



GGUA · Hafensstraße 3–5 · 48153 Münster



Kirsten Eichler
Büro für Qualifizierung
der Flüchtlings- und
Migrationsberatung

Tel. 02 51 / 1 44 86 - 30
Fax 02 51 / 1 44 86 - 10
eichler@ggua.de

Münster, 1. Juni 2021

Erlass des MKFFI NRW zur Ausbildungs- und Beschäftigungsduldung (§§ 60c, d AufenthG) vom 28.5.2021 – Übersicht und erste Bewertung

Mit Datum vom 28.5.2021 hat das MKFFI NRW seinen [Erlass zur Ausbildungs- und Beschäftigungsduldung](#) (§§ 60c und d AufenthG) veröffentlicht. Mit diesem Erlass werden die Anwendungshinweise des BMI zum Gesetz über Duldung bei Ausbildung und Beschäftigung vom 20. Dezember 2019 für anwendbar erklärt. Allerdings beinhalten die NRW Anwendungshinweise (Anlage zum Erlass, im Folgenden: AH NRW) **in rot und kursiv NRW-spezifische Ergänzungen**, die für die Ausländerbehörden in NRW **verbindlich** sind und damit den BMI Hinweisen **vorgehen**.

Der Erlass des [MKFFI NRW vom 17. Mai 2018](#) wird durch den neuen Erlass hinsichtlich der Ausführungen zur Ausbildungsduldung (Abschnitt IV) aufgehoben. Die Anwendungshinweise des MKFFI NRW aus Mai 2018 sind jedoch hinsichtlich der sonstigen Ausführungen zu § 60a AufenthG (Abschnitte I-III sowie V-VIII) weiterhin anwendbar.

Sowohl aus den Vorbemerkungen, als auch aus den NRW-spezifischen Ergänzungen, wird der politische Wille des Landes NRW deutlich, die Regelung der Ausbildungs- und Beschäftigungsduldung in der Praxis konsequent und wohlwollend anzuwenden, damit Auszubildende und Betriebe mehr Rechtssicherheit erhalten. So ist mit dem Erlass direkt zu Beginn ausdrücklich die **Erwartungshaltung** des MKFFI NRW an die Ausländerbehörden verbunden *„dass die Anwendungshinweise dahingehend genutzt werden, vorhandene **Spielräume zu identifizieren und auszuschöpfen.**“* (AH NRW, S. 1).

Hafensstraße 3–5
48153 Münster

Tel. 02 51 / 1 44 86 - 0
Fax 02 51 / 1 44 86 - 10
info@ggua.de
www.ggua.de

Mitglied im Paritätischen
Wohlfahrtsverband

Rechtsform: eingetragener Verein (e. V.)
Registergericht:
Amtsgericht Münster, VR 2347

Vertretungsberechtigt gem. § 26 BGB:
Dr. Brigitte Derendorf, Volker Maria Hügel,
Dominik Hüging (Schatzmeister),
Claudius Voigt, Christina Weisner, Saskia Zeh

Datenschutzbeauftragte:
Simone Hemken, IST-planbar GmbH

Spendenkonto:
IBAN DE85 4016 0050 0304 2222 00
BIC GENODEM1M5C

Aufgrund der zahlreichen Klarstellungen und des Aufzeigens verschiedener Spielräume ist der Erlass an vielen Stellen hilfreich für die Praxis. Die vorliegende Arbeitshilfe bietet einen Überblick über die wesentlichen praxisrelevanten Aspekte des Erlasses, sowie in Teilen eine erste Bewertung für die Praxis. Die nachstehenden Ausführungen haben jedoch keinen Anspruch auf Vollständigkeit und ersetzen das Lesen des Erlasses nicht.

Inhaltsverzeichnis

1. Ausbildungsduldung – NRW-spezifische Ergänzungen	5
1.1 Auszubildende, die ihre Ausbildung mit einer Aufenthaltserlaubnis oder einer Duldung nach § 60a Abs. 2 AufenthG begonnen haben (Nr. 60c.1.0 AH NRW, S. 5 f.)	5
1.2 Umschulungen, duale Studiengänge, Einstiegsqualifizierungen, Assistenz- / Helfer*innenausbildungen (Nr. 60c.1.0.1 AH NRW, S. 6 ff.)	6
1.2.1 Umschulungen (Nr. 60c.1.0.1 AH NRW, S. 6 f.).....	6
1.2.2 Duale Studiengänge (Nr. 60c.1.0.5 AH NRW, S. 9 f.).....	6
1.2.3 Einstiegsqualifizierungsmaßnahmen (Nr. 60c.1.0.7 AH NRW, S. 11).....	7
1.2.4 Assistenz- und Helfer*innenausbildungen die nicht in einem Mangelberuf erfolgen (Nr. 60c.1.0.7 AH NRW, S. 11).....	7
1.3 Ermessensversagungsgrund „offensichtlicher Missbrauch“ – Enge Auslegung in NRW (Nr. 60c.1.2 AH NRW, S. 11 f.)	8
1.4 Erwerbstätigkeitsverbot nach § 60a Abs. 6 AufenthG i.V.m. § 60c Abs. 2 Nr. 1 AufenthG – Allgemeine Klarstellungen, Übergang Asylverfahren - Duldung und Hinweise zu Personen aus als sicher erklärten Herkunftsländern (Nr. 60c.2.1 AH NRW, S. 13 ff.)	9
1.4.1 Allgemeine Klarstellungen zu § 60a Abs. 6 S. 1 Nr. 2 AufenthG.....	9
1.4.2 Übergang Asylverfahren - Duldung.....	9
1.4.3 Personen aus als sicher erklärten Herkunftsstaaten - § 60a Abs. 6 S. 1 Nr. 3 AufenthG.....	10
1.5 Vorduldungszeit – Faktische Duldungen, Ermessensduldung (Nr. 60c.2.2 AH NRW, S. 18f.)	12
1.5.1 Faktische Duldung ausreichend.....	12
1.5.2 Ermessensduldung bei Vertragsunterzeichnung im Asylverfahren und Ausbildungsbeginn innerhalb der Vorduldungszeit.....	12
1.6 Geklärte Identität – Erfüllung der Passpflicht keine Erteilungsvoraussetzung (Nr. 60c.2.3.2 AH NRW, S. 20)	13
1.7 Absehen von der (fristgerechten) Identitätsklärung im Ermessen (Nr. 60c. 7 AH NRW, S. 29f.)	14
1.7.1 Identität trotz zumutbarer Bemühungen nicht nachgewiesen.....	14
1.7.2 Identität geklärt, aber Frist versäumt.....	15
1.8 Strafrechtliche Verurteilungen – Rechtsfolgen des Jugendstrafrechts (Nr. 60c.2.4 AH NRW, S. 20)	15
1.9 Konkrete Maßnahmen der Aufenthaltsbeendigung – Klarstellungen (Nr. 60c.2.5.2 ff. AH NRW, S. 23 ff.)	16
1.10 Erteilungsdauer bei Elternzeit (Nr. 60c.3.2 AH NRW, S. 26f.)	17
1.11 Familienangehörige von Auszubildenden (AH NRW, S. 33 f.)	17
1.11.1 Minderjährige Kinder und Ehegatt*innen.....	17

1.11.2 Eltern(teile) und minderjährige Geschwisterkinder.....	17
1.11.3 Ausschluss bei strafrechtlichen Verurteilungen	18
1.11.4 Erteilungsdauer	18
2. Beschäftigungsduldung – NRW-spezifische Ergänzungen.....	18
2.1 Regelanspruch – Keine pauschale Kategorisierung atypischer Fälle (Nr. 60d.0.2 AH NRW, S. 35)	18
2.2 Vorduldungszeiten – Faktische Duldungen, Zwölf-Monats-Zeitraum, Ausbildungsduldungen (Nr. 60d. 1.2. AH NRW, S. 37)	19
2.2.1 Faktische Duldung ausreichend	19
2.2.2 Keine Verlängerung des Zwölf-Monats-Zeitraums bei Wechsel des Duldungsgrundes.....	19
2.2.3 Anrechenbarkeit von Ausbildungsduldungen	19
2.3 Geklärte Identität – Erfüllung der Passpflicht keine Erteilungsvoraussetzung.....	19
2.4 Absehen von der (fristgerechten) Identitätsklärung im Ermessen (Nr. 60d.4 AH NRW, S. 43.).....	19
2.5 Konkrete Maßnahmen zur Aufenthaltsbeendigung sperren Erteilung nicht (Nr. 60d.1.11 AH NRW, S. 41)	20
2.6 Übergangsregelung des § 104 Abs. 16 AufenthG – Gilt auch für Ver- längerungen der Beschäftigungserlaubnis (Nr. 60d.05 AH NRW, S. 36)	20

1. Ausbildungsduldung – NRW-spezifische Ergänzungen

1.1 Auszubildende, die ihre Ausbildung mit einer Aufenthaltserlaubnis oder einer Duldung nach § 60a Abs. 2 AufenthG begonnen haben (Nr. 60c.1.0 AH NRW, S. 5 f.)

