

## **Infoblatt: Aufenthalt zu Ausbildungszwecken als Alternative zu einem (ggf. nicht-erfolgsversprechenden) Asylverfahren**

**Beachten Sie:**

**Dieses Informationsblatt kann eine Einzelfallberatung nicht ersetzen. Asylsuchende und Flüchtlinge sollten unbedingt rechtzeitig eine Beratungsstelle oder ihren – im Asyl- und Ausländerrecht erfahrenen – Rechtsanwalt aufsuchen.**

Einige Flüchtlinge möchten hier in Deutschland eine Ausbildung beginnen und sind aufgrund des Fachkräftemangels bei Ausbildungsbetrieben hoch erwünscht. Viele Betriebe bspw. im handwerklichen Bereich oder in der Altenpflege finden keine Auszubildenden und die Stellen bleiben offen. Für junge Geflüchtete ist eine Ausbildung hier in Deutschland ein wichtiger Schritt zur nachhaltigen Integration in den qualifizierten Arbeitsmarkt und zur nachhaltigen Lebensunterhaltssicherung aus eigenen Mitteln. Gleichzeitig ist es in einigen Fällen möglich und – je nach Fallkonstellation auch sinnvoller – aus aufenthaltsrechtlichen Gründen über ein Visum/eine Aufenthaltserlaubnis nach den §§ 16a, 16, 39ff, 5, 10, 11 AufenthG zu Ausbildungszwecken in einen nicht nur geduldeten, sondern rechtmäßigen Aufenthalt zu kommen. Mit erfolgreichem Abschluss der Berufsausbildung, wird – sofern im Ausbildungsberuf tätig, der Lebensunterhalt aus eigenen Mitteln gesichert ist und die weiteren Voraussetzungen vorliegen – die Aufenthaltserlaubnis dann gem. den §§ 18a, 18, 39ff, 5, 10, 11 AufenthG verlängert. Sobald dann die Voraussetzungen für eine Erlaubnis zum Daueraufenthalt vorliegen, kann dann der Aufenthalt weiter verfestigt werden (vgl. §§ 9 a-c AufenthG bzw. § 9 AufenthG, Erlaubnis zum Daueraufenthalt bzw. Niederlassungserlaubnis).-

Ein Aufenthalt zu Ausbildungszwecken darf nicht verwechselt werden mit einer Aufenthaltserlaubnis zu einem anderen Aufenthaltsweg (z.B. Aufenthalt aus familiären Gründen gem. §§ 27ff AufenthG oder einem Aufenthalt aus humanitären Gründen z.B. als anerkannter Flüchtling oder Person mit subsidiärem Schutzstatus. Bei solchen Personen beruht der Aufenthalt auf einem anderen Aufenthaltsweg, die Erteilung der Aufenthaltserlaubnis geht hier unter den im Aufenthaltsgesetz genannten Voraussetzungen. Mit einer Aufenthaltserlaubnis aus familiären oder humanitären Gründen darf man auch eine Erwerbstätigkeit ausüben und eine Ausbildung machen. Die Ausbildung ist aber nicht die Voraussetzung für die Erteilung des Aufenthaltes, allenfalls dann von Vorteil, wenn der Lebensunterhalt aus eigenen Mitteln gesichert werden muss.

Auch darf ein Aufenthalt zu Ausbildungszwecken nicht verwechselt werden mit einer Ausbildungsduldung. Hier wird im Anschluss an ein negatives Asylverfahren im Hinblick auf die Ausbildung unter bestimmten Voraussetzungen die Abschiebung nur erst mal ausgesetzt, der

Evangelischer Oberkirchenrat Karlsruhe/ Flucht, Migration, Interkulturelle Kompetenz

Aufenthalt für den Abschluss der Ausbildung geduldet. In den sog. „Dublin“-Fällen, in denen eine Abschiebungsanordnung ergangen ist, wird keine Ausbildungsduldung erteilt.

Dieses Infoblatt ist eine Checkliste für BeraterInnen, wie ein Aufenthalt zum Zweck der Ausbildung ermöglicht werden kann.

