



# Keine Abschiebung bei Ausbildung?

## Handreichung für die Beratungspraxis

## Eine Ausbildung schützt gegen eine Abschiebung – oder doch nicht?

Aktuell im Frühjahr 2025 werden in Schleswig-Holstein eine Reihe von Fällen bekannt, in denen Menschen trotz Ausbildung abgeschoben wurden oder abgeschoben werden sollen. Diese Fälle erregen zum Teil eine sehr große öffentliche Aufmerksamkeit und Anteilnahme.

Empörte Fragen lauten: „Wieso werden ausgerechnet gut integrierte Menschen abgeschoben?“, „Ist es gerecht, diejenigen zu bestrafen, die sich anständig verhalten?“, „Wie kann es sein, dass wir aufwendig Arbeits- und Fachkräfte aus dem Ausland rekrutieren und gleichzeitig geduldete Arbeitskräfte abschieben?“ oder „Heißt es nicht immer, eine Ausbildung und gute Integration schützt vor einer Abschiebung?“.

Diese Broschüre bietet Ihnen einen Überblick darüber, unter welchen rechtlichen Voraussetzungen eine Ausbildung vor einer Abschiebung schützen kann und welche praktischen Voraussetzungen dafür zu erfüllen sind. Diese und weitere Handreichungen zu ausländerrechtlichen Fragen, finden Sie auf unserer [Homepage unter aktuelle Publikationen](#).

Die vorliegende Ausarbeitung ersetzt keine individuelle rechtliche Beratung. Es wird ausdrücklich empfohlen, sich im Einzelfall Rat und Unterstützung bei Migrationsberatungsstellen oder bei einer Rechtsanwältin oder einem Rechtsanwalt zu holen.

Sollte Sie Änderungsvorschläge zu der Handreichung haben oder Fehler entdecken, wären wir dankbar für einen Hinweis.

**Doris Kratz-Hinrichsen**

Landesbeauftragte für Flüchtlings-, Asyl-, und Zuwanderungsfragen

## Der rechtliche Hintergrund der Ausreisepflicht

### Wann ist der Aufenthalt rechtmäßig

Menschen mit ausländischer Staatsangehörigkeit müssen für den kurzfristigen legalen Aufenthalt in Deutschland entweder von der Visumpflicht befreit sein, Anhang II der EU-Visa-Verordnung, oder ein Visum besitzen, § 6 AufenthG. Solange Asylsuchende sich in einem Asylverfahren befinden, wird der Aufenthalt gestattet, § 55 AsylG. Für einen längerfristigen Aufenthalt im Anschluss oder unabhängig von einem Asylverfahren wird in den meisten Fallkonstellationen eine Aufenthaltserlaubnis benötigt und für einen unbefristeten Aufenthalt eine Niederlassungserlaubnis, § 4 AufenthG. Zudem gibt es eine Reihe weiterer Rechte zum Aufenthalt, wie beispielsweise die Blaue Karte EU für hochqualifizierte Fachkräfte. Türkischen Staatsangehörigen kann der Aufenthalt auf Grundlage des Assoziationsabkommens zwischen der Türkei und der EU erlaubt sein. Bürgerinnen und Bürgern der EU und deren Angehörige haben unter bestimmten Voraussetzungen ein Freizügigkeitsrecht. Menschen, die in der EU einen Aufenthaltstitel haben, dürfen sich für 3 Monate visumfrei in Deutschland aufhalten.

### Was passiert, wenn der Aufenthalt nicht rechtmäßig ist?

Wenn Menschen mit ausländischer Staatsangehörigkeit weder vom Innehaben einer Aufenthaltserlaubnis befreit sind noch eines der oben genannten Rechte für den Aufenthalt besitzen, gilt der Aufenthalt als unrechtmäßig. Sie sind dann ausreisepflichtig und haben Deutschland und die EU beziehungsweise den Schengen-Raum zu verlassen, § 50 Absatz 1 und 2 AufenthG. Hat die Ausländerbehörde Kenntnis von einem unrechtmäßigen Aufenthalt, wird sie dazu auffordern, unmittelbar oder innerhalb einer von ihr bestimmten Frist „freiwillig“ auszureisen. Ist die freiwillige Erfüllung der Ausreisepflicht nicht gesichert oder die Ausreisefrist verstrichen und ist eine Ausreisepflicht vollziehbar, hat die Ausländerbehörde die Aufgabe, Betroffene abzuschieben, § 58 Absatz 1 AufenthG. Eine Ausreisepflicht ist dann vollziehbar, wenn keinerlei rechtliche Beschränkungen bestehen, § 58 Absatz 2 AufenthG, etwa dadurch, dass bestimmte Anträge noch bearbeitet werden oder noch Fristen für das Einlegen von Rechtsmitteln bestehen oder allein schon durch eine unerlaubte Einreise. Da es sich vorliegend um eine schematische Darstellung handelt, werden die Begriffe sowie Voraussetzungen und Rechtsfolgen der Abschiebung, Abschiebungsandrohung oder Abschiebungsanordnungen nicht umfassend und abschließend beschreiben.

