in solchen Fällen die Ausbildung wegen § 60c Abs. 2 Nr. 4 AufenthG nicht zu Ende geführt werden kann. Hierbei kann dahingestellt bleiben, ob bereits das Sachentscheidungsinteresse fehlt (siehe oben unter 2.1.2.) oder aber aufgrund der dann atypischen Sonderkonstellation ausnahmsweise im Rahmen einer Ermessensentscheidung nicht von einer Ermessensreduzierung auf Null auszugehen ist.

Zu den Voraussetzungen des § 61 Abs. 1 Satz 2, 1. HS AsylG wird im Einzelnen oben auf die Ziffern 2.1.2.2 bis 2.1.2.5 verwiesen.

2.2.3.2 Entscheidung über Erwerbstätigkeit nach neun Monaten nach der Stellung des Asylantrages im Übrigen im Ermessen der Ausländerbehörde, § 61 Abs. 2 AsylG

Sofern der Asylbewerber die oben unter 2.2.3.1 genannten Anforderungen nicht erfüllt, verbleibt es bei der unter 2.2.2.3. bis 2.2.2.4 beschriebenen Ermessensentscheidung der Ausländerbehörde, sofern die unter 2.2.2.1.bis 2.2.2.2 beschriebenen Voraussetzungen vorliegen.

2.3 Erteilung einer Beschäftigungserlaubnis zur Aufnahme einer qualifizierten Berufsausbildung

Ausländerrechtliche Erlaubnisse werden grundsätzlich erst dann erteilt, wenn mit ihrer Inanspruchnahme in einem zeitlichen Zusammenhang zu rechnen ist. Das gilt auch für Beschäftigungserlaubnisse. Eine besondere Situation gilt bei der Erteilung einer Beschäftigungserlaubnis für die Aufnahme einer qualifizierten Berufsausbildung. Um der mit der Einführung der Ausbildungsduldung verfolgten Intention (Sicherheit für Arbeitgeber und Auszubildenden) Rechnung zu tragen, kann über Beschäftigungserlaubnisse für eine qualifizierte Berufsausbildung im laufenden Asylverfahren bereits bis zu sechs Monate vor dem tatsächlichen Ausbildungsbeginn nach pflichtgemäßen Ermessen entschieden werden.

3. Belehrungspflicht über ungewisse Neuerteilung einer Beschäftigungserlaubnis nach Eintritt der vollziehbaren Ausreisepflicht

Mit Eintritt der vollziehbaren Ausreisepflicht erlischt mit der Aufenthaltsgestattung aufgrund ihrer Akzessorietät auch die Beschäftigungserlaubnis kraft Gesetzes. Wir empfehlen diesen gesetzlichen Automatismus vorsorglich aus Gründen der Rechtssicherheit durch eine auflösende Bedingung (z. B. die erteilte Beschäftigungserlaubnis erlischt mit dem Eintritt der vollziehbaren Ausreisepflicht) in der Beschäftigungserlaubnis kenntlich zu machen. Während nun im Asylverfahren der Großteil der Asylbewerber gem. § 61 Abs. 1 Satz 2, Abs. 2 Satz 5 AsylG einen Anspruch auf Beschäftigungserlaubnis (auch zur Aufnahme einer qualifizierten Berufsausbildung) hat, sieht das Gesetz mit Eintritt der vollziehbaren Ausreisepflicht die ausländerrechtliche Prüfung vor, ob eine Beschäftigung bzw. Ausbildung weiter erlaubt werden darf oder nicht. Die

gesetzliche Neuregelung des § 61 AsylG verlagert also die konfliktträchtige Entscheidungsphase zeitlich auf den Zeitpunkt des Eintritts der Vollziehbarkeit der Ausreisepflicht. In vielen Konstellationen darf die Fortsetzung der Ausbildung bzw. Beschäftigung dann aufgrund eindeutiger gesetzlicher Ausschlussgründe oder einer negativ ausfallenden Ermessensabwägung nicht länger erlaubt werden. Diese unvermeidliche Konsequenz der bundesgesetzlichen Neuregelung des § 61 AsylG kann bei Betroffenen, Arbeitgebern und Flüchtlingshelfern auf Unverständnis stoßen. Um die dadurch entstehenden Probleme möglichst gering zu halten, ist es notwendig, schon bei der Erteilung der Beschäftigungserlaubnis den Asylbewerber und parallel den Arbeitgeber darauf hinzuweisen, dass mit Eintritt der vollziehbaren Ausreisepflicht die im Asylverfahren erteilte Beschäftigungserlaubnis kraft Gesetzes erlischt und eine erneute Erteilung einer Beschäftigungserlaubnis bzw. einer Ausbildungsduldung nur möglich ist, wenn keine gesetzlichen Ausschlussgründe vorliegen (z. B. ungeklärte Identität, bestehende erhebliche Straffälligkeit etc.) beziehungsweise die Ermessensabwägung der Ausländerbehörde positiv verläuft. Im Einzelnen:

3.1 Fehlender Duldungsgrund

Kann eine Duldung mangels Duldungsgrundes nicht erteilt werden, weil der Ausreise bzw. Abschiebung nichts entgegensteht, ist auch die Erteilung bzw. Verlängerung einer Beschäftigungserlaubnis nicht möglich, weil dies § 4a Abs. 4 AufenthG i. V. m. § 32 BeschV für vollziehbar ausreisepflichtige Personen ohne Duldung nicht zulässt. Im Falle einer Beschäftigungserlaubnis für eine qualifizierte Berufsausbildung besteht der Duldungsgrund in der Ausbildungsduldung gem. § 60c AufenthG. Die Erteilung einer Ausbildungsduldung schafft somit selbst einen Duldungsgrund, setzt diesen also nicht voraus.

3.2 Erwerbstätigkeitsverbote

3.2.1 Absolutes Erwerbstätigkeitsverbot nach § 61 Abs. 1 Satz 1 i. V. m. Satz 2, 2. HS AsylG für Geduldete, die zum Wohnen in einer Aufnahmeeinrichtung verpflichtet sind, in den ersten sechs Monaten des Besitzes einer Duldung

Für Geduldete, die zum Wohnen in einer Aufnahmeeinrichtung verpflichtet sind, gilt in den ersten sechs Monaten des Besitzes einer Duldung ein absolutes Erwerbstätigkeitsverbot. Hierzu wird unten auf Ziffer 4.2.1 verwiesen.

3.2.2 Absolutes Erwerbstätigkeitsverbot bei einer Duldung für Personen mit ungeklärter Identität nach § 60b Abs. 5 Satz 2 AufenthG

Gem. § 60b Abs. 5 Satz 2 AufenthG gilt für Inhaber einer Duldung mit dem Zusatz „für Personen mit ungeklärter Identität“ ein absolutes Erwerbstätigkeitsverbot. Hierzu wird unten auf 4.2.2 verwiesen.

3.2.3 Absolutes Erwerbstätigkeitsverbot nach § 60a Abs. 6 AufenthG

§ 60a Abs. 6 Nr. 2 AufenthG behält neben § 60b Abs. 5 Satz 2 AufenthG einen eigenständigen Anwendungsbereich, wenn die aufenthaltsbeendenden Maßnahmen bei einem Ausländer aus sonstigen – nicht in § 60b Abs. 1 Satz 1 AufenthG – genannten Gründen, die er selbst zu vertreten hat, nicht vollzogen werden können oder dem Ausländer (noch) keine Duldung mit dem Zusatz „für Personen mit ungeklärter Identität“ nach § 60b AufenthG erteilt wurde. Zu § 60a Abs. 6 AufenthG wird unten auf 4.2.3, zu § 60b AufenthG und das Verhältnis zwischen § 60a und § 60b Abs. 5 Satz 2 AufenthG wird auf das IMS vom 22.04.2020 (Az. F4-2081-3-55-276) verwiesen.

3.3 Ausschlusstatbestände für die Erteilung einer Ausbildungsduldung

Neben den bisher bestehenden Ausschlussgründen für die Erteilung einer Ausbildungsduldung gelten ab dem 01.01.2020 die zusätzlichen Ausschlussgründe nach § 60c AufenthG.

3.3.1 Fehlende Identitätsklärung nach § 60c Abs. 2 Nr. 3 AufenthG

Eine Ausbildungsduldung darf gem. § 60c Abs. 2 Nr. 3 AufenthG nicht erteilt werden, wenn die Identität nicht geklärt ist:

a) bei Einreise in das Bundesgebiet bis zum 31. Dezember 2016 bis zur Beantragung der Ausbildungsduldung, oder
b) bei Einreise in das Bundesgebiet ab dem 01.01.2017 und vor dem 01.01.2020 bis zur Beantragung der Ausbildungsduldung, spätestens jedoch bis zum 30.06.2020 oder
c) bei Einreise in das Bundesgebiet nach dem 31.12.2019 innerhalb der ersten sechs Monate nach der Einreise;

die Frist gilt als gewahrt, wenn der Ausländer innerhalb der in den Buchstaben a bis c genannten Frist alle erforderlichen und ihm zumutbaren Maßnahmen für die Identitätsklärung ergriffen hat und die Identität erst nach dieser Frist geklärt werden kann, ohne dass er dies zu vertreten hat.

Eine Ausbildungsduldung nach § 60c Abs. 1 Satz 1 AufenthG kann unbeachtlich des Absatzes 2 Ziffer 3 erteilt werden, wenn der Ausländer die erforderlichen und ihm zumutbaren Maßnahmen für die Identitätsklärung ergriffen hat (vgl. § 60c Abs. 7 AufenthG).

3.3.2 erhebliche Strafbarkeit, Bezüge zu extremistischen oder terroristischen Organisationen, Ausweisungsverfügung oder Abschiebungsanordnung gem. § 58a AufenthG

Eine Ausbildungsduldung darf gem. § 60c Abs. 2 Nr. 4 AufenthG nicht erteilt werden, wenn ein Ausschlussgrund nach § 19d Abs. 1 Nr. 6 oder 7 AufenthG vorliegt oder gegen den Ausländer eine Ausweisungsverfügung oder eine Abschiebungsanordnung nach § 58a AufenthG besteht. Ausgeschlossen sind also vollziehbar ausreisepflichtige abgelehnte Asylbewerber, die wegen einer vorsätzlichen Straftat verurteilt wurden (wobei Geldstrafen von insgesamt bis zu 50 Tagessätzen bzw. bis zu 90 Tagessätzen bei ausländerrechtlichen Straftaten grundsätzlich außer Betracht bleiben). Das gleiche gilt für vollziehbar ausreisepflich-

tige abgelehnte Asylbewerber, die Bezüge zu extremistischen oder terroristischen Organisationen haben oder diese unterstützt haben oder gegen die eine Ausweisungsverfügung oder eine Abschiebungsanordnung gem. § 58a AufenthG erlassen wurde.

3.4 Ermessensabwägung

Mit Erlöschen der Aufenthaltsgestattung und damit dem Eintritt der vollziehbaren Ausreisepflicht erlischt auch die Beschäftigungserlaubnis. Dies bedeutet, dass dann eine erneute ausländerrechtliche Prüfung stattfinden muss, ob eine Beschäftigung bzw. Ausbildung weiter erlaubt werden darf oder nicht.

3.4.1 Fortsetzung einer während des Asylverfahrens begonnenen Aufnahme einer qualifizierten Berufsausbildung

Liegen die Voraussetzungen für die Erteilung einer Ausbildungsduldung nach § 60c AufenthG vor, besteht nach § 60c Abs. 1 Satz 3 AufenthG ein Anspruch auch auf die Erteilung der Beschäftigungserlaubnis. Insoweit besteht kein Raum für eine Ermessensentscheidung.

3.4.2 Fortsetzung einer während des Asylverfahrens begonnenen sonstigen Beschäftigung

Erlischt eine Beschäftigungserlaubnis und wird vom geduldeten Ausländer erneut Antrag auf Erteilung einer Beschäftigungserlaubnis gestellt, hat dies eine erneute Ermessensabwägung zur Folge. Hier ist zu differenzieren:

3.4.2.1 Vorhergehende Beschäftigungserlaubnis wurde im Ermessen erteilt

Beruhte die vorhergehende Erteilung einer Beschäftigungserlaubnis auf einer Ermessensabwägung, so gilt das nachfolgend unter 4.4.2.2 Ausgeführte entsprechend: Die Beschäftigungserlaubnis wird erneut erteilt, wenn im Vergleich zur Sachverhaltslage bei der – ja positiven Vorentscheidung – keine zusätzlichen negativen Ermessensaspekte hinzugetreten sind bzw. sofern sie durch neu hinzugetretene positive Ermessensaspekte aufgewogen werden. Im Einzelnen: Mit Erlöschen der Aufenthaltsgestattung und damit Eintritt der vollziehbaren Ausreisepflicht er-

lischt die Beschäftigungserlaubnis. Sofern außer der negativen Bleibeperspektive (jetzt vollziehbarer negativer Asylbescheid) im Vergleich zur Sachlage bei der ersten Erteilung der Beschäftigungserlaubnis keine weiteren negativen Aspekte hinzugetreten sind, soll die Beschäftigungserlaubnis wieder erteilt werden. Das gleiche gilt, wenn die Beschäftigungserlaubnis an einen Geduldeten erloschen ist und neu beantragt wird. In jedem Fall erlischt die Beschäftigungserlaubnis aber ohne Verlängerungsmöglichkeit, wenn die Duldung erlischt oder aufgehoben wird und mangels eines Duldungsgrundes keine Verlängerung der Duldung erfolgt, da die Beschäftigungserlaubnis eine Duldung voraussetzt (siehe unten 4.4).

3.4.2.2 Vorhergehende Beschäftigungserlaubnis wurde aufgrund eines Anspruchs erteilt

Beruhte die erste Erteilung dagegen auf einem Anspruch nach § 61 AsylG, so ist erstmals eine reguläre Prüfung und Ermessensentscheidung nach 4.4 durchzuführen. Hierbei sind nun erstmals alle positiven und negativen Aspekte des Einzelfalles zu prüfen.

3.5 Muster zur Belehrung des Antragstellers und des Arbeitgebers

Aus diesem Grund ist es notwendig, schon im Rahmen der Erteilung der Beschäftigungserlaubnis an den Asylbewerber und parallel an den Arbeitgeber darauf hinzuweisen, dass mit Eintritt der vollziehbaren Ausreisepflicht die im Asylverfahren erteilte Beschäftigungserlaubnis kraft Gesetzes erlischt und eine erneute Erteilung einer Beschäftigungserlaubnis bzw. einer Ausbildungsduldung nur möglich ist, wenn keine gesetzlichen Ausschlussgründe vorliegen (z. B. fehlender Duldungsgrund, ungeklärte Identität, bestehende erhebliche Straffälligkeit etc.) beziehungsweise die Ermessensabwägung positiv ausfällt. In der beigefügten Anlage wird als Orientierung eine entsprechende Musterbelehrung beigefügt.

4. Beschäftigung und Berufsausbildung von Geduldeten

Durch das Gesetz über Duldung bei Ausbildung und Beschäftigung hat sich die Rechtslage für Geduldete insofern geändert, als die Ausbildungsduldung des § 60a Abs. 2 Satz 4 ff. AufenthG a. F. in § 60c AufenthG (s. dazu Ziffer 4.5) in eine eigene Norm überführt und konkreter gefasst wurde, um eine bundeseinheitliche Anwendungspraxis zu erreichen. Ferner erfolgte unter weiteren Voraussetzungen eine Erweiterung der Ausbildungsduldung auf Berufsausbildungen in Assistenz- und Helferberufen. Zudem wird in § 60d AufenthG die Beschäftigungsduldung (s. dazu Ziffer 4.7) eingeführt mit dem Ziel, bestimmten Geduldeten einen rechtssicheren Aufenthalt zu ermöglichen und eine Bleibeperspektive aufzuzeigen. Im Übrigen blieb die Rechtslage zur Beschäftigung von Geduldeten unverändert. In den Ziffern 4.4 und 4.5 wird daher differenziert zwischen der Berufsausbildung und der sonstigen (allgemeinen) Beschäftigung von Geduldeten, während die Ziffern 4.1 bis 4.3 für die Berufsausbildung und Beschäftigung von Geduldeten gleichermaßen gelten.

4.1 Differenzierung zwischen Erteilung der Duldung und der Beschäftigungserlaubnis

Soweit die Beschäftigungsmöglichkeiten von vollziehbar Ausreisepflichtigen zu prüfen sind, ist zwischen der Duldungserteilung und der Erteilung der Beschäftigungserlaubnis zu unterscheiden:

- Die Duldungserteilung stellt in der Regel eine gebundene Entscheidung dar, bei der der Ausländerbehörde – abgesehen von § 60a Abs. 2 Satz 3 AufenthG und (bei Vorliegen eines atypischen Falles) § 60a Abs. 2b AufenthG – kein Ermessen zukommt.
- Neben der Duldung bedarf es zusätzlich aber auch stets einer Beschäftigungserlaubnis, die nach § 4a Abs. 4 AufenthG i. V. m. § 32 BeschV im Ermessen der Ausländerbehörde steht, wenn der vollziehbar ausreisepflichtige Ausländer einer Beschäftigung nachgehen will.

- Wenn ein Anspruch auf Erteilung einer Ausbildungsduldung besteht, folgt aus § 60c Abs. 1 Satz 3 AufenthG ebenfalls ein Anspruch auf eine entsprechende Beschäftigungserlaubnis zur Aufnahme der qualifizierten Berufsausbildung.
- Die Erteilung einer Beschäftigungsduldung setzt hingegen eine bereits bestehende Beschäftigungserlaubnis voraus.

