

## **Dienstanweisung**

**zur Erteilung von einzelfallbezogenen Duldungen für Personen in sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnissen, in qualifizierten Berufsausbildungen, Assistenz- oder Helferausbildungen sowie in berufsvorbereitenden Maßnahmen und Ausbildungsübergängen.**

Im Hinblick auf die Durchführung von aufenthaltsbeendenden Maßnahmen gegenüber in der Überschrift genannten Personen erlasse ich folgende Dienstanweisung:

### **I. Präambel**

Mit dieser Dienstanweisung sollen die folgenden Ziele erreicht werden:

- möglichst vielen Geflüchteten, unabhängig vom Aufenthaltsstatus und dem Ausgang des Asylverfahrens, eine Möglichkeit zur Arbeitsaufnahme bzw. zur Aufnahme einer Berufsausbildung oder ausbildungsvorbereitenden Maßnahmen wie zum Beispiel einer Einstiegsqualifikation zum Besuch eines berufsbezogenen Deutschsprachkurses einzuräumen,
- den erfolgreich im Arbeitsleben integrierten Personen einen Übergang in einen dauerhaften Aufenthalt zu ermöglichen, wobei
- jedoch Personen, die sich strafbar gemacht haben, soweit es sich nicht um typischerweise nur von Ausländern zu begehen

Straftaten handelt, diese Möglichkeit nicht zu geben bzw. die erteilte Duldung und die Arbeitserlaubnis widerrufen zu können.

Diese Zielsetzung hat der Gesetzgeber auch mit dem Gesetz über Duldung bei Ausbildung und Beschäftigung verfolgt, das am 1. Januar 2020 in Kraft getreten ist. Dieses war ursprünglich zusammen mit dem Fachkräfteeinwanderungsgesetz (FEG), welches am 1. März 2020 in Kraft getreten ist, gemeinsam Teil eines Referentenentwurfs, wurde dann aber im Zuge der Diskussion um einen „Spurwechsel“ wieder aus diesem herausgenommen und in ein eigenes Gesetz ausgelagert. Mit dem Anliegen der Gewinnung von Fachkräften bestand und besteht jedoch insoweit ein Zusammenhang, als dass es um die Umsetzung der Forderung aus der heimischen Wirtschaft – insbesondere des Handwerks – ging und geht, zunächst die „inländischen Potenziale“ zur Deckung des Fachkräftebedarfs auszuschöpfen.

Zur Umsetzung dieses Ziels enthält die Dienstanweisung Vorgaben zu einer wohlwollenden Umsetzung der neuen Vorschriften zur Ausbildungs- und Beschäftigungsduldung, insbesondere zu den in den Vorschriften enthaltenen Ermessenstatbeständen. Auch soll den Personen, die mit großer Wahrscheinlichkeit die Voraussetzungen für die Erteilung einer Ausbildungs- oder Beschäftigungsduldung in Zukunft erfüllen werden, die notwendige Zeit gegeben werden, die entsprechenden Anspruchsvoraussetzungen erfüllen zu können. Nur auf diese Weise können auch die betroffenen Ausbildungsbetriebe bzw. Unternehmen die Rechtssicherheit erhalten, auf die auch der

Gesetzgeber bei Schaffung der neuen Vorschriften zur Ausbildungs- und Beschäftigungsduldung ausdrücklich hingewiesen hat.

## **II. Umsetzung der neuen Ausbildungsduldung nach § 60c AufenthG**

Mit dem am 1. Januar 2020 in Kraft getretenen Gesetz über Duldung bei Ausbildung und Beschäftigung (BGBl. I 2019, S. 1021) sind unter anderem die bisherigen Regelungen zur Ausbildungsduldung aus § 60a AufenthG a. F. in eine eigene Norm (§ 60c AufenthG) überführt und zum Teil geändert, ergänzt oder präzisiert worden. Damit ist umso deutlicher geworden, dass Ausbildungsduldungen als langfristig angelegte Duldungen aus persönlichen Gründen im Sinne des § 60a Abs. 2 Satz 3 AufenthG – auch den Ausbildungsbetrieben gegenüber – einen rechtssicheren Aufenthalt ermöglichen und eine Bleibeperspektive aufzeigen sollen.