Kann eine Abschiebung nicht durchgeführt werden, hat die Ausländerbehörde die Abschiebung auszusetzen, § 60a Absatz 2 AufenthG, und eine Bescheinigung über die Aussetzung der Abschiebung, eine sogenannte Duldung, auszustellen, § 60a Absatz 4 AufenthG. Das gilt dann, wenn rechtliche oder tatsächliche Gründe der Abschiebung entgegenstehen. Rechtliche Gründe können beispielsweise darin liegen, dass gesundheitliche Einschränkungen oder familiäre Bindungen zu berücksichtigen sind. Tatsächliche Gründe können beispielsweise vorliegen, wenn ein Flug (noch) nicht unmittelbar zur Verfügung steht oder für die Rückführung erforderliche Dokumente fehlen.

Auf Grundlage einer Duldung besteht im Grundsatz Anspruch auf Leistungen nach dem Asylbewerberleistungsgesetz, § 1 Absatz 1 AsylbLG. Mit [Beschluss 11 B 69/24 vom 24.09.2024](#) stellt das Verwaltungsgericht Schleswig klar, dass eine Duldung auch für einzelne Tage ausgestellt werden muss, wenn eine Abschiebung nicht vollzogen werden kann. Die verbreitete Praxis, ausreisepflichtige Menschen ohne Duldung vom Leistungsbezug auszuschließen und zu einer „freiwilligen“ Ausreise oder Erfüllung der Mitwirkungspflichten zu drängen, ist nicht rechtmäßig.

## Repressive Maßnahmen

Der Gesetzgeber hat umfangreiche Möglichkeiten geschaffen, die die Absicht erkennen lassen, die Lebensqualität von Menschen mit Duldung weitgehend zu reduzieren. Damit ist beabsichtigt, die Bereitschaft zur Erfüllung der Mitwirkungspflichten, die zur Beseitigung eines Abschiebungshindernisses erforderlich sind, zu erhöhen und schließlich Ausreisepflichten durchzusetzen.

Zu diesen repressiven Maßnahmen zählen unter anderem die räumliche Beschränkung, Wohnsitzauflage oder Unterbringung in einer Landesunterkunft für Ausreisepflichtige, § 61 AufenthG. Im Extremfall können geduldete Menschen in Abschiebehaft genommen werden, § 62 AufenthG. Zudem können Botschaftsvorfürungen zwangsweise durchgeführt, § 80 Absatz 4 Satz 2 AufenthG, und Mitwirkungshaft erlassen werden, § 62 Absatz 6 AufenthG.

Die generelle Arbeitserlaubnis des § 4a AufenthG gilt nicht für Menschen mit Duldung. Sie unterliegen einem Erlaubnisvorbehalt durch die Ausländerbehörde, § 60a Absatz 5b AufenthG i.V.m. § 32 BeschV. Demnach darf eine Arbeitserlaubnis unter anderem nicht erteilt werden, wenn konkrete Maßnahmen zur Aufenthaltsbeendigung bevorstehen oder mutwillige Verletzungen der Mitwirkungspflichten die Abschiebung verhindern, § 60a Absatz 6 AufenthG.

## Belohnung für kooperatives Verhalten und Erbringen von signifikanten Integrationsleistungen

Der Gesetzgeber hat erfreulicherweise in den vergangenen Jahren sukzessive Regelungen geschaffen, um auf der Grundlage von Integrationsleistungen den Aufenthalt zu verfestigen und somit aus einer Duldung heraus in eine Aufenthaltserlaubnis hineinzuwachsen. In diesem Zusammenhang wird der Begriff Bleiberechtsperspektive verwendet. Zu nennen sind hier insbesondere die folgenden Normen:

- **§ 16g AufenthG** Aufenthaltserlaubnis zur Berufsausbildung für ausreisepflichtige Ausländer
- **§ 23a AufenthG** Aufenthaltsgewährung in Härtefällen
- **§ 25a AufenthG** Aufenthaltsgewährung bei gut integrierten Jugendlichen und jungen Volljährigen
- **§ 25b AufenthG** Aufenthaltsgewährung bei nachhaltiger Integration
- **§ 19d AufenthG** Aufenthaltserlaubnis für qualifizierte Geduldete zum Zweck der Beschäftigung
- **§ 104c AufenthG** Chancen-Aufenthaltsrecht
- **§ 60c AufenthG** Ausbildungsuldung
- **§ 60d AufenthG** Beschäftigungsduldung

Während es sich bei den ersten fünf Normen um Aufenthaltserlaubnisse handelt, stellen die beiden letzten Normen keine Aufenthaltserlaubnis, sondern eine Anspruchsuldung dar. Der Begriff der Aufenthaltsgewährung ist veraltet, es handelt sich rechtlich um eine Aufenthaltserlaubnis.

Voraussetzung ist regelmäßig ein kooperatives Mitwirken bei der Klärung der Identität und Beseitigung von Ausreisehindernissen, sofern es in der Macht der Betroffenen liegt. Des Weiteren wird regelmäßig ein straffreies und verfassungstreues Verhalten vorausgesetzt. Wurden von den Betroffenen ausreichende Deutschkenntnisse erworben, um einen Ausbildungsplatz zu erhalten, bieten die Ausbildungsuldung nach § 60c AufenthG beziehungsweise die Aufenthaltserlaubnis zur Berufsausbildung für ausreisepflichtige ausländische Staatsangehörige nach § 16g AufenthG eine Bleiberechtsperspektive hin zu einer Aufenthaltserlaubnis und einem somit legalen Verbleib in Deutschland. Die Besonderheit dieser Regelungen liegt darin, dass auf deren Erteilung ein Anspruch

besteht, wenn die Voraussetzungen erfüllt werden und Ausschlussgründe nicht vorliegen. Die Ausländerbehörde hat dann kein Ermessen mehr, eine Abschiebung der Bleiberechtsregelung vorzuziehen.

Dabei unterliegen Betroffene immer dem vom AufenthG geschaffenen Spannungsfeld, dass ein frühzeitig kooperatives Verhalten einerseits mittel- oder langfristig eine rechtliche Belohnung in Form von Bleiberechtsperspektiven in Aussicht stellt, aber andererseits kurzfristig Voraussetzung für ein effektives behördliches Handeln hinsichtlich der Aufenthaltsbeendigung sein kann.

## Schutz vor Abschiebung durch Ausbildung

Eine Ausbildung *kann* wirksam gegen eine Abschiebung schützen. Damit das der Fall ist, müssen die gesetzlichen Voraussetzungen erfüllt sein. Dabei kommt es insbesondere darauf an, die Reihenfolge der geforderten Schritte streng einzuhalten.

Denn vorweggenommen: Eine Ausbildung schützt beispielsweise dann nicht gegen eine Abschiebung,

- wenn sie ohne Erlaubnis der Ausländerbehörde begonnen und fortgesetzt wird,
- wenn zum Zeitpunkt des Antrags auf Ausbildungsduldung bereits aufenthaltsbeendende Maßnahmen eingeleitet wurden oder
- wenn die Ausbildung der Ausländerbehörde nicht rechtzeitig bekanntgegeben wurde.

Eine Ausbildung schützt nur dann vor einer Abschiebung, wenn gleichzeitig eine Ausbildungsduldung nach § 60c AufenthG oder Aufenthaltserlaubnis zur Berufsausbildung für ausreisepflichtige Ausländer nach § 16g AufenthG erteilt wurde.