4.2 Absolute Erwerbstätigkeitsverbote für Duldungsinhaber

4.2.1 Absolutes Erwerbstätigkeitsverbot nach § 61 Abs. 1 Satz 1 i. V. m. Satz 2, 2. HS AsylG

§ 61 Abs. 1 Satz 1 AsylG statuiert ein absolutes Erwerbstätigkeitsverbot für Ausländer, die zum Wohnen in einer Aufnahmeeinrichtung verpflichtet sind. Eine Ausnahme von diesem Verbot besteht für Geduldete, die zum Wohnen in einer Aufnahmeeinrichtung verpflichtet sind, gem. § 61 Abs. 1 Satz 2, 2. HS AsylG erst nach sechs Monaten des Besitzes einer Duldung (zu den Ausnahmen für Asylbewerber siehe oben unter Ziffer 2). Somit gilt für Geduldete, die zum Wohnen in einer Aufnahmeeinrichtung verpflichtet sind, in den ersten sechs Monaten des Besitzes einer Duldung ein absolutes Erwerbstätigkeitsverbot. Die für die Erteilung der Ausbildungsduldung geltende Regelung des § 60c Abs. 1 Satz 3 AufenthG ist allerdings lex specialis zu § 61 Abs. 1 Satz 2, 2. HS AsylG. Dies bedeutet: Der sechsmonatige Besitz einer Duldung ist für die Beschäftigungserlaubnis nicht erforderlich, wenn der Geduldete eine während des Asylverfahrens aufgenommene Ausbildung nach § 60c Abs. 1 Nr. 1 AufenthG fortsetzt oder nach § 60c Abs. 1 Nr. 2 AufenthG eine Ausbildung nach § 60c Abs. 1 Nr. 1 AufenthG nach Ablauf der Dreimonatsfrist des § 60c Abs. 2 Nr. 2 AufenthG aufnimmt. In den Fällen, in denen vor dem 02.10.2020 die Berufsausbildung begonnen wird, ist auch die Dreimonatsfrist nach § 104 Abs. 17 AufenthG nicht erforderlich.

4.2.2 Absolutes Erwerbstätigkeitsverbot nach § 60b Abs. 5 Satz 2 AufenthG

Gem. § 60b Abs. 5 Satz 2 AufenthG gilt für Inhaber einer Duldung mit dem Zusatz „für Personen mit ungeklärter Identität“ ein absolutes Erwerbstätigkeitsverbot. Gemäß § 60b Abs. 1 AufenthG wird einem voll-

ziehbar ausreisepflichtigen Ausländer die Duldung i. S. d. § 60a AufenthG als „Duldung für Personen mit ungeklärter Identität“ erteilt, wenn die Abschiebung aus von ihm selbst zu vertretenden Gründen nicht vollzogen werden kann, weil er das Abschiebungshindernis durch eigene Täuschung über seine Identität oder Staatsangehörigkeit oder durch eigene falsche Angaben selbst herbeiführt oder er zumutbare Handlungen zur Erfüllung der besonderen Passbeschaffungspflicht nach Absatz 2 Satz 1 und Absatz 3 Satz 1 nicht vornimmt.

Da es sich bei der Duldung „für Personen mit ungeklärter Identität“ um einen Unterfall einer Duldung nach § 60a AufenthG handelt, muss für ihre Erteilung zudem mindestens einer der Duldungstatbestände des § 60a AufenthG erfüllt sein.

Nach § 105 Abs. 2 AufenthG findet § 60b AufenthG bis zum 01.07.2020 keine Anwendung auf geduldete Ausländer in einem Ausbildungs- oder Beschäftigungsverhältnis. Damit soll ihnen ausreichend Möglichkeit gegeben werden, bis zu diesem Stichtag der besonderen Passbeschaffungspflicht nachzukommen, ohne Gefahr zu laufen, den Ausbildungsplatz oder die Beschäftigung aufzugeben. Wegen dieses Normzwecks sollte die Ausländerbehörde den betreffenden Ausländern auch vor Ablauf der Übergangsfrist einen Hinweis nach § 60b Abs. 3 Satz 2 AufenthG auf den ab dem 01.07.2020 bestehenden Pflichtenkreis geben.

In § 105 Abs. 3 AufenthG wird das Verhältnis zwischen Duldung für Personen mit ungeklärter Identität (§ 60b AufenthG) und der zum 01.01.2020 eingeführten Ausbildungs- und Beschäftigungsduldung (§§ 60c, 60d AufenthG) geklärt. Besitzt ein Ausländer eine Ausbildungs- oder Beschäftigungsduldung, wird ihm keine Duldung mit dem Zusatz „für Personen mit ungeklärter Identität“ ausgestellt. § 98 Abs. 3 Nr. 5b und Abs. 5 AufenthG, der tatbestandlich an die Nichterfüllung der besonderen Passbeschaffungspflicht anknüpft, findet dann ebenfalls keine Anwendung. Die nach allgemeinen Vorschriften (insbesondere § 3 AufenthG und § 56 AufenthV) bestehenden pass- und ausweisrechtlichen

Pflichten und die Sanktionen, die an eine Verletzung dieser Pflichten anknüpfen, bleiben hiervon unberührt und werden nicht etwa spezialgesetzlich verdrängt.

Dasselbe gilt, wenn eine Ausbildungs- oder Beschäftigungsduldung beantragt wurde, sofern die Voraussetzungen für die Erteilung auch vorliegen. Zu beachten ist dabei, dass auch die Ausbildungs- und Beschäftigungsduldung Anforderungen an eine geklärte Identität stellen (ab 01.01.2020: § 60c Abs. 2 Nr. 3 AufenthG und § 60d Abs. 1 Nr. 1 AufenthG). Die Beantragung einer Ausbildungs- oder Beschäftigungsduldung hindert somit, wenn die Voraussetzungen für ihre Erteilung nicht vorliegen, die Ausländerbehörde nicht daran, eine Duldung mit dem Zusatz „für Personen mit ungeklärter Identität“ zu erteilen. Dies gilt auch während einer laufenden Verpflichtungsklage auf Erteilung einer Ausbildungs- oder Beschäftigungsduldung oder einem vorgelagerten Widerspruchsverfahren. Ist das Rechtsmittel erfolgreich und war anstelle der Duldung mit dem Zusatz „für Personen mit ungeklärter Identität“ eine Ausbildungs- oder Beschäftigungsduldung zu erteilen, findet § 60b Abs. 6 i. V. m. § 84 Abs. 2 Satz 3 AufenthG Anwendung.

Duldungen nach § 60a Abs. 2 Satz 4 ff. a. F. sind entgegen dem gängigen Sprachgebrauch keine Ausbildungsduldungen i. S. d. § 105 Abs. 3 AufenthG. Sie unterfallen somit § 105 Abs. 1 und 2 AufenthG. Somit wird die Duldung nach § 60b AufenthG nach § 105 Abs. 1 AufenthG regelmäßig nur erteilt, wenn die Gültigkeit der Duldung nach § 60a Abs. 2 Satz 4 AufenthG a. F. endet.

Zum Tatbestand des § 60b AufenthG wird im Übrigen auf IMS vom 22.04.2020 (Az. F4-2081-3-55-276) verwiesen.

Gem. § 60b Abs. 5 Satz 2 AufenthG gilt für Inhaber einer Duldung mit dem Zusatz „für Personen mit ungeklärter Identität“ ein absolutes Erwerbstätigkeitsverbot.

Nach § 105 Abs. 2 AufenthG findet § 60b AufenthG bis zum 01.07.2020 keine Anwendung auf geduldete Ausländer in einem Ausbildungs- oder

Beschäftigungsverhältnis. Damit soll ihnen ausreichend Möglichkeit gegeben werden, bis zu diesem Stichtag der besonderen Passbeschaffungspflicht nachzukommen, ohne Gefahr zu laufen, den Ausbildungsplatz oder die Beschäftigung aufzugeben. Wegen dieses Normzwecks sollte die Ausländerbehörde den betreffenden Ausländern auch vor Ablauf der Übergangsfrist einen Hinweis nach § 60b Abs. 3 Satz 2 AufenthG auf den ab dem 01.07.2020 bestehenden Pflichtenkreis geben.

4.2.3 Absolute Erwerbstätigkeitsverbote nach § 60a Abs. 6 Satz 1 AufenthG

Nach § 60a Abs. 6 Satz 1 AufenthG besteht ein absolutes Erwerbstätigkeitsverbot für einen Duldungsinhaber, wenn

a) er sich in das Inland begeben hat, um Leistungen nach dem Asylbewerberleistungsgesetz (AsylbLG) zu erlangen (Nr. 1),
b) aufenthaltsbeendende Maßnahmen bei ihm aus Gründen, die er selbst zu vertreten hat, nicht vollzogen werden können (Nr. 2) oder
c) er Staatsangehöriger eines sicheren Herkunftsstaates nach § 29a AsylG ist und sein nach dem 31.08.2015 gestellter Asylantrag abgelehnt oder zurückgenommen wurde, es sei denn, die Rücknahme erfolgte auf Grund einer Beratung nach § 24 Abs. 1 AsylG beim BAMF, oder ein Asylantrag nicht gestellt wurde (Nr. 3).

§ 60a Abs. 6 Satz 1 AufenthG eröffnet kein Ermessen. Liegt einer der vorgenannten Fälle vor, darf die Ausländerbehörde daher ausnahmslos keine Erwerbstätigkeit erlauben.

§ 60a Abs. 6 Satz 1 Nr. 2 AufenthG setzt voraus, dass ein gegenwärtig an den Tag gelegtes Mitwirkungsversäumnis durch den Duldungsinhaber vorliegt, das kausal dafür ist, dass aufenthaltsbeendende Maßnahmen bei ihm nicht vollzogen werden können. Zu vertreten haben Ausländer Gründe nach § 60a Abs. 6 Satz 1 Nr. 2 AufenthG insbesondere dann, wenn sie das Abschiebungshindernis durch eigene Täuschung über ihre Identität oder Staatsangehörigkeit oder durch eigene falsche Angaben selbst herbeiführt haben (§ 60a Abs. 6 Satz 2 AufenthG). Dabei handelt es sich allerdings nur um Regelbeispiele, die nicht abschließend sind. Kommen Ausländer aus Staaten, in die eine Abschiebung

möglich ist, haben sie die Nichtvollziehbarkeit aufenthaltsbeendender Maßnahmen daher auch dann selbst zu vertreten, wenn sie keinen Nationalpass oder anerkannten ausländischen Passersatz vorlegen und bei der Beschaffung von Heimreisepapieren nicht mitwirken. Verlangt beispielsweise die zuständige Behörde des Heimatstaates von Ausländern eine Erklärung, dass sie bereit sind, freiwillig auszureisen, so ist ihnen die Abgabe dieser Erklärung grundsätzlich zuzumuten. Weigern sich Ausländer, dem nachzukommen, dann behindern sie vorsätzlich behördliche Maßnahmen zur Aufenthaltsbeendigung. Kommen Ausländer dagegen aus Staaten, in die eine Abschiebung nicht möglich ist, etwa weil entsprechende Flugverbindungen fehlen oder Abschiebungen in den Heimatstaat des Ausländers aufgrund aktueller politischer Erwägungen generell in diesen Staat nicht durchgeführt werden, fehlt es an einer Ursächlichkeit des Verhaltens des Ausländers für die Nichtvollziehbarkeit der aufenthaltsbeendenden Maßnahmen und damit am Vorliegen des Ausschlussgrundes § 60a Abs. 6 Satz 1 Nr. 2 AufenthG.

§ 60a Abs. 6 Nr. 2 AufenthG behält neben § 60b Abs. 5 Satz 2 AufenthG einen eigenständigen Anwendungsbereich, wenn die aufenthaltsbeendenden Maßnahmen aus sonstigen – nicht in § 60b Abs. 1 Satz 1 AufenthG – genannten Gründen, die der Ausländer selbst zu vertreten hat, nicht vollzogen werden können oder dem Ausländer (noch) keine Duldung mit dem Zusatz „für Personen mit ungeklärter Identität“ nach § 60b AufenthG erteilt wurde.

Nach § 60a Abs. 6 Nr. 3 AufenthG besteht für Geduldete aus sicheren Herkunftsstaaten (§ 29a AsylG) ein Versagungsgrund der Erwerbstätigkeit, wenn der nach dem 31.08.2015 gestellte Asylantrag abgelehnt wurde. Dies gilt auch für Folgeanträge, die nach dem Stichtag gestellt werden (VGH Baden-Württemberg, Beschl. v. 9.10.2017 – 11 S 2090/17). Nach dem Gesetzeswortlaut kommt es darauf an, wann der Asylantrag i. S. d. § 14 AsylG bei einer Außenstelle oder unmittelbar beim BAMF gestellt wurde (so auch OVG Lüneburg, Beschl. v. 08.12.2016 – 8 ME 183/18). Damit ist unerheblich, wann der Ausländer in das Bundesgebiet eingereist ist und wann ihm der Ankunftsnachweis nach § 63a Abs. 1 AsylG ausgestellt wurde. In der Verwaltungspraxis

hat sich herausgestellt, dass Asylbewerber aus sicheren Herkunftsstaaten ihren Asylantrag teilweise zurücknehmen, wenn deutlich wird, dass dieser zu keinem Schutzstatus führt, um dadurch einem Erwerbstätigkeitsverbot zu entgehen. Um auch diese Fälle erfassen zu können, wurde § 60a Abs. 6 Satz 1 Nr. 3 AufenthG ergänzt. Eine Ausnahme bildet der Fall, in dem die Rücknahme nachweislich auf Grund einer entsprechenden Beratung nach § 24 Abs. 1 AsylG durch das BAMF erfolgt ist. Auch Ausländer, die nach gegebenenfalls irregulärer Einreise keinen Asylantrag gestellt haben, fallen bislang nicht unter diesen Versagungsgrund. Diese Fallgestaltungen werden mit der Ergänzung von § 60a Abs. 6 Satz 1 Nr. 3 AufenthG zukünftig ebenfalls erfasst.

Mit der Ergänzung um einen neuen § 60a Abs. 6 Satz 3 AufenthG werden unbegleitete Minderjährige von der Ausdehnung des Versagungsgrundes des § 60a Abs. 6 Satz 1 Nr. 3 AufenthG ausgenommen, wenn die Rücknahme des gestellten Asylantrags im Interesse des Kindeswohls erfolgte oder wenn ein Asylantrag aus diesem Grunde nicht gestellt wurde (vgl. § 42 Abs. 2 Satz 3 ff. des Achten Buches Sozialgesetzbuch (SGB XIII)). In diesen Fällen kann die Ausländerbehörde das zuständige Jugendamt bzw. den Vormund kontaktieren.

Mit § 104 Abs. 16 AufenthG wurde eine Übergangsregelung für die Fälle getroffen, in denen Geduldeten bereits vor dem 31.12.2019 eine Beschäftigungserlaubnis erteilt wurde, die Begünstigten jedoch nach der Ergänzung von § 60a Abs. 6 Nr. 3 AufenthG einem Beschäftigungsverbot unterliegen würden. Diese Übergangsregelung hat zur Folge, dass die neuen tatbestandlichen Versagungsgründe nicht zu einem Widerruf der Beschäftigungserlaubnis und damit auch nicht zum Widerruf der Ausbildungsduldung führen. In diesen Fällen ist die bis zum 31.12.2019 geltende Fassung des § 60a Abs. 6 AufenthG auch bei Entscheidungen über die Verlängerungen der Erlaubnis zur Ausübung der Beschäftigung anzuwenden. Nach einem Abbruch der Ausbildung ist auf die Aufnahme einer weiteren Berufsausbildung jedoch die neue Rechtslage anzuwenden.

4.3 Vorrang der Aufenthaltsbeendigung

Wenn die Voraussetzungen des § 58 Abs. 1 Satz 1 AufenthG vorliegen, ist die Ausländerbehörde zur Abschiebung verpflichtet und darf letztere nur bei Vorliegen eines gesetzlichen Aussetzungsgrundes (z. B. tatsächliches Abschiebungshindernis i. S. d. § 60a Abs. 2 Satz 1 AufenthG) oder aufgrund einer gerichtlichen Anordnung (z. B. nach § 123 VwGO) aussetzen (s. Ziffer 58.1.1 AVwV-AufenthG). Sobald die Ausreisepflicht eines Ausländers vollziehbar wird, hat die Ausländerbehörde **unverzüglich** Maßnahmen zur (Vorbereitung der) Aufenthaltsbeendigung in die Wege zu leiten und stets konsequent weiter zu betreiben. Dies beinhaltet auch, auf die Beseitigung von Abschiebungshindernissen hinzuwirken, soweit dies möglich ist. Ein zu jedem Zeitpunkt konsequentes, aktenkundiges Betreiben der Aufenthaltsbeendigung ist vor allem im Rahmen des § 60c Abs. 2 Nr. 5 AufenthG von besonderer Bedeutung, weil eine Erteilung einer Ausbildungsduldung nach dieser Vorschrift ausscheidet, wenn konkrete Maßnahmen zur Aufenthaltsbeendigung bevorstehen. Sofern Anhaltspunkte für eine offensichtliche Aussichtslosigkeit der Rückführungsbemühungen vorliegen, wie dies z. B. bei einem Zielstaat der Fall wäre, in den aus tatsächlichen Gründen keine Abschiebung erfolgen kann, sind konkrete Maßnahmen zur Aufenthaltsbeendigung nicht einzuleiten. Liegt der Eintritt der vollziehbaren Ausreisepflicht im Zeitpunkt der Behördenentscheidung mehr als ein Jahr zurück und sind seitdem aufenthaltsbeendende Maßnahmen ohne Ergebnis geblieben, ohne dass dies aktenkundig und nachvollziehbar dem Ausländer zugerechnet werden kann, bedarf es im Hinblick auf das Merkmal des Bevorstehens konkreter Maßnahmen zur Aufenthaltsbeendigung einer besonderen Prüfung durch die Ausländerbehörde, ob aufenthaltsbeendende Maßnahmen fortgesetzt werden sollen. Aufenthaltsbeendende Maßnahmen sollen nicht fortgesetzt werden, wenn ihr Erfolg nicht zu erwarten ist. Soweit diese Frage durch die Ausländerbehörde nicht selbst hinreichend aktenkundig entschieden werden kann, ist das LfAR zu beteiligen. Dem LfAR kommt bei der Bewertung, ob eine Fortsetzung aufenthaltsbeendender Maßnahmen erfolgversprechend ist, ein Beurteilungsspielraum zu, der im Hinblick auf Rückführungsbemühungen auch die Möglichkeit einer Priorisierung bestimmter Herkunftsländer oder Gruppen umfasst. Zum Begriff des Bevorstehens von konkreten

Maßnahmen zur Aufenthaltsbeendigung wird im Übrigen auf Ziffer 4.5.1.3.5 verwiesen.

4.4 Beschäftigung von Geduldeten

Duldungsinhaber unterliegen gemäß § 4a Abs. 4 AufenthG grundsätzlich einem Erwerbstätigkeitsverbot. Wollen sie einer Beschäftigung nachgehen, benötigen sie hierzu eine Erlaubnis, die nach § 4 Abs. 4 Satz 3 i. V. m. § 42 Abs. 2 Nr. 4 AufenthG i. V. m. § 32 BeschV im Ermessen der Ausländerbehörde steht.