Das Bundesministerium des Innern, für Bau und Heimat (BMI) hat zu diesem Gesetz am 20. Dezember 2019 Anwendungshinweise (im folgenden AWH BMI) herausgegeben, die auch vom Landratsamt und Jobcenter des Burgenlandkreises zur Auslegung der gesetzlichen Vorschriften bzw. zu deren Umsetzung in der Praxis herangezogen werden sollen, soweit nachfolgend nichts anderes geregelt ist.

Gleiches gilt für den Erlass des Ministeriums für Inneres und Sport des Landes Sachsen-Anhalt vom 26. Februar 2021, welcher Hinweise zur Umsetzung der Duldung zur Ausbildungszwecken nach § 60 c AufenthG enthält.

Ergänzend zu den AWH BMI wie auch zum vorgenannten Erlass soll mit dieser Dienstanweisung die Umsetzung der §§ 60c und 60d AufenthG und gegebenenfalls auch das Zurückgreifen auf die Ermessensduldung nach § 60a Abs. 2 Satz 3 AufenthG näher erläutert bzw. vorgegeben werden, insbesondere auch um die Bedürfnisse bzw. Besonderheiten unseres Landkreises zu berücksichtigen.

## **1. Qualifizierte Berufsausbildung/Assistenz- oder Helferausbildung**

Gemäß § 60 c Abs. 1 AufenthG ist eine Ausbildungsduldung zu erteilen für **qualifizierte Berufsausbildungen** im Sinne der Nr. 1a oder für Assistenz- oder Helferausbildungen im Sinne der Nr. 1b.

Der Begriff der „qualifizierten Berufsausbildung“ ist in § 2 Abs. 12 a AufenthG definiert. Unter Berücksichtigung dieser Legaldefinition wie auch der hierzu gegebenen Erläuterungen in den AWH BMI ist der Begriff wie folgt zu verstehen:

*„Staatlich anerkannte oder vergleichbar geregelte Ausbildungsberufe sind alle anerkannten Aus- und Fortbildungsabschlüsse nach dem Berufsbildungsgesetz und der Handwerksordnung sowie vergleichbare bundes- oder landesrechtlich geregelte Berufsabschlüsse oder diesen Berufsabschlüssen entsprechende Qualifikationen. Damit sind auch schulische Ausbildungen an Schulen des Gesundheitswesens, Berufsfachschulen, Fachschulen und diesen gleichgestellte Schulen erfasst.*

*Die Ausbildungsdauer muss mindestens zwei Jahre betragen. Entscheidend ist die in den Ausbildungsordnungen oder landesrechtlichen Bestimmungen vorgegebene Dauer der Ausbildung,*

*nicht die individuell in Anspruch genommene Ausbildungsdauer. Unschädlich sind verkürzte Ausbildungszeiten aufgrund anrechenbarer Vorausbildungen, überdurchschnittlicher Leistungen oder aus anderen Gründen, wenn für die Ausbildung eine Dauer von mindestens zwei Jahren vorgegeben ist.“*

Die Ausländerbehörde hat insoweit zu prüfen, ob eine qualifizierte Berufsausbildung im vorgenannten Sinne vorliegt. Bei Zweifeln sollte die zuständige Stelle bzw. Kammer beteiligt und um Prüfung gebeten werden.

Gemäß § 60 c Abs. 1 Satz 1 Nr. 1b AufenthG können auch **Helfer- und Assistenzausbildungen** den Zugang zur Ausbildungsduldung eröffnen. Die Regelung zielt vor allem auf Ausbildungen im Pflegebereich ab, ist hierauf jedoch nicht beschränkt. Soweit die regelmäßige Ausbildungszeit einer Assistenz- bzw. Helferausbildung nach dem einschlägigen Ausbildungsrecht mindestens 2 Jahre beträgt, handelt es sich bereits um eine unter § 60 c Abs. 1 Satz 1 Nr. 1a AufenthG fallende „normale Berufsausbildung“, sofern auch die weiteren Anforderungen des § 2 Abs. 12a AufenthG erfüllt sind.

Eine nicht qualifizierte Helfer-/Assistenzausbildung begründet jedoch einen Anspruch auf Erteilung einer Ausbildungsduldung nur unter den drei im Folgenden genannten Bedingungen:

**Erstens** muss sie für eine qualifizierte Berufsausbildung (im Sinne von § 60c Abs. 1 Satz 1Nr. 1a AufenthG) anschlussfähig sein, die – **zweitens** – in einem Engpassberuf erfolgen muss.