## Voraussetzung für eine Ausbildungsduldung nach § 60c AufenthG

- Es muss sich um eine **reguläre staatlich anerkannte zweijährige Ausbildung** handeln. Eine vorgelagerte **Assistenz- oder Helferausbildung** in einem staatlich anerkannten oder vergleichbar geregelten Ausbildungsberuf kann auch erfasst werden, wenn ein Vertrag für eine anschließende reguläre Ausbildung vorliegt.
- Wurde die Ausbildung oder Assistenz oder Helferausbildung noch **während des Asylverfahrens** begonnen, kann nahtlos eine Ausbildungsduldung erteilt werden. Ansonsten wird eine **dreimonatige Vorduldungszeit** vorausgesetzt. Diese Sperrfrist dient der Ausländerbehörde dazu, aufenthaltsbeendende Maßnahmen einzuleiten, wenn ein Ausbildungsvertrag und ein Antrag auf Ausbildungsduldung noch nicht die aufenthaltsbeendenden Maßnahmen hemmen.
- Die Ausbildungsduldung kann **frühestens sieben Monate vor Ausbildungsbeginn** beantragt und **frühestens sechs Monate vor Ausbildungsbeginn** erteilt werden. Ausbildungsbeginn ist gewöhnlich der 1. August oder 1. September eines Jahres. Zur Beantragung muss nachgewiesen werden, dass der Ausbildungsvertrag im entsprechenden Verzeichnis der zuständigen Stelle eingetragen ist oder die Eintragung nachweislich beantragt wurde. Ist eine solche Eintragung vonseiten der zuständigen Stelle nicht erforderlich, muss eine Zustimmung zur Ausbildung durch diese Stelle nachgewiesen werden. Das ist insbesondere bei schulischen Ausbildungen der Fall.

Sofern der Ausbildungsbetrieb einen Ausbildungsvertrag nur ausstellen möchte, wenn ein sicherer Aufenthalt gewährleistet ist und somit den Vertrag auf Grundlage der Duldung

verweigert, sehen die Anwendungshinweise des BMI zum Fachkräfteeinwanderungsgesetz zu § 16g AufenthG folgendes Vorgehen vor, 16g.1.1.3. Der Ausbildungsbetrieb erteilt der Ausländerbehörde eine Erklärung über die Bereitschaft zu einem Ausbildungsvertrag, sofern ein Aufenthaltsanspruch vorliegen würde. Dazu muss der Ausbildungsbetrieb einen prüffähigen Entwurf des konkreten Vertrags mitsenden. Daraufhin kann die Ausländerbehörde dem Ausbildungsbetrieb eine Zusicherung zur Erteilung der Ausbildungsduldung geben. Anschließend kann der Ausbildungsbetrieb den Ausbildungsvertrag ausstellen.

- Eine betriebliche Ausbildung setzt eine **Beschäftigungserlaubnis** voraus. Liegen die Voraussetzungen für die Ausbildungsduldung vor, hat die Ausländerbehörde analog auch die Beschäftigungserlaubnis zu erteilen.
- Auch wenn eine Ausbildung bereits während des **Asylverfahrens** begonnen und das Asylverfahren negativ beendet wurde, muss ein Antrag auf Erteilung einer Ausbildungsduldung explizit gestellt werden. In diesem Fall bedarf es keiner dreimonatigen Vorduldungszeit.

### Keine Ausschlussgründe

- Im Falle eines **offensichtlich missbräuchlichen Antrags** kann eine Ausbildungsduldung verwehrt werden. Das kommt beispielsweise in Betracht, wenn die notwendigen sprachlichen Voraussetzungen unterschritten werden oder wenn ein Schutzstatus eines anderen Staates vorliegt. Jedoch ist diese Fallkonstellation differenziert zu betrachten. Die Anwendungshinweise des BMI zu § 60c AufenthG sehen dann die Möglichkeit für eine Ausbildungsduldung vor, wenn ein Gericht beschieden hat, dass eine Abschiebung in den anderen EU-Staat nicht zulässig ist. Dahingegen sehen die Anwendungshinweise des Landes Schleswig-Holstein zu § 60c AufenthG für dieses Szenario zutreffenderweise ein Abschiebungsverbot nach § 25 Absatz 3 AufenthG vor. Gleichzeitig solle ein Schutzstatus nicht notwendigerweise als *offensichtlich* missbräuchlich gewertet werden müssen. Ob es einen Ausschlussgrund darstellt, hängt von der Gesamtwürdigung des Einzelfalls ab und liegt im Ermessen der Ausländerbehörde.
- Es darf kein **Beschäftigungsverbot** im Sinne des § 60a Absatz 6 AufenthG bestehen. Das ist der Fall, wenn
  - die Einreise lediglich dem **Sozialleistungsbezug** dienen sollte,
  - Abschiebehindernisse nicht selbst verschuldet werden, das gilt insbesondere bei **Täuschung über die eigene Identität** und falschen Angaben, oder
  - Betroffene Staatsangehörige eines sogenannten sicheren **Herkunftsstaates** gemäß § 29a AsylG sind.
- Die **Identität** muss geklärt sein. Dazu ist eine gestaffelte Fristenregelung formuliert. Bei einer Einreise ab 2020 muss die Identität innerhalb von sechs Monaten nach Einreise geklärt worden sein. Die Frist bleibt gewahrt, wenn innerhalb der Frist alle erforderlichen und zumutbaren Maßnahmen zur Identitätsklärung ergriffen wurden oder frühere Maßnahmen nicht zumutbar waren, etwa, solange die Person sich noch im Asylverfahren befand. Wenn alle erforderlichen und zumutbaren Maßnahmen nach Fristende nachgeholt wurden, liegt die Erteilung der Ausbildungsduldung im Ermessen der Ausländerbehörde.