### **Zentrale Voraussetzungen:**

- Vorhandensein eines Ausbildungsplatzes in einem qualifizierten Ausbildungsberuf, bei einem seriösen Ausbildungsbetrieb (ein mindestens 2-jähriger Ausbildungsberuf, d.h. nicht möglich für die Ausbildung zum/zur Gesundheits-/Kranken-/pflegehelfer/-in, da dies nur ein einjähriger Ausbildungsberuf ist). Aber hier ist es möglich, ein Visum/eine AE gem. § 16a AufenthG zu bekommen für ein „Kombipaket“, erst für die Ausbildung zum Krankenpflegerhelfer/in, wenn dann anschließend die Ausbildung zur Pflegefachkraft – also die dreijährige Ausbildung - weitergeführt werden soll.
- Es darf keine Bevorrechtigten für diesen Ausbildungsberuf geben (d.h. der Betrieb findet keine bevorrechtigten Azubis für die konkrete offene Ausbildungsstelle; hier ist wichtig die Tätigkeitsbeschreibung so konkret wie möglich zu machen und die Voraussetzungen für den offenen Ausbildungsplatz möglichst detailliert zu beschreiben; allerdings muss der Betrieb auch offen sein, einen anderen genauso geeigneten, bevorrechtigten Azubi zu nehmen; ob ein Interessent im Einzelfall passt, entscheidet dann der Arbeitgeber, er muss also nicht zwingend einen bevorrechtigten Ausbildungsinteressenten nehmen, wenn dieser nicht für den Ausbildungsbetrieb passt; eine vorherige Absprache mit dem Arbeitgeberservice der Arbeitsagentur vor Ort kann sehr hilfreich sein).
- B1-Deutschkenntnisse (§ 16a AufenthG ist eine Ermessensvorschrift, Deutsch- Sprachkenntnisse sind nach dem Wortlaut keine Voraussetzungen; dennoch in der Praxis Grundvoraussetzung, um eine Ausbildung erfolgreich abschließen zu können). Bei der Ausbildung zur Pflegefachkraft verlangen die Pflegeschulen häufig auch B2- Deutschkenntnisse.
- Vorhandensein eines Schulabschlusses, der nötig ist, um diese Berufsausbildung absolvieren zu können. Für verschiedene Ausbildungen sind bestimmte Schulabschlüsse notwendig → siehe dazu Hinweise auf der Homepage der Arbeitsagentur. Eine formale Anerkennung des Schulabschlusses ist bei ausländischen Abschlüssen nicht zwingend notwendig. Voraussetzung ist, dass der Betrieb und die Berufsschule zustimmen.

ACHTUNG: bei der Ausbildung zur Pflegefachkraft ist eine formale Anerkennung des Schulabschlusses durch die Zeugnisanerkennungsstelle beim RP Stuttgart notwendig; bei der Pflegefachkraft ein mind. 10-jähriger Schulabschluss (siehe

Pflegeberufegesetz), bei etwas geringeren schulischen Voraussetzungen kann es eine Lösung sein, über die Pflegehelferinnen- und Pflegehelferausbildung die Voraussetzungen zu schaffen, um dann gleichwertig einem 10-jährigen Schulabschluss die Fachkraftausbildung anschließen zu können. Aufenthaltsrechtlich ist es für einen Aufenthalt nach § 16a AufenthG erforderlich, dass ein Ausbildungsvertrag als „Kompipaket“ geschlossen wird für eine Ausbildung zunächst zur\* zum Pflegehelfer\*in und anschließend dann bis zur Pflegefachkraft (mind. 4 Jahre).