Einen Überblick zur Engpassanalyse in den einzelnen Bundesländern gibt der folgende Link:

[https://statistik.arbeitsagentur.de/SiteGlobals/Forms/Suche/Einzelheftsuche\\_Formular.html?nn=20626&topic\\_f=analyse-gemeldete-arbeitsstellen-kldb2010](https://statistik.arbeitsagentur.de/SiteGlobals/Forms/Suche/Einzelheftsuche_Formular.html?nn=20626&topic_f=analyse-gemeldete-arbeitsstellen-kldb2010)

Diese gilt auch für Ausbildungsberufe, da für diese keine gesonderte Engpassanalyse erstellt wird. Die Bedarfe aus der genannten Analyse gelten gleichermaßen für Ausbildungsberufe, weil sich hieraus der berufsfachliche Nachwuchs ergibt.

Anschlussfähig ist die Erstausbildung, wenn Sie nach dem einschlägigen Ausbildungsrecht Zugang zu einer qualifizierten Ausbildung vermittelt. Als **dritte** Voraussetzung muss eine qualifizierte Folgeausbildung bereits in Form einer Ausbildungsplatzzusage konkret in Aussicht stehen.

Anknüpfungspunkt für die Erteilung der Ausbildungsduldung ist die Assistenz- oder Helferausbildung in ihrem gesamten Ablauf. Die Duldung wird daher zunächst für die Dauer der Erstausbildung erteilt (§ 60c Abs. 3 Satz 4 AufenthG), soll aber bereits vor deren Abschluss verlängert werden, wenn die in § 60c Abs. 3 Satz 3 genannten Bedingungen auch im Hinblick auf die Folgeausbildung vorliegen.

**Einstiegsqualifizierungen und andere Qualifizierungsmaßnahmen (zum Beispiel berufsbezogene Deutschsprachkurse)** sind keine Berufsausbildungen im Sinne des § 60c Abs. 1 AufenthG. Demzufolge besteht auch kein Anspruch auf Erteilung einer Ausbildungsduldung. Wie bereits in der Vergangenheit ist es auch zukünftig möglich, für solche Maßnahmen eine Ermessensduldung gemäß § 60a Abs. 2 Satz 3 AufenthG zu erteilen. Diese Vorschrift bleibt entsprechend § 60c Abs. 8 AufenthG neben § 60c AufenthG anwendbar. Eine solche Ermessensduldung soll für die Dauer der Teilnahme an von der Bundesagentur für Arbeit, von Jobcentern, von Kommunen oder vom Land Sachsen-Anhalt geförderten Einstiegsqualifizierungen oder

Berufsvorbereitungsmaßnahmen oder für die Dauer der Teilnahme an dem auf Erwerb eines Schulabschlusses gerichteten letzten Schuljahres erteilt werden. Voraussetzung hierzu ist, dass bereits ein Ausbildungsvertrag vorgelegt wird oder aber eine verbindliche Ausbildungsplatzzusage vorliegt. In diesen Fällen kann die Ermessensduldung auch über einen Zeitraum von 6 Monaten hinaus erteilt werden.

## **2. Fälle des offensichtlichen Missbrauchs und pflichtgemäßes Ermessen**

§ 60c Abs. 1 Satz 2 AufenthG räumt den Ausländerbehörden die Möglichkeit ein, in Fällen **offensichtlichen Missbrauchs** die Ausbildungsduldung zu versagen. Die Versagung liegt im pflichtgemäßen Ermessen der Ausländerbehörde. Bei der Ermessensausübung sind alle Umstände des Einzelfalls zu würdigen, zum Beispiel die Aufenthaltsdauer nachdem das BAMF ein weiteres Asylverfahren für unzulässig erklärt hat oder besondere familiäre Umstände. Ebenso ist zu berücksichtigen, ob der Antragsteller die Ausbildung bereits während des laufenden Asylverfahrens begonnen hat und ein Abbruch, zum Beispiel aufgrund einer fortgeschrittenen Ausbildungsdauer, eine unbillige Härte darstellen würde. Entgegen den Hinweisen in den AWH BMI (Ziff. 60c.1.2) kann daher auch in den Fällen der Schutzanerkennung in einem anderen Mitgliedstaat der EU im Einzelfall eine Ausbildungsduldung erteilt werden. Sollte in solchen Fällen die Überstellungsfrist bereits abgelaufen sein, liegt eine Ermessensreduzierung auf Null vor, sodass eine Versagung der Ausbildungsduldung nicht mehr vertretbar ist. Dem Antragsteller soll im Rahmen der Anhörung Gelegenheit gegeben werden,

Anhaltspunkte für einen Missbrauch zu zerstreuen und eine Stellungnahme des Ausbildungsbetriebes beizubringen.