Gemäß § 60c Abs. 1 S. 1 AufenthG ist die Erteilung der Ausbildungsduldung für Personen vorgesehen, die geduldet sind und eine entsprechende Ausbildung entweder bereits als „Asylbewerber“ aufgenommen haben (sich also schon in Ausbildung befinden) oder im Status einer Duldung eine entsprechende Ausbildung (perspektivisch) aufnehmen (also noch nicht in Ausbildung befindlich sind). Aufgrund dieser Differenzierung stellt sich u.U. in der Praxis die Frage, inwieweit Personen, die eine Ausbildung mit einer Aufenthaltserlaubnis oder einer Duldung aus sonstigen Gründen bereits aufgenommen haben, ebenfalls eine Ausbildungsduldung erhalten können, wenn die Aufenthaltserlaubnis nicht verlängert wird oder die sonstigen Duldungsgründe entfallen.

Aus Sicht des MKFFI NRW ist in diesen Fällen die Erteilung einer Ausbildungsduldung **nicht** möglich. Allerdings wird im Erlass explizit darauf hingewiesen, dass in solchen Fallkonstellationen **im Einzelfall eine Ermessensduldung** nach § 60a Abs. 2 S. 3 AufenthG erteilt werden kann, damit die bereits begonnene Ausbildung beendet werden kann (Nr. 60c.1.0 AH NRW, S. 6). Für die Erteilung der Ermessensduldung müssen die Personen sämtliche sonstigen Voraussetzungen des § 60c AufenthG erfüllen (ebd.).

Anmerkung:

Auch wenn es durchaus erfreulich ist, dass sich das MKFFI NRW zu dieser Personengruppe und den aufgrund des Wortlauts in der Praxis auftretenden Schwierigkeiten geäußert hat, wäre eine stärkere Formulierung wie z.B. "soll in der Regel" statt "kann im Einzelfall" wünschenswert gewesen. Daneben stellt sich die Frage, ob es im Sinne eines Erst-Recht-Schlusses nicht auch möglich gewesen wäre, in diesen Fallkonstellationen eine Ausbildungsduldung zu erteilen. Da von der Regelung zur Ausbildungsduldung in bestimmten Konstellationen bereits künftige Ausbildungsverhältnisse geschützt werden sollen, müsste dies eigentlich erst recht für bereits bestehende Ausbildungsverhältnisse gelten. Dafür spricht auch die Formulierung „*Wie nach der bisherigen Regelung*“ aus den BMI Anwendungshinweisen (Nr. 60c.1.1 AH BMI, S. 8), die darauf schließen lässt, dass die Ausbildungsduldung - trotz der Neuformulierung des Gesetzeswortlautes - weiterhin allen geduldeten Personen offenstehen soll, die sich bereits in einem Ausbildungsverhältnis befinden.

In der Praxis wird es nun darauf ankommen, in den geschilderten Fallkonstellationen, die vom MKFFI NRW vorgesehene Ermessensduldung und den damit verbundenen politischen Willen Ausbildungsabbrüche zu verhindern, im Einzelfall durchzusetzen.

1.2 Umschulungen, duale Studiengänge, Einstiegsqualifizierungen, Assistenz- / Helfer*innenausbildungen (Nr. 60c.1.0.1 AH NRW, S. 6 ff.)

Der Erlass geht sehr ausführlich darauf ein, in welchen Fällen eine Ausbildungsduldung zu erteilen ist bzw. in welchen Fällen zwar keine Ausbildungsduldung, durchaus aber eine Ermessensduldung erteilt werden kann.

1.2.1 Umschulungen (Nr. 60c.1.0.1 AH NRW, S. 6 f.)

Klargestellt wird im Erlass, dass auch für berufliche Umschulungen eine Ausbildungsduldung zu erteilen ist. Erfasst sind dabei **sämtliche Typen** der Umschulung wie bspw. betriebliche Umschulungen, Umschulungen in Bildungseinrichtungen sowie Umschulungen in Teilzeit. Die Ausbildungsduldung für eine Umschulung ist zu erteilen, wenn **folgende Voraussetzungen** kumulativ erfüllt sind:

- Die Person ist zuvor **beruflich tätig gewesen**. Dabei werden auch nachgewiesene Zeiten einer früheren Berufsausbildung im Herkunftsland berücksichtigt.
- Ziel der Umschulung muss ein Abschluss in einem staatlich anerkannten **qualifizierten Ausbildungsberuf sein**.
- Inhalt, Art, Dauer, Anforderungen der Prüfungen, die Zulassungsvoraussetzungen und das Prüfungsverfahren der Umschulung müssen in einer entsprechenden **Verordnung** geregelt sein.
- Es muss ein **Umschulungsvertrag** geschlossen werden, welcher der ABH vorgelegt wird.
- Es muss eine **Bescheinigung der Umschulungsstätte** vorgelegt werden, aus der hervorgeht, dass die notwendigen Voraussetzungen für die Durchführung der Umschulung vorliegen.

Anmerkung:

In der Praxis dürfte die Umschulung für geduldete und gestattete Personen aufgrund der allgemein hohen Hürden zahlenmäßig keine allzu große Rolle spielen. Für Personen, die eine Umschulung trotz der allgemeinen Hürden aufnehmen können oder bereits absolvieren ist die Klarstellung jedoch sehr hilfreich. Durch den Verweis darauf, dass die Umschulung einen qualifizierten Ausbildungsabschluss zum Ziel haben muss, dürfte zudem geklärt sein, dass die Umschulung selbst keine zwei Jahre umfassen muss. Entscheiden dürfte lediglich sein, dass die Regeldauer der vergleichbaren Erstausbildung mind. zwei Jahre betragen muss.

1.2.2 Duale Studiengänge (Nr. 60c.1.0.5 AH NRW, S. 9 f.)

Das BMI hat in seinen Anwendungshinweisen bereits klargestellt, dass eine Ausbildungsduldung auch für duale Studiengänge zu erteilen ist. Allerdings darf die Ausbildungsduldung nur bis zum erfolgreichen Abschluss der betrieblichen Ausbildungsphase erteilt werden. Dies kann in der Praxis in einigen Fällen zu einer „Schutzlücke“ führen, sofern der betriebliche Ausbildungsabschluss nicht mit dem Studienabschluss zusammenfällt und eine Aufenthaltserlaubnis nach § 19d Abs. 1a AufenthG (noch) nicht erteilt werden kann und

die sechs Monate zur Arbeitsplatzsuche gem. § 60c Abs. 6 S. 2 AufenthG bereits abgelaufen sind.

Auf diese „Schutzlücke“ hat das MKFFI NRW in seinem Erlass reagiert. So **soll** in diesen Fällen in der Regel eine **Ermessensduldung** nach § 60a Abs. 2 S. 3 AufenthG für die **gesamte verbleibende Dauer der Studienphase** erteilt werden, wenn *„aufgrund der bisherigen Ausbildungs- und Studienleistungen ein erfolgreicher Abschluss in absehbarer Zeit zu erwarten ist.“*

1.2.3 Einstiegsqualifizierungsmaßnahmen (Nr. 60c.1.0.7 AH NRW, S. 11)

Nach wie vor sind Einstiegsqualifizierungen von der Regelung des § 60c AufenthG nicht erfasst, sodass eine Ausbildungsduhlung für diese Maßnahmen nicht erteilt werden kann.