- Es dürfen keine Bezüge zu **extremistischen oder terroristischen Organisationen** bestehen und es darf keine Verurteilung vorliegen für in Deutschland **vorsätzlich begangene Straftaten**. Geldstrafen von bis zu 50 Tagessätzen und 90 Tagessätzen bei ausländerrechtlichen Straftaten bleiben unberücksichtigt. Zudem darf keine **Ausweisungsverfügung** nach § 53 AufenthG oder **Abschiebungsanordnung** nach § 58a AufenthG vorliegen.
- Zum Zeitpunkt der Beantragung der Ausbildungsduldung dürfen **keine konkreten Maßnahmen zur Aufenthaltsbeendigung** bevorstehen. Dazu zählen:
  - Es wurde eine **ärztliche Untersuchung zur Feststellung der Reisefähigkeit** veranlasst
  - Es wurden staatliche Mittel zur **Förderung der „freiwilligen“ Ausreise** beantragt
  - Der **Abschiebungstransport** wurde gebucht
  - Es wurden **vergleichbare konkrete Vorbereitungsmaßnahmen** eingeleitet, sofern sie nicht von vornherein absehbar erfolglos sind
  - Es liegt ein sogenanntes **Dublin-Verfahren** vor

### Aufenthaltserlaubnis zur Berufsausbildung für ausreisepflichtige Ausländer nach § 16g AufenthG

Ursprünglich war angedacht, die Ausbildungsduldung nach § 60c AufenthG durch eine entsprechende Regelung als Aufenthaltserlaubnis abzulösen. Dazu wurde die Norm weitgehend von § 60c AufenthG nach § 16g AufenthG kopiert. Dabei wurde zunächst übersehen, dass für eine Aufenthaltserlaubnis im Gegensatz zu einer Anspruchsduldung auch die allgemeinen Erteilungsvoraussetzungen nach § 5 AufenthG gelten. Dadurch drohten Menschen, die durch ihre Ausbildung den Lebensunterhalt nicht vollständig sichern können oder für die eine Passbeschaffung objektiv nicht möglich oder subjektiv nicht zumutbar ist, von der Gesetzesänderung ausgeschlossen zu werden. Mangels Zeit im Gesetzgebungsprozess wurde neben dem neu hinzugekommenen § 16g AufenthG der § 60c AufenthG kurzerhand beibehalten.

Die zentralen Vorteile von § 16g AufenthG gegenüber § 60c AufenthG sind folgende:

- § 16g AufenthG stellt eine Aufenthaltserlaubnis dar und legalisiert den Aufenthalt vollständig. Zwar ist der Fortbestand der Aufenthaltserlaubnis von der Ausbildung abhängig. Aber Betroffene genießen bereits die folgenden mit einer Aufenthaltserlaubnis einhergehenden Rechte.
- Es bestehen keine Einschränkungen zu Auslandsreisen.
- Familiennachzug ist rechtlich möglich.
- Die Zeit der Aufenthaltserlaubnis nach § 16g AufenthG dient als Voraufenthaltszeit für eine Niederlassungserlaubnis und dient somit dazu, sich einem unbefristeten Aufenthalt oder der Einbürgerung anzunähern.

Abweichend von der Ausbildungsduldung sind bei der Aufenthaltserlaubnis nach § 16g AufenthG folgende Voraussetzungen zu beachten.