Klarstellend soll darauf hingewiesen werden, dass **kein Fall des offensichtlichen Missbrauchs** im Sinne der genannten Vorschrift vorliegt, wenn der Antragsteller in der Vergangenheit über seine Identität und/oder Nationalität getäuscht hat und dann in der Folge gegenüber der Behörde seine korrekte Identität bzw. Nationalität offenbart hat. Diese Fälle sind im Zusammenhang mit der nach § 60c Abs. 2 Satz 3 AufenthG erforderlichen Identitätsklärung bzw. den Versagungstatbeständen des § 60a Abs. 6 AufenthG zu prüfen (siehe hierzu unten II. 4. und 5.).

### **3. Ausbildungsduldung und Beschäftigungserlaubnis**

Bei Vorliegen der Voraussetzungen für die Erteilung einer Ausbildungsduldung ist nach § 60c Abs. 1 Satz 3 AufenthG eine entsprechende Beschäftigungserlaubnis zu erteilen. Sollten die Voraussetzungen für die Erteilung einer Ausbildungsduldung – noch – nicht vorliegen, gilt bezüglich der Beschäftigungserlaubnis die allgemeine Vorschrift des § 4a Abs. 4 AufenthG (siehe hierzu auch AWH BMI Ziff. 60c. 8). Sollte eine bereits während des Asylverfahrens begonnene Ausbildung wegen einer noch zu klärenden Identität nicht nahtlos in eine Ausbildungsduldung gemäß § 60c AufenthG überführt werden können, liegt für eine Übergangszeit eine Ermessensreduzierung auf Null zu Gunsten des Ausländers bezüglich der Erteilung einer Beschäftigungserlaubnis nach § 4a Abs. 4 AufenthG vor. Die Beschäftigungserlaubnis ist daher nach Erlöschen der Aufenthaltsgestattung bis zu einer Entscheidung über die Ausbildungsduldung weiter zu erteilen.

Aus Gründen der Rechtssicherheit sollte daher die bereits während des Asylverfahrens erteilte Beschäftigungserlaubnis bei Aufnahme der Ausbildung nach § 61 Abs. 2 AsylG in einem separaten Verwaltungsakt erlassen werden. Dieser sollte den Hinweis enthalten, dass der Betroffene nach Beendigung des Asylverfahrens zur Identitätsklärung verpflichtet ist und die erteilte Beschäftigungserlaubnis widerrufen werden kann, wenn er sich nicht hinreichend um seine Identitätsklärung bemüht bzw. Versagungsgründe nach § 60a Abs. 6 AufenthG vorliegen. Diese Praxis soll eine möglichst **komplikationslose Fortführung des Ausbildungsverhältnisses nach Beendigung des Asylverfahrens** ermöglichen und auch der Intention des Gesetzgebers Rechnung tragen, die er mit der Aufnahme der „Asylbewerber–Ausbildungsduldung“ in die Vorschrift des § 60c AufenthG zum Ausdruck gebracht hat.

#### **4. Klärung der Identität und pflichtgemäßes Ermessen**

Der Gesetzgeber differenziert bei der **Klärung der Identität**, wie sie § 60c Abs. 2 Satz 3 AufenthG fordert, nicht nach Antragstellern, die die Ausbildung während oder aber erst nach Abschluss des Asylverfahrens begonnen haben. In den zuvor genannten Fällen, in denen die Identität des Ausländers nicht unmittelbar nach Abschluss des Asylverfahrens geklärt ist und ein lückenloser Übergang in die Ausbildungsduldung nach § 60c Abs. 1 AufenthG noch ausscheidet, ist daher die Fortsetzung der Ausbildung vorübergehend über die Erteilung einer Duldung gemäß § 60a Abs. 2 Satz 1 AufenthG zu gewährleisten. Die Abschiebung ist in diesen Fällen aus tatsächlichen oder rechtlichen Gründen unmöglich, da dem Ausländer Gelegenheit zu geben ist, die Erteilung einer Ausbildungsduldung zu erfüllen und

dies von Seiten der Ausländerbehörde zu überprüfen ist. Sobald der Ausländer seine Identität geklärt hat, ist eine nach § 60a Abs. 2 Satz 1 AufenthG erteilte Duldung auf eine Ausbildungsduldung gemäß § 60c Abs. 1 AufenthG umzustellen.