Wie nach der bisherigen Erlasslage stellt der neue Erlass jedoch klar, dass für Einstiegsqualifizierungsmaßnahmen in der Regel eine **Ermessensduldung** nach § 60a Abs. 2 S. 3 AufenthG erteilt werden **soll**. Voraussetzung ist, dass:

- die Maßnahme von der Bundesagentur für Arbeit gefördert wird, sie tarifvertraglich geregelt ist oder es sich um eine betrieblich finanzierte Maßnahme handelt **und**
- der*die Arbeitgeber*in bescheinigt, dass – vorbehaltlich des erfolgreichen Abschlusses der Maßnahme – ein Vertrag für eine qualifizierte Berufsausbildung im Anschluss an die Einstiegsqualifizierung angeboten wird.

1.2.4 Assistenz- und Helfer*innenausbildungen die nicht in einem Mangelberuf erfolgen (Nr. 60c.1.0.7 AH NRW, S. 11)

Gesetzliche Voraussetzung für die Erteilung einer Ausbildungsduhlung an Personen, die eine Assistenz- oder Helfer*innenausbildung (weniger als 2 Jahre Regelausbildungsdauer) aufgenommen haben bzw. aufnehmen ist u.a., dass die Ausbildung in einem Mangelberuf erfolgen muss (§ 60c Abs. 1 S. 1 Nr. 2 AufenthG). Personen die eine entsprechende Ausbildung in einem Beruf absolvieren, der nicht als Mangelberuf eingestuft wurde, können somit keine Ausbildungsduhlung erhalten.

Der NRW Erlass sieht allerdings erfreulicherweise vor, dass für die Durchführung einer Assistenz- oder Helfer*innenausbildung, für die die Bundesagentur **keinen Engpass** festgestellt hat, in der Regel eine **Ermessensduldung** nach § 60a Abs. 2 S. 3 AufenthG erteilt werden **soll**. Weitere Voraussetzung ist auch in diesen Fällen, dass an die Assistenz- oder Helfer*innenausbildung eine qualifizierte (also 2-jährige) Berufsausbildung anschlussfähig ist und eine Ausbildungsplatzzusage für diese qualifizierte Berufsausbildung vorliegt.

Anmerkung:

Diese Klarstellung, unter Nutzung der vorhandenen gesetzlichen Spielräume, ist für die Praxis sehr hilfreich. Nach erfolgreichem Abschluss der Assistenz- bzw. Helfer*innenausbildung, ist dann bei Aufnahme einer qualifizierten Berufsausbildung und Vorliegen sämtlicher Voraussetzungen des § 60c AufenthG, der Weg in die Ausbildungsduhlung eröffnet.

1.2.4.1 Anforderungen an die Ausbildungsplatzzusage für Assistenz- und Helfer*innenausbildungen (Nr. 60c.1.0.6 AH NRW, S. 10)

Klarstellend weist der Erlass daraufhin, dass für die gesetzlich vorgesehene „Ausbildungsplatzzusage“ für eine anschlussfähige qualifizierte Berufsausbildung im Kontext der Erteilung einer Ausbildungsduldung für eine Assistenz- oder Helfer*innenausbildungen, **keine** bestimmte Form vorgesehen ist.

Die Vorlage eines Ausbildungsvertrages oder „vergleichbarer rechtlich-förmlicher Dokumente für die spätere qualifizierte Berufsausbildung“ bedarf es daher **nicht** und darf von den Ausländerbehörden dementsprechend auch nicht verlangt werden. Ausreichend ist es, wenn vom Ausbildungsbetrieb **schriftlich** eine Ausbildungsplatzzusage abgegeben wird, die neben den **Personalien** der auszubildenden Personen auch den geplanten **Ausbildungsbeginn** beinhaltet.

Anmerkung:

Auch wenn der Erlass an dieser Stelle nur auf „Ausbildungsbetriebe“ abstellt, dürfte für schulische Berufsausbildungen entsprechendes gelten.

1.3 Ermessensversagungsgrund „offensichtlicher Missbrauch“ – Enge Auslegung in NRW (Nr. 60c.1.2 AH NRW, S. 11 f.)

Das MKFFI NRW weist ausdrücklich darauf hin, dass der Ermessensversagungsgrund des „offensichtlichen Missbrauchs“ (§ 60c Abs. 1 S. 2 AufenthG) in NRW **eng auszulegen** ist.

Ein „offensichtlicher Missbrauch“ setzt zudem nach Auffassung des MKFFI NRW „**ein offenkundiges und absichtliches Ausnutzen**“ der Regelung zur Ausbildungsduldung voraus, „mit dem Ziel, eine normzweckwidrige Bleibeoption zu erhalten.“ Für die Annahme eines „offensichtlichen Missbrauchs“ müssen der ABH außerdem **konkrete Hinweise** vorliegen, die dann im Rahmen einer Gesamtschau des Einzelfalls bewerten werden müssen.

Im Gegensatz zur Gesetzesbegründung sowie zu den Anwendungshinweisen des BMI stellt der Erlass zudem klar, dass ggf. **nicht oder nur sehr begrenzt vorhandene Deutschsprachkenntnisse** in der Regel **kein** Indiz für einen „offensichtlichen Missbrauch“ sind. Vielmehr obliege die Einschätzung, ob die Deutschkenntnisse für den erfolgreichen Abschluss der Ausbildung ausreichen, dem jeweiligen **Ausbildungsbetrieb**. Aus Sicht der ABH unzureichende Deutschkenntnisse dürfen somit in NRW im Regelfall nicht zu einer Versagung der Ausbildungsduldung führen.

Auch die Aufnahme einer **weiteren Berufsausbildung** stellt nach Ansicht des MKFFI NRW **kein** Indiz für einen „offensichtlichen Missbrauch“ dar. So weist das MKFFI NRW zurecht daraufhin, dass sich weder dem Wortlaut des § 60c AufenthG noch den Gesetzesmaterialien entnehmen lässt, dass die Ausbildungsduldung nur für die Aufnahme einer erstmaligen Berufsausbildung geöffnet sei. So heißt es in dem Erlass u.a.: „Auch wer bereits eine Ausbildung absolviert hat bzw. bereits berufstätig war/ist, kann bei Aufnahme einer (weiteren) qualifizierten Berufsausbildung oder einer Umschulung eine Ausbildungsduldung beanspruchen.“

Gleiches gilt laut Erlass auch in den Fällen, in denen die Person im Herkunftsland einen höheren Bildungsabschluss (z.B. Studium) erreicht hat, oder bereits über einschlägige Erfahrungen in dem angestrebten Ausbildungsberuf verfügt oder eine entsprechende Ausbildung im Herkunftsland absolviert hat.

1.4 Erwerbstätigkeitsverbot nach § 60a Abs. 6 AufenthG i.V.m. § 60c Abs. 2 Nr. 1 AufenthG – Allgemeine Klarstellungen, Übergang Asylverfahren - Duldung und Hinweise zu Personen aus als sicher erklärten Herkunftsländern (Nr. 60c.2.1 AH NRW, S. 13 ff.)

Auf knapp 4 Seiten beschäftigen sich die Anwendungshinweise des MKFFI NRW mit dem Erwerbstätigkeitsverbot nach § 60a Abs. 6 AufenthG, welches zugleich einen Ausschlussgrund für die Erteilung einer Ausbildungsduldung darstellt (§ 60c Abs. 2 Nr. 1 AufenthG). Dabei handelt es sich um allgemeine Ergänzungen sowie um Klarstellungen zum Erwerbstätigkeitsverbot von Menschen aus den als sicher erklärten Herkunftsländern im Sinne des § 26a AsylG.

1.4.1 Allgemeine Klarstellungen zu § 60a Abs. 6 S. 1 Nr. 2 AufenthG

Im Erlass wird darauf hingewiesen, dass eine fehlende oder nicht ausreichende Mitwirkung bei der Passbeschaffung nur dann ein Erwerbstätigkeitsverbot nach § 60a Abs. 6 S. 1 Nr. 2 AufenthG rechtfertigt, wenn die Verletzung der Mitwirkungspflichten **ursächlich** für die Unmöglichkeit der Abschiebung und damit der alleinige Duldungsgrund ist.