- Die Höhe der **Lebensunterhaltssicherung** bemisst sich gemäß der BMI-Anwendungshinweise zum Fachkräfteeinwanderungsgesetz mit SH-spezifischer Ergänzung am „Schüler-BAföG“ nach § 12 Bundesausbildungsförderungsgesetz. Das gilt für Personen in schulischer sowie in betrieblicher Ausbildung, BMI-Anwendungshinweise 2.3.5.1. Als Orientierung wurde für 2024 ein Bruttolohn von 933 Euro angegeben, beziehungsweise ein zur Lebensunterhaltssicherung zur Verfügung stehender Betrag von 736 Euro, BMI-Anwendungshinweise 2.3.6.2.
- Von der **Passpflicht** kann dann abgesehen werden, wenn Betroffene die erforderlichen und für sie zumutbaren Maßnahmen für die Identitätsklärung getroffen haben, § 16g Absatz 10 Satz 5 AufenthG i.V.m. § 16g Absatz 6 AufenthG. Kann ein abschließendes und die Möglichkeiten ausschöpfendes Bemühen um die Identitätsklärung nachgewiesen werden, liegt die Erteilung der Aufenthaltserlaubnis nach § 16g im Ermessen der Ausländerbehörde. Bei der Ermessensausübung wird die Ausländerbehörde berücksichtigen, inwiefern Betroffene sich bemüht haben, die in § 16g Absatz 2 Nummer 3 Buchstabe a) bis c) AufenthG genannten Fristen einzuhalten. Eine Reduktion des Ermessens auf das Einhalten der Fristen ist jedoch unzulässig, BMI-Anwendungshinweise 16g.6.1.

Über die Voraussetzungen der Lebensunterhaltssicherung und Passpflicht hinaus bestehen für die Aufenthaltserlaubnis nach § 16g AufenthG weitestgehend dieselben Voraussetzungen wie für die Ausbildungsduldung nach § 60c AufenthG.

## Es kommt auf die wirksame Antragstellung an

Die Ausbildungsduldung oder Aufenthaltserlaubnis zur Berufsausbildung für Ausreisepflichtige können für betroffene Menschen „die Rettung“ sein. Es sind angesichts der kurzen Vorduldungszeit die zeitlich am schnellsten zugänglichen Bleiberechtigungsprospektiven. Die entgegenkommende Ausgestaltung der Norm verspricht einen beiderseitigen Gewinn. Deutschland als Aufnahmegesellschaft kann Fachkräfte gewinnen und halten und geduldete Menschen haben über diese Normen gute Chancen, sich durch ihre Eigenleistung ein Bleiberecht zu erarbeiten.

Das Interesse, Fachkräfte auch im Kreise geduldeter Menschen zu rekrutieren, ist im Aufenthaltsrecht jedoch derzeit nicht konsequent ausformuliert. Während geduldete Menschen bemüht sind, sich durch vorbildliche Integrationsleistungen ein Bleiberecht zu erarbeiten, ist es gesetzlicher Auftrag der Ausländerbehörden, die Ausreisepflicht durchzusetzen.

Somit ist es in manchen konkreten Fällen zu beobachten, dass Ausländerbehörden sich darum bemühen, noch rechtzeitig vor Erlangung von Bleiberechtigungsprospektiven aufenthaltsbeendende Maßnahmen einzuleiten. Dass Anträge nur unwillig entgegengenommen werden. Oder dass sie sich nicht proaktiv vor Einleitung aufenthaltsbeendender Maßnahmen vergewissern, wie weit die Bemühungen um einen Ausbildungsbeginn schon vorangeschritten sind.

Im Folgenden wird dargestellt, wie darauf geachtet werden kann, dass ein Antrag im richtigen Augenblick gestellt wird und wie sichergestellt werden kann, dass er als wirksamer Antrag ein tatsächliches Bleiberecht eröffnet.

## Beratungserlass – Perspektiven sind zu berücksichtigen

Im sogenannten [Beratungserlass des Landes Schleswig-Holstein](#) wird das Ziel formuliert, gegebene und noch zu erwartende aufenthaltsrechtliche Chancen möglichst vielen Menschen zugänglich zu machen. Aus Perspektive der Betroffenen könnte somit idealerweise auch ein tatsächliches Integrationsbemühen, das in absehbarer Zeit zur Erlangung von Erteilungsvoraussetzungen zu Bleiberechtigkeitsperspektiven führen wird, schon ein wohlwollendes Ermessen seitens der Ausländerbehörden begründen.

Aus Perspektive der Betroffenen sollte im Rahmen der Beratung bei der Ausländerbehörde idealerweise ein tatsächliches und nachgewiesenes Integrationsbemühen Berücksichtigung finden, wenn in absehbarer Zeit Erteilungsvoraussetzungen für Bleiberechtigkeitsperspektiven erlangt werden. Zudem sollte die Ausländerbehörde Wege aufzeigen, wie auf Grundlage der Integrationsbemühungen eine Aufenthaltsverfestigung erfolgen kann.