Hinsichtlich der in § 60c Abs. 2 Satz 3 AufenthG geforderten Identitätsklärung gilt folgendes: Die Klärung der Identität setzt die Gewissheit voraus, dass ein Ausländer die Person ist, für die er sich ausgibt, mithin eine Verwechslungsgefahr nicht besteht. Ohne weiteres geklärt ist die Identität in der Regel bei Vorlage eines anerkannten Passes oder Passersatzes oder eines anderen Identitätsdokuments mit Lichtbild. Auf zweiter Stufe kann aber die Identitätsklärung dann, wenn kein Pass oder anderes Identitätsdokument mit Lichtbild vorliegt, auch durch andere geeignete Mittel erfolgen. Geeignet sind hierzu amtliche Dokumente aus dem Herkunftsstaat, die biometrische Merkmale und Angaben zur Person enthalten (beispielsweise Führerschein, Dienstausweis oder eine Personenstandsurkunde mit Lichtbild). Erst wenn solche Dokumente ebenfalls nicht verfügbar sind, können (auf dritter Stufe) amtliche Dokumente aus dem Herkunftsstaat ohne biometrische Merkmale zum Nachweis in Betracht kommen, wie beispielsweise eine Geburtsurkunde, Heiratsurkunde, Meldebescheinigung, Schulzeugnisse oder Schulbescheinigungen. Dies gilt jedoch nur dann, wenn sie geeignet sind, auf ihrer Basis Pass- oder Passersatzpapiere zu beschaffen.

Diese Rangfolge hinsichtlich der Geeignetheit möglicher zur Identifizierung heranziehbarer Dokumente stand auch dem Gesetzgeber bei Erlass des § 60c Abs. 2 Nr. 3a) AufenthG vor Augen (vgl. hierzu BT-Drs. 19/8286, S. 15). Entscheidend ist mithin, dass eine Zuordnung des vorgelegten Dokuments zu der sich ausweisenden Person hinreichend verlässlich möglich ist. Dies ist insbesondere dann der Fall, wenn das Dokument biometrische Merkmale enthält.

Anderenfalls muss es zwingend dafür geeignet sein, dass sich der Ausländer auf Basis dieses Dokuments einen Pass oder Passersatzpapiere beschaffen kann.

Kann die Identität erst nach Ablauf der in § 60c Abs. 2 Nr. 3 a) bis c) AufenthG jeweils genannten Fristen geklärt werden, ist nach § 60c Abs. 2 Nr. 3 letzter Satz AufenthG zu prüfen, ob der Ausländer alle erforderlichen und ihm zumutbaren Maßnahmen für die Identitätsklärung innerhalb der vorgenannten Fristen ergriffen hat. Ist dies nicht der Fall, kann die Ausbildungsduldung im **Ermessen nach § 60c Abs. 7 AufenthG** erteilt werden, wobei die Umstände des Einzelfalls und insbesondere auch das bisherige Mitwirkungsverhalten zu berücksichtigen sind. Berücksichtigt werden kann hierbei, ob die Fristversäumnis lediglich auf Nachlässigkeit beruhte, die Identitätsklärung auf eigene Veranlassung hin erfolgt ist oder sich die betroffene Person durch die Säumnis gezielt Vorteile verschaffen wollte. Eine solche Erteilung auf dem Ermessenswege nach § 60c Abs. 7 AufenthG kommt auch dann in Betracht, wenn der Antragsteller die erforderlichen und zumutbaren Maßnahmen erst nach Ablauf der genannten Fristen vorgenommen hat. Eine andere Sichtweise würde letztlich zu einem Pauschalausschluss in den Fällen führen, in denen die Identitätsklärung erst nach Ablauf der Fristen gelingt. Ein solcher Pauschalausschluss der Ausbildungsduldung bei in der Vergangenheit erfolgten Identitätstäuschungen war noch im Gesetzgebungsverfahren vom Bundesrat gefordert worden (BR-Drs. 8/1/19, 11 f.), ist jedoch dann nicht in das Gesetz aufgenommen worden. Die Ausländerbehörde wird hiermit zu einer **wohlwollenden Ermessensausübung** verpflichtet.