Anmerkung:

Liegen neben der Passlosigkeit noch weitere Duldungsgründe vor (z.B. Reiseunfähigkeit, Erlasslage Irak/Afghanistan, familiäre Gründe, Verbot der Abschiebung von UMF gem. § 58 Abs. 1a AufenthG), darf kein Erwerbstätigkeitsverbot verhängt werden und entsprechend liegt auch **kein** Ausschlussgrund für die Erteilung einer Ausbildungsduldung gem. § 60c Abs. 2 Nr. 1 AufenthG vor. Zu beachten ist jedoch, dass die geklärte Identität eigenständige Voraussetzung nach § 60c Abs. 2 Nr. 3 AufenthG ist.

1.4.2 Übergang Asylverfahren - Duldung

Laut Erlass ist es bei Auszubildenden im Übergang vom Asylverfahren in den Duldungsstatus unter bestimmten Voraussetzungen nicht zulässig unmittelbar nach negativem Abschluss des Asylverfahrens ein Erwerbstätigkeitsverbot nach § 60a Abs. 6 S. 1 Nr. 2 AufenthG, wegen fehlender oder unzureichender Mitwirkung bei der Passbeschaffung, zu verhängen. Voraussetzung ist, dass der*die Auszubildende:

- die Ausbildung bereits im Asylverfahren aufgenommen hat,
- die Identität geklärt ist,
- unverzüglich nach Bestands- / Rechtskraft der negativen Asylentscheidung ein Antrag auf Ausbildungsduldung gestellt wurde.

Anmerkung:

Mit dieser Klarstellung wird verhindert, dass Ausländerbehörden u.U. unmittelbar nach dem Abschluss des Asylverfahrens, in der genannten Fallkonstellation, durch die Verhängung eines Erwerbstätigkeitsverbotes einen Ausschlussgrund für die Ausbildungsduldung schaffen.

Allerdings betrifft diese Klarstellung nur Auszubildende, deren Identität bereits anderweitig geklärt ist und die den Antrag auf Ausbildungsduldung unverzüglich gestellt haben. Wird der Antrag hingegen nicht „unverzüglich“ nach dem Abschluss des Asylverfahrens gestellt und „verstreicht Zeit“ bis, der*die Auszubildende seiner*ihrer Mitwirkungspflicht zur Passbeschaffung nachkommt, kann hingegen, laut Erlass, u.U. die Voraussetzung für ein Erwerbstätigkeitsverbot gegeben sein.

Dieser Aspekt des Erlasses ist in mehrfacher Hinsicht kritisch zu betrachten. Zum einen ist der zeitliche Rahmen („unverzüglich“, „verstreicht Zeit“) nicht näher definiert und bietet Ausländerbehörden damit Spielräume ggf. nur auf einen sehr kurzen Zeitraum nach der Ablehnung des Asylantrages abzustellen. Zum anderen werden die faktischen Realitäten nicht berücksichtigt. Angesichts der andauernden Pandemie und / oder des Personalmangels bzw. der Arbeitsüberlastung mancher Ausländerbehörden ist es in vielen Fällen oftmals nicht gewährleistet, dass Personen unmittelbar nach der Ablehnung des Asylantrages einen Termin zur Vorsprache bei der ABH erhalten, bei der sie den entsprechenden Antrag stellen können und über ihre veränderten Mitwirkungspflichten belehrt werden. In der Praxis vergehen nicht selten Monate bis zur ersten Vorsprache. Auch der Hinweis, dass Ausländerbehörden zur Vermeidung des Eintritts eines Erwerbstätigkeitsverbotes frühzeitig den Ausbildungsbetrieb einbinden sollen, damit dieser den*die Auszubildende über die Mitwirkungspflichten aufklärt, löst das Problem nicht. So kann weder garantiert werden, dass Ausländerbehörden die Betriebe tatsächlich einbinden noch, dass die Betriebe über ausreichende migrationsrechtliche Kenntnisse verfügen. Zudem ist es nicht die Aufgabe der Betriebe, Auszubildende über ihre migrationsrechtlichen Mitwirkungspflichten zu belehren.

1.4.3 Personen aus als sicher erklärten Herkunftsstaaten - § 60a Abs. 6 S. 1 Nr. 3 AufenthG

1.4.3.1 Asylfolgeanträge

Zunächst befasst sich das MKFFI NRW mit der Frage, inwieweit ein **Asylfolgeantrag** ein Asylantrag im Sinne des § 60a Abs. 6 S. 1 Nr. 3 AufenthG ist und somit die Erteilung der Ausbildungsduldung an Personen aus den als sicher erklärten Herkunftsstaaten sperren kann. Dabei wird im Erlass zwischen zwei Fallkonstellationen differenziert.

Hat eine Person einen Asylerstantrag **vor** dem Stichtag 31.8.2015 gestellt und sich nach Ablehnung dieses Antrages **durchgehend** in Deutschland aufgehalten, so führt ein **nach** dem Stichtag gestellter Asylfolgeantrag **nicht** zu einem Erwerbstätigkeitsverbot. In diesem Fall wird also hinsichtlich des Stichtages aus § 60a Abs. 6 S. 1 Nr. 3 AufenthG auf den Zeitpunkt des **ersten** Asylantrages abgestellt. Somit führt der Asylfolgeantrag nicht zu einem Ausschluss von der Ausbildungsduldung.

Hat eine Person hingegen den Asylantrag zwar **vor** dem Stichtag 31.8.2015 gestellt, ist aber nach der Ablehnung des Erstantrages und vor Stellung des Asylfolgeantrages **zwischenzeitlich ausgereist**, so wird hinsichtlich des Stichtages auf den **Folgeantrag** abgestellt. Die Person unterliegt somit einem Erwerbstätigkeitsverbot und ist von der Erteilung der Ausbildungsduldung ausgeschlossen.

Für Personen, die zwar **vor** dem Stichtag 31.8.2015 einen **Asylantrag** gestellt haben, aber nach negativem Abschluss des Asylverfahrens **ausgereist sind**, greift bei einer Wiedereinreise das Erwerbstätigkeitsverbot auch dann, wenn nach der Wiedereinreise **kein** Asylfolgeantrag gestellt wurde. Dies ergibt sich aus § 60a Abs. 6 S. 1 Nr. 3 letzter Halbsatz AufenthG. Danach unterliegen Personen aus den als sicher eingestuften Herkunftsstaaten einem Erwerbstätigkeitsverbot auch dann, wenn sie **keinen** Asylantrag gestellt haben. Diese rechtliche Grundlage für ein Erwerbstätigkeitsverbot ist jedoch **nicht** an den Stichtag 31.8.2015 gebunden. In diesen Fällen ist somit auch die Erteilung einer Ausbildungsduldung ausgeschlossen.

1.4.3.2 Rücknahme des Asylantrages aufgrund einer Beratung durch das BAMF

Des Weiteren befasst sich der NRW Erlass mit der sogenannten „Rückausnahme“ vom Erwerbstätigkeitsverbot in den Fällen, in denen der Asylantrag aufgrund einer Beratung durch das BAMF zurückgenommen wurde. In diesen Fallkonstellationen sieht § 60a Abs. 6 S. 1 Nr. 3 AufenthG vor, dass ein Erwerbstätigkeitsverbot, und damit ein Ausschluss von der Ausbildungsduldung, nicht zulässig ist.