Die Erteilung einer Beschäftigungserlaubnis kommt nur in Betracht, wenn auch ein **Duldungsgrund** vorliegt, der zur Erteilung einer Duldung führt. Die Beschäftigungserlaubnis ist daher zu versagen, wenn die Frist zur freiwilligen Ausreise noch nicht abgelaufen ist oder dem vollziehbar ausreisepflichtigen Ausländer lediglich eine Grenzübertrittsbescheinigung zur Ermöglichung der freiwilligen Ausreise ausgestellt werden kann, weil der Ausreise bzw. Abschiebung keine Hindernisse entgegenstehen und eine Duldung deswegen nicht erteilt werden darf. Dies gilt auch dann, wenn einem Asylbewerber eine Beschäftigungserlaubnis erteilt worden war, ihm nach Ablehnung seines Asylantrages mangels Duldungsgrundes aber keine Duldung erteilt werden kann. Die Verlängerung der Beschäftigungserlaubnis ist dann nicht zulässig. Denn § 4a Abs. 4 Satz 3 i. V. m. § 42 Abs. 2 Nr. 4 AufenthG i. V. m. § 32 BeschV lassen (nach Abschluss des Asylverfahrens) eine Beschäftigungserlaubnis nur für Duldungsinhaber zu (s. dazu näher bei Ziffer 1.1).

4.4.1 Geduldete aus sicheren Herkunftsstaaten oder deren Asylantrag aus sonstigen Gründen als offensichtlich unbegründet abgelehnt wurde

Geduldeten aus sicheren Herkunftsstaaten (§ 29a i. V. m. Anlage II AsylG), deren bis einschließlich 31.08.2015 gestellter Asylantrag abgelehnt worden ist (danach ohnehin absolutes Erwerbstätigkeitverbot nach § 60a Abs. 6 Satz 1 Nr. 3 AufenthG) oder Geduldeten, deren Asylantrag vom BAMF aus sonstigen Gründen als offensichtlich unbegründet abgelehnt worden ist (§ 30 AsylG), sind – vorbehaltlich der Sonderregelung des § 60c AufenthG für qualifizierte Berufsausbildungen (s. dazu eingehend unter Ziffer 4.5.1, insbesondere 4.5.1.2.3) – **grundsätzlich** keine

Beschäftigungserlaubnisse auf der Grundlage von § 4 Abs. 3 Satz 3 AufenthG i. V. m. § 42 Abs. 2 Nr. 5 AufenthG i. V. m. § 32 BeschV zu erteilen oder zu verlängern.

Die auf Asylbewerber aus sichereren Herkunftsstaaten bezogenen Hinweise zu Ausnahmemöglichkeiten im Einzelfall gelten entsprechend (s. dazu Ziffer 2.2.2.2 am Ende).

4.4.2 Geduldete, deren Asylantrag als schlicht unbegründet abgelehnt wurde

4.4.2.1 Abwägung der positiven und negativen Ermessensaspekte

Im Übrigen, also soweit es Geduldete aus anderen als den sicheren Herkunftsstaaten betrifft, deren Asylantrag als „schlicht“ unbegründet (also nicht als offensichtlich unbegründet i. S. d. § 30 AsylG) abgelehnt worden ist, steht die Entscheidung über den Antrag auf Erteilung einer Beschäftigungserlaubnis im Ermessen der Ausländerbehörden. Dabei können insbesondere folgende (nicht abschließende) Umstände berücksichtigt werden:

a) Für die Erteilung einer Beschäftigungserlaubnis:
   - geklärte Identität, insbesondere durch Vorlage eines gültigen Nationalpasses oder anerkannten ausländischen Passersatzes;
   - lange Aufenthaltsdauer im Bundesgebiet;
   - besondere individuelle Integrationsleistungen, z. B. erfolgreicher Abschluss eines Studiums an einer Hochschule oder Fachhochschule in Deutschland, erfolgreicher Abschluss einer qualifizierten Berufsausbildung in Deutschland, Erreichen der Hochschul- oder Fachhochschulreife in Deutschland, des mittleren Schulabschlusses in Deutschland oder eines Nachweises von – im Vergleich zur Aufenthaltsdauer in Deutschland – guten Sprachkenntnissen in der deutschen Sprache, besonderes bürgerschaftliches Engagement oder herausragende berufliche Leistungen sowie, wenn ein besonderes öffentliches Interesse an der Fortführung der Tätigkeit des Betroffenen besteht;
   - beabsichtigte Aufnahme einer Beschäftigung in einem Beruf mit besonderem Fachkräftemangel (v. a. in den Pflegeberufen) auf Grund des hier bestehenden besonderen öffentlichen Interesses.

Dies sind Berufe, für die die BA in ihrer jährlichen Fachkräfteengpassanalyse (aktueller Bericht abrufbar unter: https://statistik.arbeitsagentur.de/Statistikdaten/Detail/201912/arbeitsmarktberichte/fk-engpassanalyse/fk-engpassanalyse-d-0-201912-pdf.pdf) einen Fachkräftemangel für Deutschland insgesamt oder auch nur für Bayern festgestellt hat. Die Ausländerbehörden werden über die nächste Aktualisierung voraussichtlich im Spätsommer 2020 informiert.[2] Im Falle der Aufnahme einer qualifizierten Berufsausbildung gilt dies entsprechend, soweit auf die Beschäftigungserlaubnis nicht ohnehin ein Anspruch gem. § 60c Abs. 1 Satz 3 AufenthG besteht.

- Im Hinblick auf den Mangel in den Pflegeberufen ist darüber hinaus auch die beabsichtigte Aufnahme einer Ausbildung zum Pflegefachhelfer (keine qualifizierte Ausbildung), soweit eine qualifizierte Berufsausbildung anschlussfähig ist, positiv zu berücksichtigen, soweit nicht ohnehin ein Anspruch auf Erteilung einer Beschäftigungserlaubnis nach § 60c Abs. 1 Satz 3 AufenthG besteht.
- geringe Aussicht auf eine zeitnahe Rückführung trotz Erfüllung der Mitwirkungspflichten des Ausländers. Soweit diese Frage durch die Ausländerbehörde nicht selbst hinreichend aktenkundig entschieden werden kann, ist das LfAR zu beteiligen. Dem LfAR kommt bei der Bewertung dieser Frage ein prognostischer Beurteilungsspielraum zu, der im Hinblick auf Rückführungsbemühungen auch die Möglichkeit einer Priorisierung bestimmter Herkunftsländer oder Gruppen umfasst.

b) Gegen die Erteilung einer Beschäftigungserlaubnis:

- eine tatsächliche Abschiebung erscheint in absehbarer Zeit möglich; Soweit diese Frage durch die Ausländerbehörde nicht selbst hinreichend aktenkundig entschieden werden kann, ist das LfAR zu beteiligen. Dem LfAR kommt bei der Bewertung dieser Frage ein prognostischer Beurteilungsspielraum zu, der im Hinblick auf

[2] Die jeweils aktuellste Fachkräfteengpassanalyse kann im Suchfeld Mitte rechts auf der Seite https://statistik.arbeitsagentur.de/Navigation/Footer/Top-Produkte/Fachkraefteengpassanalyse-Nav.html abgerufen werden.

Rückführungsbemühungen auch die Möglichkeit einer Priorisierung bestimmter Herkunftsländer oder Gruppen umfasst.

- kurze Aufenthaltsdauer im Bundesgebiet;
- begangene Straftaten oder sonstige Verstöße gegen Rechtsvorschriften (z. B. gegen eine räumliche Beschränkung oder Wohnsitzauflage) bzw. gegen behördliche oder gerichtliche Entscheidungen;
- im Verhältnis zur bisherigen Aufenthaltsdauer im Bundesgebiet geringe Kenntnisse der deutschen Sprache (je nach Tätigkeit, für die die Beschäftigungserlaubnis begehrt wird);
- ungeklärte Identität; wirkt der Ausländer bei der Identitätsklärung nachweislich nicht mit, kann bereits der Versagungsgrund nach § 60a Abs. 6 Satz 1 Nr. 2 AufenthG vorliegen, mit der Folge, dass die Erteilung einer Beschäftigungserlaubnis bereits kraft Gesetzes ausgeschlossen ist.

4.4.2.2 Verlängerung oder erneute Erteilung einer Beschäftigungserlaubnis

Erlischt eine Beschäftigungserlaubnis und wird vom geduldeten Ausländer erneut Antrag auf Erteilung einer Beschäftigungserlaubnis gestellt, hat dies eine erneute Ermessensabwägung zur Folge. Die Beschäftigungserlaubnis wird erneut erteilt, wenn im Vergleich zur Sachverhaltslage bei der – ja positiven Vorentscheidung – keine zusätzlichen negativen Ermessensaspekte hinzugetreten sind bzw. sofern sie durch neu hinzugetretene positive Ermessensaspekte aufgewogen werden. Im Einzelnen: Mit Erlöschen der Aufenthaltsgestattung und damit Eintritt der vollziehbaren Ausreisepflicht erlischt mit der Aufenthaltsgestattung die Beschäftigungserlaubnis. Sofern außer der negativen Bleibeperspektive (jetzt vollziehbar negativer Asylbescheid) im Vergleich zur Sachlage bei der ersten Erteilung der Beschäftigungserlaubnis keine weiteren negativen Aspekte hinzugetreten sind, soll die Beschäftigungserlaubnis wieder erteilt werden. Das gleiche gilt, wenn die Beschäftigungserlaubnis an einen Geduldeten erloschen ist und neu beantragt wird. In jedem Fall erlischt die Beschäftigungserlaubnis aber ohne Verlängerungsmöglichkeit, wenn die Duldung erlischt oder aufgehoben wird und mangels eines Duldungsgrundes keine Verlängerung der Duldung erfolgt, da die Beschäftigungserlaubnis eine Duldung voraussetzt (siehe oben 4.4).

4.5 Berufsausbildung von Geduldeten

Durch das zum 01.02.2020 in Kraft getretene Gesetz über Duldung bei Ausbildung und Beschäftigung des Bundes wurde mit § 60c AufenthG unter den dortigen Voraussetzungen ein Anspruch auf Duldungserteilung für eine qualifizierte Berufsausbildung in einem staatlich anerkannten oder vergleichbar geregelten Ausbildungsberuf eingeführt. Die bisherige Ausbildungsduldung des § 60a Abs. 2 Satz 4 ff. AufenthG a. F. wurde in § 60c AufenthG neu in eine eigene Norm überführt und konkreter gefasst, um eine bundeseinheitlichere Anwendungspraxis zu erreichen. Das Gesetz wurde zwar zeitgleich zum Fachkräfteeinwanderungsgesetz vom Bundestag am 07.06.2019 beschlossen, durch die Behandlung in unterschiedlichen Gesetzen wurde jedoch deutlich zum Ausdruck gebracht, dass Ausbildungsduldungen keine Maßnahmen zur Fachkräftesicherung sind, wie sie mit dem Fachkräfteeinwanderungsgesetz angestrebt werden.

4.5.1 Tatbestandsvoraussetzungen nach § 60c AufenthG

4.5.1.1 Qualifizierte Berufsausbildung in einem staatlich anerkannten oder vergleichbar geregelten Ausbildungsberuf in Deutschland oder Assistenz- oder Helferausbildung in einem solchen

Wie nach der bisherigen Regelung von § 60a Abs. 2 Satz 4 ff AufenthG besteht bei Vorliegen der Voraussetzungen ein Anspruch auf die Erteilung der Ausbildungsduldung. Absatz 1 Satz 1 differenziert zwischen Ausländern, die bereits während des Asylverfahrens erlaubt eine Berufsausbildung aufgenommen haben (Nr. 1) und Ausländern, die erst im Status der Duldung eine Berufsausbildung aufnehmen (Nr. 2), da daran nach Absatz 2 teilweise unterschiedliche Erteilungsvoraussetzungen anknüpfen.

Erste Voraussetzung ist, dass der Ausländer eine qualifizierte Berufsausbildung in einem staatlich anerkannten oder vergleichbar geregelten Ausbildungsberuf oder in einem staatlich anerkannten oder vergleichbar geregelten Assistenz- und Helferberuf in Deutschland als Geduldeter aufnimmt oder bereits während des Asylverfahrens aufgenommen hat.

In § 2 Abs. 12a AufenthG wird die qualifizierte Berufsausbildung i. S. d. Aufenthaltsgesetzes und der auf ihrer Basis erlassenen Verordnungen definiert (siehe Anwendungshinweise zum Fachkräfteeinwanderungsgesetz, Nummer 2.12a.0 ff).

Zur Klärung der Frage, ob es sich bei der angestrebten Berufsausbildung um eine Assistenz- oder Helferausbildungen im Sinne von § 60c Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 Buchstabe b AufenthG handelt, kann auf das vom Bundesinstitut für Berufsbildung herausgegebene Verzeichnis der anerkannten Ausbildungsberufe zurückgegriffen werden, dort unter „2.2.2 Landesrechtlich geregelte Berufe im Gesundheits- und Sozialwesen sowie sozialpflegerische und sozialpädagogische Berufe" (im Verzeichnis von 2019, Seite 220f.). Zu den darin verzeichneten Berufen ist in der rechten Spalte die Dauer der Ausbildung angegeben. Assistenz- und Helferausbildungen sind dann Ausbildungen im Sinne von § 60c Abs. 1 Nr. 1 Buchstabe b AufenthG, wenn die Ausbildungsdauer (in Vollzeit) weniger als 24 Monate beträgt. Im Wesentlichen handelt es sich dabei um Berufe im Bereich der Alten- und Krankenpflege. Das Verzeichnis wird jährlich aktualisiert und ist im Internet verfügbar:

https://www.bibb.de/verzeichnis-ausbildungsberufe

Soweit eine Assistenz- oder Helferausbildung mit einer Ausbildungsdauer von unter 24 Monaten angestrebt wird, die nicht in dem Verzeichnis aufgeführt ist, ist vom Antragsteller ein Nachweis zu erbringen, dass es sich um eine staatlich anerkannte oder vergleichbar geregelte Assistenz- oder Helferausbildung handelt. In Zweifelsfällen kann auch die nach Landesrecht zuständige Stelle kontaktiert werden. Dies gilt insbesondere auch für die Frage, ob es sich bei der anschließenden qualifizierten Berufsausbildung, für die eine Ausbildungsplatzzusage gegeben wurde, um eine an die Assistenz- oder Helferausbildung anschlussfähige qualifizierte Berufsausbildung handelt.

Betriebliche Berufsausbildungen bedürfen eines Berufsausbildungsvertrages, der die Voraussetzungen nach dem Berufsbildungsgesetz (BBiG) oder der Handwerksordnung (HWO) 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. BBiG 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 Bestätigung der zuständigen Stelle (z. B. Handwerkskammer) über die Eintragung oder den Antrag auf Eintragung vorweist. Lag bei Erteilung der Ausbildungsduldung lediglich der Antrag auf Eintragung in die Lehrlingsrolle vor, ist der Nachweis über die Eintragung zeitnah nachzureichen. Nicht erforderlich ist die Vorlage einer Bestätigung über die Anmeldung zur Berufsschule, da ein Besuch der Berufsschule ohnehin parallel zur Ausbildung im Ausbildungsbetrieb erfolgt.

Allerdings ist es möglich, dass Ausbildungsbetriebe nicht bereit sind, einen verbindlichen Ausbildungsvertrag mit dem Ausländer abzuschließen, solange eine Duldungserteilung nach § 60c Abs. 1 AufenthG nicht sicher ist, der Ausbildungsbetrieb insoweit also noch keine Rechtssicherheit hat. Um eine Pattsituation zu vermeiden, kann Zug um Zug wie folgt vorgegangen werden:

- Will ein Betrieb einem vollziehbar ausreisepflichtigen Ausländer einen Ausbildungsplatz zur Verfügung stellen, gibt er eine entsprechende schriftliche Erklärung gegenüber der zuständigen Ausländerbehörde ab und übersendet zugleich einen prüffähigen Entwurf des konkret abzuschließenden Berufsausbildungsvertrages.
- Handelt es sich um eine Berufsausbildung im Sinne von § 60c Abs. 1 AufenthG und liegen auch die sonstigen Voraussetzungen

nach § 60c AufenthG vor, erteilt die Ausländerbehörde dem Ausbildungsbetrieb (und ggf. dem Ausländer) schriftlich eine Zusicherung, wonach sie die Ausbildungsduldung erteilen wird, sobald der von der zuständigen Stelle geprüfte Berufsausbildungsvertrag vorliegt und sich der entscheidungserhebliche Sachverhalt bis zu diesem Zeitpunkt nicht zu Ungunsten des Ausländers verändert hat (z. B. wegen Straftatenbegehung).

- Die Ausbildungsduldung kann erst dann tatsächlich erteilt werden, wenn der Ausländer den von beiden Vertragsparteien unterzeichneten Ausbildungsvertrag im Original vorlegt. Zur Eintragungen in das jeweilige Verzeichnis der Berufsausbildungsverhältnisse siehe oben.

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

Soweit es sich bei der Berufsausbildung um eine Ausbildung in einem staatlich anerkannten oder vergleichbar geregelten Assistenz- und Helferberuf handelt, ist darüber hinaus Voraussetzung, dass daran eine qualifizierte Berufsausbildung in einem Engpassberuf anschlussfähig ist und hierfür bereits eine Ausbildungszusage des Ausbildungsbetriebs oder der Bildungseinrichtung vorliegt. Die in Betracht kommenden Engpassberufe werden von der BA bekanntgegeben. Dies sind Berufe, für die die die BA in ihrer jährlichen Fachkräfteengpassanalyse (aktueller Bericht abrufbar unter: https://statistik.arbeitsagentur.de/Statistikdaten/Detail/201912/arbeitsmarktberichte/fk-engpassanalyse/fk-engpassanalyse-d-0-201912-pdf.pdf) einen Fachkräftemangel für Deutschland insgesamt oder auch nur für Bayern festgestellt hat. Die Ausländerbehörden werden über die nächste Aktualisierung voraussichtlich im Spätsommer 2020 informiert. Die Ausbildungsduldung wird für die im Ausbildungsvertrag bestimmte Dauer der Ausbildung in dem Assistenz-

und Helferberuf erteilt (vgl. 4.5.2). Liegen die Erteilungsvoraussetzungen für die Ausbildungsduldung im Hinblick auf die sich anschließende qualifizierte Berufsausbildung entsprechend § 60c Abs. 3 Satz 3 AufenthG vor, ist die Ausbildungsduldung für die qualifizierte Berufsausbildung nach erfolgreichem Abschluss der Ausbildung in dem Assistenz- und Helferberuf um den sich nach § 60c Abs. 3 Satz 4 AufenthG ergebenden Zeitraum zu verlängern.
Ein Wegfall der Anschlussausbildungszusage führt nicht zum Erlöschen der Ausbildungsduldung für die Ausbildung im Assistenz- und Helferberuf, da diese Ausbildung nicht vorzeitig beendet oder abgebrochen wurde. In entsprechender Anwendung der Regelung im Fall eines Abbruchs der Ausbildung (vgl. § 60c Abs. 6 Satz 1 AufenthG) ist dem Ausländer nach Abschluss der Ausbildung Gelegenheit zu geben, einen anderen Ausbildungsplatz für eine qualifizierte Berufsausbildung zu suchen.