## **5. Prüfung der Versagungsgründe des § 60a Abs. 6 AufenthG**

Die Ausbildungsduldung wird nach § 60c Abs. 2 Nr. 1 AufenthG nicht erteilt, wenn ein Ausschlussgrund nach § 60a Abs. 6 AufenthG vorliegt. In der Praxis ist die Regelung des § 60a Abs. 6 Satz 1 Nr. 2 AufenthG von Bedeutung, welche voraussetzt, dass die Abschiebung aus Gründen, die im Verantwortungsbereich des Ausländers liegen, nicht durchgeführt werden kann. Dem Anspruch auf Erteilung einer Ausbildungsduldung können jedoch insoweit nur solche Gründe entgegengehalten werden, die derzeit den Vollzug aufenthaltsbeendender Maßnahmen hindern. Gründe, die den Vollzug ausschließlich in der Vergangenheit verzögert oder behindert haben, sind im Rahmen des § 60a Abs. 6 Satz 1 Nr. 2 AufenthG unbeachtlich. Die Vorschrift verlangt, dass ein aktueller Gegenwartsbezug besteht, d.h. die konkrete Verhaltensweise muss auch noch heute kausal für die Unmöglichkeit der Aufenthaltsbeendigung sein. Dies ist dann nicht der Fall, wenn der Ausländer eine in der Vergangenheit liegende Identitätstäuschung aufgegeben und seine Identität offenbart hat, sodass die Ausländerbehörde die Möglichkeit hat, Passersatzpapiere zu beschaffen.

Generell gilt: Wenn der Ausländer im Laufe des Verfahrens wieder mitwirkt und zum Beispiel aktuelle und authentische Dokumente zu seiner Identität vorlegt, liegen die Voraussetzungen für eine Versagensentscheidung nach § 60a Abs. 6 Satz 1 Nr. 2 AufenthG nicht (mehr) vor (vgl. OVG Sachsen-Anhalt, Beschluss vom 9. November 2021 – 2 M 79/21, zitiert nach juris; Kluth/Breidenbach, in: Kluth/Heusch, BeckOK AuslR, § 60a AufenthG Rn. 54).

Es ist daher nicht zulässig, dem betroffenen Ausländer in diesen Konstellationen die beantragte Ausbildungsduldung zu versagen.

Dem steht bereits entgegen, dass der Gesetzgeber die Vorschrift des § 60c Abs. 1 AufenthG ausdrücklich als Anspruchsnorm ausgestaltet hat.

## **6. Mitduldung von Familienangehörigen**

Familienangehörigen von Inhabern einer Ausbildungsduldung kann auch weiterhin eine Duldung nach § 60a Abs. 2 Satz 3 AufenthG aus dringenden humanitären oder persönlichen Gründen erteilt werden. Es ist vom Ermessen zugunsten der Betroffenen Gebrauch zu machen.

## **III. Umsetzung der neuen Beschäftigungsduldung nach § 60d AufenthG**

Die neue Vorschrift des § 60d ist durch das **Gesetz über Duldung bei Ausbildung und Beschäftigung** vom 8. Juli 2019 (**DuldungsG**, BGBl. I 1021) in das AufenthG eingefügt worden und am 1. Januar 2020 in Kraft getreten. Mit der in dieser Vorschrift normierten Beschäftigungsduldung wurde der bereits existierenden Ausbildungsduldung ein weiteres „Aufenthaltsrecht im Duldungsgewand“ an die Seite gestellt, welches nach der Intention des Gesetzgebers nachhaltig Beschäftigten und ihren Familien die Perspektive des Hereinwachsens in einen Aufenthaltstitel nach § 25 b AufenthG ermöglichen soll (BT–Drs. 19/8286, 17). Ebenso wie die Ausbildungsduldung ist auch die Beschäftigungsduldung ein Unterfall

der **Duldung aus persönlichen Gründen** nach § 60a Abs. 2 Satz 3 AufenthG. Anders als § 60a Abs. 2 Satz 3 AufenthG eröffnet die Beschäftigungsduldung jedoch eine **dauerhafte aufenthaltsrechtliche Perspektive**. Im Gegensatz zur Ausbildungsduldung nach § 60c AufenthG, die im Wesentlichen dem Bereich der Fachkräfteeinwanderung zuzuordnen ist, werden von der Beschäftigungsduldung nach § 60d AufenthG auch Beschäftigungen unterhalb des Fachkräfteniveaus, insbesondere bei der Zeitarbeit, erfasst.