Das MKFFI NRW hat die praktischen Schwierigkeiten der Betroffenen hinsichtlich des Nachweises, dass die Beratung des BAMF ursächlich für die Rücknahme des Asylantrages gewesen ist, erkannt und entsprechend in dem Erlass darauf reagiert. So ist in NRW **ein formaler Nachweis**, bspw. durch eine schriftliche Bescheinigung des BAMF, oder ein Festhalten im Anhörungsprotokoll, **nicht erforderlich**. Vielmehr ist ein Zusammenhang zwischen der BAMF-Beratung und der Asylantragsrücknahme schon dann anzunehmen, „wenn ein Asylantragsteller seinen Antrag vollständig in einem **erkennbar nahen zeitlichen Zusammenhang** mit einer Beratung beim BAMF zurücknimmt.“ Ausreichend ist auch, „wenn ein bereits **vorgefasster Rücknahmeentschluss** durch eine Beratung beim BAMF **bestärkt wird**, um im Ergebnis den Asylantrag zurück zu nehmen.“

1.4.3.3 Rücknahme des Asylantrages und Verzicht auf Asylantragstellung bei UMF

Zuletzt geht der NRW Erlass noch auf die Ausnahme vom Erwerbstätigkeitsverbot für UMF aus den als sicher erklärten Herkunftsstaaten ein. Gemäß § 60a Abs. 6 S. 3 AufenthG unterliegen UMF keinem Erwerbstätigkeitsverbot, wenn die Rücknahme eines Asylantrages oder der Verzicht auf die Stellung eines Asylantrages im Interesse des Kindeswohles gewesen ist.

Das MKFFI NRW stellt erfreulicherweise unmissverständlich klar, dass sowohl die Rücknahme, als auch der Verzicht **stets** im Interesse des Kindeswohles ist, wenn das Jugendamt nach § 42 Abs. 2 S. 5 SGB VIII nicht verpflichtet gewesen ist einen Asylantrag zu stellen. Dies ist immer dann der Fall, **wenn keine begründete Aussicht auf Zuerkennung internationalen Schutzes**

(Flüchtlingseigenschaft oder subsidiärer Schutz) besteht. Der Erlass stellt zudem klar, dass die Entscheidung darüber, ob ein gestellter Asylantrag aus Kindeswohlgründen zurückgenommen werden soll oder ein Asylantrag gar nicht erst gestellt wird, in der **Zuständigkeit des Jugendamtes** liegt.

Ferner stellt das MKFFI NRW klar, dass die Ausnahmeregelung auch für inzwischen **volljährig gewordene (ehemalige) UMF** greift. Wurde für eine*n unbegleitete*n Minderjährige*n kein Asylantrag gestellt oder ein Asylantrag vor dem 18. Geburtstag zurückgenommen, so darf die ABH mit Erreichen der Volljährigkeit kein Erwerbstätigkeitsverbot nach § 60a Abs. 6 S. 1 Nr. 3 AufenthG verhängen.

Die Formulierung „**Verzicht**“ umfasst im Übrigen laut Erlass nicht nur einen aktiven, bzw. schriftlich festgehaltenen Verzicht, sondern auch das „**bloße Unterlassen der Asylantragstellung**“.

Anmerkung:

Da im Regelfall, allein aufgrund der asylgesetzlichen Einstufung der Herkunftsstaaten als „sicher“, in der Praxis keine begründete Aussicht auf eine Schutzzuerkennung für die jungen Menschen bestehen dürfte, dürfte die Ausnahme vom Erwerbstätigkeitsverbot für UMF in der Praxis stets greifen und somit der Zugang zur Ausbildungsduldung regelmäßig eröffnet sein. Die Praxis mancher Ausländerbehörden, ausführliche Stellungnahmen von Jugendämtern und / oder Vormünder*innen einzuholen, dürfte somit nicht mehr haltbar sein.

1.5 Vorduldungszeit – Faktische Duldungen, Ermessensduldung (Nr. 60c.2.2 AH NRW, S. 18f.)

1.5.1 Faktische Duldung ausreichend

Im Gegensatz zum BMI stellt das MKFFI NRW klar, dass die nach § 60c Abs. 2 Nr. 2 AufenthG geforderte Vorduldungszeit von 3 Monaten mit dem Vorliegen eines Duldungsanspruches beginnt. Es reicht somit aus, wenn ein **Duldungsgrund nach § 60a Abs. 2 AufenthG** bereits seit 3 Monaten besteht (sog. „faktische Duldung“). **Nicht** erforderlich ist demnach, dass die Person bereits seit 3 Monaten im Besitz einer Duldungsbescheinigung ist.

Anmerkung:

Diese Klarstellung ist für die Praxis sehr hilfreich. Denn nicht selten vergehen zwischen dem Beginn der Ausreisepflicht (z.B. nach unanfechtbarer Ablehnung des Asylantrages) und der Ausstellung einer Duldungsbescheinigung mehrere Monate. In der Praxis erhalten Personen in dieser Zeit, aus unterschiedlichen Gründen, häufig nur eine Terminbestätigung oder sogar gar kein Papier von der ABH.

1.5.2 Ermessensduldung bei Vertragsunterzeichnung im Asylverfahren und Ausbildungsbeginn innerhalb der Vorduldungszeit

Der Erlass geht auch auf die besondere Situation von Menschen ein, die noch im Asylverfahren einen Ausbildungsvertrag unterzeichnet haben, deren Asylantrag jedoch vor Beginn der

Ausbildung unanfechtbar abgelehnt wird und der Ausbildungsbeginn noch in die 3-monatige Vorduldungszeit fällt. Da in diesen Fällen die Ausbildung nicht im Asylverfahren aufgenommen wurde, gilt für diese Personen ebenfalls die Erfüllung der Voraussetzung der Vorduldungszeit, sodass eine Ausbildungsduldung (noch) nicht erteilt werden darf.

Das MKFFI NRW nutzt hier die Möglichkeit der Erteilung einer **Ermessensduldung** nach § 60a Abs. 2 S. 3 AufenthG zur Überbrückung der Vorduldungszeit, sofern andernfalls der Verlust des Ausbildungsplatzes droht und die sonstigen Voraussetzungen des § 60c AufenthG erfüllt sind. Dies bedeutet, dass mit der Ermessensduldung (inkl. Beschäftigungserlaubnis) die Ausbildung begonnen werden kann und nach Ablauf der 3-monatigen Vorduldungszeit, dann der Weg in die Ausbildungsduldung eröffnet ist.

Anmerkung:

Da das MKFFI NRW mit dieser Regelung deutlich erkennen lässt, dass es politischer Wille ist, solch kurz bevorstehende Ausbildungsverhältnisse zu schützen, dürfte daraus im Ergebnis auch der Schluss zu ziehen sein, dass Ausländerbehörden in diesen Konstellationen von der Einleitung aufenthaltsbeendender Maßnahmen absehen, da ansonsten die Intention des Landes konterkariert würde.

1.6 Geklärte Identität – Erfüllung der Passpflicht keine Erteilungsvoraussetzung (Nr. 60c.2.3.2 AH NRW, S. 20)

Der NRW Erlass weist an verschiedenen Stellen explizit darauf hin, dass die Vorlage eines Nationalpasses **keine** Erteilungsvoraussetzung für die Ausbildungsduldung ist. Nachstehend die beiden Fundstellen aus dem Erlass als Zitat:

*„Während eine geklärte Identität Voraussetzung ist, um einen Anspruch für Erteilung der Ausbildungsduldung zu erhalten (vgl. auch § 60c Abs. 2 Nr. 3 AufenthG), zählt die Erfüllung der Passpflicht **nicht** dazu. **Das Fehlen eines Nationalpasses oder Passersatzpapiers stehen der Erteilung einer Ausbildungsduldung und Beschäftigungserlaubnis allein nicht entgegen.**“*
(Nr. 60c.2.1 AH NRW, S. 13)

*„Es wird an dieser Stelle noch einmal darauf hingewiesen, dass die Identität **auch ohne Pass oder Passersatz** mit Hilfe der **übrigen unter Punkt 60c.2.3.2 aufgeführten Unterlagen und Rahmenbedingungen nachgewiesen werden kann.**“* (Nr. 60c.2.3.2 AH NRW, S. 20).

Anmerkung:

Obgleich sowohl die Gesetzesbegründung, als auch die BMI Anwendungshinweise ausdrücklich darauf verweisen, dass die Voraussetzung der „*geklärten Identität*“ (§ 60c Abs. 2 Nr. 3 AufenthG) auch durch die Vorlage anderweitiger amtlicher Identitätsdokumente nachgewiesen werden kann, ist in der Praxis zu beobachten, dass viele Ausländerbehörden nach wie vor die Vorlage eines gültigen Nationalpasses verlangen. Mit der Klarstellung in dem NRW Erlass ist zu hoffen, dass sich die bisherige Praxis einiger Ausländerbehörden mit dem Erlass nunmehr ändern wird.