- Lebensunterhaltssicherung nach § 5 Abs. I Nr. 1 AufenthG, d.h. in der Praxis, dass das Ausbildungsgehalt für den Lebensunterhalt und den notwendigen Wohnraum des Azubis reichen muss. SGB II-Leistungen dürfen nicht beansprucht werden (Anders bei der Ausbildungsduldung). Da gerade im handwerklichen Bereich die Ausbildungsvergütungen oft geringer sind, ist es dann erforderlich, dass der Ausbildungsbetrieb z.B. ein kostenloses oder kostengünstiges Zimmer stellt oder freiwillig mehr bezahlt (das ist nicht verboten). Auch ein Sponsoring durch Dritte mittels Verpflichtungserklärung ist möglich (für den Differenzbetrag, Achtung nicht die Standardformulare der ALBs benutzen mit unbegrenzter Haftung für alle Kosten!)
- Weiterhin ist mit einem Aufenthalt nach § 16a AufenthG nun auch möglich, bei fehlender Bedarfsdeckung ergänzend Berufsausbildungsbeihilfe gemäß § 56ff SGB III zu beziehen; § 60 SGB III regelt den berechtigten Personenkreis, Personen mit einer Aufenthaltserlaubnis sind seit 2020 generell nicht mehr vom Bezug der Berufsausbildungsbeihilfe ausgeschlossen.
- Vorhandensein eines Passes, damit das Nachholen des Visumverfahrens möglich ist.
- Für die betreffende Person darf keine Einreisesperre nach § 11 AufenthG vorliegen. Daher wichtig, dass die Ausreisefrist eingehalten wird, um keine Sperrwirkung zu riskieren. ACHTUNG: Bei Personen aus sicheren Herkunftsländern (West-Balkan-Staaten, Ghana Senegal, tritt eine Sperrwirkung schon mit der Ablehnung des Bundesamtes als „offensichtlich unbegründet“ ein. Hier ggf. je nach Fallgestaltung kann es eine Überlegung sein, den Antrag auf Asyl rechtzeitig zurückzunehmen, mit Zustellung des Bescheides der „OU-Ablehnung“ hat man eine Sperrwirkung.
- Bei Altenpflege wichtig: Vorhandensein eines Schulplatzes (Schulplatzvertrag). Auch ansonsten sollte geklärt sein, dass die Berufsschule entsprechend den Vorgaben der Ausbildung besucht werden kann.

Evangelischer Oberkirchenrat Karlsruhe/ Flucht, Migration, Interkulturelle Kompetenz

## Empfohlenes Vorgehen:

### 1. Möglichkeit nach dem herkömmlichen Verfahren (zum beschleunigten Fachkräfteverfahren siehe unten):

- Voraussetzungen erfüllen (besonders: Ausbildungsplatz und Lebensunterhaltssicherung).
- Arbeitgeber meldet offene Ausbildungsstelle beim Arbeitgeberservice. Die Stellenausschreibung sollte auch die eher „banalen“ Anforderungen deutlich benennen, die von der Person, die die Stelle antreten möchte, erfüllt werden muss. Z.B. auch Pünktlichkeit, Zuverlässigkeit, Sicheres Auftreten im Umgang mit Kunden etc. Derartige Anforderungen in der Ausschreibung zu nennen ist wichtig, damit nicht Bevorrechtigte, die diese zwingenden Voraussetzungen nicht mitbringen, bevorrechtigt eingestellt werden müssen. Je konkreter die spezifischen Anforderungen, desto geringer wird der Kreis der möglicherweise Bevorrechtigten.

Mit dem Arbeitgeberservice vorab klären, ob für den Ausbildungsplatz ein Nicht-Bevorrechtigter Nicht-EU-Bürger eine Zustimmung für einen Aufenthalt nach § 16a AufenthG bekommen könnte. Die ZAV beteiligt im Zustimmungsverfahren (nächste Punkt) intern den Arbeitgeberservice, der für den Betrieb zuständig ist. Arbeitgeber spricht mit dem Arbeitgeberservice, und erklärt diesem, dass unbedingt diese Person als Azubi gebraucht wird und keine andere Person gefunden werden kann. Somit kann sichergestellt werden, dass der Arbeitgeberservice ebenfalls schnell zustimmt und der Ausländerbehörde bestätigt, dass es keine Bevorrechtigten gibt.

- Antrag auf Vorabzustimmung nach § 36 Abs. 3 Beschäftigungsverordnung bei der Arbeitsmarktzulassung der Bundesagentur für Arbeit (früher ZAV) durch den Arbeitgeber beantragen.
  - Formulare und Arbeitsvertrag werden durch Arbeitgeber bei der ZAV eingereicht
  - BA prüft,
    - ob es Bevorrechtigte gibt (elektronisch über Abfrage beim Arbeitgeberservice vor Ort)
    - ob die Arbeitsbedingungen eingehalten sind (Tariflohn, Mindestlohn, Arbeitszeitgesetz; ...)(Geht oft sehr schnell, wenn richtig vorgeklärt, teilweise sogar in 1-2 Tagen, wenn Voraussetzungen vorliegen)

Hinweis: Offenbar neue Praxis beim Team Köln, dass für den

Evangelischer Oberkirchenrat Karlsruhe/ Flucht, Migration, Interkulturelle Kompetenz

badischen Teil in BW zuständig ist, dass bei einem de-facto Aufenthalt in Deutschland keine Vorabzustimmung mehr ausgestellt wird an den Arbeitgeber, ALB soll diese aber beantragen können.