Auch im Rahmen der Beschäftigungsduldung nach § 60d AufenthG sind die AWH BMI) heranzuziehen, soweit nachfolgend nichts anderes geregelt ist. Ergänzend zu den AWH BMI soll im Abschnitt III. dieser Dienstanweisung die Umsetzung des § 60d AufenthG näher erläutert bzw. vorgegeben werden, insbesondere auch um die Bedürfnisse bzw. Besonderheiten unseres Landkreises zu berücksichtigen.

## **1. Erforderliche Vorduldungszeit**

Entgegen der seitens des BMI in den genannten Anwendungshinweisen vertretenen Rechtsauffassung (Ziff. 60d.1.2) kommt es nach § 60b Abs. 1 Nr. 2 AufenthG allein auf den Besitz einer Duldung über einen Zeitraum von 12 Monaten an, nicht hingegen auf einen einheitlichen Duldungsgrund. Ein Ausländer ist insoweit geduldet, wenn ihm in dem genannten Zeitraum eine rechtswirksame Duldung gleich welcher Art erteilt worden ist oder wenn er in diesem Zeitraum einen Rechtsanspruch auf eine Duldung hatte (so ausdrücklich das BVerwG, Urteil vom 18.12.2019 – 1 C 34.18). Es sind mithin auch die Zeiträume zu berücksichtigen, in

denen ein Anspruch auf Erteilung einer Duldung bestand, weil eine solche von Amts wegen zu erteilen ist bzw. zu erteilen war.

## **2. 18-monatige sozialversicherungspflichtige Beschäftigung**

Die erforderliche 18-monatige Vorbeschäftigung muss nicht bei einem einzigen Arbeitgeber bestanden haben und auch nicht unbefristet sein. Auch ein mehrfacher Wechsel des Arbeitgebers bzw. die Aneinanderreihung mehrerer – befristeter – Beschäftigungsverhältnisse stehen in der Regel der Prognose einer nachhaltigen Integration in den Arbeitsmarkt und damit der Erteilung einer Beschäftigungserlaubnis nicht entgegen (vgl. insoweit AWH BMI Ziff. 60d.1.3). Kurzfristige Unterbrechungen, insbesondere aufgrund der Corona-Pandemie, sind insoweit unschädlich. Dies gilt insbesondere dann, wenn ein Anspruch auf Arbeitslosengeld I besteht.

## **3. Klärung der Identität und pflichtgemäßes Ermessen**

Zur Klärung der Identität des Antragstellers, wie sie in § 60d Abs. 4 AufenthG verlangt wird, kann auf die Anweisungen unter II. 4. verwiesen werden.

#### **IV. Personen, die die Voraussetzungen für die Erteilung einer Ausbildungs- oder Beschäftigungsduldung – noch – nicht erfüllen (Vorschaltduldung)**

Wie bereits in der Präambel unter I. dargestellt, besteht im Burgenlandkreis weiterhin ein gesteigertes Interesse an der Sicherung des Arbeitskräftepotenzials von Asylsuchenden und Ausreisepflichtigen. Deshalb weise ich die Ausländerbehörde hiermit an, Personen, die in einem sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnis stehen oder bei denen der Arbeitgeber ein besonderes Interesse an der Ausbildung oder Beschäftigung gegenüber der Ausländerbehörde angemeldet hat, eine Ermessensduldung nach § 60a Abs. 2 Satz 3 AufenthG zu erteilen, wenn diese Person

1. ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis mit einer regelmäßigen Arbeitszeit von mindestens 35 Stunden pro Woche aufgenommen hat bzw. eine entsprechende Arbeitsplatzzusage vorliegt; bei Alleinerziehenden gilt eine regelmäßige Arbeitszeit von mindestens 20 Stunden pro Woche,
2. der Lebensunterhalt durch die Beschäftigung gesichert ist,
3. keine vorsätzlichen Straftaten, auch durch den Ehegatten/Lebenspartner, in Deutschland begangen hat und wegen diesen rechtskräftig verurteilt wurde, wobei Geldstrafen von insgesamt bis zu 90 Tagessätzen wegen Straftaten, die nach dem Aufenthaltsgesetz oder dem Asylgesetz nur von Ausländern begangen werden können, grundsätzlich außer Betracht bleiben und

4. die Voraussetzungen nach § 60a Absatz 6 AufenthG nicht verwirklicht und konkrete Maßnahmen zur Aufenthaltsbeendigung nicht bevorstehen.