1.7 Absehen von der (fristgerechten) Identitätsklärung im Ermessen (Nr. 60c. 7 AH NRW, S. 29f.)

Gemäß § 60c Abs. 7 AufenthG kann die Ausländerbehörde von der Voraussetzung der (fristgerecht) geklärten Identität im Sinne des § 60c Abs. 2 Nr. 3 AufenthG im Ermessen absehen. Dies bedeutet, dass die Ausbildungsduldung auch dann erteilt werden kann, wenn die Identität trotz Vornahme sämtlicher zumutbarer Mitwirkungshandlungen nicht geklärt werden konnte, oder aber die Frist zur Identitätsklärung versäumt wurde.

1.7.1 Identität trotz zumutbarer Bemühungen nicht nachgewiesen

Hinsichtlich des Nachweises der vorgenommenen zumutbaren Mitwirkungshandlungen wird in dem Erlass darauf hingewiesen, dass *„nur solche Maßnahmen behördenseitig auferlegt werden [sollen], welche auf der Basis von bestehenden Verwaltungserfahrungen den Prozess der Identitätsklärung unterstützen können. Dies schließt zeitlich unverhältnismäßige bzw. objektiv unmögliche Maßnahmen aus.“* (Nr. 60c. 7 AH NRW, S. 29).

Sofern eine Person unverzüglich ihren Mitwirkungspflichten nachgekommen ist und *„belastbare Informationen zu der Identität“* der Person vorliegen, ist das Ermessen des § 60c Abs. 7 AufenthG laut Erlass eröffnet, wenn die Identität trotz der Mitwirkung *„auf absehbare Zeit oder gar nicht formal geklärt werden kann“*. In diesen Fällen sei das Ermessen der Ausländerbehörde nicht *„völlig frei, sondern zugunsten der Betroffenen auszuüben“*. Vorhandene „Integrationsleistungen“ der Person sollen positiv in die Ermessensentscheidung einfließen (Nr. 60c.7 AH NRW, S. 30).

Anmerkung:

Die für die Praxis entscheidende Frage, wann eine Person alles Zumutbare getan hat, um auch ohne Identitätsnachweis in den Genuss der Ausbildungsduldung zu kommen, beantwortet der Erlass nicht. So finden sich, mit Verweis auf die jeweils im konkreten Einzelfall zu berücksichtigenden Umstände, im Erlass keine Vorgaben hinsichtlich der Anzahl der im Einzelfall unternommenen Klärungsversuche, der heranzuziehenden Informationsquellen sowie hinsichtlich des (max.) Gesamtzeitraums für die jeweiligen Bemühungen zur Identitätsklärung.

Auch nennt der Erlass keine Beispiele für *„unverhältnismäßige“* oder *„objektiv unmögliche“* Maßnahmen. Da zudem im Regelfall keine Transparenz hinsichtlich behördlich bestehender *„Verwaltungserfahrungen“* besteht, dürfte es in der Praxis bei einer sehr unterschiedlichen Handhabung der einzelnen Ausländerbehörden bleiben.

Offen bleibt zudem, was genau *„belastbare Informationen“* hinsichtlich der Identität sein sollen, sowie welcher Zeitrahmen als *„absehbar“* anzusehen ist. In der Praxis gilt es nunmehr die im Erlass eröffnete Möglichkeit der Ermessenserteilung in geeigneten Fallkonstellationen mit Leben zu füllen. Hinsichtlich der *„belastbaren Informationen zur Identität“* wäre bspw. das Vorliegen von amtlichen Dokumenten ohne Lichtbild (z.B. Geburtsurkunden, Registerauszüge, Schulzeugnisse o.Ä.) denkbar. Was den Zeitrahmen betrifft so ließe sich ggf. in Anlehnung an

die Verwendung des Begriffs „absehbar“ in § 25 Abs. 5 S. 1 AufenthG ein Zeitraum von max. 6 Monaten als absehbar einstufen (vgl. hierzu Nr. 25.5.1.4 AvWV AufenthG).

1.7.2 Identität geklärt, aber Frist versäumt

Der Erlass stellt klar, dass in NRW auch in den Fällen, in denen die Frist zur Identitätsklärung versäumt wurde, die Identität jedoch zwischenzeitlich nachgewiesen wurde ebenfalls eine Ausbildungsduldung im Ermessenswege erteilt werden kann. Bei der Ermessensentscheidung hat die ABH zu berücksichtigen **„ob die Mitwirkung zur Klärung der Identität auf Nachlässigkeit beruht oder sich hierüber gezielt Vorteile verschafft werden sollten“** (Nr. 60c.7 AH NRW, S. 30).

Anmerkung:

Diese Klarstellung ist sehr erfreulich, da einige Ausländerbehörden die Auffassung vertreten, dass eine Ermessenserteilung nur dann in Frage komme, wenn die Identität nachweislich nicht auf zumutbarem Wege innerhalb der Fristen geklärt werden konnte. Mit dem Erlass ist nunmehr für NRW geklärt, dass die Ausbildungsduldung auch Personen erteilt werden kann, die innerhalb der gesetzlich vorgesehenen Fristen nicht bzw. nicht ausreichend mitgewirkt haben, die jedoch nach Fristablauf ihre Identität durch entsprechende Nachweise klären konnten. In den Fällen, in denen die Person auch unabhängig von der Identitätsklärung bislang nicht abgeschoben werden durfte, weil bspw. zusätzlich weitere Duldungsgründe vorliegen, dürfte in der Regel davon auszugehen sein, dass sich die Person keine Vorteile verschafft hat.

Abschließend sei noch darauf hinzuweisen, dass der Erlass an dieser Stelle die Hinweis- und Anstoßpflichten gem. § 82 Abs. 3 AufenthG, also die Pflicht der ABH im Falle der unzureichenden Mitwirkung konkret zu benennen, welche (weiteren) Maßnahmen aus behördlicher Sicht noch ergriffen werden können, zwar nicht explizit benennt. Allerdings findet sich dieser Hinweis etwas weiter vorne im Erlass. So heißt es zu den Ausführungen zum Erwerbstätigkeitsverbot nach § 60a Abs. 6 S. 1 Nr. 2 AufenthG: *„Im Fall der Passlosigkeit obliegt es dem Ausländer, alle ihm zumutbaren und möglichen Anstrengungen zu unternehmen, an der Ausstellung eines Passes oder Passersatzes mitzuwirken. Es umfasst auch aktive Bemühungen zur Erlangung von Ausweisdokumenten. **Die Ausländerbehörde ist insofern hinweis- und anstoßverpflichtet gemäß § 82 Abs. 3 AufenthG.**“* (Nr. 60c.2.1 AH NRW, S. 14). Insofern dürfte die Frage, ob die ABH ihren Pflichten nachgekommen ist, ebenfalls bei der Ermessensentscheidung zu berücksichtigen sein (vgl. hierzu auch [OVG Berlin-Brandenburg, Beschluss vom 03.03.2021 - 3 S 120/20](#)).

1.8 Strafrechtliche Verurteilungen – Rechtsfolgen des Jugendstrafrechts (Nr. 60c.2.4 AH NRW, S. 20)

Auch Verurteilungen zu Jugendstrafen sperren grundsätzlich die Erteilung der Ausbildungsduldung gem. § 60c Abs. 2 Nr. 4 AufenthG. Allerdings stellt das MKFFI NRW, wie in dem Vorgängererlass, klar, dass bspw. **Erziehungsmaßregeln, Zuchtmittel und Jugendarrest keine** Verurteilungen im Sinne des § 60c Abs. 2 Nr. 4 AufenthG darstellen und somit die Erteilung der Ausbildungsduldung **nicht** sperren.

1.9 Konkrete Maßnahmen der Aufenthaltsbeendigung – Klarstellungen (Nr. 60c.2.5.2 ff. AH NRW, S. 23 ff.)

Der NRW Erlass beinhaltet einige Klarstellungen zum Ausschlussgrund des Vorliegens konkreter Maßnahmen zur Aufenthaltsbeendigung gem. § 60c Abs. 2 Nr. 5 AufenthG.