Jedenfalls ist gemäß dem Beratungserlass bei Eintritt der Ausreisepflicht eine „anlassbezogene Beratung“ vorgesehen, die im Einzelfall mit einer einleitenden „Rückkehrberatung“ gekoppelt werden kann. Bei der „anlassbezogenen Beratung“ sind die Bleiberechtigkeitsperspektiven und in diesem Rahmen auch die Möglichkeiten nach §§ 60c und 16g AufenthG zu erörtern, Beratungserlass 2.3 und 2.4. Im Vorfeld der „Rückkehrberatung“ sind die Daten in der Ausländerakte durch die Mitarbeitenden der Behörde dahingehend zu prüfen, ob aufenthaltsrechtliche Perspektiven erkennbar sind. In dem Beratungsgespräch gilt es zu ermitteln, ob sich bisher nicht bekannte Lebensumstände ergeben haben, die aufenthaltsrechtlich relevant sein können.

Auch wenn in Schleswig-Holstein von Seiten der Landesregierung laut Beratungserlass eine konstruktive Beratung von Menschen mit ungesichertem Aufenthalt durch die örtlich zuständige Ausländerbehörde angestrebt wird, entbindet dies nicht von der rechtmäßigen Anwendung des Aufenthaltsrechts. Das bedeutet, bei bestehender Ausreisepflicht muss grundsätzlich mit Aufenthaltsbeendigungen gerechnet werden.

Betroffene können sich folglich leider nicht auf die vom Beratungserlass vorgesehene Sorgfalt verlassen. Denn dieser wird, wohl auch wegen der starken Arbeitsbelastung in den Ausländerbehörden, oft nicht gelebt und umgesetzt. Das bedeutet, die Betroffenen und deren Vertreterinnen und Vertreter müssen sich selbst intensiv bemühen, dass ein angestrebtes Verfahren auch zielführend betrieben und umgesetzt wird.

## Vergewisserung über Antragsentgegennahme

Sobald ein Ausbildungsvertrag mit einem Betrieb oder einer Berufsschule vereinbart und unterzeichnet ist, sollte dies der Ausländerbehörde bekanntgegeben werden. Das muss in einer Form geschehen, mit der der Nachweis erbracht werden kann, dass die Ausländerbehörde tatsächlich von dem Vertrag Kenntnis nehmen musste. Die einfachste schriftliche Kommunikation ist gewöhnlich die E-Mail. Im Anhang ist der Vertrag anzufügen. Zusätzlich sollte eine Kopie des Ausbildungsvertrags der Ausländerbehörde als Einschreiben per Post oder direkt über den Behördenbriefkasten übermittelt werden.

Liegt ein Nachweis darüber vor, dass der Ausbildungsvertrag im Ausbildungsverzeichnis erfasst ist, oder darüber, dass die Ausbildungseinrichtung der Ausbildung zustimmt, sollte dieser Nachweis der Ausländerbehörde zusammen mit einem Antrag auf Ausbildungsduldung nach § 60c AufenthG oder Aufenthaltserlaubnis nach § 16g AufenthG vorgelegt werden. Auch bei diesem Schritt gilt es darauf

zu achten, dass der Eingang des Antrags und der Unterlagen bei der Ausländerbehörde von den Betroffenen nachgewiesen werden kann.

Gemäß Landeserlass zur Ausbildungsduldung liegt ein Antrag auf Ausbildungsduldung vor, wenn ein Ausbildungsvertrag vorgelegt wird und schriftlich oder mündlich eine Ausbildungsduldung begehrt wird. Die Entgegennahme darf nicht unter Hinweis auf vermeintlich geringe Erfolgsaussichten verwehrt werden, vielmehr muss die Ausländerbehörde den Antrag annehmen und formell bearbeiten. Das gilt wohl analog auch für die Aufenthaltserlaubnis nach § 16g AufenthG. Bei Vorliegen eines Ausbildungsvertrages ist auch ein mündlich gestellter Antrag von der Ausländerbehörde schriftlich mit Datum aktenkundig zu machen. Laut Erlass hat unverzüglich eine formale, rechtsmittelfähige Bescheidung über den Antrag zu erfolgen. Der Bescheid muss den Zweck der Duldungserteilung und die Rechtsgrundlage nennen.

Wurde der Antrag der Ausbildungsduldung nach § 60c AufenthG oder der Aufenthaltserlaubnis nach § 16g AufenthG lediglich mündlich oder per E-Mail gestellt oder wurde auf den schriftlichen Antrag nicht zeitnah reagiert, empfiehlt es sich dringend, eine Bestätigung über den Eingang des Antrags zu erbitten. Falls es schwierig wird, eine Bestätigung über den Antrag zu erhalten, empfiehlt es sich, Akteneinsicht zu nehmen.

Nach § 29 Verwaltungsverfahrensgesetz hat die Ausländerbehörde den Betroffenen auf Antrag Akteneinsicht zu gewähren, „soweit deren Kenntnis zur Geltendmachung oder Verteidigung ihrer rechtlichen Interessen erforderlich ist“. Die Akteneinsicht kann durch die Betroffenen selbst erfolgen oder durch eine Vertretung. Für letzteres muss eine schriftliche Vollmacht an eine anwaltliche Vertretung, eine beauftragte Migrationsberatungsstelle oder eine ehrenamtliche Vertretung vorgelegt werden.

### **Unwirksame Anträge auf Ausbildungsduldung oder auf Aufenthaltserlaubnis zur Berufsausbildung für Ausreisepflichtige**

Ist ein Ausbildungsvertrag der Ausländerbehörde nicht bekannt, kann er nicht vor einer Abschiebung schützen. Ebenfalls kann ein Ausbildungsvertrag keinen Schutz bieten, wenn zum Zeitpunkt der Antragstellung bereits konkrete Abschiebungsmaßnahmen eingeleitet worden sind oder eine Ausbildungsduldung nach § 60c AufenthG oder Aufenthaltserlaubnis nach § 16g AufenthG aufgrund des Vorliegens von Ausschlussgründen nicht erteilt werden kann.

Jedenfalls gilt es im Zusammenhang mit einer Ausbildung immer sicherzustellen, dass die Ausländerbehörde in Kenntnis ist, dass ein Antrag auf Ausbildungsduldung oder Aufenthaltserlaubnis gestellt wurde und dass keine Ausschlussgründe vorliegen.

Abschließend noch der Hinweis, dass nicht allen Betroffenen bekannt ist, dass es neben der Ausbildungsduldung gemäß § 60c AufenthG oder einer Beschäftigungsduldung gemäß § 60d AufenthG auch die Variante geben kann, dass Menschen mit einfacher Duldung nach § 60a Absatz 2 AufenthG zwar eine Beschäftigungserlaubnis haben und erwerbstätig sind oder eine Berufsausbildung durchlaufen, aber deshalb noch keine Anspruchsduldung haben und daher abgeschoben werden könnten. In einem solchen Szenario kann ein Missverständnis oder Versäumnis vorliegen. Es können aber auch Ausschlussgründe für die Erteilung einer Anspruchsduldung vorliegen, die gleichwohl nicht für die Beschäftigungsduldung gelten. Ohne Anspruchsduldung nach § 60c AufenthG oder Aufenthaltserlaubnis nach § 16g AufenthG bietet eine Ausbildung somit auch bei Kenntnis der Ausländerbehörde keinen Schutz vor einer Abschiebung.

## Weitere Arbeitshilfen zur Ausbildungsduldung

- [Anwendungshinweise des BMI zum Gesetz über Duldung bei Ausbildung und Beschäftigung](#). Bundesinnenministerium (Dezember 2019).
- [Anwendungshinweise des BMI zum Fachkräfteeinwanderungsgesetz mit SH-spezifischer Ergänzung](#). Bundesinnenministerium und Sozialministerium Schleswig-Holstein (Juni 2024).
- [Erlass zur Umsetzung der Ausbildungsduldung](#). Innenministerium Schleswig-Holstein (Juli 2020).
- [Ausbildung und Arbeit als Wege zu einem sicheren Aufenthalt? Die Ausbildungs- und Beschäftigungsduldung](#). Der Paritätische (November 2020).
- [Beratungserlass](#). Sozialministerium Schleswig-Holstein (November 2022).
- [Checklisten zu Bleiberechten](#). Arbeitshilfen für die Migrationsfachdienste. Diakonie Deutschland (September 2024).

## Impressum

Kiel, 6. Mai 2025

Herausgeberin

Die Landesbeauftragte für Flüchtlings-, Asyl- und Zuwanderungsfragen

[www.landtag.ltsh.de/beauftragte/fb](http://www.landtag.ltsh.de/beauftragte/fb)

Autor:

Elias Elsler

Karolinenweg 1

24105 Kiel

Telefon (0431) 988-1291

Telefax (0431) 988-610 1293

[fb@landtag.ltsh.de](mailto:fb@landtag.ltsh.de)