Einstiegsqualifizierungen und andere Qualifizierungsmaßnahmen, die die Ausländer erst an eine Berufsausbildung heranführen oder sie dazu befähigen bzw. die erforderliche Ausbildungsreife herstellen, sind keine Berufsausbildungen im Sinne von § 60c AufenthG. Dies gilt auch dann, wenn diese auf eine anschließende, die Voraussetzungen des § 60c AufenthG erfüllende Ausbildung angerechnet werden können. Ebenfalls keine Berufsausbildung im Sinne von § 60c AufenthG stellen schulische Maßnahmen (allgemeinbildende Schulabschlüsse, allgemeine Sprachkurse und Maßnahmen der berufsbezogenen Deutschsprachförderung) sowie jede Form von praktischen Tätigkeiten dar, die ggf. auch auf eine Berufsausbildung vorbereiten können (vgl. aber 4.5.7).

Wie nach der bisherigen Regelung steht die Ausbildungsduldung offen für Ausländer, die bereits im Status eines Asylbewerbers die Berufsausbildung aufgenommen haben, soweit keine Ausschlussgründe nach Absatz 2 Nummern 1, 3 oder 4 vorliegen, sowie für Ausländer, die die Berufsausbildung zu einem Zeitpunkt aufnehmen, in dem sie bereits geduldet werden. Die Versagungsgründe nach Absatz 2 sind zu beachten.

4.5.1.2 Offensichtlicher Missbrauch

Absatz 1 Satz 2 räumt den Ausländerbehörden die Möglichkeit ein, in Fällen offensichtlichen Missbrauchs die Ausbildungsduldung zu versagen.

4.5.1.2.1 Ausländer, die ihren Asylantrag zurückgenommen haben

Bei Ausländern, die ihren Asylantrag zurückgenommen haben, kommt eine Duldungserteilung nach § 60c AufenthG grundsätzlich nicht in Betracht. Die Rücknahme eines Rechtsbehelfes im Asylklageverfahren hindert die Duldungserteilung nach § 60c AufenthG dagegen im Regelfall nicht.

Auch wenn § 60c AufenthG seinem Wortlaut nach einen Rechtsanspruch auf Duldungserteilung vermittelt, darf er nicht so angewendet werden, dass es zu Wertungswidersprüchen zu anderen Vorschriften des Aufenthaltsgesetzes kommt. Nimmt ein Ausländer nach erfolgreicher Suche nach einem Ausbildungsplatz seinen Asylantrag zurück, um, sofern dies auch nachweisbar ist, von der im Vergleich zu § 61 AsylG günstigeren Regelung des § 60c AufenthG zu profitieren, stellt dies nicht nur einen Missbrauch des Asylrechts, sondern auch eine Umgehung des Erfordernisses der Einreise mit dem erforderlichen Visum (§ 4 Abs. 1 Satz 1 und Satz 2 Nr. 1 AufenthG) dar. Außerdem würden durch diese Vorgehensweise auch § 16a AufenthG (Aufenthaltserlaubnis zu Ausbildungszwecken) und damit auch die Pflicht zur Einholung des Visums samt Prüfung der Regelerteilungsvoraussetzungen vom Ausland aus (§ 5 Abs. 1, Abs. 2 Nr. 1 AufenthG) umgangen.

Zweck des Aufenthaltsgesetzes ist es nach § 1 Abs. 1 AufenthG, den Zuzug von Ausländern in die Bundesrepublik Deutschland zu steuern und zu begrenzen. Es ermöglicht und gestaltet Zuwanderung unter Berücksichtigung der Aufnahme- und Integrationsfähigkeit sowie der wirtschaftlichen und arbeitsmarktpolitischen Interessen Deutschlands. Die Pflichten zur Einholung des Visums und zur Prüfung der Regelerteilungsvoraussetzungen vom Ausland aus sind zur Gewährleistung dieser Steuerungs- und Begrenzungsfunktion unabdingbar. Hinzu kommt, dass Ausländer, die ihren Asylantrag zurücknehmen und noch über keine

Duldung verfügen, dem Erwerbstätigkeitsverbot des § 4a Abs. 4 AufenthG, das der arbeitsmarktpolitischen Zuwanderungssteuerung und -begrenzung dient, unterliegen, was ebenfalls dafür spricht, in diesen Fällen eine Duldung nach § 60c AufenthG nicht zu erteilen.

Begehrt daher ein Ausländer eine Duldung gemäß § 60c AufenthG nach vorheriger Rücknahme seines Asylantrages, ist somit zu prüfen, ob im Einzelfall eine missbräuchliche Umgehung des Asylverfahrens und Umgehung des Erfordernisses der Einreise mit dem erforderlichen Visum vorliegt. Die Rücknahme des Asylantrages bildet ein starkes Indiz für eine Missbrauchskonstellation, welches aber im Einzelfall widerlegt werden kann.

Eine Missbrauchskonstellation kann dann widerlegt werden, wenn der Ausländer seinen Asylantrag aus objektiv nachvollziehbaren, mit der gewünschten Berufsausbildung offenkundig nicht in Zusammenhang stehenden Gründen zurücknimmt. Dies ist zum Beispiel der Fall, wenn die Rücknahme nachweislich auf Grund einer entsprechenden Beratung nach § 24 Abs. 1 AsylG durch das BAMF erfolgt ist. Auch wenn der Ausländer aufgrund eines erfolgten Regimewechsels im Herkunftsland keine Verfolgung mehr zu befürchten hat, dorthin aber dennoch noch nicht abgeschoben werden kann. Eine Missbrauchskonstellation ist auch dann nicht anzunehmen, wenn bei unbegleiteten minderjährigen Ausländern die Rücknahme eines Asylantrags im Interesse des Kindeswohls erfolgte.

4.5.1.2.2 Ausländer, die die Geltungsdauer ihres Visums überschreiten oder nach visumfreier Einreise nicht fristgerecht wieder ausreisen

Auch bei Ausländern, die die Geltungsdauer ihres Visums überschritten haben oder nach visumfreier Einreise nicht fristgerecht wieder ausreisen (sog. Visa-Overstayer), kommt eine Duldungserteilung nach § 60c AufenthG aus den unter 4.5.1.2.1 genannten Missbrauchs- und Umgehungsgründen grundsätzlich nicht in Betracht.

Solange sich Ausländer mit noch gültigem Visum oder nach visumfreier Einreise noch innerhalb der zulässigen Aufenthaltszeit im Bundesgebiet

aufhalten, kommt eine Duldungserteilung nach § 60c AufenthG schon deswegen nicht in Betracht, weil sie sich während dieser Zeit legal in Deutschland aufhalten und noch nicht ausreisepflichtig sind.

4.5.1.2.3 Ausländer, die ohne Asylzusammenhang unerlaubt einreisen

Schließlich kommt eine Duldungserteilung nach § 60c AufenthG aus den unter 4.5.1.2.1 genannten Missbrauchs- und Umgehungsgründen grundsätzlich auch nicht in Betracht bei Ausländern, die ohne einen Asylantrag zu stellen oder gestellt zu haben „schlicht“ unerlaubt eingereist sind.

4.5.1.2.4 Ausländer, die Ausbildungsverhältnisse nur zum Schein abschließen

Eine Missbrauchskonstellation ist gegeben bei Ausbildungsverhältnissen, die nur zum Schein abgeschlossen werden. Scheinausbildungsverhältnisse liegen zum Beispiel in Fällen vor, bei denen von vornherein offensichtlich ausgeschlossen ist, dass die Ausbildung zum Erfolg geführt werden kann. Ein Indiz dafür sind nicht vorhandene deutsche Sprachkenntnisse, wenn die Ausbildung auf Deutsch erfolgen muss.
Ein Indiz für Missbrauchskonstellationen können auch wiederholte Abbrüche von Berufsausbildungen sein, wenn der Abbruch jeweils vom Ausländer zu verantworten war. Gegen einen offensichtlichen Missbrauch spricht jedoch, wenn jeweils nachvollziehbare Gründe für den Wechsel der Berufsausbildung vorliegen und erwartet werden kann, dass die neue Berufsausbildung erfolgreich abgeschlossen werden wird, wobei die Anforderungen an die Begründung mit jedem vom Ausländer zu verantwortenden Abbruch ansteigen.

4.5.1.2.5 Ausländer, die bereits über eine abgeschlossene Berufsausbildung verfügen

Soweit ein Ausländer bereits in seinem Heimatland eine Berufsausbildung abgeschlossen oder in einem Beruf auch ohne formale Qualifikation Berufserfahrungen gesammelt hat, steht dies der Erteilung einer Ausbildungsduldung nicht grundsätzlich entgegen. Auch in diesen Fällen besteht ein Anspruch auf die Erteilung der Ausbildungsduldung, insbesondere wenn eine weitere selbstständige Ausbildung angestrebt

wird, die eine berufliche Qualifikation außerhalb des bisherigen Ausbildungsbereichs oder über die bisherige berufliche Tätigkeit hinaus vermittelt (Zweitausbildung) (vgl. auch OVG Sachsen-Anhalt, Beschl. v. 18.09. 2019 – 2 M 79/19). Ist hingegen aus den Umständen des Einzelfalls offensichtlich, dass die Ausbildung nicht dem Erwerb von notwendigen beruflichen Fertigkeiten, Kenntnissen und Fähigkeiten (berufliche Handlungsfähigkeit), sondern dem Schutz vor Abschiebung dienen soll, etwa weil eine entsprechende Berufsqualifikation bereits durch eine langjährige, einschlägige Berufserfahrung im Ausland erworben worden ist (vgl. OVG Rheinland-Pfalz, Beschl. v. 31.07.2017 – 7 B 11276/17: 14-jährige Berufsausübung in dem entsprechenden Berufsfeld im Ausland, zuletzt als Selbständiger mit eigenem Betrieb), kann dies einen offensichtlichen Missbrauch nach Absatz 1 Satz 2 darstellen.

4.5.1.3 Spezielle Ausschlussgründe für die Ausbildungsduldung

Neben den oben unter 4.2 dargestellten Gründen für ein Erwerbstätigkeitsverbot sind die speziellen Ausschlussgründe nach § 60c Abs. 2 AufenthG zu beachten.

4.5.1.3.1 § 60c Abs. 2 Nr. 1 AufenthG: Vorliegen eines Ausschlussgrundes nach § 60a Abs. 6 AufenthG

Nummer 1 verweist auf die Ausschlussgründe, die zu einem Erwerbstätigkeitsverbot nach § 60a Abs. 6 AufenthG führen. Liegen diese Gründe vor, so ist die Ausbildungsduldung abzulehnen. Hierzu wird oben auf Nummer 4.2.3 verwiesen

4.5.1.3.2 Dreimonatiger Besitz einer Duldung nach § 60c Abs. 2 Nr. 2 AufenthG

Mit Absatz 2 Nummer 2 wird für die Fälle, in denen die Berufsausbildung nach Ablehnung des Asylantrags aufgenommen werden soll, gefordert, dass der Ausländer zum Zeitpunkt der Beantragung der Ausbildungsduldung bereits seit mindestens drei Monaten im Besitz einer Duldung sein muss, eine lediglich faktische Tolerierung des Aufenthalts dadurch, dass keine Maßnahmen der Aufenthaltsbeendigung eingeleitet werden, ist vor dem Hintergrund der Formulierung „im Besitz einer Duldung“ nicht ausreichend. Hat der Ausländer Anspruch auf eine Duldung, weil die

Abschiebung im Sinne von § 60a Abs. 2 Satz 1 AufenthG aus tatsächlichen oder rechtlichen Gründen unmöglich ist, ist die Ausländerbehörde allerdings verpflichtet, dem Ausländer eine Duldung von Amts wegen zu erteilen. Ein pflichtwidriges Unterlassen kann dem Ausländer nicht zum Nachteil gereichen. Der Zeitraum nach § 60c Abs. 2 Nr. 2 AufenthG gibt den Ausländerbehörden Gelegenheit, unverzüglich Maßnahmen zur Aufenthaltsbeendigung zu ergreifen (siehe unten unter 4.5.1.3.4). Dabei haben die Ausländerbehörden die durch innerbehördliche oder behördenübergreifende Zuständigkeitsveränderungen entstehenden zeitlichen Verzögerungen (z. B. bei der Aktenabgabe) so gering wie möglich zu halten und sicherzustellen, dass die für die Aufenthaltsbeendigung zuständige Stelle ausreichend Zeit hat, aufenthaltsbeendende Maßnahmen zu ergreifen.

Eine Ausnahme vom Erfordernis der dreimonatigen Vorduldung enthält § 104 Abs. 17 AufenthG: Ausländer, die vor dem 01.01.2017 eingereist sind und Berufsausbildungen bis einschließlich 01.10.2020 aufgenommen haben, sind vom Besitz einer Duldung vor Erteilung der Ausbildungsduldung befreit. Die Regelung tritt am 02.10.2020 außer Kraft.

4.5.1.3.3 Ungeklärte Identität nach § 60c Abs. 2 Nr. 3 AufenthG

Nach Nummer 3 ist die Erteilung einer Ausbildungsduldung ausgeschlossen, wenn die Identität des Ausländers nicht geklärt ist. Dieser neue Ausschlussgrund rechtfertigt sich daraus, dass die Ausbildungsduldung perspektivisch die Grundlage für den Wechsel in eine Aufenthaltserlaubnis ist. Im Rahmen eines abgestuften Verfahrens wird in den Buchstaben a bis c festgelegt, bis zu welchem Zeitpunkt in Abhängigkeit vom Einreisezeitpunkt die Identität geklärt sein muss beziehungsweise der Ausländer alle erforderlichen und ihm zumutbaren Maßnahmen für die Identitätsklärung ergriffen haben muss.

Nummer 3 ist im Unterschied zu § 5 Abs. 1 Nr. 1a AufenthG nicht als Regelvoraussetzung ausgestaltet. Greift der Ausschlussgrund ein, kann die Ausbildungsduldung nicht erteilt werden, es sei denn, der Ausländer hat die erforderlichen und ihm zumutbaren Maßnahmen für die Identitätsklärung ergriffen (siehe dazu unten unter 4.5.6).

Die Identität wird am sichersten mit einem gültigen Pass oder Passersatz oder einem sonstigen vom Herkunftsstaat ausgestellten Personalausweis nachgewiesen. Hilfsweise kann die Identität auch mit einem abgelaufenen Pass, Passersatz oder einem amtlichen Ausweis mit Lichtbild, jeweils im Original nachgewiesen werden.

In Fällen, in denen kein Pass oder anderes Identitätsdokument mit Lichtbild vorgelegt werden kann, kann die Identität auch durch andere geeignete Mittel nachgewiesen werden. So sind amtliche Dokumente aus dem Herkunftsstaat, die biometrische Merkmale und Angaben zur Person enthalten, geeignet, soweit sie die Möglichkeit der Identifizierung bieten, wie beispielsweise ein Wehrpass, Führerschein, Konsularkarte, Laissez-Passer oder andere Heimreisedokumente des Herkunftsstaates, Dienstausweis oder eine Personenstandsurkunde mit Lichtbild.

Ist der Ausländer nicht im Besitz der vorgenannten Dokumente und können diese auch nicht beschafft werden, so können im Zuge einer Gesamtschau mehrerer Indizien geeignete amtliche Dokumente aus dem Herkunftsstaat ohne biometrische Merkmale zum Nachweis der Identität in Betracht kommen, wie beispielsweise eine Geburtsurkunde, Heiratsurkunde, Meldebescheinigung, Schulzeugnisse oder Schulbescheinigungen, wenn sie geeignet sind, auf ihrer Basis Pass- oder Passersatzpapiere zu beschaffen. Bei der Gesamtschau können elektronisch abgelegte Identitätsdokumente mit Lichtbild den Nachweiswert dieser Dokumente steigern. Im Übrigen gelten die allgemeinen verwaltungsrechtlichen Grundsätze zur Beweisführung zur Klärung der Identität. Nähere Informationen für die Ausländerbehörden finden sich im IMS vom 22.09.2021 (Az. F2-2082-4-171-15 und im Bayerischen Behördennetz: (http://www.stmi.bybn.de/auslaender/infos_themenbereiche/laender-spez_Infos/default.htm). Soweit diese Frage durch die Ausländerbehörde nicht selbst hinreichend beantwortet werden kann, ist das LfAR zu beteiligen.

Darüber hinaus wird in den Buchstaben a bis c festgelegt, bis wann die Identität geklärt sein muss. Während in den Buchstaben a und b Regelungen für Ausländer getroffen werden, die bereits vor Inkrafttreten des Gesetzes über Duldung bei Ausbildung und Beschäftigung nach Deutschland eingereist sind, wird mit Buchstabe c eine Regelung für Einreisen ab dem 01.01.2020 getroffen. Danach muss in diesen Fällen spätestens sechs Monate nach der Einreise in das Bundesgebiet die Identität geklärt worden sein, damit eine Person eine Ausbildungsduldung erhalten kann. Maßgeblich ist das Datum der Einreise, wie es dem AZR zu entnehmen ist. Wenn dem AZR dieses Datum nicht zu entnehmen ist, gilt bei Asylsuchenden das Datum im Ankunftsnachweis. Liegt auch dieses nicht vor, gilt das Datum des Asylgesuchs, ansonsten das Datum des Asylantrags.