Die regelhafte **Einziehung von Pässen** sowie die **Beratung zur sogenannten freiwilligen Ausreise** stellen demnach keine konkreten Maßnahmen zur Aufenthaltsbeendigung dar (Nr. 60c.2.5.2 AH NRW, S. 23).

Hinsichtlich der **Buchung von Transportmitteln** für die Abschiebung gem. § 60c Abs. 2 Nr. 5 c) AufenthG weist das MKFFI NRW darauf hin, dass dieser Ausschlussgrund „**nicht aufgrund von rein organisatorischen Arbeitsabläufen in einer Ausländerbehörde erfüllt werden**“ kann. Vielmehr ist eine „**inhaltlich-sachliche Bearbeitung eines konkreten**“ Abschiebungsprozesses erforderlich, „**dessen Ziel eine tatsächliche Buchung von Transportmitteln für eine Abschiebung sein muss**“ (Nr. 60c.2.5.3 AH NRW, S. 23 f.).

Grundsätzlich erfasst ist demnach der Fall, in dem ein Abschiebungsflug für eine konkrete Person bereits gebucht wurde. Dies gilt auch, wenn der Flug zu einem späteren Zeitpunkt storniert werden musste. Wird jedoch nach der Stornierung die Abschiebung von der Ausländerbehörde nicht weiterverfolgt, ist zu prüfen, ob der gesetzlich vorgegebene sachliche und zeitliche Zusammenhang zur Aufenthaltsbeendigung noch gegeben ist (vgl. ebd.).

Zudem stellt das MKFFI NRW klar, dass die Regelung des § 60c Abs. 2 Nr. 5 d) AufenthG, wonach **vergleichbar** konkrete Vorbereitungsmaßnahmen zur Abschiebung, einen Ausschlussgrund darstellen können, in NRW **eng auszulegen** ist. Routinemäßige **Aufforderungen zur Passbeschaffung** fallen nicht unter die vergleichbaren Vorbereitungsmaßnahmen. Ein von der Ausländerbehörde gestellter **Antrag auf Passersatzpapiere** wird nur dann als vergleichbare Maßnahme erfasst, „**wenn auf der Basis der vorhandenen Verwaltungserfahrungen mit den Behörden eines Herkunftsstaates mit einer zeitnahen Ausstellung der Dokumente zu rechnen ist**“. Auch hier ist die gesetzliche Vorgabe des hinreichend **sachlichen und zeitlichen Zusammenhangs** entsprechend zu berücksichtigen (Nr. 60c.2.5.4 AH NRW, S. 24).

Schließlich stellt der NRW Erlass klar, dass die **standardmäßige Einleitung** eines **Dublin-Verfahrens** nach Art. 20 Abs. 1 Dublin III VO für sich genommen **keine** konkrete Maßnahme zur Aufenthaltsbeendigung im Sinne des § 60c Abs. 2 Nr. 5 e) AufenthG darstellt. In den Fällen, in denen mit dem **Dublin-Bescheid** eine **Abschiebungsanordnung** ergangen ist, ist die Erteilung der Ausbildungsduldung bis zum Ablauf der Überstellungsfrist ausgeschlossen. In den seltenen Fällen, in denen mit dem Dublin-Bescheid nur eine **Abschiebungsandrohung** ergeht, ist die Erteilung einer Ausbildungsduldung hingegen unmittelbar eröffnet (Nr. 60c.2.5.5 AH NRW, S. 25).

1.10 Erteilungsdauer bei Elternzeit (Nr. 60c.3.2 AH NRW, S. 26f.)

Mit dem neuen Erlass reagiert das MKFFI NRW auch auf eine sich in der Praxis häufig ergebende Frage: Wie verhält es sich mit der Verlängerung der Ausbildungsduldung, wenn eine Person sich in Elternzeit befindet?

Die Antwort des MKFFI NRW ist eindeutig: Vor dem Hintergrund, dass auf Elternzeit ein Rechtsanspruch besteht (§ 15 BEEG) und die Elternzeit nicht auf die Berufsausbildungszeiten angerechnet wird (§ 20 Abs. 1 S. 2 BEEG), weist der Erlass darauf hin, dass sich die Ausbildungszeit in diesen Fällen automatisch um die Dauer der in Anspruch genommenen Elternzeit verlängert. Dementsprechend ist auch die Ausbildungsduldung entsprechend zu verlängern. „**Eine zeitliche Begrenzung dieses rechtlichen Anspruchs sowie der tatsächlichen Inanspruchnahme von Elternzeit während der Berufsausbildung lässt sich grundsätzlich nicht rechtfertigen.**“ (Nr. 60c.3.2 AH NRW, S. 27).

1.11 Familienangehörige von Auszubildenden (AH NRW, S. 33 f.)

Wie nach der bisherigen Erlasslage ist die Erteilung von Duldungen an die Kernfamilienangehörige von Auszubildenden unter bestimmten Voraussetzungen weiterhin möglich.

1.11.1 Minderjährige Kinder und Ehegatt*innen

Den minderjährigen Kindern und Ehegatt*innen von Auszubildenden **soll** die Duldung in der Regel erteilt werden, wenn

- ein Kind der Familie noch keine **6 Jahre** (statt bisher 3 Jahre) alt ist **und** der*die Ehegatt*in zumindest im Umfang eines 450,- **Euro-Minijobs** zum Lebensunterhalt beiträgt (ein Gehalt von weniger als 450,- Euro ist ausreichend, es kommt allein auf den Minijob an) oder
- die auszubildende Person **alleinerziehend** ist (ohne Anforderungen an die Lebensunterhaltssicherung).

In allen anderen Fallkonstellationen **kann** die Duldung an die Kinder und Ehegatt*innen erteilt werden, wenn **besondere Härtegründe** vorliegen.

1.11.2 Eltern(teile) und minderjährige Geschwisterkinder

Alleinerziehenden Elternteilen und den Geschwisterkindern von **minderjährigen** Auszubildenden **soll** in der Regel eine Duldung ohne weitere Anforderungen, bspw. an die Lebensunterhaltssicherung, erteilt werden.

Bei zwei personensorgeberechtigten Elternteilen **soll beiden** Elternteilen und den minderjährigen Geschwistern in der Regel (nur) eine Duldung erteilt werden, wenn

- ein Kind der Familie noch keine **3 Jahre** alt ist und ein Elternteil zumindest im Umfang eines **450, Euro-Minijobs** zum Lebensunterhalt beiträgt (auch hier dürfte ein Gehalt von weniger als 450,- Euro ausreichend sein, s.o.)

Sind die Kinder in der Familie älter als drei Jahre oder fehlt es an einem entsprechenden Minijob, so **kann** die Duldung erteilt werden, wenn **besondere Härtegründe** vorliegen.

1.11.3 Ausschluss bei strafrechtlichen Verurteilungen

Ausgenommen sind in beiden Fallkonstellationen Familienangehörige, die wegen einer in Deutschland begangenen **vorsätzlichen Straftat** rechtskräftig verurteilt worden sind. Geldstrafen von bis zu 50 Tagessätzen oder bis zu 90 Tagessätzen wegen Verstößen gegen das Asyl- oder Aufenthaltsgesetz sind **unschädlich**.

1.11.4 Erteilungsdauer

Die Erteilungsdauer, der Duldung für die Familienangehörige, richtet sich nach der Duldung der Auszubildenden (Nr. 60c.6.1 AH NRW, S. 28; AH NRW, S. 34). Bei Kindern bzw. Geschwisterkindern der Auszubildenden, darf die Duldung jedoch **nur bis zur Volljährigkeit** erteilt werden (AH NRW, S. 34).

