

1. § 60c Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 AufenthG (juris: AufenthG 2004) setzt die Aufnahme einer in § 60c Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 AufenthG (juris: AufenthG 2004) genannten Berufsausbildung - sei es in Gestalt einer qualifizierten Berufsausbildung oder in Gestalt einer Assistenz- oder Helferausbildung - voraus; ein "Vorbereitungsarbeitsverhältnis" bzw. "vorgelagertes Arbeitsverhältnis" genügt nicht (Rn. 35).

2. Mit der Regelung in § 60c Abs. 2 Nr. 5 AufenthG (juris: AufenthG 2004) wollte der Gesetzgeber verdeutlichen, dass maßgeblicher Zeitpunkt für das Vorliegen von konkret bevorstehenden Maßnahmen zur Aufenthaltsbeendigung der Zeitpunkt der Antragstellung auf eine Ausbildungsduldung ist (Rn. 46).

3. Bei einem Ausbildungsverhältnis, das nicht unter § 60c AufenthG (juris: AufenthG 2004) fällt, ist eine Duldung nach § 60a Abs. 2 Satz 3 AufenthG (juris: AufenthG 2004) nicht von vornherein ausgeschlossen, so dass etwa eine Qualifizierungsmaßnahme von einer Ermessensduldung erfasst werden kann (vgl. VGH BW, Beschluss vom 4. Januar 2017 - 11 S 2301/16 - juris Rn. 24) (Rn. 50).

4. Es liegt kein Anordnungsgrund nach § 123 Abs. 1 VwGO vor, wenn das der Behörde gemäß § 60a Abs. 2 Satz 3 AufenthG (juris: AufenthG 2004) eingeräumte Ermessen nicht dahin reduziert ist, dass nur die derzeitige Unterlassung der Abschiebung in Betracht kommt. Das der Behörde nach § 60a Abs. 2 Satz 3 AufenthG (juris: AufenthG 2004) eingeräumte Ermessen ist grundsätzlich weit (Rn. 53).

(Amtliche Leitsätze)

2 M 14/21

## Oberverwaltungsgericht des Landes Sachsen-Anhalt

Beschluss vom 04.03.2021

### G r ü n d e

I.

1 Die am ... 1997 geborene Antragstellerin ist ivorische Staatsangehörige und reiste eigenen Angaben zufolge Anfang Februar 2011 in das Bundesgebiet ein. Am 8. Februar 2011 sprach sie in Begleitung ihres Vaters, der im Besitz einer Aufenthaltserlaubnis nach § 25 Abs. 5 AufenthG war, in der Ausländerbehörde der Stadt H. vor. Am 25. März 2011 erhielt sie erstmals eine Duldung, die in der Folgezeit mehrfach verlängert wurde. Auf ihren Antrag vom 2. April 2013 erteilte ihr die Stadt H. am 11. April 2013 eine Aufenthaltserlaubnis nach § 25 Abs. 5 AufenthG, die letztmalig am 4. Dezember 2014 bis zum 12. September 2015 verlängert wurde. In der Folgezeit erhielt sie auf ihren Verlängerungsantrag nur noch Fiktionsbescheinigungen, nach ihrem Umzug nach ... von der Antragsgegnerin. Im Juni 2017 legte sie ein Abschlusszeugnis der Sekundarschule ... in ... vor, mit welchem sie den Realschulabschluss erworben hatte.

2 Mit Schreiben vom 26. Juli 2017 lehnte die Fachhochschule der Polizei eine Bewerbung der Antragstellerin für den Polizeivollzugsdienst ab, weil die Antragstellerin nicht über die dafür erforderliche Niederlassungserlaubnis verfüge. Am 4. Mai 2018 übersandte die "... Schulen gemeinnützige GmbH" der Antragsgegnerin eine Bescheinigung, nach der die Antragstellerin in der berufsorientierenden und ausbildungsvermittelnden Maßnahme ... integriert sei und in dieser voraussichtlich bis zum Januar 2019 verbleiben werde. Nach Mitteilung des Jobcenters vom 20. Dezember 2018 nahm die Antragstellerin nur vom 18.

Januar 2018 bis 18. Juni 2018 an dieser Maßnahme teil, aufgrund unentschuldigter Fehlzeiten sei ein vorzeitiger Abbruch erfolgt; die Maßnahme sei nicht erfolgreich beendet worden. Vom 26. September 2018 bis 16. November 2018 (ursprüngliche Zuweisungsdauer bis 25. März 2019) habe die Antragstellerin an der Maßnahme ... teilgenommen; auch diese Maßnahme sei aufgrund unentschuldigter Fehlzeiten der Antragstellerin vorzeitig beendet worden. Praktika seien zu keinem Zeitpunkt absolviert und Angebote vom Träger zur beruflichen Eingliederung (beispielsweise FSJ) nicht angenommen worden. Der Antragstellerin seien 24 Stellen (Vermittlungsvorschläge und Stelleninformationen) im Zeitraum von September 2017 bis Oktober 2018 angeboten worden, auf die sie sich größtenteils nicht beworben habe. Auch zeige sie keine Eigeninitiative und weise keine Eigenbemühungen nach. Gespräche zur beruflichen Situation gestalteten sich sehr schwierig aufgrund der fehlenden Motivation, sich in den Arbeits- oder Ausbildungsmarkt zu integrieren, bzw. wegen Nichtwahrnehmung von Terminen in der Arbeitsvermittlung im Jobcenter. Am 19. Februar 2019 schlossen der IB und die Antragstellerin einen Teilnehmervertrag für die Maßnahme ..., die in der Zeit vom 19. Februar bis zum 18. August 2019 stattfinden sollte. Mit Schreiben vom 23. Mai 2019 teilte das Jobcenter der Antragsgegnerin mit, dass die Antragstellerin aktiv an dieser Maßnahme teilgenommen habe, jedoch unentschuldigte Tage zu verzeichnen seien. Eine Bewerbung der Antragstellerin für die Ausbildung zur staatlich geprüften Sozialassistentin lehnten die Berufsbildenden Schulen ... mit Schreiben vom 18. Juni 2019 ab, weil die Kapazität der zur Verfügung stehenden Plätze begrenzt sei und deshalb ein Auswahlverfahren nach Eignung und Leistungen über die Aufnahme des Bewerbers entscheide. Im Rahmen einer Anhörung bei der Antragsgegnerin (Bl. 190 des Verwaltungsvorgangs) gab die Antragstellerin u.a. an, sie kenne niemanden mehr in ihrem Heimatland. Wo ihre Mutter sich aufhalte, wisse sie nicht. Bei ihrer Mutter habe sie nach der Trennung ihrer Eltern nicht mehr gelebt. Bevor sie nach Deutschland gekommen sei, habe sie bei dem Onkel ihres Vaters gelebt. Geschwister in ihrem Heimatland habe sie nicht. In ihrem Heimatland sei sie zur Schule gegangen und habe dort Französisch gelernt. Ihre Muttersprache Dioula verstehe sie, spreche sie aber nicht mehr so gut. Als sie zu ihrem Vater gekommen sei, habe er sie gedemütigt und geprügelt. Er sei nicht für sie da gewesen. Mit Schreiben vom 22. Juli 2019 teilte die Antragstellerin der Antragsgegnerin mit, dass sie gerne eine Ausbildung als Erzieherin im folgenden Jahr beginnen wolle, sie dazu aber noch die zweijährige Ausbildung als Kinderpflegerin am Uniklinikum ... oder die Ausbildung als Sozialassistentin an der Berufsschule ... benötige. Außerdem ziehe sie in Betracht, in der Zwischenzeit ein freiwilliges soziales Jahr zu absolvieren, um die Zeit bis zur Ausbildung sinnvoll zu nutzen.

3 Mit Bescheid vom 2. September 2019 lehnte die Antragsgegnerin die Verlängerung der Aufenthaltserlaubnis nach § 25 Abs. 5 AufenthG ab, forderte die Antragstellerin auf, das Bundesgebiet unverzüglich, spätestens jedoch bis zum 20. November 2019 zu verlassen, und drohte ihr die Abschiebung in die Republik Côte d'Ivoire an. Zur Begründung gab sie u.a. an: Da die Antragstellerin inzwischen auch nach dem Recht ihres Heimatlandes volljährig sei, sei das bei Erteilung der Aufenthaltserlaubnis und den nachfolgenden Verlängerungen bestehende Ausreisehindernis entfallen. Auf die Schutzwirkungen des Art. 6 Abs. 1 GG könne sich die Antragstellerin nicht berufen, insbesondere weil keine Bindung zwischen ihr und ihrem Vater bestehe. Auch Art. 8 Abs. 1 EMRK stehe einer Ausreise nicht entgegen. Eine Verwurzelung in Deutschland