In den Fällen, in denen der Ausländer in den durch die Nummer 3 gesetzten Fristen alle erforderlichen und ihm zumutbaren Maßnahmen zur Identitätsklärung unternommen hat, diese jedoch nicht bis zum Ende der Frist abgeschlossen werden konnte, genügt die Identitätsklärung bis zum Zeitpunkt der Erteilung der Ausbildungsduldung. Hierbei muss insbesondere der Umstand berücksichtigt werden, dass es Asylsuchenden während des gesamten Asylverfahrens bis zu dessen unanfechtbaren Abschluss grundsätzlich unzumutbar ist, sich einen Pass des Herkunftsstaates zu beschaffen oder in sonstiger Weise zur Passbeschaffung mit der Auslandsvertretung ihres Herkunftsstaates in Kontakt zu treten (zu den Ausnahmen siehe oben unter 2.2.2.3 a)). Nach Abschluss des Asylverfahrens ist ihm dies zumutbar. Die Ausbildungsduldung selbst kann in diesen Fällen jedoch frühestens ab dem Datum der geklärten Identität erteilt werden (siehe hierzu auch unter 4.5.6).

Die Zumutbarkeit beurteilt sich nach den Umständen des Einzelfalls, wobei der Ausländer an allen Handlungen mitwirken muss, die die Behörden zulässigerweise von ihm verlangen.

Davon unabhängig ist aber zuvorderst der ausreisepflichtige Ausländer gehalten, eigenständig die Initiative zu ergreifen, um nach Möglichkeiten zu suchen, seine Identität zu klären.

Soweit sich der Ausländer während der Frist zur Identitätsklärung nicht in einem laufenden Asylverfahren befindet, ist ihm zur Klärung der Identität insbesondere zumutbar, sich bei den Behörden des Herkunftsstaates um identitätsklärende Dokumente zu kümmern, bei diesen vorzusprechen, an Anhörungen teilzunehmen, Lichtbilder nach Anforderung anzufertigen, Fingerabdrücke abzugeben oder nach der Rechts- und Verwaltungspraxis des Herkunftsstaates erforderliche Angaben oder Erklärungen abzugeben oder sonstige nach der dortigen Rechts- und Verwaltungspraxis erforderliche Handlungen vorzunehmen, sofern dies nicht zu einer unzumutbaren Härte führt.

Soweit und solange sich der Ausländer während der Frist zur Identitätsklärung in einem laufenden Asylverfahren befindet, ist ihm regelmäßig der Kontakt zu Behörden des Herkunftsstaates nicht zumutbar (zu den Ausnahmen siehe oben unter 2.2.2.3 a)). Zumutbar ist grundsätzlich aber auch während dieser Zeit, dass sich der Ausländer mit seiner Familie, Verwandten oder Bekannten im Herkunftsstaat zur Beschaffung dort vorhandener Dokumente, Beweismittel und Indizien, die seine Identität belegen können, in Verbindung setzt und er damit die Beschaffung vorhandener identitätsklärender Dokumente und Unterlagen auf diese Weise betreibt. Zumutbar ist grundsätzlich auch, dass der Ausländer Familienangehörige, Verwandte oder Bekannte, einen Rechtsanwalt, einen Vertrauensanwalt oder andere dazu bevollmächtigte Dritte im Herkunftsstaat zur Beschaffung von weiteren Dokumenten einschaltet, soweit im Einzelfall nicht glaubhaft dargelegt wird, dass er sich oder andere damit in Gefahr bringen würde.

Anders als in den Fällen, in denen die Identität nach Ergreifen aller erforderlichen und zumutbaren Maßnahmen erst nach Fristablauf geklärt worden ist, steht in denjenigen Fällen, in denen die Identität trotz Ergreifens aller erforderlichen und zumutbaren Maßnahmen ungeklärt bleibt, nach § 60c Abs. 7 AufenthG die Erteilung der Ausbildungsduldung im Ermessen der Ausländerbehörde.

4.5.1.3.4 Bezüge zu oder Unterstützung von extremistischen oder terroristischen Organisationen bzw. Vorliegen einer Ausweisungsverfügung oder eine Abschiebungsanordnung nach § 60c Abs. 2 Nr. 4 AufenthG

Mit Nummer 4 werden die Versagungsgründe des § 19d Abs. 1 Nrn. 6 und 7 AufenthG übernommen, um den Gleichlauf zu den Voraussetzungen der perspektivischen Aufenthaltserlaubnis herzustellen. Besteht der Verdacht, dass ein Ausländer Bezüge zu extremistischen oder terroristischen Organisationen hat, soll die Zentralstelle für Ausländerextremismus, Sachgebiet 32, beim LfAR kontaktiert werden. In Fällen, die von der AG-BIRGiT bearbeitet werden, ist die Zentralstelle für Ausländerextremismus, Sachgebiet 32, beim LfAR zwingend zu kontaktieren.
Auch soweit gegen den Ausländer bereits eine Ausweisungsverfügung oder eine Abschiebungsanordnung nach § 58a AufenthG besteht, ist der Versagungsgrund nach Nummer 4 erfüllt; damit wird gewährleistet, dass in diesen Fällen eine Aufenthaltsbeendigung nicht an einer erteilten Ausbildungsduldung scheitert.

Bei der Prüfung dieses Versagungsgrundes kann die Ausländerbehörde gemäß § 73 Abs. 2 AufenthG die Sicherheitsbehörden beteiligen.

4.5.1.3.5 Kein Bevorstehen konkreter Maßnahmen zur Aufenthaltsbeendigung nach § 60c Abs. 2 Nr. 5 AufenthG

Mit Nummer 5 Buchstaben a bis e werden abschließend Konkretisierungen in Bezug auf konkret bevorstehende Maßnahmen zur Aufenthaltsbeendigung vorgenommen, die in einem hinreichenden sachlichen und zeitlichen Zusammenhang zur Aufenthaltsbeendigung stehen und damit einen Ausschluss von der Ausbildungsduldung begründen. Zunächst wird verdeutlicht, dass maßgeblicher Zeitpunkt für das Vorliegen von konkret bevorstehenden Maßnahmen zur Aufenthaltsbeendigung der Zeitpunkt der Antragstellung auf eine Ausbildungsduldung ist. Des Weiteren werden mit den Buchstaben a bis e verschiedene Maßnahmen dargestellt, die konkrete Maßnahmen zur Aufenthaltsbeendigung im Rahmen dieser Regelung darstellen.

Auch, wenn in der ärztlichen Untersuchung zur Feststellung der Reisefähigkeit lediglich eine vorübergehende Reiseunfähigkeit festgestellt

wurde, die mit einer entsprechenden medizinischen Versorgung behandelt und behoben werden kann, stehen konkrete Maßnahmen zur Aufenthaltsbeendigung weiterhin bevor.

Demgegenüber verhindert eine längerfristige oder dauerhafte Reiseunfähigkeit nicht die Erteilung der Ausbildungsduldung.

Stellt der Ausländer nach Erteilung der Ausbildungsduldung einen Antrag zur Förderung der freiwilligen Ausreise mit staatlichen Mitteln, so stellt dies keinen Grund für ein Erlöschen oder den Widerruf der Ausbildungsduldung dar. Reist der Ausländer, der Inhaber einer Ausbildungsduldung ist, aus, erlischt die Ausbildungsduldung gemäß § 60a Abs. 5 Satz 1 AufenthG. Wurde der Antrag jedoch vor Erteilung der Ausbildungsduldung gestellt und auch vor Erteilung der Ausbildungsduldung bewilligt, ist der Ausschlussgrund gegeben und schließt auch eine spätere Erteilung einer Ausbildungsduldung aus.

Die Buchung von Transportmitteln für die Abschiebung ist insbesondere dann eingeleitet, wenn für den konkret benannten Ausländer ein Flug gebucht wurde, er in eine Liste für eine bevorstehende Sammelrückführung aufgenommen bzw. die Durchführung einer Rückführung bei einer hierfür zuständigen Behörde ersucht (insbesondere mit Stellung des Schubauftrages beim LfAR) wurde oder die Ausländerbehörde über einen gesonderten Rückführungsbereich verfügt, der ausschließlich die praktische Durchführung von Rückführungen betreibt und die Ausländerakte oder zur Vorbereitung der Rückführung erforderliche Unterlagen innerhalb der Ausländerbehörde zur Buchung von Transportmitteln an diese Organisationseinheit oder eine zentrale Behörde übergeben wurde. Soweit standardmäßig jede Akte eines Geduldeten unabhängig von dem Verfahrensstand in Zusammenhang mit der Aufenthaltsbeendigung an eine zentrale Ausländerbehörde abgegeben wird, ist damit dieser Ausschlussgrund jedoch nicht gegeben.

Eine im Zeitpunkt der Antragstellung an den Betroffenen ergangene Aufforderung zur Pass- oder Passersatzbeschaffung stellt noch keine ver-

gleichbar konkrete Vorbereitungsmaßnahme zur Abschiebung dar. Dagegen ist beispielsweise als vergleichbar konkrete Maßnahme zu bewerten, wenn vor Antragstellung ein Termin zur Vorstellung bei der Botschaft oder von dieser bei dazu bestellten offiziellen Vertretern des Herkunftsstaates des Ausländers zur Vorbereitung der Rückführung vereinbart wurde, auch wenn der Termin selbst erst in einem angemessenen Zeitraum nach Antragstellung angesetzt ist. Vergleichbar konkrete Vorbereitungshandlungen zur Abschiebung des Ausländers sind auch gegeben, wenn die Abschiebung des vollziehbar ausreisepflichtigen Ausländers bereits konkret vorbereitet wird und hierfür die Beantragung eines Pass(ersatz)papiers erfolgt. Weitere konkrete Vorbereitungsmaßnahmen sind beispielsweise ein Antrag auf Anordnung der Sicherungshaft (§ 62 Abs. 3 AufenthG) oder des Ausreisegewahrsams (§ 62b AufenthG) sowie die Ankündigung des Widerrufs einer Duldung nach § 60a Abs. 5 Satz 4 AufenthG.

Eine konkrete Maßnahme zur Aufenthaltsbeendigung liegt auch vor, wenn ein Verfahren zur Bestimmung des zuständigen Mitgliedstaats nach Artikel 20 Abs. 1 der Verordnung (EU) Nr. 604/2013 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 26.06.2013 eingeleitet wurde. Dies ist der Fall, sobald in Deutschland erstmals ein Antrag auf internationalen Schutz gestellt wurde. Kommt das daran anschließende Verfahren zur Prüfung der Zuständigkeit zum Ergebnis, dass Deutschland der für die Durchführung des Asylverfahrens zuständige Mitgliedstaat ist, erhält der Ausländer eine Aufenthaltsgestattung und unterliegt nicht mehr dem Anwendungsbereich der Ausbildungsduldung.

Sobald die Ausreisepflicht eines Ausländers vollziehbar wird, hat die Ausländerbehörde konkrete Maßnahmen zur Vorbereitung der Aufenthaltsbeendigung unverzüglich in die Wege zu leiten und stets konsequent weiter zu betreiben (s. dazu näher unter Ziffer 4.3). Jede dieser Maßnahmen ist nachweislich in der Ausländerakte zu dokumentieren.

Sofern Anhaltspunkte für eine offensichtliche Aussichtslosigkeit der Rückführungsbemühungen vorliegen, wie dies z. B. bei einem Zielstaat

der Fall wäre, in den aus tatsächlichen Gründen keine Abschiebung erfolgen kann, sind konkrete Maßnahmen zur Aufenthaltsbeendigung nicht einzuleiten. Liegt der Eintritt der vollziehbaren Ausreisepflicht im Zeitpunkt der Behördenentscheidung mehr als ein Jahr zurück und sind seitdem aufenthaltsbeendende Maßnahmen ohne Ergebnis geblieben, ohne dass dies aktenkundig und nachvollziehbar dem Ausländer zugerechnet werden kann, bedarf es im Hinblick auf das Merkmal des Bevorstehens konkreter Maßnahmen zur Aufenthaltsbeendigung einer besonderen aktenkundigen Prüfung durch die Ausländerbehörde, ob aufenthaltsbeendende Maßnahmen fortgesetzt werden sollen. Aufenthaltsbeendende Maßnahmen sollen nicht fortgesetzt werden, wenn ihr Erfolg nicht zu erwarten ist. Diese Feststellung ist in den ausländerbehördlichen Unterlagen zu dokumentieren. Das LfAR ist dabei zu beteiligen. Dem LfAR kommt bei der Bewertung, ob eine Fortsetzung aufenthaltsbeendender Maßnahmen erfolgversprechend ist, ein Beurteilungsspielraum zu, der im Hinblick auf Rückführungsbemühungen auch die Möglichkeit einer Priorisierung bestimmter Herkunftsländer oder Gruppen umfasst. Blieben konkrete Maßnahmen zur Aufenthaltsbeendigung ohne Ergebnis, ohne dass dies dem Ausländer zuzurechnen ist, dürfen sie nicht allein deswegen wiederholt werden, um das Entstehen des Anspruchs nach § 60c AufenthG zu verhindern. Wurde zum Beispiel der Ausländer aufgefordert, einen Pass bei der zuständigen Auslandsvertretung zu beantragen und wurde von dieser die Ausstellung ohne Benennung erfüllbarer Voraussetzungen abgelehnt, kommt eine erneute Aufforderung nur in Betracht, wenn sich die Ausstellungspraxis der Auslandsvertretung nach Kenntnis der Ausländerbehörde zwischenzeitlich geändert hat. Nähere Informationen zur Ausstellungspraxis und zu den Voraussetzungen der Passbeschaffung hat das LfAR in das Bayerische Behördennetz unter (http://www.stmi.bybn.de/auslaender/infos_themenbereiche/laenderspez_Infos/default.htm) eingestellt, welche regelmäßig aktualisiert werden.

4.5.2 Rechtsfolge: Grundsätzlich Anspruch auf Duldungserteilung für die gesamte Ausbildungsdauer

4.5.2.1 Erteilung der Ausbildungsduldung

Liegen die Tatbestandsvoraussetzungen nach § 60c AufenthG vor und unterfällt der Ausländer dem hierfür vorgesehenen Personenkreis (s. oben unter Ziffer 4.5.1.1), hat er einen Anspruch auf Erteilung der Duldung zur Berufsausbildung.

Absatz 3 Satz 1 bis 3 gelten nur für die Fälle, in denen die Berufsausbildung erst im Status der Duldung aufgenommen wird; Satz 4 gilt auch für die Fälle, in denen als Asylbewerber die Berufsausbildung aufgenommen wurde. Mit Satz 1 wird ein frühestmöglicher Zeitpunkt für die Antragstellung auf eine Ausbildungsduldung festgelegt. Dieser beträgt sieben Monate vor dem im Ausbildungsvertrag genannten Datum der Aufnahme der Berufsausbildung. Sind die Voraussetzungen für die Erteilung der Ausbildungsduldung erfüllt, kann die Ausbildungsduldung frühestens sechs Monate vor Beginn der Berufsausbildung erteilt werden; für den Zeitraum zwischen Antragstellung und dem frühestmöglichen Zeitpunkt der Erteilung der Ausbildungsduldung ist eine Duldung nach § 60a Abs. 2 Satz 3 AufenthG zu erteilen.

Voraussetzung für die Erteilung der Ausbildungsduldung ist grundsätzlich, dass zum Zeitpunkt der Erteilung der Ausbildungsduldung der Berufsausbildungsvertrag in das Verzeichnis der Berufsausbildungsverhältnisse bei der zuständigen Stelle (insbesondere gemäß § 34 BBiG oder § 28 Abs. 1 HWO) eingetragen ist oder in den Fällen, in denen die Berufsausbildung in vorwiegend schulischer Form erfolgt, eine Bestätigung der Bildungseinrichtung über die Zulassung vorliegt. Es ist aber auch ausreichend, wenn bei Antragstellung auf die Ausbildungsduldung ein Nachweis darüber erbracht wird, dass die Eintragung des Berufsausbildungsvertrags in das Verzeichnis der Berufsausbildungsverhältnisse bei der zuständigen Stelle beantragt wurde. Bei frühzeitig abgeschlossenen Berufsausbildungsverträgen wird mit dem Ein-Monatszeitraum zwischen Beantragung und Erteilung der Ausbildungsduldung ein Zeitraum abge-

deckt, in dem erfahrungsgemäß die Eintragung erfolgt ist. Liegt zum Erteilungszeitpunkt noch kein Nachweis über die Eintragung vor, ist seitens der Ausländerbehörde zu prüfen, ob gegebenenfalls ein Scheinausbildungsverhältnis vorliegt.

Mit Satz 4 wird die bislang geltende Regelung zur Erteilungsdauer übernommen. Die Ausbildungsduldung wird für die im Ausbildungsvertrag bestimmte Dauer der Berufsausbildung erteilt. Besteht der Auszubildende die Abschlussprüfung nicht, so verlängert sich das Berufsausbildungsverhältnis auf Antrag des Auszubildenden bis zur nächsten Wiederholungsprüfung, höchstens um ein Jahr (§ 21 Abs. 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 Abs. 1 BBiG, § 30 Abs. 1 HWO). Dies hat zur Folge, dass die Ausbildungsduldung für den Verlängerungszeitraum der Berufsausbildung zu verlängern ist. Gleiches gilt in den Fällen von § 8 Abs. 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.

4.5.2.2 Erteilung der Beschäftigungserlaubnis

Nach Absatz 1 Satz 3 steht den Ausländerbehörden für die Erteilung der auch nach der neuen Rechtslage erforderlichen Beschäftigungserlaubnis bei Vorliegen der Voraussetzungen für die Erteilung der Ausbildungsduldung kein Ermessen zu. Sie ist zu erteilen.

4.5.3 Erlöschensgründe nach § 60c Abs. 4 AufenthG

In Absatz 4 werden die bisherigen Gründe für das Erlöschen zusammengefasst und um den Erlöschenstatbestand des Vorliegens von Be-

zügen zu extremistischen oder terroristischen Organisationen oder deren Unterstützung sowie den Erlöschenstatbestand der vorzeitigen Beendigung oder des Abbruchs der Ausbildung ergänzt.

4.5.4 Mitteilungspflicht von Berufsschulen und anderen Bildungseinrichtungen hinsichtlich des Abbruchs einer Ausbildung

Mit Absatz 5 werden die bisherigen Sätze 7 bis 8 des § 60a Abs. 2 AufenthG übernommen. In Satz 1 wird durch die Ergänzung klargestellt, dass sämtliche Bildungseinrichtungen abweichend von § 87 AufenthG zur Mitteilung verpflichtet sind, wenn die Ausbildung nicht betrieben wird oder abgebrochen wurde (zur Definition „Bildungseinrichtung“ siehe Anwendungshinweise zum Fachkräfteeinwanderungsgesetz, Nummer 2.12c.0 ff). Damit sind wie bisher neben den Ausbildungsbetrieben auch Berufsfachschulen oder vergleichbare Einrichtungen in den Fällen eines Ausbildungsabbruchs durch einen Ausländer mit einer Ausbildungsduldung ausdrücklich von der Meldepflicht erfasst. Die in § 87 Abs. 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 § 60c Abs. 5 AufenthG zurück. Gegenüber der bisherigen Regelung wird die Regelfrist, in der die Bildungseinrichtung zur Mitteilung verpflichtet sind, auf zwei Wochen verlängert. Ein Verstoß gegen diese Mitteilungspflicht ist nach § 98 Abs. 2a Nr. 4 AufenthG bußgeldbewehrt.