2. Beschäftigungsduldung – NRW-spezifische Ergänzungen

2.1 Regelanspruch – Keine pauschale Kategorisierung atypischer Fälle (Nr. 60d.0.2 AH NRW, S. 35)

Im Gegensatz zur Ausbildungsduldung ist die Beschäftigungsduldung nicht als gesetzlicher Anspruch („ist zu erteilen“), sondern als Regelanspruch („ist in der Regel zu erteilen“) ausgestaltet. In sogenannten „atypischen Fällen“ kann die ABH die Erteilung einer Beschäftigungsduldung somit selbst bei Vorliegen sämtlicher Erteilungsvoraussetzungen des § 60d AufenthG versagen.

Der NRW Erlass gibt keine Beispiele für entsprechende atypische Fälle vor und verweist darauf, dass dies grundsätzlich anhand der individuellen Situation im Einzelfall zu prüfen sei.

Wichtig ist jedoch die Klarstellung, dass eine **„pauschale Kategorisierung atypischer Fälle“** **nicht** zulässig ist. Das MKFFI NRW schließt sich damit explizit **nicht** der Auffassung des VGH Baden-Württemberg an, der im [Januar 2020 entschieden](#) hatte, dass eine zurückliegende Identitätstäuschung stets einen atypischen Fall darstelle, der die Versagung der Beschäftigungsduldung rechtfertige.

Anmerkung:

Diese Klarstellung ist erfreulich und durchaus hilfreich für die Praxis, da einige Ausländerbehörden sich bereits in der Praxis auf die Entscheidung des VGH Baden-Württemberg bezogen haben.

2.2 Vorduldungszeiten – Faktische Duldungen, Zwölf-Monats-Zeitraum, Ausbildungsduldungen (Nr. 60d. 1.2. AH NRW, S. 37)

2.2.1 Faktische Duldung ausreichend

Mit Verweis auf seine Ausführungen zur Ausbildungsduldung stellt das MKFFI NRW zunächst klar, dass die geforderte Vorduldungszeit von 12 Monaten mit dem Vorliegen eines **Duldungsanspruches** beginnt und der Besitz einer Duldungsbescheinigung **nicht** erforderlich ist (vgl. hierzu Nr. 1.5.1 des vorliegenden Dokuments).

2.2.2 Keine Verlängerung des Zwölf-Monats-Zeitraums bei Wechsel des Duldungsgrundes

Das MKFFI NRW schließt sich **nicht** der Auffassung des BMI an, wonach der Zwölf-Monats-Zeitraum neu beginnen soll, wenn innerhalb der Vorduldungszeit ein Wechsel des Duldungsgrundes eintritt. So heißt es in dem Erlass: *„Im Gesetz findet sich kein Anknüpfungspunkt dafür, dass bei einem Wechsel des Duldungsgrundes der Zwölf-Monatszeitraum neu beginnen soll. Daher ist für NRW davon auszugehen, dass sich der erforderliche Duldungszeitraum in diesen Fällen nicht verlängert.“*

2.2.3 Anrechenbarkeit von Ausbildungsduldungen

Schließlich stellt der Erlass noch klar, dass auf die geforderte Vorduldungszeit auch Zeiten des Besitzes einer Ausbildungsduldung anrechenbar sind.

Anmerkung:

Mit dieser Klarstellung dürfte für NRW auch geklärt sein, dass ein Wechsel von der Ausbildungsduldung in die Beschäftigungsduldung möglich ist, sofern sämtliche Voraussetzungen des § 60d AufenthG (insbesondere die zurückliegende Vorbeschäftigungszeit und Lebensunterhaltssicherung) erfüllt sind.

2.3 Geklärte Identität – Erfüllung der Passpflicht keine Erteilungsvoraussetzung

Auch für die Beschäftigungsduldung ist die Vorlage eines Nationalpasses keine Voraussetzung. Insofern wird auf die Ausführungen zu Nr. 1.6 des vorliegenden Dokumentes verwiesen.

2.4 Absehen von der (fristgerechten) Identitätsklärung im Ermessen (Nr. 60d.4 AH NRW, S. 43.)

Hinsichtlich des Absehens von der fristgerechten Identitätsklärung wird auf die Ausführungen unter Nr. 1.7 des vorliegenden Dokuments verwiesen. Diese gelten auch für die Beschäftigungsduldung.

2.5 Konkrete Maßnahmen zur Aufenthaltsbeendigung sperren Erteilung nicht (Nr. 60d.1.11 AH NRW, S. 41)

Da § 60d AufenthG anders als § 60c AufenthG keinen gesetzlichen Ausschluss bei bereits eingeleiteten konkreten Maßnahmen zur Aufenthaltsbeendigung vorsieht, stellt der NRW Erlass erfreulicherweise klar, dass eine Beschäftigungsduldung in der Regel auch dann zu erteilen ist, wenn bereits entsprechende Maßnahmen eingeleitet wurden. So heißt es in dem Erlass:

*„§ 60d AufenthG enthält keine dem § 60c Abs. 2 Nr. 5 AufenthG entsprechende Regelung. Zur Klarstellung wird darauf hingewiesen, dass es somit der Erteilung einer Beschäftigungsduldung **nicht entgegensteht**, wenn zum Zeitpunkt der Antragstellung bereits konkrete Maßnahmen zur Aufenthaltsbeendigung eingeleitet wurden. **Auch in diesem Fall ist vielmehr die Beschäftigungsduldung in der Regel zu erteilen, wenn die Erteilungsvoraussetzungen vorliegen.**“*

2.6 Übergangsregelung des § 104 Abs. 16 AufenthG – Gilt auch für Verlängerungen der Beschäftigungserlaubnis (Nr. 60d.05 AH NRW, S. 36)

In dem Erlass des MKFFI NRW findet sich auch eine hilfreiche Klarstellung zur Übergangsregelung des § 104 Abs. 16 AufenthG. § 104 Abs. 16 AufenthG regelt, dass das zum 1.1.2020 neu eingeführte Erwerbstätigkeitsverbot für Menschen aus den als sicher erklärten Herkunftsstaaten, die ihren Asylantrag zurückgenommen oder gar keinen Asylantrag gestellt haben, keine Auswirkungen auf bereits zum 31.12.2019 erteilte Beschäftigungserlaubnisse hat. Da der Wortlaut jedoch nur auf die bereits erlaubten Beschäftigungen verweist, vertritt das BMI in seinen Anwendungshinweisen die Auffassung, dass bei einem Wechsel des Beschäftigungsverhältnisses, nach dem 1.1.2020, keine neue Beschäftigungserlaubnis erteilt werden darf. Diese Auslegung teilt das MKFFI NRW **nicht** und stellt klar:

*„§ 104 Abs. 16 AufenthG ist nach Sinn und Zweck der Regelung dahingehend auszulegen, dass nicht nur Verlängerungen der Beschäftigungserlaubnis zur Fortführung eines bestehenden Beschäftigungsverhältnisses, **sondern auch Verlängerungen der Beschäftigungserlaubnis zur Aufnahme einer anderen Beschäftigung umfasst sind**. Andernfalls wäre es bereits gut integrierten, einer Beschäftigung nachgehenden Personen verwehrt, z. B. nach Insolvenz des Arbeitgebers eine neue Beschäftigung bzw. einen neuen Ausbildungsplatz zu suchen, nach Weiterqualifizierung ein besseres Arbeitsangebot anzunehmen oder im Zuge einer Eheschließung einen Arbeitsplatz an einem anderen Ort anzutreten. **Dies wäre insbesondere für bereits langjährig aufhältige Geduldete eine Härte, die der Gesetzgeber nicht beabsichtigt haben kann.**“*

Darüber hinaus weist der Erlass darauf hin, dass die Übergangsregelung des § 104 Abs. 16 AufenthG, sowie die o.g. NRW-spezifische Auslegung nicht nur für **Beschäftigungsduldungen**, sondern **auch für Ausbildungsduldungen** und **alle anderen Duldungen**, bei denen die Beschäftigung noch vor dem 1.1.2020 erlaubt wurde, gilt.

Anmerkung:

Auch wenn diese Klarstellung für einige Personen unter Umständen zu spät kommen mag, bietet sie für viele Personen aus den als sicher erklärten Herkunftsstaaten dennoch die Möglichkeit, ihren begonnen Berufs- oder Ausbildungsweg in Deutschland fortzusetzen und perspektivisch eine Bleibeperspektive zu erhalten.