- Ausländerbehörde über Prozess unterrichten.
- Mit der Ausländerbehörde (am zukünftigen Wohnort) klären, ob sie der Visumserteilung nach § 16a AufenthG zustimmen wird. Die Ausländerbehörde kann eine Vorabzustimmung ausstellen. Ohne Zustimmung der Ausländerbehörde darf die Visastelle kein Visum erteilen. Wenn sichergestellt ist, dass die Ausländerbehörde dem Visum zustimmt (ggf. Bestätigung gegenüber Beratungsstelle), dann erteilt die Auslandsvertretung bei Vorliegen der Voraussetzungen und bei Vorlage der erforderlichen Unterlagen auch das Visum. Klären, ob Einreisesperren bestehen, die im AZR oder im Schengen-System eingetragen sind.
- Visabeantragung bei der Visastelle

Im Falle, dass das Visumsverfahren nachgeholt werden muss (weil Einreise über den falschen Weg wie z.B. erfolgloses Asylverfahren):

- Voraussetzungen für das Nachholen des Visumverfahrens schaffen. Welche Unterlagen Sie für die Beantragung des Visums brauchen und wie Sie einen Termin bekommen entnehmen Sie bitte direkt der Homepage der zuständigen Visastelle.
- Termin mit der zuständigen Auslandsvertretung wird ausgemacht und der Visumsantrag einschl. Unterlagen dort vorab elektronisch eingereicht bzw. per Fax (sicherheits halber beides).
- Mit Regierungspräsidium absprechen, wie die Ausreise und Wiedereinreise gehandhabt wird. Wenn das RP Karlsruhe bestätigt, dass für den Fall, dass bis zu..., keine Abschiebung erfolgt, unter der Voraussetzung dass das Visumsverfahren nachgeholt wird und bis zum... die Ausreise erfolgt.
- Ausreise; Grenzübertrittsbescheinigung bei der Ausreise von Bundespolizei abstem-peln lassen und dafür sorgen, dass ALB diese sofort bekommt und im AZR die Aus-reise vermerkt.
- Wahrnehmen des Visatermins, alle erforderlichen Unterlagen (siehe Homepage Visa-stelle) vorher besorgen und zum Termin vollständig, sortiert und zusammengestellt mitbringen und die Unterlagen, die abgegeben werden, für sich kopieren....

Evangelischer Oberkirchenrat Karlsruhe/ Flucht, Migration, Interkulturelle Kompetenz

## 2. Das beschleunigte Fachkräfteverfahren

Neu geschaffen mit dem Fachkräfteeinwanderungsgesetz wurde das **beschleunigte Fachkräfteverfahren** (siehe dazu § 81a AufenthG). Dieses regelt, dass Arbeitgeber für ihre zukünftigen Arbeitnehmer\*innen – Fachkräfte und angehende Fachkräfte – bei der Ausländerbehörde ein beschleunigtes Verfahren gegen eine Gebühr von 411 € beantragen können.

Dieses ist auch anwendbar für Aufenthalte zum Zwecke der Berufsausbildung. Generell ist auf die folgenden verschiedenen Einreisemöglichkeiten das beschleunigte Fachkräfteverfahren anwendbar:

- § 16a: Aufenthalt zwecks der Berufsausbildung und Weiterbildung
- § 16d: Aufenthalt zwecks Durchführung einer Anerkennungsmaßnahme (Anerkennung beruflicher Qualifikationen)
- § 18a: Fachkräfte mit Berufsausbildung
- § 18b: Fachkräfte mit akademischer Ausbildung
- § 18c Abs. 3 (hochqualifizierte Fachkräfte mit akademischer Ausbildung)
- Familiennachzug bei „Einreise im Verbund“ (ca. 6 Monate); siehe § 81a Abs. 4 AufenthG
- Sonstige qualifizierte Beschäftigte i. S. v. § 2 Abs. 12b AufenthG n. F. (insbesondere IT-Spezialisten, Forscher und Führungskräfte); nicht niedrig Qualifizierte! (vgl. § 81a Abs. 4 AufenthG)

Neben dem beschleunigten Fachkräfteverfahren kann weiterhin der Ausländer auch im bisherigen „normalen“ Verfahren das Visum beantragen und – unterstützt durch die Beratungsstelle und den zukünftigen Arbeitgeber – die notwendigen Zustimmungen und Bescheinigungen besorgen (Anerkennung der beruflichen ggf. auch schulischen Qualifikationen; Vorabzustimmung der Bundesagentur – Arbeitsmarktzulassung - gem. § 39 III der BeschV; Vorabzustimmung zur Visumserteilung der Ausländerbehörde; siehe dazu oben).