4.5.5 Anspruch auf Folgeduldungen nach § 60c Abs. 6 AufenthG bei Abbruch der Ausbildungsduldung

Der bislang in § 60a Abs. 2 Satz 10 bis 11 AufenthG geregelte Anspruch auf einmalige Erteilung einer sechsmonatigen Duldung nach Abbruch der Ausbildung zur Suche nach einem anderen Ausbildungsplatz und nach erfolgreichem Ausbildungsabschluss zur Suche nach einer der erworbenen Qualifikation entsprechenden Beschäftigung wird ohne Änderungen weitergeführt. Ist die Duldung wegen vorzeitiger Beendigung oder Abbruchs der Ausbildung erloschen, ist es hinsichtlich der neuen Berufsausbildung unerheblich, ob ein Wechsel des Berufsfeldes oder ein Wechsel von einer betrieblichen in eine schulische Ausbildung (oder umgekehrt) erfolgt.

Für die Erteilung der neuen Duldung gelten wieder vollumfänglich die Erteilungsvoraussetzungen und Versagungsgründe des § 60c AufenthG.

Die neue Duldung nach § 60c Abs. 1 AufenthG ist für den gesamten Zeitraum der im Ausbildungsvertrag festgelegten neuen qualifizierten Berufsausbildung zu erteilen. Ist die sofortige Erteilung einer neuen Ausbildungsduldung nicht möglich ist, ist die einmalige Erteilung einer Duldung nach Absatz 6 Satz 1 zur Suche eines neuen Ausbildungsplatzes zu prüfen.

Die einmalige Duldung zur Suche nach einer weiteren Ausbildungsstelle ist unabhängig vom Zeitpunkt des Abbruches und unabhängig vom Grund des Abbruches zu erteilen. Die Regelung gilt auch für die Fälle, in denen eine Ausbildung in einem Assistenz- und Helferberuf erfolgt.

4.5.6 Ermessensentscheidung im Falle ungeklärter Identität nach § 60c Abs. 7 AufenthG

Mit Absatz 7 wird den Fällen Rechnung getragen, in denen die Klärung der Identität nicht herbeigeführt werden konnte, obwohl der Ausländer alle erforderlichen und zumutbaren Maßnahmen für die Identitätsklärung ergriffen hat. In diesen Fällen besteht kein Anspruch auf Erteilung der Ausbildungsduldung, die Erteilung der Ausbildungsduldung i. S. d. Absatzes 1 Satz 1 ist aber im Ermessen der Ausländerbehörde möglich. Zu den hierbei zu beachtenden Ermessensaspekten wird insoweit oben auf Ziffer 4.4.2.1 verwiesen. Für die Duldung nach Absatz 7 gelten die gleichen besonderen Rechte wie für die Duldung nach Absatz 1.

4.5.7 Fortgeltung des § 60a AufenthG nach § 60c Abs. 8 AufenthG

Absatz 8 dient der Klarstellung, dass im Vorfeld einer Ausbildungsduldung oder zusätzlich zu ihr Duldungen nach § 60a AufenthG aus tatsächlichen oder rechtlichen Gründen oder aus anderen dringenden humanitären oder persönlichen Gründen, beispielsweise wegen Krankheit oder aus erheblichem öffentlichem Interesse weiterhin erteilt werden können. Da die Erteilung einer Duldung zum Zweck der Berufsausbil-

dung nunmehr in § 60c AufenthG geregelt ist, kann das Absolvieren einer Berufsausbildung allein jedoch kein Grund für die Erteilung einer Duldung nach § 60a Abs. 2 Satz 3 AufenthG sein. Dies gilt auch dann, wenn die Ausbildungsduldung aus Ausschluss- oder Versagungsgründen nach § 60c AufenthG nicht erteilt werden kann. Dem steht nicht entgegen, im Fall der Duldung nach § 60a AufenthG aus tatsächlichen oder rechtlichen oder aus anderen dringenden humanitären oder persönlichen Gründen oder erheblichen öffentlichen Interessen eine Beschäftigungserlaubnis für eine Ausbildung zu erteilen, wenn kein Versagungsgrund nach § 61 Abs. 1 Satz 1 i. V. m. Satz 2, 2. HS AsylG, § 60a Abs. 6 AufenthG oder § 60b Abs. 5 AufenthG vorliegt. Diese Duldung entfaltet jedoch nicht den langfristigen Schutz vor Aufenthaltsbeendigung während der gesamten Zeit der Ausbildung und auch nicht die besonderen Rechte, die mit der Ausbildungsduldung verbunden sind. Dies gilt insbesondere für die Erteilungsdauer, Arbeitsplatzsuche und den Anspruch auf Erteilung einer Aufenthaltserlaubnis nach § 19d Abs. 1a AufenthG. Soweit die Voraussetzungen erfüllt sind, ist in diesen Fällen lediglich die Ermessensregelung zur Erteilung einer Aufenthaltserlaubnis nach § 19d Abs. 1 AufenthG eröffnet.

4.5.8 Familienangehörige des Inhabers einer Ausbildungsduldung

Die Neufassung zur Ausbildungsduldung enthält keine Regelungen in Bezug auf die Familienangehörigen 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 Berufsausbildung 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 aus Gründen des familiären Zusammenlebens. Die Duldung der Eltern und Geschwister eines minderjährigen Ausländers mit Ausbildungsduldung sowie der minderjährigen Kinder und des Ehegatten eines Ausländers mit Ausbildungsduldung kann gemäß § 60a Abs. 2 Satz 3 AufenthG aus dringenden humanitären oder persönlichen

Gründen nach Ermessen der Ausländerbehörden erteilt werden. Einem volljährigen Ausländer ist jedoch in der Regel die vorübergehende Trennung von seinen Eltern und Geschwistern zum Zweck der Durchführung einer Ausbildung zuzumuten.

4.5.9 Speichersachverhalte im Ausländerzentralregister

Angepasst an die neue Verortung der Ausbildungsduldung in § 60c AufenthG und der neben der Anspruchsregelung mit § 60c Abs. 7 AufenthG neu eingeführten Ermessensregelung wird nunmehr bei der Speicherung im AZR zwischen den Fallgestaltungen eines Anspruchs und einer Erteilung im Ermessen der Ausländerbehörde unterschieden. Die entsprechenden Speichersachverhalte stehen ab KW 7/2020 im AZR zur Verfügung. Auf das hierzu ergangenen IMS vom 11.02.2020 (Az. F2-2089-3-3) wird hingewiesen.

4.6 Erteilung der Aufenthaltserlaubnis an Geduldete mit abgeschlossener qualifizierter Berufsausbildung zum Zweck der Beschäftigung nach § 19d Abs. 1a AufenthG

4.6.1 Änderungen zur Vorgängerregelung

Die Vorgängerregelung § 18a Abs. 1a AufenthG wurde lediglich redaktionell an den neuen Standort der Ausbildungsduldung angepasst. Da nach der aktuellen Rechtslage eine geklärte Identität bzw. das Ergreifen aller erforderlichen und zumutbaren Maßnahmen Voraussetzung für die Erteilung der Ausbildungsduldung ist, wird beim Wechsel in die Aufenthaltserlaubnis nach § 19d Abs. 1a AufenthG auf die in § 19d Abs. 1 Nrn. 4 und 5 AufenthG genannten Erteilungsvoraussetzungen verzichtet.

Weiterhin sind jedoch ausreichende Kenntnisse der deutschen Sprache erforderlich. Wenn eine Berufsausbildung erfolgreich abgeschlossen wurde mit einer schriftlichen und mündlichen Abschlussprüfung, die in deutscher Sprache erfolgt, ist ohne weiteren Nachweis durch ein Sprachzertifikat davon auszugehen, dass die geforderten ausreichenden deutschen Sprachkenntnisse vorliegen.

4.6.2 Übergangsregelung § 104 Abs. 15 AufenthG

Mit der Übergangsregelung in § 104 Abs. 15 AufenthG zu den bis zum 31.12.2019 erteilten Duldungen zur Absolvierung einer Berufsausbildung wird in diesen Fällen ein Ineinandergreifen von alter und neuer Rechtslage beim Übergang aus der Ausbildungsduldung in eine Aufenthaltserlaubnis zur Beschäftigung gewährleistet, indem die bis zum 31.12.2019 noch unterschiedlichen Voraussetzungen für die Erteilung der Ausbildungsduldung nach § 60a Abs. 2 Satz 4 bis 12 AufenthG a. F. und der Aufenthaltserlaubnis nach § 18a Abs. 1a AufenthG angeglichen werden. Nach der bis zum 31.12.2019 bestehenden Rechtslage war die Erteilung der Ausbildungsduldung auch dann möglich, wenn der Ausländer, bevor ihm eine Beschäftigungserlaubnis erteilt wurde, über seine Identität getäuscht hat oder es zu vertreten hatte, dass aufenthaltsbeendende Maßnahmen nicht vollzogen werden konnten, solange er davon Abstand genommen hat, da anderenfalls wegen § 60a Abs. 6 Nr. 2 AufenthG die für die Erteilung der Ausbildungsduldung erforderliche Beschäftigungserlaubnis nicht hätte erteilt werden können. Die daran anknüpfende spätere Erteilung der Aufenthaltserlaubnis nach § 19d AufenthG schließt jedoch auch diejenigen Fälle aus, in denen in der Vergangenheit über die Identität getäuscht wurde oder es der Ausländer zu vertreten hatte, dass aufenthaltsbeendende Maßnahmen nicht vollzogen werden konnten. Somit sind Fallgestaltungen möglich, in denen zwar die Ausbildungsduldung erteilt werden konnte, nicht aber nach erfolgreichem Abschluss der Berufsausbildung die Aufenthaltserlaubnis nach § 19d AufenthG. Dieser Widerspruch wird mit der Regelung des neuen Absatzes 15 aufgelöst. Erfasst sind hier auch die Fälle, in denen die Klärung der Identität nicht herbeigeführt werden konnte, obwohl der Ausländer alle erforderlichen und ihm zumutbaren Maßnahmen für die Identitätsklärung ergriffen hat.

4.6.3 Anwendbarkeit bei Beendigung der qualifizierten Berufsausbildung während des Asylverfahrens

Nach § 19d Abs. 3 AufenthG kann die Aufenthaltserlaubnis nach § 19d Abs. 1 AufenthG abweichend von § 10 Abs. 3 Satz 1 AufenthG erteilt werden, wenn die sonstigen Voraussetzungen erfüllt sind. Damit besteht in den Fällen, in denen der Asylantrag unanfechtbar abgelehnt oder der

Asylantrag zurückgenommen wurde, nicht die Folge, dass ein Aufenthaltstitel nur nach Abschnitt 5 möglich ist. Diese Regelung hat besondere Bedeutung für die Fälle, in denen bereits während langer Asylverfahren z. B. auf Grund von Gerichtsverfahren eine qualifizierte Berufsausbildung oder ein Hochschulstudium abgeschlossen wurde. Bei Rücknahme des Asylantrags auch in diesem Verfahrensstadium kann somit eine Aufenthaltserlaubnis nach § 19d Abs. 1 AufenthG erteilt werden.

4.6.4 Verlängerung der Aufenthaltserlaubnis nach § 19d Abs. 1a AufenthG

Eine Verlängerung der zweijährigen Aufenthaltserlaubnis nach § 19d Abs. 1a AufenthG richtet sich nach § 8 Abs. 1 AufenthG wieder nach § 19d Abs. 1a AufenthG, wobei Absatz 2 zu beachten ist.

4.7 Beschäftigungsduldung, § 60d AufenthG

4.7.1 Allgemeines

Mit § 60d AufenthG werden klare Kriterien für eine langfristige Duldung definiert, die Ausreisepflichtigen, die durch ihre Erwerbstätigkeit ihren Lebensunterhalt sichern und gut integriert sind, durch ihre dreißigmonatige Erteilungsdauer und die Perspektive des Hineinwachsens in eine Aufenthaltserlaubnis nach § 25b Abs. 1 AufenthG i. V. m. dem neuen Absatz 6 oder bei Vorliegen der Voraussetzungen nach § 19d Abs. 1 AufenthG einen verlässlichen Status vermittelt. Die Beschäftigungsduldung ist ein Unterfall der Duldung aus persönlichen Gründen nach § 60a Abs. 2 Satz 3 AufenthG.

Die Beschäftigungsduldung ist als Stichtagsregelung ausgestaltet. Stichtag ist der 01.08.2018. Nur wenn die Einreise bis einschließlich des Stichtages erfolgt ist, kann die Beschäftigungsduldung nach § 60d AufenthG erteilt werden. Kann durch den Ausländer kein Nachweis über das Einreisedatum geführt werden, gilt das im AZR hinterlegte Einreisedatum (vgl. Begründung zur Einführung dieses Stichtags in der Beschlussempfehlung des Ausschusses für Inneres und Heimat des Deutschen Bundestags, Drucksache 19/10707). Wenn dem AZR dieses Datum nicht zu entnehmen ist, gilt bei Asylsuchenden das Datum im Ankunftsnachweis. Liegt auch dieses nicht vor, gilt das Datum des Asylgesuchs, ansonsten das Datum des Asylantrags.

Die Beschäftigungsduldung ist als Regelanspruch ausgestaltet. Das bedeutet, dass für die Erteilung der Beschäftigungsduldung auf der Tatbestandsseite alle Voraussetzungen vorliegen müssen, aber in atypischen Fällen ausnahmsweise dennoch eine Versagung möglich ist, auch wenn keiner der konkret genannten Versagungsgründe erfüllt ist.

Wird im Zeitpunkt der Entscheidung über eine Beschäftigungsduldung gegen den beschäftigten Geduldeten wegen des Verdachts auf eine vorsätzliche Straftat ermittelt, ist nach § 79 Abs. 4 AufenthG die Ent-

scheidung über die Erteilung der Beschäftigungsduldung bis zum Abschluss des Verfahrens, im Fall einer gerichtlichen Entscheidung bis zu deren Rechtskraft, auszusetzen, es sei denn, über die Beschäftigungsduldung kann ohne Rücksicht auf den Ausgang des Verfahrens entschieden werden. Gemäß § 60d Abs. 1 Nr. 7 AufenthG schließen nur Verurteilungen wegen vorsätzlicher Straftaten mit Ausnahme derjenigen Straftaten, die nach dem Aufenthaltsgesetz oder dem Asylgesetz nur von Ausländern begangen werden können, die Erteilung der Beschäftigungsduldung aus. Betreffen die Ermittlungen den Ehegatten oder Lebenspartner, sind diese für die Erteilung der Beschäftigungsduldung unerheblich. Führt das Verfahren gegen den Ehegatten oder Lebenspartner jedoch zu einer Verurteilung, ist der Widerruf der Beschäftigungsduldung nach Absatz 3 Satz 1 zu prüfen, da mit der Verurteilung ein Versagungsgrund nach Absatz 1 Nummer 7 erfüllt sein kann.

Mit § 104 Abs. 16 AufenthG wurde eine Übergangsregelung für die Fälle getroffen, in denen einem Geduldeten bereits vor Inkrafttreten dieses Gesetzes eine Beschäftigungserlaubnis erteilt wurde, der Geduldete jedoch nach der Ergänzung von § 60a Abs. 6 Nr. 3 AufenthG einem Beschäftigungsverbot unterliegen würde. Diese Übergangsregelung hat zur Folge, dass die neuen tatbestandlichen Versagungsgründe nicht zu einer nachträglichen Versagung der Beschäftigungserlaubnis führen und die Beschäftigung fortgesetzt werden kann. In diesen Fällen ist die bis zum 31.12.2019 geltende Fassung des § 60a Abs. 6 AufenthG auch bei der Entscheidung über die Verlängerung der Erlaubnis der Beschäftigung zur Fortführung des bestehenden Beschäftigungsverhältnisses anzuwenden. Bei einem Wechsel des Beschäftigungsverhältnisses ist jedoch die neue Rechtslage anzuwenden.

4.7.2 Tatbestandsvoraussetzungen nach § 60d Abs. 1 AufenthG

Durch die gewählte Formulierung in Absatz 1 wird ausdrücklich darauf abgestellt, dass die Erteilungsvoraussetzungen, die an den Ausländer und seinen Ehegatten oder Lebenspartner gerichtet sind, wie z. B. nach Absatz 1 Nummer 1 oder Nummer 7, von beiden Personen zu erfüllen sind, während andere Voraussetzungen nur von dem beschäftigten Ausländer zu erfüllen sind, z. B. nach Absatz 1 Nummer 2 bis 6. Die dem

Ehegatten oder dem Lebenspartner zu erteilende Duldung ist somit keine rein akzessorische Duldung nach § 60a Abs. 2 Satz 3 AufenthG, sondern ebenfalls eine Duldung nach § 60a Abs. 2 Satz 3 AufenthG i. V. m. § 60d AufenthG. Erfüllt eine der beiden Personen eine oder mehrere der für beide Personen geltenden Voraussetzungen nicht, kommt die Erteilung der Beschäftigungsduldung für kein Familienmitglied, auch nicht für den beschäftigten Geduldeten, in Betracht (siehe dazu auch unten Ziffer 4.6.2.7 und 4.6.2.8). Die Beschäftigungsduldung kann somit nicht für einzelne Familienmitglieder erteilt werden, wenn die Voraussetzungen nach § 60d AufenthG, die auch andere Familienmitglieder erfüllen müssen, nicht oder nicht vollständig vorliegen.