Die Ausländerbehörde holt zur Prüfung von Nr. 3 eine Auskunft aus dem Bundeszentralregister und die Stellungnahmen der Sicherheitsbehörden (Verfassungsschutz, Landeskriminalamt, Bundesnachrichtendienst) ein. Zugleich teilt sie die Absicht, eine Duldung auszusprechen, den Sachgebieten Integration und Leistung in der Migrationsagentur sowie dem Sachgebiet Allgemeine Ordnungsangelegenheiten im Rechts- und Ordnungsamt mit und fordert diese auf, bestehende Bedenken gegebenenfalls vorzubringen. Weitere Prozessabläufe werden gesondert durch eine Dienstanweisung des Leiters der Migrationsagentur geregelt.

Erfüllt die geduldete Person nach einer gewissen Zeit die Voraussetzungen einer Ausbildungsduldung nach § 60c AufenthG oder einer Beschäftigungsduldung nach § 60d AufenthG, so wird die Ermessensduldung gemäß § 60a Abs. 2 Satz 3 AufenthG entsprechend in eine Ausbildungs- oder Beschäftigungsduldung umgewandelt. Hierbei sind auch die Zeiten zu berücksichtigen, in denen die geduldete Person im Besitz einer Duldung nach dieser Dienstanweisung (auch in ihren früheren Fassungen) war. Die Ausbildungs- oder Beschäftigungsduldung ist dann von Amts wegen zu erteilen.

## **V. Dublin-III-Verordnung und „Duldung light“**

Personen, die im Rahmen der Dublin-III-Verordnung in einen anderen Mitgliedsstaat der Europäischen Union überstellt werden müssen und die Überstellungsfrist noch nicht abgelaufen ist sowie Personen, denen in einem anderen Mitgliedsstaat der Europäischen Union ein internationaler Schutzstatus zuerkannt wurde und deshalb in den entsprechenden Mitgliedsstaat der Europäischen Union überstellt werden müssen, fallen nicht unter diese Dienstanweisung. Dies gilt nicht, wenn bei den zuletzt genannten Personen vom Bundesamt für Migration und Flüchtlinge oder vom Verwaltungsgericht ein nationales Abschiebungsverbot festgestellt worden ist oder das Vorliegen eines solchen Abschiebungsverbot in einem Verfahren vor dem Verwaltungsgericht begehrt wird (insbesondere bei Anerkannten aus Griechenland).

Auch Personen, die im Besitz einer Duldung gemäß § 60b AufenthG (Personen mit ungeklärter Identität, „Duldung light“) sind, fallen nicht unter diese Dienstanweisung. Dieser Ausschluss ist jedoch unter Berücksichtigung der Feststellung in der Koalitionsvereinbarung der neuen Bundesregierung, die „Duldung light“ abzuschaffen, zu beobachten. Sobald ein Gesetzentwurf zur Abschaffung der „Duldung light“ vorliegt, kommt dieser Ausschluss nicht mehr zum Tragen.

## **VI. Asylgeschäftsstatistik Burgenlandkreis**

Der von dieser Dienstanweisung erfasste Personenkreis und seine zahlenmäßige Änderung wird in der monatlichen

Asylgeschäftsstatistik des Burgenlandkreises getrennt nach den hier erläuterten Duldungstatbeständen aufgenommen.

## VII. Information des Landrates

Soll einer Person wegen Wegfalls der Voraussetzungen nach IV. keine Duldung mehr erteilt oder eine erteilte Duldung zurückgenommen oder widerrufen werden, unterrichtet das Sachgebiet Ausländerbehörde/Personenstandswesen mich hiervon **vorab** frühzeitig unverzüglich.

## VIII. Inkrafttreten dieser Dienstanweisung

Diese Dienstanweisung tritt am 25. Januar 2022 in Kraft. Zugleich tritt meine „Dienstanweisung zur Erteilung von einzelfallbezogenen Duldungen für Personen in sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnissen“ vom 17. Juli 2017 außer Kraft.

Naumburg, den 23. Januar 2022



Götz Ulrich