Macht der Arbeitgeber vom beschleunigten Fachkräfteverfahren Gebrauch, dann hat er einen zentralen Ansprechpartner, die Ausländerbehörde. In Baden-Württemberg ist dies die zuständige örtliche Ausländerbehörde am künftigen Beschäftigungsort (Ort der Betriebsstätte, siehe § 31 Abs. 4 AufenthV). Dies gilt auch für miteinreisende Familienangehörige.

Für das beschleunigte Fachkräfteverfahren braucht der Arbeitgeber eine entsprechende Vollmacht der betroffenen Fachkraft. Der Arbeitgeber muss alle notwendigen Unterlagen (siehe dazu Anwendungshinweise zum FKEG des BMI, S. 145ff) an die zuständige Ausländerbehörde schicken, die gleichzeitig den Arbeitgeber in diesem Verfahren berät. Die Ausländerbehörde leitet dann, sofern erforderlich, das Verfahren zur Feststellung der Gleichwertigkeit der im Ausland erworbenen Qualifikation bei der zuständigen Stelle ein. Des Weiteren holt sie, wenn erforderlich, eine Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit ein. Außerdem informiert sie die entsprechende Auslandsvertretung über den Vorgang und erteilt, sobald alle Dokumente vorliegen, unverzüglich eine Vorabzustimmung. § 31a AufenthV regelt dann, dass die Auslandsvertretung innerhalb von drei Wochen nach Vorlage der Vorabzustimmung der

Evangelischer Oberkirchenrat Karlsruhe/ Flucht, Migration, Interkulturelle Kompetenz

Fachkraft einen Termin zur Visumantragstellung vergeben muss. Ferner muss sie, wenn der vollständige Antrag vorliegt, über diesen i.d.R. innerhalb von drei Wochen entscheiden. Weitere Fristen sind für das Anerkennungsverfahren zwei Monate und für die Zustimmung durch die BA eine Woche bei Vorlage der vollständigen Unterlagen.

Der Vorteil der Nutzung des beschleunigten Fachkräfteverfahrens sind die Bearbeitungsfristen für die verschiedenen Behörden (allerdings nur, solange die Unterlagen vollständig sind) und die schnellere Terminierung des Termins zur Visumantragsstellung bei der deutschen Auslandsvertretung. Es ist zudem zu befürchten, dass gerade zu Beginn des neuen Verfahrens die Anerkennungsstellen und Visastellen die Akten im beschleunigten Verfahren (wegen der Fristen) zuerst bearbeiten und dafür die anderen Verfahren nach hinten priorisieren. Der Nachteil des beschleunigten Fachkräfteverfahrens ist, dass alle Unterlagen bei der für die eigentlichen Bearbeitung nicht zuständigen Ausländerbehörde einreicht und von dieser dann an die anderen beteiligten Behörden (Anerkennungsstelle, Bundesagentur) weitergeleitet werden. Fehlen Unterlagen oder sind Fragestellungen zu klären, ist das direkte Einreichen der Unterlagen bei der zuständigen Stelle möglicherweise vorteilhafter.

**Bitte beachten Sie – Wichtig:**

*Diese Informationen wurden auf der Grundlage von Diskussionen unter Rechtsanwälten/innen und Sozialarbeiter/innen erstellt. Wiedergegeben ist unser derzeitiger Erkenntnisstand. Eine Haftung für Druck- und inhaltliche Fehler ist ausgeschlossen. **Dieses Informationsblatt kann eine individuelle, persönliche Beratung nicht ersetzen.** Bitte beachten Sie unbedingt die Aktualisierungen dieses Informationsblattes unter <http://www.ekiba.de/migration> unter „Rechtliche Informationen“, Dort finden Sie auch eine Übersicht der Beratungsstellen in Baden in Ihrer Nähe.*

*Jürgen Blechinger*

*Jurist und Referent für Flucht und Migration*

*Evangelischer Oberkirchenrat und Diakonisches Werk Baden*