4.7.2.1 Identitätsklärung nach § 60d Abs. 1 Nr. 1 AufenthG

Nach Absatz 1 Nummer 1 muss die Identität des Ausländers und seines Ehegatten oder Lebenspartners geklärt sein. In Bezug auf die Anforderungen an die zum Nachweis der Identität geeigneten Dokumente wird auf die Begründung zu § 60c Abs. 2 Nr. 3 AufenthG verwiesen (siehe oben Ziffer 4.5.1.3.3). Wie bei § 60c AufenthG werden mit Buchstaben a bis c Regelungen für Einreisen in den in diesen Nummern bestimmten Zeiträumen getroffen. Aufgrund der Ausgestaltung der Beschäftigungsduldung als Stichtagsregelung ist keine Regelung zur Identität von Ausländern, die nach dem 01.08.2018 eingereist sind, erforderlich. In den Fällen, in denen der Ausländer und sein Ehegatte oder sein Lebenspartner in den durch die Nummer 1 gesetzten Fristen alle ihnen zumutbaren Maßnahmen zur Identitätsklärung unternommen haben, diese jedoch nicht bis zum Ende der Frist abgeschlossen werden konnte, verhindert eine spätere, aber vor der Entscheidung über die Beschäftigungsduldung erfolgte Identitätsklärung nicht den Regelanspruch auf die Erteilung der Beschäftigungsduldung. Haben der Ausländer und sein Ehegatte oder Lebenspartner alle erforderlichen und ihnen zumutbaren Maßnahmen der Identitätsklärung ergriffen, ohne dass diese Erfolg hatten, steht die Erteilung der Beschäftigungsduldung im Ermessen der Ausländerbehörde (siehe unten Ziffer 4.7.5).

4.7.2.2 Besitz einer mindestens 12-monatigen Duldung nach § 60d Abs. 1 Nr. 2 AufenthG

Durch die Anforderung des vorangegangenen Besitzes einer Duldung seit mindestens zwölf Monaten in Absatz 1 Nummer 2 wird die Erteilung der Beschäftigungsduldung im direkten Anschluss an einen ablehnenden Asylbescheid ausgeschlossen. Der Zeitraum gibt den Ausländerbehörden die Möglichkeit, aufenthaltsbeendende Maßnahmen durchzuführen. In dem geforderten Zwölf-Monats-Zeitraum muss der Ausländer durchgängig geduldet gewesen sein. Unschädlich sind bei der Beurteilung des Zwölf-Monats-Zeitraumes kurzfristige Unterbrechungen des Besitzes der Duldung, die darauf zurückzuführen sind, dass die Ausländerbehörde nach zeitlichem Ablauf einer Duldung für die Zeit der Prüfung von Duldungsgründen keine Duldung erteilt hat oder in denen der Ausländer unverschuldet, z. B. wegen Krankheit, daran gehindert war, die Duldung rechtzeitig verlängern zu lassen. Das Ende einer Duldung wegen des Wegfalls des Duldungsgrundes und die Erteilung einer neuen Duldung wegen eines neuen Duldungsgrundes, der zu einer veränderten Sachlage im Hinblick auf die Durchführung von aufenthaltsbeendenden Maßnahmen führt, lassen hingegen den Zwölf-Monats-Zeitraum mit Erteilung der neuen Duldung neu beginnen (z.B. erst Duldung wegen fehlender Reisedokumente, später Duldung wegen Reiseunfähigkeit). Dies ist auch der Fall, wenn der Antragsteller zunächst im Besitz einer Duldung nach § 60c Abs. 1, 5 AufenthG war und danach eine andere Duldung erhält. Der Besitz einer Duldung nach § 60c AufenthG ist keine Duldung i. S. v. § 60d Abs. 1 Nr. 2 AufenthG. Die Duldung im Sinne § 60d Abs. 1 Nr. 2 AufenthG soll den Ausländerbehörden die Möglichkeit geben, aufenthaltsbeendende Maßnahmen vorzubereiten, die nach Wegfall des Duldungsgrundes durchgeführt werden soll. Abschiebemaßnahmen können während einer Duldung nach § 60c AufenthG aber gerade nicht vorbereitet werden, da diese den Weg in die Aufenthaltsverfestigung durch Erteilung einer anschließenden Aufenthaltserlaubnis nach § 19d Abs. 1a AufenthG bereitet.

4.7.2.3 Ausübung einer mindestens 18-monatigen sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung nach § 60d Abs. 1 Nr. 3 AufenthG

An die in Absatz 1 Nummer 3 enthaltene Voraussetzung einer 18-monatigen sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung werden zwar keine Anforderungen in Bezug auf die Qualifikation gestellt, diese muss jedoch mindestens 35 Stunden pro Woche betragen. Erfasst von der geforderten sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung ist jede Art der Beschäftigung im Sinne von § 7 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch. Bei dem zugrundeliegenden Beschäftigungsverhältnis muss es sich nicht um ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis handeln. Der geforderte zeitliche Umfang der Beschäftigung gilt gleichermaßen für alleinstehende wie für mit eigener Familie zusammenlebende geduldete Beschäftigte. Bei Alleinerziehenden muss die wöchentliche Arbeitszeit mindestens 20 Stunden pro Woche betragen. Das Beschäftigungsverhältnis muss nicht durchgängig bei einem Arbeitgeber bestanden haben. Im Einzelfall können sich aus ständig wechselnden Beschäftigungsverhältnissen jedoch Gründe ergeben, die einen atypischen Einzelfall darstellen, der entgegen des Regelanspruchs die Versagung der Beschäftigungserlaubnis rechtfertigen kann. Dies kann dann gegeben sein, wenn die Beschäftigungsverhältnisse mehrfach vor Ablauf der Befristung durch den Arbeitsvertrag vorzeitig beendet wurden, so dass die Prognose einer nachhaltigen Integration in den Arbeitsmarkt nicht möglich ist. Demgegenüber wird die Aneinanderreihung mehrerer befristeter Beschäftigungsverhältnisse in der Regel der Erteilung einer Beschäftigungserlaubnis nicht entgegenstehen (zu kurzfristigen Unterbrechungen siehe unten Ziffer 4.7.4).

4.7.2.4 Lebensunterhaltssicherung in den vergangenen 12 Monaten vor Antragstellung § 60d Abs. 1 Nr. 4 AufenthG

Nach Absatz 1 Nummer 4 muss der Lebensunterhalt des ausreisepflichtigen erwerbstätigen Ausländers – also nicht auch derjenige seines Ehegatten/Lebenspartners und der Kinder – in den letzten zwölf Monaten vor Antragstellung vollständig durch die Beschäftigung gesichert gewesen sein. Das bedeutet, dass ausschließlich das durch die Beschäftigung erzielte Einkommen berücksichtigt wird. Keine Berücksichtigung finden daher Mittel, die von anderer Seite – öffentlich oder nichtöffentlich

– dem beschäftigten Geduldeten unabhängig von der Beschäftigung zur Verfügung gestellt werden. Der Bezug von Arbeitslosengeld I nach dem SGB III während der nicht zur Unterbrechung der Beschäftigungszeit (siehe unten Ziffer 4.7.4) führenden Arbeitslosigkeit steht der eigenständigen Lebensuntersicherung im Sinne dieser Regelung nicht entgegen.

4.7.2.5 Lebensunterhaltssicherung zukünftig zu erwarten § 60d Abs. 1 Nr. 5 AufenthG

Mit der Anforderung von Absatz 1 Nummer 5 kommt zum Ausdruck, dass der Lebensunterhalt des ausreisepflichtigen erwerbstätigen Ausländers auch weiterhin durch seine Beschäftigung gesichert sein muss. Dies ist insofern von Bedeutung, als bei Wegfall der eigenständigen Lebensunterhaltssicherung ein Widerrufsgrund nach Absatz 3 Satz 1 gegeben ist. Der Lebensunterhalt muss jedoch allein für die erwerbstätige Person durch ihre Beschäftigung gesichert sein, nicht für den Ehegatten oder den Lebenspartner und zur Bedarfsgemeinschaft gehörende Kinder.

4.7.2.6 Hinreichende mündliche deutsche Sprachkenntnisse § 60d Abs. 1 Nr. 6 AufenthG

Die Intention der Beschäftigungsduldung, nur gut integrierte Geduldete zu erfassen, kommt in Absatz 1 Nummer 6 zum Ausdruck, nach der der Ausländer mindestens über hinreichende mündliche deutsche Sprachkenntnisse (A 2) verfügen muss, auch wenn er zuvor keinen tatsächlichen Zugang zu einem Integrationskurs hatte. Da Sprachstandzertifikate, die ausschließlich auf mündliche Sprachkenntnisse abstellen, in der Regel nicht ausgestellt werden, kann auch auf Sprachstandzertifikate zurückgegriffen werden, die deutsche Sprachkenntnisse hinsichtlich mündlicher und schriftlicher Kenntnisse bescheinigen. Der Gemeinsame Europäische Referenzrahmen für Sprachen definiert die Niveaustufe A 2 wie folgt:

„Kann Sätze und häufig gebrauchte Ausdrücke verstehen, die mit Bereichen von ganz unmittelbarer Bedeutung zusammenhängen (z. B. Informationen zur Person und zur Familie, Einkaufen, Arbeit, nähere Umge-

bung). Kann sich in einfachen, routinemäßigen Situationen verständigen, in denen es um einen einfachen und direkten Austausch von Informationen über vertraute und geläufige Dinge geht. Kann mit einfachen Mitteln die eigene Herkunft und Ausbildung, die direkte Umgebung und Dinge im Zusammenhang mit unmittelbaren Bedürfnissen beschreiben."

Soweit kein Sprachstandzertifikat vorgelegt werden kann, sind die deutschen Sprachkenntnisse durch die Ausländerbehörde anhand der Definition nach dem Gemeinsamen Europäischen Referenzrahmen für Sprachen zu beurteilen. In der Regel werden die geforderten mündlichen deutschen Sprachkenntnisse vorliegen, wenn das Gespräch zur Erteilung der Beschäftigungsduldung mit dem Beschäftigten in deutscher Sprache geführt werden kann.

4.7.2.7 Keine Straffälligkeit nach § 60d Abs. 1 Nr. 7 AufenthG

Nach Absatz 1 Nummer 7 sind Ausländer vom Erwerb der Beschäftigungsduldung ausgeschlossen, die unabhängig vom Strafmaß wegen einer vorsätzlichen Straftat verurteilt wurden. Außer Betracht bleiben jedoch grundsätzlich Straftaten, die nach dem Aufenthaltsgesetz oder dem Asylgesetz nur von Ausländern begangen werden können und zu Verurteilungen zu einer Geldstrafe von nicht mehr als neunzig Tagessätzen geführt haben. Der Ausschlussgrund ist erfüllt, wenn auch nur der Ausländer, nur der Ehegatte oder nur der Lebenspartner wegen einer oben genannten Straftat verurteilt wurde; ein Straftäter unter den Vorgenannten verhindert die Beschäftigungsduldung für die gesamte Familie.

4.7.2.8 Keine Bezüge zu oder Unterstützung von extremistischen oder terroristischen Organisationen nach § 60d Abs. 1 Nr. 8 AufenthG

Nach Nummer 8 sind der Ausländer und sein Ehegatte oder Lebenspartner vom Erwerb der Beschäftigungsduldung ausgeschlossen, wenn einer von ihnen Bezüge zu extremistischen oder terroristischen Organisationen hat oder diese unterstützt. Auch hier verhindert der bei einem der Personen vorliegende Ausschlussgrund die Beschäftigungsduldung für die gesamte Familie. Besteht der Verdacht, dass ein Ausländer Bezüge zu extremistischen oder terroristischen Organisationen hat, soll die

Zentralstelle für Ausländerextremismus, Sachgebiet 32, beim LfAR kontaktiert werden. In Fällen, die von der AG-BIRGiT bearbeitet werden, ist die Zentralstelle für Ausländerextremismus, Sachgebiet 32, beim LfAR zwingend zu kontaktieren.

4.7.2.9 Kein Vorliegen einer Ausweisungsverfügung oder eine Abschiebungsanordnung nach § 60d Abs. 1 Nr. 9 AufenthG

Soweit bei Beantragung der Beschäftigungsduldung eine Ausweisungsverfügung oder eine Abschiebungsanordnung nach § 58a AufenthG vorliegt, schließen diese mit Absatz 1 Nummer 9 die Erteilung einer Beschäftigungsduldung aus. Damit wird gewährleistet, dass in den genannten Fällen eine Aufenthaltsbeendigung nicht an einem Regelanspruch auf Erteilung einer Beschäftigungsduldung scheitern kann. Für die Fälle, in denen die Ausweisung oder Abschiebungsanordnung nach § 58a AufenthG erst während der Laufzeit einer Beschäftigungsduldung erfolgt, gilt Absatz 3 Satz 1 (siehe unten Ziffer 4.7.4).

4.7.2.10 Nachweis des Schulbesuches und weitgehende Straffreiheit der Kinder § 60d Abs. 1 Nr. 10 AufenthG

Da aus der Beschäftigungsduldung ein Übergang in die Aufenthaltserlaubnis auch nach § 25b Abs. 6 AufenthG unabhängig von der Aufenthaltsdauer im Bundesgebiet möglich ist, wird in Absatz 1 Nummer 10 wie in § 25b Abs. 1 Nr. 5 AufenthG gefordert, dass die mit dem beschäftigten Geduldeten in familiärer Lebensgemeinschaft lebenden Kinder im schulpflichtigen Alter tatsächlich die Schule besuchen und bei den Kindern keiner der in § 54 Abs. 2 Nrn. 1 bis 2 AufenthG genannten Fälle vorliegt (rechtskräftige Verurteilung wegen einer oder mehrerer vorsätzlicher Straftaten zu einer Freiheitsstrafe von mindestens sechs Monaten oder zu einer Jugendstrafe von mindestens einem Jahr und die Vollstreckung der Jugendstrafe wurde nicht zur Bewährung ausgesetzt), und sie nicht wegen eines vorsätzlichen Verstoßes gegen § 29 Abs. 1 Nr. 1 AufenthG des Betäubungsmittelgesetzes (BtMG) rechtskräftig verurteilt wurden. Die Erfüllung dieser Voraussetzungen ist nicht auf den zwölf- bzw. achtzehn-Monatszeitraum nach § 60d Abs. 1 Nrn. 2 und 3 AufenthG beschränkt, sondern umfasst den gesamten zurückliegenden Aufenthaltszeitraum in Deutschland, im Hinblick auf den Schulbesuch

jedoch nur hinsichtlich der Zeiträume, in denen dieser rechtlich und tatsächlich möglich war.

Über den tatsächlichen Schulbesuch ist ein Nachweis zu führen. Dies kann insbesondere durch Vorlage von Zeugnissen mindestens des letzten Schuljahres und einer aktuellen Schulbescheinigung geschehen. Ein tatsächlicher Schulbesuch kann zudem nur dann angenommen werden, wenn das schulpflichtige Kind während eines Schuljahres allenfalls an einzelnen, wenigen Tagen unentschuldigt dem Schulunterricht ferngeblieben ist (OVG Lüneburg, Beschl. v. 20.01.2009 – 10 ME 442/08). Unschädlich sind längere Abwesenheiten dann, wenn die Abwesenheiten nicht von dem schulpflichtigen Kind verschuldet sind, wie zum Beispiel bei einer nachgewiesenen längeren Erkrankung, die durch ein ärztliches Attest belegt ist oder in den Fällen, in denen Schulen oder Kommunen eine Anmeldung an einer Schule abgelehnt haben. Mit dem tatsächlichen Schulbesuch wird die Bereitschaft zur Integration und die erfolgreiche Eingliederung der Familie in die hiesigen Lebensverhältnisse dokumentiert. Weist auch nur eines der schulpflichtigen Kinder keinen tatsächlichen Schulbesuch nach, ist die gesamte Familie von der Erteilung der Beschäftigungsduldung ausgeschlossen.

Weiter dürfen bei den Kindern keiner der in § 54 Abs. 2 Nrn. 1 bis 2 AufenthG genannten Fälle vorliegen, sie dürfen mithin nicht wegen einer oder mehrerer vorsätzlicher Straftaten rechtskräftig zu einer Freiheitsstrafe von mindestens sechs Monaten oder zu einer Jugendstrafe von mindestens einem Jahr verurteilt worden sein, deren Vollstreckung nicht zur Bewährung ausgesetzt worden ist. Ferner dürfen sie nicht wegen einer vorsätzlichen Straftat nach § 29 Abs. 1 Nr. 1 BtMG rechtskräftig verurteilt worden sein. Nach § 29 Abs. 1 Nr. 1 BtMG wird bestraft, wer Betäubungsmittel unerlaubt anbaut, herstellt, mit ihnen Handel treibt, sie, ohne Handel zu treiben, einführt, ausführt, veräußert, abgibt, sonst in den Verkehr bringt, erwirbt oder sich in sonstiger Weise verschafft. Auch hier gilt, dass eine entsprechende Verurteilung eines Kindes die gesamte Familie von der Erteilung der Beschäftigungsduldung ausschließt.

4.7.2.11 Erfolgreicher Abschluss eines Integrationskurses nach § 60d Abs. 1 Nr. 11 AufenthG

Zusätzlich müssen der beschäftigte Geduldete und sein Ehegatte oder Lebenspartner nach Absatz 1 Nummer 11 an einem Integrationskurs teilgenommen und diesen erfolgreich abgeschlossen haben, soweit sie durch die zuständigen Behörden nach § 44a Abs. 1 AufenthG zur Teilnahme verpflichtet wurden und ein Kursplatz tatsächlich zur Verfügung stand. Von einem erfolgreichen Abschluss kann abgesehen werden, wenn der Abbruch des Integrationskurses nicht von der geduldeten Person zu vertretenden ist, z. B. bei Schwangerschaft.

4.7.3 Duldungsanspruch der in familiärer Lebensgemeinschaft lebenden Kinder nach § 60d Abs. 2 AufenthG

Mit Absatz 2 wird die Dauer der Erteilung der Duldung an die mit dem beschäftigten Geduldeten in familiärer Lebensgemeinschaft lebenden minderjährigen Kinder geregelt. Es handelt sich hierbei um eine Duldung nach § 60a Abs. 2 Satz 3 AufenthG i. V. m. § 60d Abs. 2 AufenthG.

Darüber hinaus ist im Einzelfall zu prüfen, ob anstelle der Aufenthaltserlaubnis nach § 25b Abs. 6 AufenthG bereits vorzeitig eine Aufenthaltserlaubnis nach § 25a AufenthG erteilt werden kann.

4.7.4 Widerruf der Beschäftigungsduldung nach § 60d Abs. 3 AufenthG

Absatz 3 regelt den Widerruf der Beschäftigungsduldung in den Fällen, in denen eine oder mehrere Erteilungsvoraussetzungen im Laufe der Duldungszeit nicht mehr vorliegen.