im Sinne der Rechtsprechung des EGMR liege nicht vor. Bei der Betrachtung ihrer Integrationsleistungen sei zwar positiv zu berücksichtigen, dass sie den Realschulabschluss erreicht und sich gute Deutschkenntnisse angeeignet habe. Allerdings habe sie zwei Jahre lang weder eine Ausbildung noch eine Beschäftigung aufgenommen, obwohl sie von der Ausländerbehörde regelmäßig dazu aufgefordert worden sei. Die beiden von ihr eingereichten Bewerbungen bei der Polizei und für die Ausbildung zur staatlich geprüften Sozialassistentin seien ohne Erfolg geblieben. Zu ihrer Unterstützung habe sie einen Auszug aus den Ausbildungsangeboten der Bundesagentur für Arbeit vom 24. Juli 2019 mit 50 Ausbildungsplatzangeboten im Raum ... erhalten. Diese letzte Gelegenheit, ihren Willen zur wirtschaftlichen Integration unter Beweis zu stellen, habe die Antragstellerin ungenutzt gelassen. Eine feste soziale Integration mit Bindungen bzw. intensiven Kontakten außerhalb der Kernfamilie, ehrenamtliche Tätigkeiten oder z.B. einer Vereinsmitgliedschaft sei nicht erkennbar. Gegen eine soziale Integration spreche auch die regelmäßige Verletzung von Anwesenheitspflichten in den verschiedenen Maßnahmen sowie die Tatsache, dass sie wiederholt ihre Mitwirkungspflichten nach § 82 Abs. 1 AufenthG ignoriert habe, auf die sie immer wieder hingewiesen worden sei, und auch Termine in der Arbeitsverwaltung nicht wahrgenommen habe. Hierdurch werde ihre mangelnde Akzeptanz der entsprechenden gesetzlichen Regelungen und damit auch der hiesigen Rechtsordnung deutlich. Auch besitze die Antragstellerin die Möglichkeit zur Reintegration in ihrem Heimatstaat. Nach ihren Angaben im Lebenslauf habe sie von 2002 bis 2011 eine Privatschule besucht und somit eine entsprechende Bildung erlangt. Sie habe Französisch gelernt und könne sich in ihrer Muttersprache Dioula verständigen. In Deutschland habe sie den Realschulabschluss erreicht, was ihr in ihrem Heimatland die Aufnahme einer Erwerbstätigkeit erleichtere, auch wenn sie nicht auf familiäre Kontakte und Unterstützung zurückgreifen könne. Da die Antragstellerin über keine Duldung verfüge und Duldungsgründe nicht vorlägen und vor dem Hintergrund ihrer bisherigen Beschäftigungsbiografie sei nicht gewährleistet, dass sie sich in die Lebensverhältnisse in der Bundesrepublik Deutschland einfügen könne, so dass auch die Erteilung einer Aufenthaltserlaubnis nach § 25a Abs. 1 AufenthG nicht in Betracht komme. Zudem sei die allgemeine Erteilungsvoraussetzung des § 5 Abs. 1 Nr. 1 AufenthG (Sicherung des Lebensunterhalts) nicht erfüllt. Auch eine Aufenthaltserlaubnis bei nachhaltiger Integration nach § 25b AufenthG könne nicht erteilt werden, da die Antragstellerin über keine Duldung, sondern nur über eine Fiktionsbescheinigung verfüge und die Antragstellern ihren Lebensunterhalt nicht überwiegend sichern könne.

4 Mit anwaltlichem Schriftsatz vom 27. November 2019 beantragte die Antragstellerin (ausdrücklich) die Erteilung einer Aufenthaltserlaubnis nach § 25a AufenthG und mit Schriftsatz vom 4. Dezember 2019 die Erteilung einer Aufenthaltserlaubnis nach § 25b AufenthG. Einen von der Antragstellerin am 29. November 2019 gestellten Antrag auf Erlass einer einstweiligen Anordnung mit dem Ziel, der Antragsgegnerin aufzuerlegen, von aufenthaltsbeendenden Maßnahmen abzusehen, lehnte das Verwaltungsgericht ... mit Beschluss vom 5. Dezember 2019 (8 B 417/19 MD) ab. Die hiergegen erhobene Beschwerde wies der Senat mit Beschluss vom 11. Dezember 2019 (2 M 130/19) zurück. Am 5. Dezember 2019 beantragte die Antragstellerin bei der Antragsgegnerin Wiedereinsetzung in den vorigen Stand wegen der Versäumung der Frist zur Erhebung des Widerspruchs gegen den Ablehnungsbescheid der Antragsgegnerin vom 2. September 2019;

für den Fall der Wiedereinsetzung erhob sie Widerspruch und beantragte die Anordnung der aufschiebenden Wirkung.

5 Die Abschiebung der Antragstellerin war laut Ankündigung des Zentralen Rückkehrmanagements Sachsen-Anhalt für den 9. Januar 2020 vorgesehen. Nachdem die Antragstellerin an diesem Tag nicht vor dem Standesamt zu einer dort angemeldeten Eheschließung mit ihrem Lebensgefährten erschienen und auch in ihrer Wohnung nicht angetroffen worden war, sollte die Abschiebung am 17. Januar 2020 erfolgen. Auch an diesem Tag scheiterte eine Abschiebung der Antragstellerin, weil sie sich zur Wehr setzte und die deshalb erforderliche Sicherheitsbegleitung nicht zur Verfügung stand. Mit Beschluss vom 17. Januar 2020 ordnete das Amtsgericht ... Abschiebehaft an, hob diesen Beschluss aber auf die Beschwerde der Antragstellerin mit Beschluss vom 3. Februar 2020 wieder auf, nachdem ein positiver Schwangerschaftstest der Antragstellerin vorlag und aus diesem Grund kein Haftplatz zur Verfügung stand. Ebenfalls am 17. Januar 2020 stellte die Antragstellerin einen Asylantrag, den sie aber am 7. Februar 2020 vor der Ausländerbehörde der Antragsgegnerin wieder zurücknahm. Laut Entlassungsbrief des Klinikums ... vom ... 2020 erlitt die Antragstellerin eine Missed abortion (verhaltene Fehlgeburt) in der rechnerisch 10./11. Schwangerschaftswoche. Mit Bescheid vom 25. Februar 2020 stellte das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge das Asylverfahren ein, stellte fest, dass Abschiebungsverbote nach § 60 Abs. 5 und 7 Satz 1 AufenthG nicht vorliegen, und forderte die Antragstellerin auf, das Bundesgebiet innerhalb einer Woche nach Bekanntgabe dieses Bescheides zu verlassen. Das Einreise- und Aufenthaltsverbot nach § 11 Abs. 1 AufenthG wurde angeordnet und auf 30 Monate ab dem Tag der Abschiebung befristet. Den daraufhin gestellten Antrag auf Anordnung der aufschiebenden Wirkung der Klage lehnte das Verwaltungsgericht mit Beschluss vom 9. April 2020 (2 B 136/20 MD) ab. Laut Ankündigung des Zentralen Rückkehrmanagements Sachsen-Anhalt vom 8. April 2020 war die Abschiebung der Antragstellerin nunmehr für den 23. Juni 2020 vorgesehen, die aber nach einem Antrag der Integrationsbeauftragten der Landesregierung an die Härtefallkommission beim Ministerium des Innern vom 20. April 2020 nicht durchgeführt wurde. Mit Bescheid vom 12. August 2020 lehnte das Landesverwaltungsamt Sachsen-Anhalt den Antrag der Antragstellerin vom 5. Dezember 2019 auf Wiedereinsetzung in den vorigen Stand wegen Versäumung der Widerspruchsfrist ab und wies den Widerspruch gegen den Ablehnungsbescheid vom 2. September 2019 zurück. Über die hiergegen am 11. September 2020 erhobene Klage ist noch nicht entschieden. Am 1. September 2020 erteilte die Antragsgegnerin der Antragstellerin eine zunächst bis zum 30. November 2020 gültige, anschließend bis zum 1. Februar 2021 verlängerte Duldung, die die Nebenbestimmung enthielt, dass eine Beschäftigung erlaubt ist. Ebenfalls am 1. September 2020 erhielt die Antragsgegnerin einen zwischen der ... GmbH und der Antragstellerin am 27. August 2020 geschlossenen Arbeitsvertrag, nach dem die Antragstellerin als Servicekraft eingestellt wurde. Das Arbeitsverhältnis sollte am 24. August 2020 beginnen und ist zeitlich befristet bis zum 21. Juli 2021. In der Sitzung der Härtefallkommission vom 11. September 2020 wurde der Antrag durch das antragstellende Mitglied zurückgezogen.

6 Am 15. September 2020 ersuchte das Zentrale Rückkehrmanagement beim Landesverwaltungsamt Sachsen-Anhalt die Bundespolizei um Rückführung der Antragstellerin. Nach einer Mitteilung an das Landesverwaltungsamt vom 18. Dezember 2020 wurde das Ersuchen an diesem Tag an die Bundespolizei weitergegeben. Nach einem handschriftlichen Vermerk stand der Termin der Rückführung fest. Mit Schreiben vom 12. Januar 2021 forderte die Antragsgegnerin die Antragstellerin unter Bezugnahme auf den vorgelegten Arbeitsvertrag auf, sämtliche bisher vorliegende Einkommensnachweise aus dieser Beschäftigung einzureichen. Daraufhin reichte die Antragstellerin Lohnbescheinigungen ihres Arbeitgebers für die Monate August bis Dezember ein; danach erhält sie ein Bruttogehalt von monatlich durchschnittlich etwa 2.130,00 €.

7 Am 5. Februar 2021 beantragte die Antragstellerin bei der Antragsgegnerin die Erteilung einer Ausbildungsduldung, hilfsweise einer Beschäftigungsduldung. Zur Begründung gab sie u.a. an, sie werde eine Berufsausbildung ausüben, was sich aus einer Erklärung zum Beschäftigungsverhältnis der Bundesagentur für Arbeit vom 3. Februar 2021 ergebe. Nach den eingereichten Unterlagen werde das Beschäftigungsverhältnis am 1. August 2021 beginnen. Hierzu legte die Antragstellerin den zwischen ihr und der ... GmbH geschlossenen Arbeitsvertrag vom 27. August 2020 sowie einen Ausbildungsvertrag vom 3. Februar 2021 vor, nach dem die Antragstellerin am 1. August 2021 eine Ausbildung zur Pflegefachfrau beginnt.

8 Den von der Antragstellerin am 8. Februar 2021 gestellten Antrag auf Gewährung vorläufigen Rechtsschutzes hat das Verwaltungsgericht mit dem angegriffenen Beschluss abgelehnt und zur Begründung ausgeführt:

9 Die Voraussetzungen des § 60c Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 AufenthG lägen in der Person der Antragstellerin nicht vor. Zweifelhaft erscheine schon ob sie nach der Einstellung ihres Asylverfahrens durch Bescheid des Bundesamtes vom 25. Februar 2020 noch als "Asylbewerber" im Sinne dieser Regelung eingeordnet werden könne. Davon abgesehen stehe der Erteilung einer Ausbildungsduldung nach dieser Regelung jedenfalls entgegen, dass die Antragstellerin bislang weder eine Assistenz- oder Helferausbildung noch eine Ausbildung als Pflegefachfrau aufgenommen habe. Gegenstand des vorgelegten Ausbildungsvertrages vom 3. Februar 2021 sei zwar die Ausbildung der Antragstellerin zur Pflegefachfrau; diese Ausbildung beginne aber erst am 1. August 2021. Dass die Antragstellerin seit Ende August 2020 bei der Firma ... GmbH als Servicekraft arbeite, genüge nicht, weil Gegenstand dieses Vertrages nicht die Ausbildung, sondern allein die Begründung eines Arbeitsverhältnisses als Servicekraft sei. Eine solche Anstellung diene nach der Mitteilung des Pflegedienstleiters vom 16. Februar 2021 dem Zweck abschätzen zu können, ob die Person geeignet sei, eine Ausbildung zur Pflegefachfrau zu absolvieren. Diese Anstellung sei danach einer Ausbildung vorgeschaltet und folglich mit einer solchen nicht gleichzusetzen.

10 Die Voraussetzungen des § 60c Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 AufenthG lägen ebenfalls nicht vor. Die Antragstellerin sei weder im Zeitpunkt der Antragstellung am 5. Februar 2021 im Besitz einer Duldung nach § 60a AufenthG gewesen, noch sei sie dies im Zeitpunkt der gerichtlichen Entscheidung. Die ihr am 1. September 2020 erteilte Duldung habe die Antragsgegnerin am 30. November 2020 letztmalig bis zum 1. Februar 2021 verlängert. Eine weitere Verlängerung komme nach den Angaben der Antragsgegnerin nicht in Betracht, da aufgrund der Mitteilung der Bundespolizei vom 18. Dezember 2020 feststehe, dass eine Abschiebung in die Elfenbeinküste auf dem Luftweg wieder möglich sei und damit ein Abschiebungshindernis nicht mehr vorliege; daher habe die Antragstellerin auch keinen Rechtsanspruch auf Erteilung einer Duldung. Die Übergangsregelung des § 104 Abs. 17 AufenthG (a.F.) greife nicht zugunsten der Antragstellerin, weil das Ausbildungsverhältnis erst zum 1. August 2021 beginnen solle.

11 Der Erteilung einer Ausbildungsduldung stehe zudem der Versagungsgrund des § 60c Abs. 2 Nr. 5 AufenthG entgegen, da zum Zeitpunkt der Antragstellung konkrete Maßnahmen zur Aufenthaltsbeendigung bevorgestanden hätten. Mit Schreiben vom 18. Dezember 2020 habe die Bundespolizei dem Landesverwaltungsamt Sachsen-Anhalt mitgeteilt, dass dieses Ersuchen am 18. Dezember 2020 "an die BPOLI IV Rückführung FH Frankfurt/Main mit Vorgangsnummer Vg/ 930410/2020" verfügt worden sei. Das bedeute, dass zu dem angegebenen Zeitpunkt der Vorgang an die für die begleitete Abschiebung zuständige Flughafendienststelle der Bundespolizei weitergeleitet worden sei. Daraus lasse sich schließen, dass bereits am 18. Dezember 2020 und somit vor der Antragstellung am 5. Februar 2021 ein voraussichtlicher Flugtermin für die von der Antragsgegnerin betriebene Rückführung der Antragstellerin festgestanden habe. Ob diese Maßnahmen der Antragsgegnerin im Lichte der bisherigen Aufenthaltsdauer, des Schulabschlusses der Antragstellerin sowie des vorgelegten Arbeitsvertrages angezeigt waren, habe das Gericht nicht zu beurteilen.

12 Die Antragstellerin habe auch keinen Anspruch auf Erteilung einer Ermessensduldung nach § 60a Abs. 2 Satz 3 AufenthG wegen der von ihr angestrebten Aufnahme der Ausbildung. Zwar bleibe nach § 60c Abs. 8 AufenthG § 60a AufenthG im Übrigen unberührt. Wie sich schon aus dem Wortlaut des § 60c Abs. 8 AufenthG ("im Übrigen") ergibt, könne mit der Neuregelung der Ausbildungsduldung in § 60c AufenthG das Absolvieren einer Berufsausbildung aber allein kein Grund mehr für eine Duldung nach § 60a Abs. 2 Satz 3 AufenthG sein. Dass der vorübergehende Aufenthalt der Antragstellerin darüber hinaus aus dringenden humanitären oder persönlichen Gründen bzw. erheblichen öffentlichen Interessen geboten wäre, sei weder hinreichend dargelegt noch bestünden dafür greifbare Anhaltspunkte. Die Tätigkeit der Antragstellerin als Servicekraft im Intensivpflegebereich seit Ende August 2020 genüge dafür allein nicht, selbst wenn es sich dabei um eine Tätigkeit in einem Bereich handele, der auf Personal dringend angewiesen sei. Im Übrigen dürften durch § 60a Abs. 2 Satz 3 AufenthG die für eine Ausbildungs- und Beschäftigungsduldung geltenden speziellen Voraussetzungen der §§ 60c und d AufenthG nicht ausgehöhlt werden.

II.

13 Die Beschwerde der Antragstellerin hat keinen Erfolg. Die dargelegten Gründe, auf deren Prüfung der Senat gemäß § 146 Abs. 4 Satz 6 VwGO beschränkt ist, rechtfertigen keine Änderungsentscheidung der erstinstanzlichen Entscheidung.

14 1. Die Antragstellerin macht geltend, der Arbeitsvertrag vom August 2020 begründe ein Vorbereitungsarbeitsverhältnis im Sinne von § 60c Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 AufenthG. Das Gesetz erkläre ein Ausbildungsverhältnis in der Variante des § 60c Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 AufenthG erst als Nachfolgerechtsverhältnis und nicht als Eingangsrechtsverhältnis für erforderlich. Das Verwaltungsgericht habe verkannt, dass das "Näherbringen" des vielfältigen Tätigkeitsfeldes zentraler Bestandteil jeder Helferausbildung sei, die nach dem offensichtlichen Sinn des Gesetzes eine akzeptierte Vorstufe darstelle, welche dann - gerade wegen der in der Helferausbildung verwirklichten Qualifikation - in die Folgeausbildung, nämlich die eigentliche Ausbildung, übergehen solle. Dass die tatsächlich als Hilfskraft erworbene Qualifikation bereits unmittelbar nach der Einstellung aus der maßgeblichen Sicht des Arbeitgebers als ein vollwertiges Helfer-Beschäftigungsverhältnis im Sinne des § 60c Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 AufenthG zu verstehen sei, ergebe sich aus dem ersten Satz des Schreibens des Arbeitgebers vom 16. Februar 2021, in der bescheinigt werde, dass aus der Sicht, die kurz nach Beginn des Helferverhältnisses für den Arbeitgeber entstanden sei, das Folgerechtsarbeitsverhältnis, nämlich das Ausbildungsverhältnis, schon zum 1. August 2020 hätte erfolgen können. Darin komme zum Ausdruck, dass es sich bei dem Helferverhältnis nicht um ein "isoliertes Arbeitsverhältnis" als Servicekraft handele. Diese Einwände verfangen nicht

15-20 Nach § 60c Abs. 1 Satz 1 AufenthG ist eine Duldung im Sinne von § 60a Absatz 2 Satz 3 AufenthG zu erteilen, wenn der Ausländer in Deutschland

1. als Asylbewerber eine

a) qualifizierte Berufsausbildung in einem staatlich anerkannten oder vergleichbar geregelten Ausbildungsberuf aufgenommen hat oder

b) Assistenz- oder Helferausbildung in einem staatlich anerkannten oder vergleichbar geregelten Ausbildungsberuf aufgenommen hat, an die eine qualifizierte Berufsausbildung in einem staatlich anerkannten oder vergleichbar geregelten Ausbildungsberuf, für den die Bundesagentur für Arbeit einen Engpass festgestellt hat, anschlussfähig ist und dazu eine Ausbildungsplatzzusage vorliegt, und nach Ablehnung des Asylantrags diese Berufsausbildung fortsetzen möchte oder

2. im Besitz einer Duldung nach § 60a AufenthG ist und eine in Nummer 1 genannte Berufsausbildung aufnimmt.

21 Zu Recht hat das Verwaltungsgericht angenommen, dass (auch) die Voraussetzungen des § 60c Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 AufenthG nicht vorliegen.

22 a) Die Antragstellerin ist im Zeitpunkt des Antrages auf Erteilung einer Ausbildungsduldung am 5. Februar 2021 nicht im Besitz einer Duldung nach § 60a AufenthG gewesen, und auch derzeit verfügt sie über keine solche (allgemeine) Duldung. Zutreffend hat das Verwaltungsgericht darauf verwiesen, dass die der

Antragstellerin zuletzt erteilte und verlängerte Duldung am 1. Februar 2021 ihre Gültigkeit verloren hat. Entgegen der Auffassung der Antragstellerin ist unerheblich, ob die Antragstellerin im Zeitpunkt des Abschlusses des Arbeitsvertrages am 27. August 2020 noch im Besitz einer Duldung war.

23 b) Zwar dürfte das Bestehen eines Rechtsanspruchs auf Erteilung einer Duldung nach § 60a AufenthG für die Erfüllung des Tatbestandsmerkmals "im Besitz einer Duldung" im Sinne des § 60c Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 AufenthG ausreichen (vgl. OVG RP, Beschluss vom 7. Mai 2020 - 7 B 10178/20.OVG - juris Rn. 9). Geduldet ist ein Ausländer auch dann, wenn er einen Rechtsanspruch auf Duldung hat. Ein Rechtsanspruch auf Duldung ist jedenfalls dann ohne weiteres ausreichend, wenn die Abschiebung im Sinne von § 60a Abs. 2 Satz 1 AufenthG aus tatsächlichen oder rechtlichen Gründen unmöglich ist. Da die Behörde bei Vorliegen dieser Voraussetzungen verpflichtet ist, dem Ausländer eine Duldung von Amts wegen zu erteilen, kann es diesem nicht zum Nachteil gereichen, wenn sie dieser Pflicht im Einzelfall trotz Vorliegens der Voraussetzungen nicht nachkommt und den Aufenthalt lediglich faktisch duldet (BVerwG, Urteil vom 18. Dezember 2019 - 1 C 34.18 - juris Rn. 24, m.w.N.). Unter einem "Rechtsanspruch" versteht das Bundesverwaltungsgericht allgemein einen Anspruch, der sich unmittelbar aus dem Gesetz ergibt; ein Anspruch aufgrund einer Ermessensvorschrift genügt auch dann nicht, wenn das Ermessen im Einzelfall "auf Null" reduziert ist (BVerwG, Urteil vom 16. Dezember 2008 - 1 C 37.07 - juris Rn. 21, m.w.N.).

24 aa) Die Antragstellerin hat aber nicht schlüssig dargelegt, woraus sich ein solcher (allgemeiner) Duldungsanspruch nach § 60a AufenthG ergeben soll. Ihr Vortrag, nach eventuellem Wegfall des tatsächlichen Abschiebungshindernisses sei ein neues Abschiebungshindernis, nämlich dasjenige des Erteilungsanspruchs bezogen auf eine Duldung nach § 60c AufenthG entstanden, ist schon deshalb nicht stichhaltig, weil eine Duldung nach § 60c AufenthG gerade keine allgemeine Duldung nach § 60a AufenthG darstellt und zudem mit dem von ihr geltend gemachten Duldungsanspruch nach § 60c Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 AufenthG nicht zugleich die Erteilungsvoraussetzung für denselben Anspruch erfüllt werden kann.

25 bb) Auch aus dem Vorbringen der Antragstellerin, es lägen dringende persönliche und humanitäre Gründe sowie erhebliche öffentliche Interessen im Sinne von § 60a Abs. 2 Satz 3 AufenthG vor, die ihre vorübergehende weitere Anwesenheit im Bundesgebiet erforderten, ergibt sich kein Rechtsanspruch auf Erteilung einer Duldung. Ziel des § 60a Abs. 2 Satz 3 AufenthG ist es, vollziehbar ausreisepflichtigen Personen im Ermessenswege einen vorübergehenden Aufenthalt zu ermöglichen, wenn der vorübergehende Aufenthalt zwar aus dringenden humanitären oder persönlichen Gründen oder erheblichen öffentlichen Interessen erforderlich ist, sich der Aufenthaltswitz jedoch nicht zu einem rechtlichen Abschiebungshindernis nach § 60a Abs. 2 Satz 1 AufenthG verdichtet hat und tatsächliche Abschiebungshindernisse nicht vorliegen (Dollinger, in: Bergmann/Dienelt, AufenthG § 60a Rn. 41; Masuch/Gordzielik, in: Huber, AufenthG, § 60a Rn. 27). Da die Erteilung einer Duldung nach dieser Vorschrift im Ermessen der Ausländerbehörde steht, ergibt sich daraus kein Rechtsanspruch auf Erteilung einer Duldung, der im Rahmen des § 60c Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 AufenthG zu beachten wäre. Ob eine Ermessensreduzierung auf Null vorliegt,



ist in diesem Zusammenhang ohne Bedeutung. Unabhängig davon ist - wie noch auszuführen sein wird (siehe dazu unten 4.) - das Ermessen der Antragsgegnerin hier nicht auf Null reduziert.

26 cc) Die Umstände, die die Antragstellerin im Zusammenhang mit dem Vorliegen dringender humanitärer oder persönlicher Gründen oder erheblicher öffentlicher Interessen im Sinne von § 60a Abs. 2 Satz 3 AufenthG benennt, begründen auch keine rechtlichen Abschiebungshindernisse, die zu einem Rechtsanspruch auf Erteilung einer Duldung nach § 60a Abs. 2 Satz 1 AufenthG führen würden.

27 Die Antragstellerin trägt vor, sie sei als minderjährige alleinstehende Person im Alter von 13 Jahren vor nunmehr 10 Jahren in das Bundesgebiet in Begleitung ihres Vaters eingereist, der als Bezugsperson von Anfang an problematisch gewesen sei. Sie habe nach besten Kräften Bemühungen unternommen, die auf eine Integration in die Verhältnisse in der Bundesrepublik Deutschland gerichtet gewesen seien, indem sie einen Realschulabschluss erreicht habe. Sie befinde sich - wie schon im Zeitpunkt der Vorlage des Arbeitsvertrages und im Zeitpunkt der Stellung des Asylantrages - in einer Situation der "alternativlosen Ausweglosigkeit". Es bestehe derzeit eine 30-monatige Einreisesperre, es sei aber keinesfalls fernliegend, dass sie in ihrem Heimatland keine 30 Monate überleben werde. Sie arbeite im Bereich der Krankenpflege, der chronisch unterbesetzt sei. Der Entscheidung des Bundesamtes, dass keine Abschiebungsverbote nach § 60 Abs. 5 bis 7 AufenthG vorlägen, komme insoweit keine Bindungswirkung zu. Damit ist ein rechtliches Abschiebungshindernis im Sinne von § 60a Abs. 2 Satz 1 AufenthG nicht dargetan.

28 Zwar kann sich eine rechtliche Unmöglichkeit der Abschiebung im Sinne von § 60a Abs. 2 Satz 1 AufenthG aus inlandsbezogenen Abschiebungsverböten ergeben, zu denen auch diejenigen Verböte zählen, die aus Völkervertragsrecht, etwa aus Art. 8 EMRK, in Bezug auf das Inland herzuleiten sind (vgl. NdsOVG, Beschluss vom 19. Juli 2010 - 8 ME 163/10 - juris Rn. 3). Nach Art. 8 Abs. 1 EMRK hat jede Person das Recht auf Achtung ihres Privat- und Familienlebens. Nach Art 8 Abs. 2 EMRK darf eine Behörende in die Ausübung dieses Rechts nur eingreifen, soweit der Eingriff gesetzlich vorgesehen und in einer demokratischen Gesellschaft notwendig ist für die nationale oder öffentliche Sicherheit, für das wirtschaftliche Wohl des Landes, zur Aufrechterhaltung der Ordnung, zur Verhütung von Straftaten, zum Schutz der Gesundheit oder der Moral oder zum Schutz der Rechte und Freiheiten anderer. Im Rahmen dieser Schrankenprüfung ist die aus Art. 8 Abs. 1 EMRK folgende Rechtsposition des Ausländers gegen das Recht des Konventionsstaats zur Einwanderungskontrolle im Rahmen einer Verhältnismäßigkeitsprüfung abzuwägen. Hierbei ist den Konventionsstaaten grundsätzlich ein weiter Ermessensspielraum eingeräumt, ob und unter welchen Voraussetzungen sie Einwanderung in ihr Hoheitsgebiet zulassen wollen. Eine Verletzung des in Art. 8 Abs. 2 EMRK normierten Verhältnismäßigkeitsgrundsatzes kommt allerdings bei Ausländern in Betracht, die aufgrund ihrer gesamten Entwicklung faktisch zu Inländern geworden sind und denen wegen der Besonderheiten des Falles ein Leben im Staat ihrer Staatsangehörigkeit, zu dem sie keinen Bezug haben, nicht zuzumuten ist. Ob eine solche Fallgestaltung vorliegt, hängt zum einen von der Integration des Ausländers in Deutschland und zum anderen von seiner Möglichkeit zur (Re-)Integration in seinem

Heimatland ab. Das Ausmaß der Verwurzelung bzw. die für den Ausländer mit einer "Entwurzelung" verbundenen Folgen sind unter Berücksichtigung der verfassungsrechtlichen Vorgaben sowie der Regelung des Art. 8 EMRK zu ermitteln, zu gewichten und mit den Gründen, die für eine Aufenthaltsbeendigung sprechen, abzuwägen. Von erheblichem Gewicht sind dabei die Dauer des Aufenthalts, wo der Ausländer die Schulzeit verbracht hat und geprägt wurde, sowie der Schulabschluss und die Deutschkenntnisse, die er erworben hat. Was die berufliche Verwurzelung in Deutschland betrifft, ist zu prüfen, ob der Ausländer berufstätig und dadurch in der Lage ist, den Lebensunterhalt für sich und seine Familie dauerhaft zu sichern, und ob er über längere Zeit öffentliche Sozialleistungen bezogen hat. Ferner ist von Bedeutung, ob der Betreffende eine Berufsausbildung absolviert hat und ihn diese Ausbildung gegebenenfalls für eine Berufstätigkeit qualifiziert, die nur oder bevorzugt in Deutschland ausgeübt werden kann. Bei der sozialen Integration ist das Ausmaß sozialer Bindungen bzw. Kontakte des Ausländers außerhalb der Kernfamilie von Belang. Auch strafrechtliche Verurteilungen sind in die Betrachtung einzustellen. Von besonderer Bedeutung für die Frage der Verwurzelung ist grundsätzlich auch die Rechtmäßigkeit des Aufenthalts (zum Ganzen: Beschluss des Senats vom 8. Juni 2015 - 2 M 29/15 - juris Rn. 8, m.w.N.).

29 Nach diesen Grundsätzen ist die Abschiebung der Antragstellerin (auch weiterhin) nicht mit Blick auf Art. 8 EMRK rechtlich unmöglich. Von einer hinreichenden Verwurzelung der Antragstellerin in die Verhältnisse in der Bundesrepublik Deutschland kann nach wie vor nicht ausgegangen werden. Allein der nunmehr 10-jährige Aufenthalt der Antragstellerin im Bundesgebiet genügt dafür nicht. Die Antragstellerin in seit Längerem vollziehbar ausreisepflichtig und hält sich damit nicht rechtmäßig im Bundesgebiet auf. Für die Antragstellerin spricht zwar, dass sie in Deutschland den Realschulabschluss und gute Deutschkenntnisse erworben hat, die sie dazu befähigen, eine Berufsausbildung aufzunehmen und ihren Lebensunterhalt zu sichern. Von dieser ihr bereits seit Juni 2017 eröffneten Möglichkeit hat die Antragstellerin aber ungeachtet der ihr vom Jobcenter ... eröffneten vielfältigen Angebote über lange Zeit keinen Gebrauch gemacht. Es kann keine Rede davon sein, dass sich die Antragstellerin "nach besten Kräften" um ihre wirtschaftliche Integration in Deutschland bemüht habe. Erst nach zwei erfolglos gebliebenen Abschiebeversuchen und unter dem Druck ihrer bevorstehenden Abschiebung ist die Antragstellerin im August 2020 ein Arbeitsverhältnis eingegangen, so dass Zweifel daran bestehen, ob sie sich in wirtschaftlicher Hinsicht (dauerhaft) integrieren wird. Daran vermag auch der Umstand nichts zu ändern, dass ihr Arbeitgeber bislang offenbar mit ihren bisherigen Leistungen sehr zufrieden ist und ihr die Möglichkeit zur Ausbildung als Pflegefachfrau eröffnet hat. Über soziale Bindungen in der Bundesrepublik hat die Antragstellerin nichts vorgetragen. Die Beziehung zu ihrem in Deutschland lebenden Vater hat sie offenbar abgebrochen. Darüber hinaus ist nicht erkennbar, dass sie derart aus ihrem Heimatland "entwurzelt" ist, dass sie sich dort nicht mehr integrieren kann. Die Antragstellerin hat die ersten 13 Jahre und damit mehr als die Hälfte ihres Lebens in ihrem Heimatland verbracht, hat dort viele Jahre die Schule besucht und spricht auch noch die Sprache ihres Heimatlandes. Daher ist sie noch in gewissem Maß mit den Verhältnissen in ihrem Heimatland vertraut. Es ist nicht ersichtlich, weshalb es der heutige 23-jährigen Antragstellerin mit der dort und in Deutschland erworbenen Bildung nicht möglich sein soll, sich in ihrem Heimatland eine wirtschaftliche Existenz

aufzubauen, auch wenn sie dort - was nicht näher aufgezeigt wird - nicht auf familiäre Unterstützung zurückgreifen können sollte. Es ist allerdings nichts dafür vorgetragen, weshalb es der Antragstellerin nicht möglich oder zumutbar sein sollte, erforderlichenfalls wieder Kontakt zu ihrer Mutter oder zum Onkel ihres Vaters aufzunehmen, bei dem sie eigenen Angaben zufolge vor ihrer Ausreise nach Deutschland lebte. Der Vortrag, es sei nicht fernliegend, dass sie dort keine 30 Monate überleben würde, bleibt unsubstantiiert. Im Übrigen würde die im Bescheid des Bundesamtes vom 25. Februar 2020 auf der Grundlage von § 75 Nr. 12 i.V.m. § 11 Abs. 1 AufenthG angeordnete Einreisesperre im Fall der freiwilligen Ausreise nicht greifen.

30 Soweit sich die Antragstellerin auf Abschiebungsverbote nach § 60 Abs. 5 und Abs. 7 AufenthG beruft, ist dem entgegenzuhalten, dass die Ausländerbehörde gemäß § 42 Satz 1 AsylG an die Entscheidung des Bundesamtes oder des Verwaltungsgerichts über das Vorliegen der Voraussetzungen des § 60 Abs. 5 oder 7 AufenthG gebunden ist. Die in dieser Vorschrift angeordnete Bindung gilt nicht nur für positive, sondern auch für negative Entscheidungen (BVerwG, Urteil vom 7. September 1999 - 1 C 6.99 - juris Rn. 14). Unerheblich ist, ob die Entscheidung bestands- oder rechtskräftig ist; es genügt jedenfalls, wenn die Entscheidung des Bundesamtes - wie hier - vollziehbar ist (Bergmann, in: Bergmann/Dienelt, Ausländerrecht, AsylG § 42 Rn. 3; Bruns, in: Hofmann, Ausländerrecht, 2. Aufl., AsylVfG § 42 Rn. 4; vgl. auch Pietzsch, in: BeckOK Ausländerrecht, AsylG § 42 Rn. 7, m.w.N.: die Bekanntgabe der Entscheidung genüge). Nicht zutreffend ist die Annahme der Antragstellerin, der Feststellung des Nichtvorliegens von Abschiebungshindernissen nach § 60 Abs. 5 bis 7 AufenthG durch das Bundesamt komme deshalb keine rechtliche Bedeutung zu, weil mit der Rücknahme des Asylantrages das gesamte Schutzbegehren der Überprüfung durch das Bundesamt entzogen gewesen sei. Gemäß § 32 Satz 1 AsylG stellt das Bundesamt u.a. im Falle der Antragsrücknahme in seiner Entscheidung fest, dass das Asylverfahren eingestellt ist und ob ein Abschiebungsverbot nach § 60 Abs. 5 oder 7 AufenthG vorliegt.

31 Zwar mag sich ein Ausländer insofern auf ein inlandsbezogenes Abschiebungshindernis berufen können, als er durch eine Abschiebung in einen Staat, dessen Lebensverhältnisse er nicht kennt und von dessen Landessprachen er keine beherrscht, unmittelbar, also durch den Vorgang der Abschiebung selbst, der konkreten Gefahr ausgesetzt wäre, in kürzester Zeit zu verelenden, wenn er bei seiner Ankunft im Zielstaat keinen psycho-sozialen Empfangsraum vorfindet, der ihm die notwendige Unterstützung bietet, sich in die Verhältnisse im Zielstaat einzufinden, seinen Lebensunterhalt zu sichern und seine Grundbedürfnisse zu decken (vgl. VGH BW, Beschluss vom 23. Juni 2020 - 11 S 990/19 - juris Rn. 56). Eine solche Fallgestaltung liegt hier aber nicht vor.

32 c) Der Vorinstanz ist auch darin zu folgen, dass das Erfordernis des Besitzes einer Duldung nach § 60a AufenthG nicht nach der bis zum 2. Oktober 2020 geltenden Übergangsregelung des § 104 Abs. 17 AufenthG entfällt. Danach galt für Duldungen nach § 60a Absatz 2 Satz 3 i.V.m. § 60c AufenthG § 60c Absatz 1 Satz 1 Nr. 2 AufenthG u.a. in Bezug auf den Besitz einer Duldung nicht, wenn die Einreise in das Bundesgebiet bis zum 31. Dezember 2016 erfolgte und die Berufsausbildung vor dem 2. Oktober 2020

begonnen wurde. Es ist schon zweifelhaft, ob die nur bis zum 2. Oktober 2020 gültige Vorschrift überhaupt noch Anwendung finden kann. Jedenfalls erfüllt die Antragstellerin die zweite Voraussetzung dieser Vorschrift nicht, weil die beabsichtigte Ausbildung zur Pflegefachfrau bei der ... GmbH nach dem am 3. Februar 2021 geschlossenen Ausbildungsvertrag erst am 1. August 2021 beginnen soll. Dem Umstand, dass nach der Auskunft des Ausbildungsbetriebes vom 16. Februar 2021 (Bl. 56 der VG-Akte) die Antragstellerin auch schon zum 1. August 2020 eingestellt worden wäre, es aber nicht unüblich sei, Kollegen, die zuvor noch nicht in der Pflege tätig waren, erst einmal als Servicekraft einzustellen, vermag daran nichts zu ändern.

33 Bei der von der Antragstellerin am 24. August 2020 begonnenen Tätigkeit als Servicekraft bei der ... GmbH handelt es sich - entgegen der Auffassung der Antragstellerin - um keine Assistenz- oder Helfer-ausbildung im Sinne von § 60c Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 AufenthG. § 60c Abs. 1 Satz 1 AufenthG erstreckt für beide Personengruppen - Ausländer im Asylverfahren und geduldete Ausländer - den Anwendungsbereich der Ausbildungsduldung auf Ausbildungen in staatlich anerkannten oder vergleichbar geregelten Assistenz- und Helferberufen. Voraussetzung ist, dass in diesen Fällen daran eine qualifizierte Berufsausbildung in einem Mangelberuf anschlussfähig ist und hierfür bereits eine Ausbildungszusage des Ausbildungsbetriebs oder der Bildungseinrichtung vorliegt (Dollinger, in: Bergmann/Dienelt, Ausländerrecht, AufenthG § 60c Rn. 21; BT-Drs. 9/8286, S. 14). Dies gilt z.B. für eine Ausbildung zum Pflegehelfer mit anschließender Ausbildung zur Pflegefachkraft, da im Pflegebereich ein Engpass an qualifizierten Arbeitnehmern besteht; weiterhin ausgeschlossen bleiben aber Praktika oder eine Einstiegsqualifikation, mit welchem der Ausländer erst die Voraussetzungen für seine Ausbildungsfähigkeit und für die Ausbildungswilligkeit des Betriebs herstellen will (Dietz, in: Hailbronner, Ausländerrecht A 1 § 60c AufenthG Rn. 18.).

34 Die Ausbildung zum Krankenpflegehelfer oder Krankenpflegeassistenten ist landesrechtlich geregelt, in Sachsen-Anhalt in der Verordnung über die Ausbildung und Prüfung in der Krankenpflegehilfe (KrPflh-APVO) vom 14. Juni 2011 (GVBl LSA 2011, 589). Nach § 4 Abs. 1 dieser Verordnung soll die Ausbildung entsprechend dem allgemein anerkannten Stand medizinischer und pflegewissenschaftlicher Erkenntnisse fachliche, personelle, soziale und methodische Kompetenzen für eine Mitwirkung bei der Heilung, Erkennung und Verhütung von Krankheiten vermitteln. Sie soll dazu befähigen, in stationären und ambulanten Bereichen die Versorgung zu pflegender Menschen in allen Lebensphasen und -situationen nach Anweisung und unter Anleitung einer Pflegefachperson verantwortlich wahrzunehmen. Gemäß § 4 Abs. 2 KrPflh-APVO soll die Ausbildung insbesondere dazu befähigen, (1.) im Rahmen des Pflegeplans vor allem grundpflegerische Aufgaben eigenständig zu übernehmen, (2.) der verantwortlichen Pflegefachperson bei der Anwendung spezifischer Pflegekonzepte und bei ärztlich verordneten Aufgaben zu assistieren und auch nach Anweisung eigenständig auszuführen, und (3) alle ausgeführten Leistungen zu dokumentieren und sich an qualitätssichernden Maßnahmen zu beteiligen. Nach § 5 Abs. 1 KrPflh-APVO dauert die Ausbildung in Vollzeitform ein Jahr, in Teilzeitform höchstens zwei Jahre und schließt mit einer staatlichen Prüfung ab. Sie besteht aus theoretischem und praktischem Unterricht und praktischer Anleitung. Der Unterricht wird an einer staatlich anerkannten Schule an einem Krankenhaus oder an einer staatlich anerkannten Schule, die mit

einem Krankenhaus verbunden ist, erteilt. Die praktische Ausbildung findet an einem Krankenhaus sowie an weiteren für die Ausbildung geeigneten Einrichtungen statt. Nach § 5 Abs. 2 KrPflh-APVO umfasst der theoretische und praktische Unterricht mindestens 700 Stunden, die praktische Ausbildung mindestens 900 Stunden. Bei einer Ausbildung in Teilzeitform dürfen 1 600 Stunden nicht unterschritten werden. Mindestens 10 v. H. der Stunden für die praktische Ausbildung ist unter Verantwortung einer Person der Praxisanleitung abzuleisten. Voraussetzung für die Praxisanleitung ist eine berufspädagogische Zusatzqualifikation von mindestens 200 Stunden.

35 Die von der Antragstellerin derzeit ausgeübte Tätigkeit bei der ... GmbH entspricht weder hinsichtlich des Ausbildungsziels noch in Bezug auf die Ausbildungsstruktur einer Ausbildung zur Krankenpflegehelferin. In der als Anhang beigefügten Stellenbeschreibung, die die Antragstellerin erstinstanzlichen Verfahren nachgereicht hat, wird die Stelle als "Assistent in der Pflege" bezeichnet. Ziel der Stelle ist: "Konkrete Ausführung der durch die ihn übergeordneten Stellen an ihn delegierten Aufgaben, Kooperation mit allen am Pflegeprozess beteiligten Mitarbeitern". Aufgaben der Stelleninhaberin sind die Übernahme von hauswirtschaftlichen Aufgaben in der Häuslichkeit nach Anweisung, sachgerechter Umgang mit Hilfsmitteln und Teambestellungen, sachgerechter Umgang mit dem Diensttelefon, Teilnahme an Dienstbesprechungen, Mitverantwortung für den sach- und fachgerechten Kommunikationsfluss. Von einer Ausbildung ist im Arbeitsvertrag keine Rede. Zutreffend hat das Verwaltungsgericht die derzeitige Tätigkeit der Antragstellerin als Einstiegsqualifizierung angesehen. Der Senat vermag der Antragstellerin nicht darin zu folgen, dass die fehlende Aufnahme eines Ausbildungsverhältnisses dem Anspruch nach § 60c AufenthG nicht entgegenstehe. § 60c Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 AufenthG setzt vielmehr die Aufnahme einer in Nummer 1 genannten Berufsausbildung - sei es in Gestalt einer qualifizierten Berufsausbildung oder in Gestalt einer Assistenz- oder Helferausbildung - voraus. Ein "Vorbereitungsarbeitsverhältnis" bzw. "vorgelagertes Arbeitsverhältnis" genügt entgegen der Annahme der Antragstellerin nicht.

36 2. Zu Unrecht wendet die Antragstellerin ein, die Annahme des Verwaltungsgerichts, dass eine Duldung nach § 60c AufenthG erst mit Beginn des Ausbildungsverhältnisses (am 1. August 2021) erteilt werden könne, stehe im Widerspruch zum Wortlaut des § 60c Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 AufenthG. Eine solche Auffassung hat das Verwaltungsgericht nicht vertreten. Es ist vielmehr - zutreffend - davon ausgegangen, dass die Anwendung des § 60c Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 AufenthG im vorliegenden Fall daran scheitert, dass die Antragstellerin nicht mehr im Besitz einer Duldung nach § 60a AufenthG ist, auch keinen Rechtsanspruch auf Erteilung einer solchen Duldung hat und das Erfordernis einer solchen Duldung nur nach der Übergangsvorschrift des § 104 Abs. 17 AufenthG (a.F.) entfallen könnte, die Antragstellerin aber die tatbestandliche Voraussetzung, dass das Ausbildungsverhältnis vor dem 2. Oktober 2020 begonnen sein muss, nicht erfüllt.

37 3. Die Antragstellerin rügt, sofern das Verwaltungsgericht die am 15. September 2020 eingeleiteten Abschiebemaßnahmen als Ausschlussgrund für die Erteilung der Ausbildungsduldung ansehe, verkenne es, dass diese Maßnahme nicht vor der Antragstellung, sondern nach dem 1. August 2020 erfolgt sei. Nachdem sie am 1. September 2020 den Vertrag über die Helfertätigkeit bei der Antragsgegnerin vorgelegt habe, sei spätestens zu diesem Zeitpunkt der Anspruch auf Erteilung der Duldung nach § 60c AufenthG entstanden. Der Gesetzgeber habe sich mit der Fassung des § 60c AufenthG entschieden, die Aufnahme eines Ausbildungsverhältnisses als Vollstreckungshindernis auszugestalten. Dann allerdings gälten für dieses Vollstreckungshindernis diejenigen Rechtsregeln, die bei allen Vollstreckungshindernissen im Aufenthaltsrecht gelten. Dazu gehöre vor allen Dingen der Umstand, dass ein Vollstreckungshindernis zu dem Zeitpunkt eintrete, in welchem die gesetzlichen Voraussetzungen für das Vollstreckungshindernis rechtlich entstanden seien. Bei der Feststellung dieses Vollstreckungshindernisses komme es demgemäß in tatsächlicher Hinsicht darauf an, ob die gesetzlichen Voraussetzungen für das Vollstreckungshindernis vorliegen. In zeitlicher Hinsicht komme es maßgeblich auf den Zeitpunkt an, in welchem das Vollstreckungshindernis zu ersten Mal aufgetreten sei. Daraus ergebe sich gleichzeitig, dass es nicht darauf ankomme, ob ein entsprechender Antrag auf Feststellung dieses Vollstreckungshindernisses gestellt sei. Zu diesem Rechtsverständnis habe das Bundesverfassungsgericht in seiner Entscheidung vom 6. März 2002 (2 BvR 397/02) festgestellt, dass schon dann, wenn sich herausstelle, dass die Abschiebung nicht ohne Verzögerung durchgeführt werden könne oder der Zeitpunkt der Abschiebung ungewiss sei, unabhängig von einem Antrag des Ausländers - als gesetzlich vorgeschriebene förmliche Reaktion auf ein Vollstreckungshindernis - eine Duldung zu erteilen sei. Für das hier vorliegende Vollstreckungshindernis der Ausbildungsduldung könne kein anderes Rechtsverständnis gelten. Der maßgebliche Zeitpunkt, auf den Vollstreckungshindernisse zu beziehen seien, sei nicht der vom Verwaltungsgericht angenommene Zeitpunkt im Februar 2021, sondern der Zeitpunkt des erstmaligen Vorliegens des Vollstreckungshindernisses am 1. August 2020. Zum Zeitpunkt der Vorlage des Arbeitsvertrages hätten keine konkreten Maßnahmen zur Aufenthaltsbeendigung vorgelegen. Zwar könne dem Gesetz nicht entnommen werden, zu welchem Zeitpunkt die aufenthaltsbeendenden Maßnahmen im rechtlichen Sinne getroffen sein müssten, um einen Ausschlussstatbestand zu begründen. Die Ausführungen zur Gesetzesbegründung und systematische Erwägungen führten allerdings zu der begründeten Annahme, dass aufenthaltsbeendende Maßnahmen auch noch nach dem Entstehen des Duldungsgrundes einen Versagungsgrund bilden könnten. Dies führe zu der Rechtsfolge, dass jede nach § 60c AufenthG erteilte Duldung durch das spontane Einleiten von Abschiebemaßnahmen im Nachhinein und rückwirkend ihre Rechtsbedeutsamkeit verliere würde, was mit dem zu berücksichtigenden Gesichtspunkt des Vertrauensschutzes nicht vereinbar sei. Darüber hinaus würde ein derartiges Verständnis die spezialgesetzlich angeordneten Widerrufsründe in § 60c Abs. 4 AufenthG konturlos leerlaufen lassen.

38 Diese Argumentation überzeugt schon deshalb nicht, weil - wie oben bereits dargelegt - nach § 60c Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 i.V.m. Nr. 1 Buchstabe b AufenthG nur eine Assistenz- oder Helferausbildung in einem staatlich anerkannten oder vergleichbar geregelten Ausbildungsberuf und nicht jede Tätigkeit in dem Ausbildungsbetrieb einen Anspruch auf Erteilung einer Ausbildungsduldung vermitteln kann.

39-44 Vor allem aber lässt die Antragstellerin bei ihrer Argumentation außer Betracht, dass der Gesetzgeber den Versagungsgrund des § 60c Abs. 2 Nr. 5 AufenthG geschaffen hat, wonach die Ausbildungsduldung nicht erteilt wird, wenn im Fall von § 60c Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 AufenthG zum Zeitpunkt der Antragstellung konkrete Maßnahmen zur Aufenthaltsbeendigung, die in einem hinreichenden sachlichen und zeitlichen Zusammenhang zur Aufenthaltsbeendigung stehen, bevorstehen; diese konkreten Maßnahmen zur Aufenthaltsbeendigung stehen bevor, wenn

- a) eine ärztliche Untersuchung zur Feststellung der Reisefähigkeit veranlasst wurde,
- b) der Ausländer einen Antrag zur Förderung mit staatlichen Mitteln einer freiwilligen Ausreise gestellt hat,
- c) die Buchung von Transportmitteln für die Abschiebung eingeleitet wurde,
- d) vergleichbar konkrete Vorbereitungsmaßnahmen zur Abschiebung des Ausländers eingeleitet wurden, es sei denn, es ist von vornherein absehbar, dass diese nicht zum Erfolg führen, oder
- e) ein Verfahren zur Bestimmung des zuständigen Mitgliedstaates gemäß Artikel 20 Absatz 1 der Verordnung (EU) Nr. 604/2013 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 26. Juni 2013 eingeleitet wurde.

45 Zutreffend hat das Verwaltungsgericht darauf verwiesen, dass im hiernach maßgeblichen Zeitpunkt der Stellung des Antrages auf Erteilung der Ausbildungsduldung am 5. Februar 2021 bereits konkrete Maßnahmen zur Beendigung des Aufenthalts der Antragstellerin im Bundesgebiet eingeleitet waren. Nach dem Schreiben der Bundespolizei vom 18. Dezember 2020 (Bl. 841 des Verwaltungsvorgangs) an das Zentrale Rückkehrmanagement beim Landesverwaltungsamt Sachsen-Anhalt wurde das Rückführungsersuchen an diesem Tag an die "BPOLI IV Rückführung FH Frankfurt/Main" verfügt. Laut handschriftlichem Vermerk stand der Rückführungstermin fest. Es ist auch nicht von vornherein absehbar, dass die Vorbereitungsmaßnahmen nicht zum Erfolg führen, insbesondere wurde der Antragstellerin am 10. Juli 2017 ein bis zum 9. Juli 2022 gültiger Pass ausgestellt (vgl. Bl. 129 des Verwaltungsvorgangs).

46 Soweit die Antragstellerin meint, es komme nicht auf den Zeitpunkt der Antragstellung, sondern auf den Zeitpunkt des Abschlusses bzw. der Vorlage des Arbeitsvertrages vom 27. August 2020 an, weil nach dem Willen des Gesetzgebers die Aufnahme eines Ausbildungsverhältnisses ein Vollstreckungshindernis darstelle, widerspricht dies nicht nur dem eindeutigen Wortlaut des Gesetzes, sondern auch dem Willen des Gesetzgebers (vgl. OVG RP, Beschluss vom 2. November 2020 - 7 B 11114/20 - juris Rn. 13). Mit der Regelung in § 60c Abs. 2 Nr. 5 AufenthG wollte der Gesetzgeber verdeutlichen, dass maßgeblicher Zeitpunkt für das Vorliegen von konkret bevorstehenden Maßnahmen zur Aufenthaltsbeendigung der Zeitpunkt der Antragstellung auf eine Ausbildungsduldung ist (vgl. die Begründung zum Gesetzentwurf vom 13. März 2019, BT-Drs. 19/8286, S. 15). Die Überlegung der Antragstellerin, die vom Verwaltungsgericht vorgenommene Auslegung des § 60c Abs. 2 Nr. 5 AufenthG würde dazu führen, dass jede nach § 60c AufenthG erteilte Duldung durch das spontane Einleiten von Abschiebemaßnahmen rückwirkend ihre Bedeutsamkeit verlieren würde, geht an der Sache vorbei. In den Fällen der vorliegenden Art wurde gerade noch keine Ausbildungsduldung nach § 60c AufenthG erteilt.

47 4. Die Antragstellerin macht ferner geltend, die Voraussetzungen für eine Duldung nach § 60a Abs. 2 Satz 3 AufenthG seien erfüllt, und das der Behörde nach dieser Vorschrift eingeräumte Ermessen sei auf Null reduziert. Es lägen dringende persönliche Gründe vor, weil Sie auf Anforderung der Antragsgegnerin den Arbeits- und Ausbildungsvertrag vorgelegt habe, dessen rechtliche Bedeutung die Antragsgegnerin nunmehr in Abrede stelle. Auch dringende humanitäre Gründe seien gegeben. Sie sei als minderjährige alleinstehende Person in das Bundesgebiet eingereist, halte sich nunmehr seit 10 Jahren dort auf, habe ein problematisches Verhältnis zu ihrem Vater und habe sich durch Erreichen des Realschulabschlusses als alleinstehende Minderjährige nach besten Kräften um ihre Integration in die Verhältnisse in der Bundesrepublik Deutschland bemüht. Sie befinde sich - wie schon im Zeitpunkt der Vorlage des Arbeitsvertrages und im Zeitpunkt der Stellung des Asylantrages - in einer Situation der "alternativlosen Ausweglosigkeit". Es bestehe derzeit eine 30-monatige Einreisesperre, es sei aber nicht fernliegend, dass sie in ihrem Heimatland keine 30 Monate überleben würde. Außerdem bestehe ein erhebliches öffentliches Interesse an ihrem Verbleib im Bundesgebiet, weil sie im Bereich der Intensivpflege arbeite, der chronisch unterbesetzt sei. Eine Ermessensreduzierung auf Null ergebe sich insbesondere aus dem Umstand, dass die Antragsgegnerin selbst nicht in Frage stelle, dass ein erhebliches öffentliches Interesse an der Beschäftigung der Antragstellerin bestehe. Die Antragsgegnerin sei in der Sache bereit, eine Legalisierung des Aufenthalts auf der Grundlage der Aufnahme eines Pflegeberufes zu billigen und zu unterstützen, verlange aber zu Unrecht die vorherige Ausreise aus dem Bundesgebiet und die Wiedereinreise mit einem entsprechenden Visum, das allerdings nach § 19d Abs. 1 Nr. 1a i.V.m. Abs. 1a AufenthG nicht erforderlich sei. Die Antragsgegnerin wolle nach ihren eigenen Angaben in der Beschwerdeerwiderung der Antragstellerin die Möglichkeit eines rechtmäßigen Aufenthalts eröffnen und habe den Pflegedienstleiter der ... GmbH dazu befragt, ob die Antragstellerin einen Ausbildungsvertrag erhalten könne. Zudem habe die Antragsgegnerin eine Zustimmungsabfrage bei der Bundesagentur für Arbeit nach § 16a AufenthG veranlasst. Die Anforderung zur Vorlage von Einkommensnachweisen sowie die Anforderung eines Arbeits- und Ausbildungsvertrages zeigten, dass die Antragsgegnerin eine Validierung des Arbeitsverhältnisses vorgenommen und dieses gebilligt habe. Darüber hinaus verschließe sich die Antragsgegnerin - wie schon das Verwaltungsgericht - vorschnell der Berücksichtigung von Abschiebungshindernissen nach § 60 Abs. 5 bis 7 AufenthG. Unabhängig davon ergebe sich eine Ermessensreduzierung auch aus dem Schreiben der ... GmbH vom 18. Februar 2021 über die sehr gute Arbeit der Antragstellerin und aus der zuvor abgegebenen Erklärung, dass bereits zum 1. September 2020 ein Ausbildungsverhältnis hätte angeboten werden können, so dass die Voraussetzungen für eine Assistenz- oder Helferausbildung vorgelegen hätten. Für die Ausbildung zur Pflegefachkraft habe die Bundesagentur für Arbeit einen Engpass festgestellt. Maßgeblicher Anknüpfungspunkt sei nicht die formale Gestaltung des Ausbildungsverhältnisses, sondern die inhaltliche Ausstrukturierung. Die Antragsgegnerin wäre zudem nach § 82 Abs. 3 Satz 1 AufenthG verpflichtet gewesen, die Antragstellerin auf ihre Rechte im Zusammenhang mit der Erteilung von Duldungen hinzuweisen. Für die Antragsgegnerin sei erkennbar gewesen, dass aufgrund der neuen gesetzlichen Regelung in der Person der Antragstellerin ein Erteilungsanspruch nach § 60c AufenthG bestehen könne. Es habe keinen Grund gegeben, von einem konkreten rechtlichen Hinweis abzusehen, der auch Auskunft über die genauen formalen Voraussetzungen hätte geben können.



48 Auch diese Einwände führen nicht zu einer Änderung der erstinstanzlichen Entscheidung.

49 a) Zwar ist die Erteilung einer Duldung im Ermessenswege nach § 60a Abs. 2 Satz 3 AufenthG bei Fehlen der Voraussetzungen des § 60c AufenthG nicht ausgeschlossen. Gemäß § 60c Abs. 8 AufenthG bleibt § 60a AufenthG im Übrigen unberührt. Nach der Begründung zum Gesetzentwurf (a.a.O., S. 17) dient die Regelung der Klarstellung, dass im Vorfeld einer Ausbildungsduldung oder zusätzlich zu ihr Duldungen nach § 60a AufenthG aus tatsächlichen oder rechtlichen Gründen oder aus anderen dringenden humanitären oder persönlichen Gründen beispielsweise wegen Krankheit, oder erheblichen öffentlichen Interessen weiterhin erteilt werden können. Da die Erteilung einer Duldung zum Zweck der Berufsausbildung nunmehr in § 60c AufenthG geregelt ist, kann das Absolvieren einer Berufsausbildung allein jedoch kein Grund für die Erteilung einer Duldung nach § 60a Absatz 2 Satz 3 AufenthG sein. Dies gilt auch dann, wenn die Ausbildungsduldung aus Ausschluss- oder Versagungsgründen nach § 60c nicht erteilt werden kann. Dem steht jedoch nicht entgegen, im Fall der Duldung nach § 60a AufenthG aus tatsächlichen oder rechtlichen oder aus anderen dringenden humanitären oder persönlichen Gründen oder erheblichen öffentlichen Interessen eine Beschäftigungserlaubnis für eine Ausbildung zu erteilen, wenn kein Versagungsgrund nach § 60a Absatz 6 vorliegt. Diese Duldung kann jedoch nicht mit den besonderen Rechten der Ausbildungsduldung, insbesondere dem langfristigen Erteilungszeitraum verbunden werden (vgl. die Begründung zum Gesetzentwurf, a.a.O., S. 17).

50 Dies bedeutet, dass die allgemeine Duldung nach § 60a Abs. 2 AufenthG subsidiär gegenüber der besonderen Ausbildungsduldung und in deren Anwendungsbereich durch § 60c Abs. 1 bis 7 AufenthG als *lex specialis* gesperrt ist, so dass mit ihr die Erteilungsvoraussetzungen der Ausbildungsduldung nicht umgangen werden können; im Übrigen aber ist sie anwendbar (Dietz, a.a.O., Rn. 107). In Betracht kommt insbesondere eine Duldung aus wichtigem persönlichen Grund in den von § 60c AufenthG nicht erfassten Fällen der Einstiegsqualifizierungen in oder zur Überbrückung von Zeiträumen von mehr als sechs Monaten (§ 60c Abs. 3 Satz 2 AufenthG) bis zum Beginn einer qualifizierten Berufsausbildung (Breidenbach, in: BeckOK Ausländerrecht, § 60c Rn. 40, m.w.N.; vgl. auch Dietz, a.a.O.). Bei einem Ausbildungsverhältnis, das nicht unter § 60c AufenthG fällt, ist eine Duldung nach § 60a Abs. 2 Satz 3 AufenthG nicht von vornherein ausgeschlossen, so dass etwa ein (weiterer) Schulbesuch oder eine Qualifizierungsmaßnahme von einer Ermessensduldung erfasst werden können (vgl. VGH BW, Beschluss vom 4. Januar 2017 - 11 S 2301/16 - juris Rn. 24).

51 Hiernach spricht einiges dafür, dass in der Person der Antragstellerin aufgrund ihrer Beschäftigung bei der ... GmbH und der bereits vertraglich vereinbarten Ausbildung zur Pflegefachfrau ab August 2021 dringende persönliche Gründe im Sinne § 60a Abs. 2 Satz 3 AufenthG vorliegen. Auch mag wegen des Mangels an Personal in den Pflegeberufen ein öffentliches Interesse am vorübergehenden Verbleib der Antragstellerin im Bundesgebiet zum Zwecke der Ausübung einer Tätigkeit im Bereich der Krankenpflege und anschließender Ausbildung zur Pflegefachfrau bestehen. Schließlich mag der von der Antragstellerin

angeführte Umstand, dass sie sich bereit seit 10 Jahren (straffrei) seit ihrem 13. Lebensjahr im Bundesgebiet aufhält und nach ihren Angaben keine familiären Kontakte in ihrem Heimatland bestehen, als dringender humanitärer Grund im Sinne des § 60a Abs. 2 Satz 3 AufenthG angesehen werden können.

52 b) Dies rechtfertigt aber nicht den Erlass der begehrten einstweiligen Anordnung, weil der Antragsgegnerin auch bei Vorliegen der Voraussetzungen des § 60a Abs. 2 Satz 3 AufenthG ein Ermessensspielraum verbleibt und das ihr eingeräumte Ermessen nicht auf Null reduziert ist.

53 Nach der Rechtsprechung des Senats (Beschluss vom 31. März 2015 - 2 M 17/15 - juris Rn. 8, m.w.N.) liegt kein Anordnungsgrund nach § 123 Abs. 1 VwGO vor, wenn das der Behörde gemäß § 60a Abs. 2 Satz 3 AufenthG eingeräumte Ermessen nicht dahin reduziert ist, dass nur die derzeitige Unterlassung der Abschiebung in Betracht kommt. Das der Behörde nach § 60a Abs. 2 Satz 3 AufenthG eingeräumte Ermessen ist grundsätzlich weit (vgl. auch VGH BW, Beschluss vom 4. Januar 2017, a.a.O.).

54 Entgegen der Auffassung der Antragstellerin ist das der Antragsgegnerin eingeräumte Ermessen hier nicht auf Null reduziert.

55 Eine solche Ermessensreduzierung ergibt sich nicht aus dem Umstand, dass die Antragsgegnerin der Antragstellerin durchaus die Möglichkeit eröffnen will, eine Ausbildung zur Pflegefachfrau zu absolvieren. Dass sie darauf besteht, dass die Antragstellerin zuvor aus dem Bundesgebiet ausreist und ihr nach Wiedereinreise mit dem erforderlichen Visum eine Aufenthaltserlaubnis nach § 16a AufenthG erteilt wird, ist nicht ermessensfehlerhaft. Dem kann die Antragstellerin nicht mit Erfolg entgegenhalten, im Bescheid des Bundesamtes sei eine Einreisesperre für die Dauer von 30 Monaten angeordnet. Der Antragstellerin wurde die freiwillige Ausreise anheimgestellt, bei der das nach § 75 Nr. 12 i.V.m. § 11 Abs. 1 AufenthG vom Bundesamt angeordnete Einreise- und Aufenthaltsverbot nicht greift.

56 Auch die Anforderung von Einkommensnachweisen mit Schreiben vom 12. Januar 2021 (Bl. 844 des Verwaltungsvorgangs) hat nicht zur Folge, dass das Ermessen der Antragsgegnerin reduziert wäre. Ein schutzwürdiges Vertrauen darauf, dass die Antragsgegnerin den Aufenthalt der Antragstellerin im Bundesgebiet auch ohne vorherige Ausreise aus dem Bundesgebiet legalisieren oder weiter dulden werde, ergab sich daraus nicht, insbesondere vor dem Hintergrund, dass die Antragsgegnerin die Antragstellerin mit weiterem Schreiben vom 14. Januar 2021 (Bl. 846 des Verwaltungsvorgangs) auf ihre vollziehbare Ausreisepflicht hinwies, um unverzügliche Mitteilung bat, ob die Antragstellerin bereit sei, das Bundesgebiet freiwillig zu verlassen, und ferner darauf hinwies, dass für diesen Fall eine zeitnahe Ausreise erfolgen müsse.

57 Ob zielstaatsbezogene Abschiebungshindernisse nach § 60 Abs. 5 oder 7 AufenthG vorliegen, ist bei der Ermessensentscheidung ohne Belang, da die Antragsgegnerin - wie oben bereits dargelegt - gemäß § 42 Satz 1 AsylG an die negative Entscheidung des Bundesamtes gebunden ist.

58 Auch der Umstand, dass die Antragstellerin nach der Auskunft ihres Arbeitgebers vom 18. Februar 2021 in herausragend engagierter Art und Weise gearbeitet hat und dies "einer Assistenz gleichkomme", begründet keine Ermessensreduzierung auf Null. Bei ihrer Ermessensentscheidung darf die Antragsgegnerin das gesamte bisherige Verhalten der Antragstellerin nach Erlangung des Realschulabschlusses im Jahr 2017 berücksichtigen, insbesondere dass sie sich erst nach zwei erfolglos gebliebenen Abschiebungsversuchen und der weiter drohenden Abschiebung dazu entschlossen hat, eine Erwerbstätigkeit aufzunehmen und einen Vertrag über eine Berufsausbildung abzuschließen.

59 Nicht stichhaltig ist auch die Rüge der Antragstellerin, die Antragsgegnerin sei ihren Verpflichtungen nach § 82 Abs. 3 AufenthG nicht nachgekommen, weil sie die Antragstellerin nicht nur über ihre Pflichtenstellung, sondern auch über ihre Rechte und Möglichkeiten im Zusammenhang mit der Ausbildungsduldung hätte informieren müssen. Nach § 82 Abs. 3 Satz 1 AufenthG soll der Ausländer zwar auch über seine wesentlichen Rechte nach diesem Gesetz hingewiesen werden. Ist der Ausländer aus Sicht der Ausländerbehörde ausreichend sach- und/oder rechtskundig und wird er insbesondere durch eine rechtskundige Person, etwa einen Rechtsanwalt, vertreten, besteht aber grundsätzlich keine Pflicht zur Beratung des Ausländers, es sei denn, es muss sich der Behörde aufdrängen, dass der Vertreter selbst beratungsbedürftig ist (vgl. SächsOVG, Beschluss vom 30. November 2009 - 3 B 174/08 - juris Rn. 5, m.w.N.). Da die Antragstellerin von einem auf dem Gebiet des Ausländerrechts erfahrenen Rechtsanwalt vertreten war, musste die Antragsgegnerin sie nicht darüber aufklären, auf welche Weise eine Ausbildungsduldung erlangt werden kann. Unabhängig davon ist eine Ausländerbehörde auch unter Berücksichtigung des § 82 Abs. 3 AufenthG nicht gehalten, einen Ausländer über alle Eventualitäten seines Handelns im Vorfeld zu belehren (OVG NW, Beschluss vom 21. Januar 2011 - 18 A 2513/10 - juris Rn. 12). Aus dem Umstand, dass am 1. September 2020 der zwischen der Antragstellerin und der ... GmbH am 27. August 2020 geschlossenen Arbeitsvertrag vorgelegt wurde, nach dem die Antragstellerin befristet bis zum 31. Juli 2021 als "Servicekraft" eingestellt wurde, war für die Antragsgegnerin noch nicht erkennbar, dass sich im Anschluss an dieses Arbeitsverhältnis eine Ausbildung der Antragstellerin zur Pflegefachfrau anschließen sollte; zumal die Antragstellerin bis dahin regelmäßig Angebote für eine Berufsausbildung nicht wahrgenommen hatte. Erst am 2. Februar 2021 und damit zu einem Zeitpunkt, in dem aufenthaltsbeendende Maßnahmen bereits eingeleitet waren, sprach die Antragstellerin bei der Antragsgegnerin vor und gab an, dass sie einen Ausbildungsvertrag zum 1. August 2021 erhalten würde. Dass die anwaltlich vertretene Antragstellerin die von ihr ausgeübte Tätigkeit als Servicekraft als Berufsausbildung im Sinne von § 60c Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 AufenthG ansehen werden würde, war für die Antragsgegnerin zunächst nicht erkennbar. Noch im - anwaltlich verfassten - Antrag vom 5. Februar 2021 war angegeben, dass die Antragstellerin ab dem 1. August 2021 eine Berufsausbildung "ausüben wird" und der Arbeitgeber, bei dem sie derzeit beschäftigt ist, auch die Ausbildung "übernehmen wird".

60 B. Die Kostenentscheidung folgt aus § 154 Abs. 2 VwGO.

61 C. Die Streitwertfestsetzung beruht auf §§ 47, 52 Abs. 2, 53 Abs. 2 Nr. 1 GKG i.V.m. Nr. 1.5 und Nr. 8.3 des Streitwertkataloges für die Verwaltungsgerichtsbarkeit 2013.

62 D. Dieser Beschluss ist unanfechtbar (§ 152 Abs. 1 VwGO, §§ 68 Abs. 1 Satz 5, 66 Abs. 3 Satz 3 GKG).

Vorinstanz: Verwaltungsgericht Magdeburg, Beschluss 17. Februar 2021, 9 B 170/21