Ausdrücklich geregelt wird, dass kurzfristige Unterbrechungen der Beschäftigung, die nicht vom Ausländer zu vertreten sind, unberücksichtigt bleiben. Kurzfristig sind dabei Unterbrechungen von jeweils maximal drei Monaten. Diese kurzfristigen Unterbrechungen sind nicht nur in Bezug auf den Widerruf der Beschäftigungsduldung unbeachtlich, sondern auch in Hinblick auf die Voraussetzung der 18-monatigen Vorbeschäftigung für die Erteilung der Beschäftigungsduldung. Da die Formulierung

im Gesetzestext ausdrücklich den Plural („kurzfristige Unterbrechungen“) verwendet, sind auch mehrere Unterbrechungen unschädlich. Wichtig ist jedoch, dass es sich dabei lediglich um Unterbrechungen handelt, d. h. die Beschäftigung muss den ganz überwiegenden zeitlichen Anteil bestimmen. Zudem muss die tatsächliche Beschäftigungszeit als Voraussetzung für die Erteilung der Duldung insgesamt mindestens 18 Monate betragen.

Der Wegfall des Ausreisehindernisses rechtfertigt nicht den Widerruf der Beschäftigungsduldung.

Da der Bestand des Beschäftigungsverhältnisses Grundlage für die Beschäftigungsduldung ist, wird mit Satz 3 und 4 sowohl dem Arbeitgeber als auch dem Ausländer eine Mitteilungspflicht gegenüber der Ausländerbehörde aufgegeben, die Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses innerhalb von zwei Wochen mitzuteilen. Der Lauf der zwei-Wochen-Frist beginnt mit Kenntnisnahme über die Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses. Dies ist in Bezug auf den Arbeitgeber der Zeitpunkt, in dem die Kündigung des Beschäftigungsverhältnisses dem Arbeitnehmer bekanntgegeben wird und nicht bereits die faktische Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses durch den Arbeitnehmer oder Arbeitgeber. Arbeitgeber ist im Sinne dieser Vorschrift die personalverwaltende Stelle, bei der auch die Kopie der Duldung aufzubewahren ist, vgl. hierzu § 4a Abs. 5 Nr. 2 AufenthG. In Bezug auf den Arbeitnehmer ist der Zeitpunkt maßgeblich, in dem ihm die Kündigung zugegangen ist bzw. er gegenüber dem Arbeitgeber die Kündigung erklärt hat. Der Arbeitnehmer ist bei Erteilung der Beschäftigungsduldung über seine Verpflichtung zur fristgemäßen Mitteilung zu unterrichten. Die Mitteilungspflicht wird zu ihrer Wirksamkeit mit einer Sanktionsnorm flankiert. Ein Verstoß gegen diese Mitteilungspflicht ist nach § 98 Abs. 2a Nr. 4 AufenthG bußgeldbewehrt.

4.7.5 Ermessensentscheidung im Falle ungeklärter Identität nach § 60d Abs. 4 AufenthG

Mit Absatz 4 wird den Fällen Rechnung getragen, in denen eine Klärung der Identität nicht herbeigeführt werden konnte, obwohl der Betroffene

alle erforderlichen und zumutbaren Maßnahmen für die Identitätsklärung ergriffen hat. In diesen Fällen besteht kein Regelanspruch auf Erteilung der Beschäftigungsduldung, die Erteilung der Beschäftigungsduldung i. S. v. Absatz 1 ist in diesen Fällen aber im Ermessen der Ausländerbehörde möglich. Zu den hierbei zu beachtenden Ermessensaspekten wird insoweit oben auf Ziffer 4.4.2.1 verwiesen. Für die Duldung nach Absatz 4 gelten die gleichen besonderen Rechte wie für die Duldung nach Absatz 1. Es handelt sich dabei um eine Duldung nach § 60d AufenthG i. S. d. § 25b Abs. 6 AufenthG.

4.7.6 Fortgeltung des § 60a AufenthG nach § 60d Abs. 5 AufenthG

In Absatz 5 wurde zur Klarstellung der Hinweis aufgenommen, dass Duldungen nach § 60a AufenthG aus anderen tatsächlichen, rechtlichen, dringenden humanitären oder persönlichen Gründen, beispielsweise wegen Krankheit, oder erheblichen öffentlichen Interessen neben der Beschäftigungsduldung weiterhin erteilt werden können, und in diesen Fällen auch eine Beschäftigungserlaubnis erteilt werden kann, wenn kein Versagungsgrund nach § 60a Abs. 6 AufenthG oder § 60b Abs. 5 Satz 2 AufenthG vorliegt.

4.7.7 Übergang zur Aufenthaltserlaubnis nach § 25b Abs. 6 AufenthG

Der neue § 25b Abs. 6 AufenthG regelt den Übergang von der Beschäftigungsduldung zu einer Aufenthaltserlaubnis nach § 25b AufenthG. Hierfür müssen sämtliche Erteilungsvoraussetzungen des § 60d AufenthG zum Zeitpunkt der erstmaligen Erteilung der Aufenthaltserlaubnis weiterhin erfüllt sein. Erteilt wird eine Aufenthaltserlaubnis nach § 25b Abs. 1 AufenthG, d. h. für ihre Verlängerung gilt dann nur noch § 25b AufenthG.

Für die Aufenthaltserlaubnis nach § 25b AufenthG erforderlich sind jedoch im Vergleich zur Beschäftigungsduldung weitergehende Anforderungen an das Vorliegen deutscher Sprachkenntnisse: Wenn die Möglichkeit zum Besuch eines Integrationskurses bestand, muss der Ausländer nun nicht nur über hinreichende mündliche deutsche Sprachkenntnisse, sondern auch über hinreichende schriftliche deutsche

Sprachkenntnisse verfügen. Sofern der Ausländer verheiratet oder verpartnert ist, reicht es aus, wenn einer der beiden Ehepartner über die geforderten hinreichenden schriftlichen deutschen Sprachkenntnisse verfügt. Der Nachweis erfolgt in der Regel über ein entsprechendes Zertifikat. Die Möglichkeit zum Besuch eines Integrationskurses besteht dann, wenn der Ausländer von der zuständigen Behörde im Rahmen des § 44a Abs. 1 Nr. 4 AufenthG zur Teilnahme verpflichtet wurde und der Besuch eines Integrationskurses im Rahmen verfügbarer Kursplätze (§ 44 Abs. 4 Satz 2 Nr. 2 AufenthG) tatsächlich möglich war.

4.7.8 Speichersachverhalte im Ausländerzentralregister

Es ist mit dem Gesetz über Duldung bei Ausbildung und Beschäftigung eine differenzierte Erfassung der Beschäftigungsduldung im AZR vorgesehen. Dabei wird jeweils nach den Fallgestaltungen eines Anspruchs oder einer Erteilung im Ermessen der Ausländerbehörde unterschieden. Die entsprechenden Speichersachverhalte stehen im AZR ab KW 7/2020 zur Verfügung. Auf das hierzu ergangenen IMS vom 11.02.2020 (Az. F2-2089-3-3) wird hingewiesen.

Diese Differenzierung wird mit der Verordnung zur Änderung der Beschäftigungsverordnung und der Aufenthaltsverordnung weiter ausgestaltet, um wie bei der Speicherung von Aufenthaltstiteln nach §§ 25a und 25b AufenthG auch die an Ehegatten, Lebenspartner und Kinder erteilten Duldungen nach § 60d AufenthG differenziert zu erfassen.

Da die Verordnung zur Änderung der Beschäftigungsverordnung und der Aufenthaltsverordnung erst nach dem 1. März 2020 in Kraft getreten ist, können diese Speichersachverhalte voraussichtlich erst später zur Verfügung stehen, nach derzeitiger Planung ab KW 26/2020. Die Ausländerbehörden werden gebeten, die bis zur Verfügungstellung dieser Speichersachverhalte erteilten Duldungen nach § 60d AufenthG an Ehegatten, Lebenspartner und Kinder nachzuerfassen.

5. Beratung beschäftigungs- bzw. ausbildungswilliger Betriebe

Die vorstehend dargelegte Rechts- und Weisungslage ist beschäftigungs- bzw. ausbildungswilligen Betrieben oft nicht bekannt. Insbesondere fehlen ihnen Kenntnisse zur konkreten aufenthaltsrechtlichen Situation eines Ausbildungsbewerbers. Vor allem Ausbildungsbetriebe benötigen aber Planungssicherheit. Denn unter wirtschaftlichen Gesichtspunkten wird der Abschluss eines Ausbildungsvertrags regelmäßig nur dann in Betracht kommen, wenn die Prognose erwarten lässt, dass der Betreffende seine Ausbildung abschließen und anschließend zumindest einige Zeit im Unternehmen arbeiten kann. Auf die Belehrungspflicht nach Ziffer 3 wird insofern verwiesen.

Darüber hinaus werden die Ausländerbehörden gebeten, in geeigneter Weise beschäftigungs- bzw. ausbildungswilligen Betrieben für eine individuelle Beratung über die aufenthaltsrechtliche Situation eines Bewerbers zur Verfügung zu stehen. Dabei kann die Ausländerbehörde – abhängig vom Herkunftsstaat – deutlich machen, ob eine Abschiebung aktuell überhaupt in Betracht kommt oder ob die Person über ihre Identität täuscht und deshalb keine Beschäftigungserlaubnis erteilt werden kann. Des Weiteren kann bei Asylbewerbern schon vor Beschäftigungs- oder Berufsausbildungsaufnahme darüber aufgeklärt werden, dass nach einem negativen Abschluss des Asylverfahrens eine Verlängerung der Beschäftigungserlaubnis aus den unter Ziffer 3 genannten Gründen nicht möglich ist.

Auf die Kooperationsvereinbarung des StMI mit der BA und Wirtschaftsverbänden, übersandt mit IMS vom 02.03.2016, Az. IA2-2086-1-68-2, wird hingewiesen.

Wir bitten, die Ausländerbehörden und die Vertreter des öffentlichen Interesses in geeigneter Weise zu informieren.

Mit freundlichen Grüßen

gez. Renner
Ministerialrat

Anlage 1

Belehrung für Asylbewerber mit Beschäftigungserlaubnis

Sehr geehrte(r) Inhaber(in) einer Beschäftigungserlaubnis,

die Ihnen erteilte Beschäftigungserlaubnis gilt für den festgesetzten Zeitraum, erlischt aber kraft Gesetzes in dem Falle, dass Sie vollziehbar ausreisepflichtig werden. Sie können insbesondere vollziehbar ausreisepflichtig werden, wenn Ihr Asylantrag endgültig (bestandskräftig) abgelehnt wurde. Sie dürfen dann nicht mehr arbeiten.

Als vollziehbar ausreisepflichtige Person kann Ihnen nur dann erneut eine Beschäftigungserlaubnis erteilt werden, wenn bei Ihnen ein Duldungsgrund vorliegt und Ihnen eine Duldung erteilt wurde. Falls Sie nach Eintritt der vollziehbaren Ausreisepflicht weiter arbeiten wollen, müssen Sie in jedem Fall die Erteilung einer Beschäftigungserlaubnis bei der Ausländerbehörde unverzüglich neu beantragen.

Vor einer Neuerteilung einer Beschäftigungserlaubnis ist die Ausländerbehörde insbesondere gesetzlich verpflichtet zu prüfen, ob ein Beschäftigungs- bzw. Erwerbstätigkeitverbot bei Ihnen vorliegt. Bei Vorliegen eines solchen Verbotes kann Ihnen nicht erlaubt werden, weiterhin zu arbeiten. Ein solches Verbot kann insbesondere dann vorliegen, wenn Sie nach Eintritt der vollziehbaren Ausreisepflicht zum Wohnen in einer Aufnahmeeinrichtung (ANKER) verpflichtet sind oder Ihre Identität noch nicht geklärt ist.

Die Klärung der Identität erfolgt in der Regel durch Vorlage des Nationalpasses bei der Ausländerbehörde.

Unabhängig davon hängt die Frage, ob Ihnen eine Beschäftigungserlaubnis neu erteilt werden kann, von den Umständen im Einzelfall ab (z. B. besondere individuelle Integrationsleistungen, Aufenthaltsdauer im Bundesgebiet, Kenntnisse der deutschen Sprache im Verhältnis zur bisherigen Aufenthaltsdauer im Bundesgebiet, Art der Beschäftigung, begangene Straftaten oder sonstige Verstöße gegen Rechtsvorschriften).
Für Rückfragen stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung.

Anlage 2

Belehrung für Asylbewerber in der Ausbildung

Sehr geehrte(r) Inhaber(in) einer Beschäftigungserlaubnis,

die Ihnen erteilte Beschäftigungserlaubnis zur Aufnahme einer qualifizierten Berufsausbildung gilt für den festgesetzten Zeitraum, erlischt aber kraft Gesetzes in dem Falle, dass Sie vollziehbar ausreisepflichtig werden. Sie können insbesondere vollziehbar ausreisepflichtig werden, wenn Ihr Asylantrag endgültig (bestandskräftig) abgelehnt wurde. Sie dürfen dann Ihre Ausbildung nur unter bestimmten Voraussetzungen fortsetzen.

Als vollziehbar ausreisepflichtige Person können Sie nur dann Ihre Ausbildung fortsetzen, wenn Ihnen eine Ausbildungsduldung und eine Beschäftigungserlaubnis neu erteilt werden. Beides müssen Sie nach Eintritt der vollziehbaren Ausreisepflicht bei der Ausländerbehörde neu beantragen.

Vor einer Neuerteilung einer Ausbildungsduldung und Beschäftigungserlaubnis ist die Ausländerbehörde insbesondere gesetzlich verpflichtet zu prüfen, ob gesetzliche Ausschlussgründe für die Erteilung bei Ihnen vorliegen. Bei Vorliegen solcher Ausschlussgründe müssen Sie Ihre Ausbildung abbrechen. Solche Ausschlussgründe können insbesondere dann vorliegen, wenn Ihre Identität noch nicht geklärt ist oder Sie erhebliche Straftaten begangen haben.

Die Klärung der Identität erfolgt in der Regel durch Vorlage des Nationalpasses bei der Ausländerbehörde.

Für Rückfragen stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung.

Anlage 3

Hinweis für einen Arbeitgeber eines Asylbewerbers mit Beschäftigungserlaubnis

Sehr geehrte(r) Arbeitgeber(in) eines Asylbewerbers mit Beschäftigungserlaubnis,

die Ihre(r)m Arbeitnehmer(in) erteilte Beschäftigungserlaubnis gilt nur für den festgesetzten Zeitraum, erlischt aber kraft Gesetzes in dem Falle, dass Ihr(e) Arbeitnehmer(in) vollziehbar ausreisepflichtig wird. Ihr(e) Arbeitnehmer(in) darf dann nicht mehr arbeiten.

Als vollziehbar ausreisepflichtige Person kann ihr/ ihm nur dann erneut eine Beschäftigungserlaubnis erteilt werden, wenn bei ihr/ ihm ein Duldungsgrund vorliegt und ihr/ihm eine Duldung erteilt wurde. Falls sie/er nach Eintritt der vollziehbaren Ausreisepflicht weiter arbeiten will, muss sie/er in jedem Fall die Erteilung einer Beschäftigungserlaubnis bei der Ausländerbehörde erneut beantragen.

Vor einer Neuerteilung einer Beschäftigungserlaubnis ist die Ausländerbehörde insbesondere gesetzlich verpflichtet zu prüfen, ob ein Beschäftigungs- bzw. Erwerbstätigkeitverbot bei Ihre(r)m Arbeitnehmer(in) vorliegt. Bei Vorliegen eines solchen Verbotes kann ihr/ihm nicht erlaubt werden weiter zu arbeiten. Ein solches Verbot kann insbesondere dann vorliegen, wenn Ihr(e) Arbeitnehmer(in) nach Eintritt der vollziehbaren Ausreisepflicht zum Wohnen in einer Aufnahmeeinrichtung (ANKER) verpflichtet ist oder ihre/seine Identität noch nicht geklärt ist.

Die Klärung der Identität erfolgt in der Regel durch Vorlage des Nationalpasses bei der Ausländerbehörde.

Im Übrigen hängt die Frage, ob eine Beschäftigungserlaubnis neu erteilt werden kann, von den Umständen im Einzelfall ab (z. B. besondere individuelle Integrationsleistungen, Aufenthaltsdauer im Bundesgebiet, Kenntnisse der deutschen Sprache im Verhältnis zur bisherigen Aufenthaltsdauer im Bundesgebiet, Art der Beschäftigung, begangene Straftaten oder sonstige Verstöße gegen Rechtsvorschriften usw.).

Für Rückfragen stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung.

Anlage 4

Hinweis für den Arbeitgeber eines Asylbewerbers in Ausbildung

Sehr geehrte(r) Arbeitgeber(in) eines Asylbewerbers mit Beschäftigungserlaubnis
für eine Ausbildung,

die Ihre(r)m Arbeitnehmer(in) erteilte Beschäftigungserlaubnis gilt nur für den zur Absolvierung einer qualifizierten Berufsausbildung festgesetzten Zeitraum, erlischt aber kraft Gesetzes in dem Falle, dass Ihr(e) Arbeitnehmer(in) vollziehbar ausreisepflichtig wird. Sie/er kann insbesondere vollziehbar ausreisepflichtig werden, wenn ihr /sein Asylantrag endgültig (bestandskräftig) abgelehnt wurde. Sie/er darf dann die Ausbildung nur unter bestimmten Voraussetzungen fortsetzen.

Als vollziehbar ausreisepflichtige Person kann Ihr(e) Arbeitnehmer(in)nur dann ihre/seine Ausbildung fortsetzen, wenn ihr/ihm von der Ausländerbehörde eine Ausbildungsduldung und eine Beschäftigungserlaubnis neu erteilt werden. Beides muss Ihr(e) Arbeitnehmer(in) nach Eintritt der vollziehbaren Ausreisepflicht bei der Ausländerbehörde neu beantragen.

Vor einer Neuerteilung einer Ausbildungsduldung und Beschäftigungserlaubnis ist die Ausländerbehörde insbesondere gesetzlich verpflichtet zu prüfen, ob gesetzliche Ausschlussgründe für die Erteilung bei Ihre(r)m Arbeitnehmer(in) vorliegen. Bei Vorliegen solcher Ausschlussgründe muss sie /er die Ausbildung abbrechen. Ein solches gesetzliches Verbot kann insbesondere dann vorliegen, wenn ihre/seine Identität noch nicht geklärt ist oder sie/er erhebliche Straftaten begangen hat.

Die Klärung der Identität erfolgt in der Regel in der Regel durch Vorlage des Nationalpasses bei der Ausländerbehörde.

Für Rückfragen stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung