



Verwaltungsgericht Hamburg

Beschluss

In der Verwaltungsrechtssache

- Antragsteller -

Prozessbevollmächtigte(r):

g e g e n

die Freie und Hansestadt Hamburg, vertreten durch das
Bezirksamt Eimsbüttel,
-Rechtsamt-,
Grindelberg 66,
20144 Hamburg,

- Antragsgegnerin -

hat das Verwaltungsgericht Hamburg, Kammer 20, am 16. März 2023 durch

beschlossen:

Soweit im Bescheid der Antragsgegnerin vom 26. Oktober 2022 die Ausreisefrist auf den 19. November 2022 festgesetzt wird, wird die aufschiebende Wirkung des Widerspruchs angeordnet.

Im Übrigen wird der Antrag abgelehnt.

Die Kosten des Verfahrens tragen der Antragsteller zu 2/3 und die Antragsgegnerin zu 1/3.

Der Streitwert wird auf 2.500,- Euro festgesetzt.

Rechtsmittelbelehrung:

Gegen diesen Beschluss steht den Beteiligten und sonst von der Entscheidung Betroffenen die Beschwerde an das Hamburgische Oberverwaltungsgericht zu. Sie ist innerhalb von zwei Wochen nach Bekanntgabe des Beschlusses beim Verwaltungsgericht Hamburg, Lübeckertordamm 4, 20099 Hamburg, einzulegen.

Die Beschwerdefrist wird auch gewahrt, wenn die Beschwerde innerhalb der Frist beim Hamburgischen Oberverwaltungsgericht, Lübeckertordamm 4, 20099 Hamburg, eingeht.

Die Beschwerde ist innerhalb eines Monats nach Bekanntgabe der Entscheidung zu begründen. Die Begründung ist, sofern sie nicht bereits mit der Beschwerde vorgelegt worden ist, bei dem Hamburgischen Oberverwaltungsgericht, Lübeckertordamm 4, 20099 Hamburg, einzureichen. Sie muss einen bestimmten Antrag enthalten, die Gründe darlegen, aus denen die Entscheidung abzuändern ist oder aufzuheben ist, und sich mit der angefochtenen Entscheidung auseinandersetzen.

Eine Beschwerde in Streitigkeiten über Kosten, Gebühren und Auslagen ist nur zulässig, wenn der Wert des Beschwerdegegenstandes 200,00 EUR übersteigt.

Der Beschwerde sowie allen Schriftsätzen sollen – sofern sie nicht in elektronischer Form eingereicht werden – Abschriften für die Beteiligten beigelegt werden.

Vor dem Hamburgischen Oberverwaltungsgericht müssen sich die Beteiligten, außer im Prozesskostenhilfverfahren, durch Prozessbevollmächtigte vertreten lassen. Dies gilt auch für Prozesshandlungen, durch die ein Verfahren vor dem Hamburgischen Oberverwaltungsgericht eingeleitet wird. Als Bevollmächtigte sind Rechtsanwälte oder Rechtslehrer an einer der in § 67 Abs. 2 Satz 1 VwGO genannten Hochschulen mit Befähigung zum Richteramt zugelassen. Ferner sind die in § 67 Abs. 2 Satz 2 Nr. 3 bis 7 VwGO bezeichneten Personen und Organisationen als Bevollmächtigte zugelassen. Ergänzend wird wegen der weiteren Einzelheiten auf § 67 Abs. 2 Satz 3, Abs. 4 und Abs. 5 VwGO verwiesen.

Hinsichtlich der Festsetzung des Streitwertes steht den Beteiligten die Beschwerde an das Hamburgische Oberverwaltungsgericht zu. Die Streitwertbeschwerde ist beim Verwaltungsgericht Hamburg, Lübeckertordamm 4, 20099 Hamburg, einzulegen.

Sie ist spätestens innerhalb von sechs Monaten, nachdem die Entscheidung in der Hauptsache Rechtskraft erlangt hat, schriftlich oder zu Protokoll der Geschäftsstelle einzulegen.

Soweit die Beschwerde gegen die Streitwertfestsetzung nicht durch das Verwaltungsgericht zugelassen worden ist, ist eine Beschwerde gegen die Streitwertfestsetzung nur gegeben, wenn der Wert des Beschwerdegegenstandes 200,00 EUR übersteigt.

Gründe

I.

Der Antragsteller begehrt vorläufigen Rechtsschutz gegen die Ablehnung seines Antrags auf Erteilung einer Aufenthaltserlaubnis.

Der am [...] geborene Antragsteller ist chinesischer Staatsangehöriger. Er ist verheiratet und hat zwei minderjährige Kinder; Ehefrau und Kinder leben in China.

Nachdem zwei Visumsanträge des Antragstellers zur Arbeitsaufnahme als Spezialitätenkoch im Restaurant [...] (VG Berlin, Beschl. v. 16.10.2018, VG 14 K 49.18V – Einstellung nach Klagrücknahme) bzw. im [...] Restaurant in Hamburg erfolglos geblieben waren, reiste er am 20. November 2018 mit einem Visum zum Zweck der Beschäftigung gemäß § 11 Abs. 2 Beschäftigungsverordnung (BeschV) als Spezialitätenkoch im Restaurant [...] in Düsseldorf in das Bundesgebiet ein. Nach Aufhebung des dortigen Arbeitsvertrages erhielt der Antragsteller erstmals am 28. Februar 2019 eine Aufenthaltserlaubnis gemäß § 18 Abs. 4 Satz 1 AufenthG a.F. i.V.m. § 11 Abs. 2 BeschV zur Beschäftigung als Spezialitätenkoch bei der [...] Restaurant [...] Hamburg, zunächst gültig bis zum 13. Februar 2020. Die Aufenthaltserlaubnis des Antragstellers wurde anschließend verlängert bzw. erteilt gemäß § 19c Abs. 1 AufenthG zum Zweck der Beschäftigung gemäß § 11 Abs. 2 BeschV als Spezialitätenkoch im [...] Restaurant, zuletzt mit einer Gültigkeit bis zum 19. November 2022. Sein Arbeitsvertrag vom 2. Januar 2019 war bis zum 17. November 2022 befristet. Der monatliche Bruttolohn des Antragstellers betrug ausweislich des Arbeitsvertrages 2.050,- Euro (§ 4). Seine wöchentliche Arbeitszeit betrug 39 Stunden (§ 4 Abs. 1). Für Mehrarbeit werde ein Ausgleich (Freizeit oder Bezahlung) gewährt (§ 4 Abs. 2).

Mit E-Mail und Schreiben seines Prozessbevollmächtigten vom 25. Oktober 2022 stellte der Antragsteller einen Antrag auf Erteilung einer Aufenthaltserlaubnis gemäß § 18a AufenthG sowie auf Ausstellung einer Fiktionsbescheinigung für die Dauer der Bearbeitungszeit seines Antrags. Zur Begründung machte er geltend, er verfüge über eine abgeschlossene Ausbildung in der Fachrichtung Gastronomie in China. Die Gleichwertigkeitsfeststellung der abgeschlossenen Ausbildung sei bei der zuständigen IHK FOSA (Industrie- und Handelskammer Foreign Skills Approval) beantragt und die entsprechenden Unterlagen eingereicht worden. Eine Entscheidung stehe noch aus.

Mit Bescheid vom 26. Oktober 2022, zugestellt am 4. November 2022, lehnte die Antragsgegnerin den Antrag auf „Verlängerung/Erteilung eines anderen Aufenthaltstitels“ ab. Der

Antragsteller sei gemäß § 50 Abs. 1 AufenthG verpflichtet, den Geltungsbereich des Aufenthaltsgesetzes zu verlassen. Für den Fall, dass er nicht bis zum 19. November 2022 ausgereist sein sollte, drohte sie ihm die Abschiebung in sein Heimatland (China) an. Zur Begründung führte sie aus, auf eine Anhörung gemäß § 28 HmbVwVfG sei nach § 28 Abs. 2 HmbVwVfG wegen der besonderen Umstände des Einzelfalls verzichtet worden. Denn die sofortige Entscheidung sei im öffentlichen Interesse geboten in Fällen von Ausländern – wie beim Antragsteller –, deren maximale Aufenthalts- und Beschäftigungsdauer in dreieinhalb Woche ende, deren Antrag ohne antragsgemäße Unterlagen eingehe und die die Fiktionswirkung des Antrags zu einem nach den Regelungen des Aufenthaltsgesetzes nicht eröffneten Aufenthaltswitzweck erhalten wollten. Eine weitere Aufenthaltsgewährung gemäß § 19c AufenthG scheitere zwingend am Erreichen der maximalen Aufenthalts- und Beschäftigungsdauer von vier Jahren am 19. November 2022. Eine Aufenthaltsgewährung gemäß § 18a AufenthG scheitere zwingend an dem entgegen § 82 Abs. 1 AufenthG nicht vorgebrachten und nicht existenten Nachweis des Besitzes einer anerkannten ausländischen Qualifikation als Fachkraft mit Berufsausbildung sowie der nicht erfolgten Zustimmung gemäß § 39 AufenthG der Bundesagentur für Arbeit. Für eine Aufenthaltsgewährung zum Zweck der Durchführung eines angeblich gegenüber der IHK FOSA betriebenen Anerkennungsverfahrens fehle es an einer Rechtsgrundlage; insbesondere handele es sich nicht um einen Aufenthaltswitzweck gemäß § 16d AufenthG. Eine Aussetzung des aufenthaltsrechtlichen Verfahrens scheitere an den entgegen § 82 Abs. 1 AufenthG nicht vorgebrachten Belegen u.a. über ein tatsächlich gegenüber der IHK FOSA betriebenes Verfahren sowie dessen Verfahrensstand und voraussichtliche Dauer, über ausreichende Mittel zum Lebensunterhalt und bestehenden Krankenversicherungsschutz ab dem 20. November 2022. Eine andere Entscheidung erfolge auch nach Betrachtung des Einzelfalls und – soweit eröffnet – pflichtgemäßer Ausübung des gesetzlichen Ermessens nicht. Der Antragsteller verfüge ab dem 20. November 2022 über kein Aufenthaltsrecht, keinen Zugang zum Arbeitsmarkt, kein Einkommen und keinen Krankenversicherungsschutz aus Beschäftigung sowie keine nach Art. 6 GG schutzwürdige Bindung. Dem Antragsteller und auch seinem Arbeitgeber seien die maximale Aufenthaltsdauer von vier Jahren bekannt. Dass dreieinhalb Wochen vor Ende dieser Aufenthaltsdauer ohne antragsgemäße Unterlagen ein Antrag auf einen seiner Natur nach Daueraufenthalt gestellt werde, gehe zu Lasten des Antragstellers, der offenkundig nicht auf einen weiteren Aufenthalt habe vertrauen können. Es sei ihm möglich und zumutbar, nach Ausreise ein Visumverfahren gemäß § 6 Abs. 3 AufenthG für den neuen Aufenthaltswitzweck zu betreiben.

Hiergegen hat der Antragsteller am 29. November 2022 Widerspruch erhoben und am 30. November 2022 um einstweiligen Rechtsschutz nachgesucht.

Zur Begründung führt er aus, dass die Ablehnung seines Antrags rechtswidrig sei. Die Ablehnung beruhe auf § 11 Abs. 2 BeschV, der Antrag basiere aber auf § 18a AufenthG, der keine zeitliche Begrenzung für den Aufenthalt vorsehe. Nach § 18a AufenthG könnten Fachkräfte mit Berufsausbildung eine Aufenthaltserlaubnis zur Ausübung einer qualifizierten Beschäftigung erhalten. Der Gesetzgeber schreibe hier die Einschaltung der IHK FOSA zur Anerkennung einer gleichwertigen Berufsqualifikation vor, so dass die Antragsgegnerin sich hierüber nicht hinwegsetzen dürfe, sondern deren Prüfungsergebnis abwarten müsse. Als Fachkraft im Sinne von § 18a AufenthG habe er mehr Befugnisse und Aufgabenbereiche als als Spezialitätenkoch. Zu seinen Aufgabenbereichen werde dabei zählen, dass er die alltäglichen Verwaltungstätigkeiten des Restaurants übertragen bekomme sowie die Aufsicht über die ihm unterstehenden Mitarbeiter und Köche sowie die Qualitätssicherung in der Küche. Er sei auch befugt, aus eigener Verantwortung Personal einzustellen oder zu kündigen und zu entscheiden, welche Gerichte angeboten werden sollten, sowie diese nach Bedarf und Trend zu ändern und anzupassen. Daneben sei er befugt, Marketingmaßnahmen für das Restaurant zu entscheiden und zu entwickeln. Da er wegen der langjährigen Zusammenarbeit das Vertrauen des Inhabers genieße und die meisten Mitarbeiter nur Chinesisch sprächen, sei er der allein geeignete Kandidat, die Leitung des Restaurants zu übernehmen. Die neuen Aufgabenbereiche würden deutliche Unterschiede zu einem Spezialitätenkoch aufweisen und der Antrag müsse ausschließlich nach § 18a AufenthG geprüft werden. Zudem sei die Ablehnung ohne ordnungsgemäße Anhörung ergangen. Ein baldiges Ablaufen der Aufenthaltserlaubnis könne die Anhörung vor der Ablehnung nicht ausschließen. Gleiches gelte für das Argument der Antragsgegnerin, dass die Unterlagen zum Antrag nicht vollständig seien. Der Antrag zur Feststellung der Gleichwertigkeit seiner im Ausland erworbenen Berufsqualifikation sei im April 2022 gestellt und umgehend bzw. schon seit Juli 2022 von der zuständigen IHK FOSA geprüft worden; er habe dort alle notwendigen Unterlagen eingereicht. Das behördeninterne Prüfungsverfahren ziehe sich hin und dies könne nicht zu seinen Lasten gewertet werden. Die bloße Vermutung, der Antrag könne zu einem nicht eröffneten Aufenthaltswert genutzt werden, sei reine Spekulation, die eine Anhörung nicht ausschließen könne. Da es sich bei der Zustimmung der Bundesagentur um ein behördeninternes Verfahren handle, könne die Ausländerbehörde nicht von ihm erwarten, dass er selbst die Zustimmung einhole. Es liege auch ein „Anordnungsgrund“ vor. Es sei nicht zumutbar, das Ergebnis der Prüfung der IHK FOSA in China, von

wo aus er an dem Prüfungsverfahren nicht mehr mitwirken könne, abzuwarten. Ein (Vi-
sums-) Verfahren von China aus würde deutlich mehr Zeit in Anspruch nehmen und der
Arbeitgeber könne wegen der dringend zu besetzenden Stelle in wirtschaftliche Existenznot
geraten. Er habe einen Anspruch zumindest auf fehlerfreie Ausübung des Ermessens. Er
verfüge auch über hinreichenden Krankenversicherungsschutz und Ersparnisse zum Be-
streiten des Lebensunterhalts für den Zeitraum des Gleichwertigkeitsfeststellungsverfah-
rens. Es liege auch ein Arbeitsvertrag für ihn als Fachkraft in der Gastronomiebranche beim
[...] Restaurant vor, der erst in Kraft treten werde, wenn er die entsprechende Genehmigung
bekomme. Er sei danach leitender Angestellter und erfülle bereits die entsprechenden Kri-
terien nach § 5 Abs. 3 Nr. 2 BetrVerfG. Die Definition des § 5 BetrVerfG sei allerdings nur
sehr bedingt auf den Anwendungsbereich der BeschV übertragbar, da § 3 BeschV sowie §
5 BetrVerfG unterschiedliche Zielsetzungen verfolgten. Nach den Anwendungshinweisen
der Bundesagentur für Arbeit sei leitender Angestellter derjenige, der hinsichtlich seines
Arbeits- und Verantwortungsbereichs der Stellung eines Arbeitgebers angenähert sei. Er
sei durch die entsprechende Generalvollmacht ermächtigt, das Restaurant umfassend auch
nach außen zu vertreten. Auch habe er uneingeschränkten Zugriff auf das Geschäftskonto.
Er solle sämtliche Führungsaufgaben des täglichen Betriebs übernehmen, denn er sei in
China in der Branche Gastronomie ausgebildet worden und zur Erledigung solcher Aufga-
ben in der Lage. Seine Tätigkeit ließe keine negativen Auswirkungen auf den hiesigen Ar-
beitsmarkt befürchten, da seine frühere Stelle als Koch nach seinem Wechsel in die Tätig-
keit als leitender Angestellter bei dem Arbeitgeber neu besetzt werden werde. Seine Füh-
rungsposition sei neu geschaffen worden. Auch spiegele sich die unternehmerische Ver-
antwortung im teilweisen erfolgsabhängigen Einkommen wider. Sein Verdienst entspreche
im Ergebnis dem für Geschäftsführer i.S.v. § 21 AufenthG geforderten Mindesteinkommen.
Ausweislich des Arbeitsvertrages vom 1. Dezember 2022 ist eine Beschäftigung des An-
tragstellers als Geschäftsleitung (§ 4) vorgesehen mit einem monatlichen Arbeitsentgelt von
3.000,- Euro brutto (§ 6 Abs. 1), womit die gesamte Tätigkeit für den Arbeitgeber sowie
Mehrarbeit bis zu 20 Stunden abgegolten seien (§ 6 Abs. 2). Wegen weiteren der Einzel-
heiten wird auf den eingereichten Arbeitsvertrag zwischen der [...] Restaurant GmbH und
dem Antragsteller (Bl. 24 ff. d.A.) und die „Generalhandlungsvollmacht“ (Bl. 57 d.A.), beides
vom 1. Dezember 2022, auf die vorgelegte Bescheinigung der AOK Rheinland/Hamburg
vom 11. November 2022, eine Girokonto-Abrechnung für Oktober 2022 der Bank of China,
Zweigniederlassung Frankfurt (Bl. 25 ff. d.A.) sowie die „Erklärung zum Beschäftigungsver-
hältnis“ vom 22. Februar 2023 (Bl. 60 ff. d.A.) Bezug genommen.

Der Antragsteller beantragt,

die aufschiebende Wirkung des Widerspruchs vom 30. November 2022 gegen den Ablehnungsbescheid vom 26. Oktober 2022 anzuordnen.

Die Antragsgegnerin beantragt,

den Antrag abzulehnen.

Zur Begründung bezieht sie sich auf die Ausführungen im Bescheid vom 26. Oktober 2022 und führt ergänzend aus, dass der angefochtene Bescheid auch unter Berücksichtigung der Ausführungen in der Antragschrift rechtmäßig sei. Der Antragsteller habe keinen Anspruch auf Erteilung einer Aufenthaltserlaubnis. Die ablehnende Entscheidung stütze sich auch auf die fehlenden Voraussetzungen im Hinblick auf eine Titelerteilung gemäß § 18a AufenthG. Der hierfür erforderliche Nachweis des Besitzes einer anerkannten ausländischen Qualifikation als Fachkraft mit Berufsausbildung (§ 18 Abs. 3 AufenthG) sei nicht vorgelegt worden. Ein Nachweis über die Beantragung und das Betreiben des Anerkennungsverfahrens fehle weiterhin. Eine Aufenthaltserlaubnis gemäß §19c Absatz 1 AufenthG in Verbindung mit § 3 Nr. 1 BeschV als leitender Angestellter habe bisher nicht zum Prüfungsumfang gehört, da nur eine Aufenthaltserlaubnis gemäß § 18a AufenthG geltend gemacht worden sei. Der am 1. Dezember 2022 unterzeichnete Arbeitsvertrag sei nicht an sie, die Antragsgegnerin, übersandt worden und eine Beteiligung der Bundesagentur für Arbeit nach § 39 AufenthG bereits deshalb nicht eingeleitet worden. Allein die Betrachtung der vertraglichen Gestaltung des Beschäftigungsverhältnisses reiche für die Annahme einer Stellung als leitender Angestellter im Sinne des § 3 Nr. 1 BeschV nicht aus. Eine solche Stellung müsse auch den tatsächlichen Gegebenheiten und den tatsächlichen Fähigkeiten des Antragstellers entsprechen. Es sei zu klären, inwieweit Kenntnisse der deutschen Sprache und des deutschen Rechtssystems Voraussetzung für die Wahrnehmung seiner Aufgaben seien. Entgegen § 82 AufenthG fehlten überdies weitere antragsbegründendem Unterlagen, u.a. Nachweise über den Besitz von Qualifikationen als leitender Angestellter, insbesondere Kenntnisse über Betriebswirtschaftslehre, Warenkalkulation, Personalmanagement, Marketing, Gastronomie und Arbeitsrecht. Vergleichbare Zusatzqualifikationen für Köche im Küchenmanagement seien bisher nicht eingereicht worden.

Zur Ergänzung des Sach- und Streitstandes wird auf die Gerichtsakte sowie die Sachakte der Antragsgegnerin, die der Kammer bei der Entscheidung vorgelegen hat, verwiesen.

II.

Der Antrag ist nach dem erkennbaren Antragsziel (§§ 88, 122 Abs. 1 VwGO) dahingehend zu verstehen, dass der Antragsteller sich mit dem Antrag auf Anordnung der aufschiebenden Wirkung des erhobenen Widerspruchs vom 30. November 2022 sowohl gegen die Ablehnung seines Antrags auf Erteilung einer Aufenthaltserlaubnis mit Bescheid vom 26. Oktober 2022 als auch gegen die sofortige Vollziehung der mit dem Bescheid verfügten Abschiebungsandrohung samt ihrer Ausreisefrist wenden möchte.

Der so verstandene Antrag ist zulässig (hierzu unter 1.), hat aber nur in geringem Umfang Erfolg (hierzu unter 2.)

1. Der Antrag ist gemäß § 80 Abs. 5 Satz 1 Var. 1 VwGO statthaft und auch im Übrigen zulässig. Durch die Anordnung der aufschiebenden Wirkung seines Widerspruchs kann der Antragsteller vorläufigen Schutz vor aufenthaltsbeendenden Maßnahmen der Antragsgegnerin erlangen. Der fristgerecht gegen die Versagung der begehrten Aufenthaltserlaubnis eingelegte Widerspruch hat gemäß § 80 Abs. 2 Satz 1 Nr. 3 VwGO in Verbindung mit § 84 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 AufenthG keine aufschiebende Wirkung. Gemäß § 123 Abs. 5 VwGO geht der Antrag nach § 80 Abs. 5 Satz 1 Var. 1 VwGO einem Antrag nach § 123 Abs. 1 VwGO vor, obwohl der Antragsteller die Erteilung einer Aufenthaltserlaubnis begehrt. Denn die Ausreisepflicht des Antragstellers ist erstmals durch den ablehnenden Bescheid vom 26. Oktober 2022 vollziehbar geworden (§§ 50 Abs. 1, 58 Abs. 2 Satz 2, 84 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 AufenthG). Die aufschiebende Wirkung des Widerspruchs stünde dieser Vollziehbarkeit entgegen. Der Antrag auf Anordnung der aufschiebenden Wirkung des Widerspruchs gegen die Abschiebungsandrohung im Bescheid vom 26. Oktober 2022 ist nach § 80 Abs. 5 Satz 1 Var. 1 VwGO ebenfalls statthaft, weil der Widerspruch gegen Maßnahmen der Verwaltungsvollstreckung gemäß § 80 Abs. 2 Satz 2 VwGO in Verbindung mit § 29 Abs. 1 HmbVwVG keine aufschiebende Wirkung hat.

2. Der Antrag hat nur in geringem Umfang Erfolg.

Gemäß § 80 Abs. 5 Satz 1 Var. 1 VwGO kann das Gericht die aufschiebende Wirkung eines Widerspruchs anordnen, wenn das Interesse des Antragstellers am vorläufigen Nichtvollzug das öffentliche Interesse an der sofortigen Vollziehung des Verwaltungsaktes überwiegt. Das Gericht trifft im Rahmen des § 80 Abs. 5 VwGO eine eigene, originäre Entscheidung über die Aussetzung bzw. die Aufhebung der Vollziehung auf Grund der sich ihm im Zeitpunkt seiner Entscheidung darbietenden Sach- und Rechtslage. Lässt sich bei der im

gerichtlichen Eilverfahren gebotenen summarischen Überprüfung die Rechtswidrigkeit der angefochtenen Verfügung ohne Weiteres feststellen, ist sie also offensichtlich rechtswidrig, so ist die aufschiebende Wirkung des Rechtsbehelfs anzuordnen bzw. wiederherzustellen, weil aus Gründen des effektiven Rechtsschutzes nach Art. 19 Abs. 4 GG an der sofortigen Vollziehung eines offensichtlich rechtswidrigen Bescheides kein öffentliches Interesse bestehen kann. Erweist sich dagegen die angefochtene Verfügung als offensichtlich rechtmäßig, so kann in der Regel davon ausgegangen werden, dass das öffentliche Interesse an der Vollziehung das private Aussetzungsinteresse überwiegt. Sind die Erfolgsaussichten bei summarischer Prüfung als offen zu beurteilen, findet eine eigene gerichtliche Abwägung der für und gegen den Sofortvollzug sprechenden Interessen statt.

Nach diesem Maßstab ist der Antrag nur hinsichtlich der Abschiebungsandrohung teilweise begründet und die aufschiebende Wirkung insoweit im tenorierten Umfang anzuordnen (hierzu unter a.). Im Übrigen bleibt der Antrag in der Sache ohne Erfolg (hierzu unter b.)

a. Der Antrag ist hinsichtlich der Abschiebungsandrohung und der Fristsetzung teilweise begründet. Das private Interesse des Antragstellers überwiegt das öffentliche Vollzugsinteresse hinsichtlich der festgesetzten Ausreisefrist, da sich diese als voraussichtlich rechtswidrig erweist.

Rechtsgrundlage für die Festsetzung der Ausreisefrist ist § 59 Abs. 1 Satz 1 AufenthG. Danach ist die Abschiebung unter Bestimmung einer angemessenen Frist zwischen 7 und 30 Tagen für die freiwillige Ausreise anzudrohen. Eine – wie hier bis zum 19. November 2022 erfolgte – datumsmäßige Fixierung der Frist ist mit dem Gebot einer nach Tagen zu bestimmenden Ausreisefrist jedenfalls dann zu vereinbaren, wenn die Ausreisepflicht kraft Gesetzes vollziehbar ist (vgl. BVerwG, Urteil vom 25.3.2015, 1 C 19/14, juris Rn. 26 m.w.N.). So liegt der Fall hier, da die Ausreisepflicht kraft Gesetzes aus § 50 Abs. 1 AufenthG folgt (vgl. VG Schleswig, Beschl. v. 15.2.2022, 11 B 99/21, juris Rn. 33). Allerdings darf die Ausreisefrist nicht so festgelegt werden, dass sie – und sei es auch nur teilweise – in die Zeit vor Ablauf eines Aufenthaltstitels fällt oder während eines Zeitraums liegt, in der der Aufenthalt aus sonstigen Gründen rechtmäßig ist (Bergmann/Dienelt, Ausländerrecht, 14. Aufl. 2022, § 50 AufenthG Rn. 11; Fleuß, in: Kluth/Hensch, Ausländerrecht, Stand: 1.1.2023, § 50 AufenthG Rn. 11). Vorliegend fiel der gewählte Zeitraum der Ausreisefrist bis zum 19. November 2022 vollständig in einen Zeitraum, der vor Ablauf des Aufenthaltstitels des Antragstellers lag, so dass während des gesamten Zeitraums der gesetzten Aus-

reisefrist der Antragsteller schon nicht ausreisepflichtig gewesen ist. Denn seine Aufenthaltserlaubnis gemäß § 19c Abs. 1 AufenthG wurde zuletzt mit einer Gültigkeit bis zum 19. November 2022 erteilt und ist weder widerrufen noch zurückgenommen worden noch sind Anhaltspunkte für ein Erlöschen ersichtlich. Ein anderes Ergebnis folgt nicht daraus, dass die Ausreisefrist bereits abgelaufen ist und vom Antragsteller nicht mehr befolgt werden kann. Denn die mit der Androhung eines Zwangsmittels versehene Frist wird durch Zeitablauf grundsätzlich nicht gegenstandslos, vielmehr ist der Ablauf einer rechtmäßig gesetzten Frist Voraussetzung für die Fortsetzung der Zwangsvollstreckung (vgl. Bergmann/Dienelt, Ausländerrecht, 14. Aufl. 2022, § 50 AufenthG Rn. 11; OVG Münster, Beschl. v. 22.8.1980, 4 B 1035/80, juris Rn. 2).

Die Rechtswidrigkeit der Ausreisefrist hat allerdings nicht die Rechtswidrigkeit der Abschiebungsandrohung zur Folge. Vielmehr kann prozessual zwischen der Ausreisefrist und der Abschiebungsandrohung getrennt werden. Die – nach Aufhebung einer Ausreisefrist als rechtswidrig – verbleibende Abschiebungsandrohung ist zwar unvollständig, behält aber gleichwohl ihren Regelungsgehalt. Die Abschiebung kann lediglich nicht vollzogen werden, bevor die Behörde erneut eine (angemessene) Frist gesetzt hat und diese abgelaufen ist (vgl. ausführlich und m.w.N.: VG Freiburg, Beschl. v. 21.6.2021, 10 K 1074/21, juris Rn. 28).

b. Im Übrigen bleibt der Antrag ohne Erfolg. Der Widerspruch des Antragstellers vom 30. November 2022 wird hinsichtlich der Versagung der Aufenthaltserlaubnis voraussichtlich keinen Erfolg haben, da sich der angegriffene Bescheid insoweit nach summarischer Prüfung als formell und materiell rechtmäßig erweist.

Der angegriffene Bescheid ist insbesondere nicht wegen einer (etwaigen) Verletzung des § 28 Abs. 1 HmbVwVfG formell rechtswidrig. Dahinstehen kann, ob ein Unterlassen der Anhörung vorliegend bereits durch eine im Rahmen der Abhilfeentscheidung durchgeführte Prüfung der vom Antragsteller zur Begründung seines Widerspruchs vorgetragene Aspekte gemäß § 45 Abs. 1 Nr. 3 HmbVwVfG geheilt werden konnte. Offenbleiben kann auch, ob ein formeller Mangel geheilt werden konnte, weil der Antragsteller nach der Antragsabweisung der Antragsgegnerin vom 1. Dezember 2022 bereits Gelegenheit zur Stellungnahme bezüglich der Erlaubnisversagung nach dem Aufenthaltsgesetz gehabt und diese mit seiner Stellungnahme mit Schriftsatz vom 28. Dezember 2022 auch genutzt hat. Denn es ist davon auszugehen, dass der im Ausgangsverfahren (etwaig) aufgetretene Anhörungsfehler durch das Widerspruchsverfahren geheilt werden wird. Da die Anhörung von der Behörde ohne größeren Aufwand nachträglich so durchgeführt werden kann, dass ihre

Funktion für den behördlichen Entscheidungsprozess erreicht wird, ist es gerechtfertigt, im Aussetzungsverfahren nach § 80 Abs. 5 Satz 1 VwGO – innerhalb des Zeitraums des § 45 Abs. 2 HmbVwVfG – für die Beurteilung der Erfolgsaussichten des Widerspruchs einzubeziehen, dass die ordnungsgemäße Nachholung der noch nicht erfolgten Anhörung zu erwarten ist (OVG Hamburg, Beschl. v. 18.8.2020, 5 Bs 62/20, n.v.; Beschl. v. 13.8.2020, 5 Bs 96/20, n.v.; Beschl. v. 5.7.2018, 2 Bs 95/18, n.v.; Beschl. v. 18.12.2006, 3 Bs 218/05, juris Rn. 10; ebenso OVG Münster, Beschl. v. 30.6.2016, 20 B 1408/15, juris Rn. 7). Denn ein Verstoß gegen das Anhörungsgebot des § 28 Abs. 1 HmbVwVfG wird in der Regel durch den Erlass des Widerspruchsbescheids gemäß § 45 Abs. 1 Nr. 3 HmbVwVfG geheilt, ohne dass es dazu einer besonderen Maßnahme der Behörde bedarf. Der Verfahrensmangel wird dann durch den Erlass des Widerspruchsbescheids behoben, der das Vorbringen des Widersprechenden würdigt (vgl. BVerwG, Urt. v. 17.8.1982, 1 C 22/81, juris Rn. 17 f.; Beschl. v. 17.7.1986, 7 B 6/86, juris Rn. 3). Anhaltspunkte dafür, weshalb diese Voraussetzung in dem hier eröffneten Widerspruchsverfahren nicht erfüllt werden sollte, sind nicht ersichtlich.

Die in dem Bescheid vom 26. Oktober 2022 getroffene Versagungsentscheidung hinsichtlich der vom Antragsteller beantragten Erteilung einer Aufenthaltserlaubnis ist im maßgeblichen Zeitpunkt der gerichtlichen Entscheidung (vgl. nur BVerwG, Urt. v. 17.12.2015, 1 C 31/14, juris Rn. 9) auch materiell rechtmäßig. Der Antragsteller hat bei summarischer Prüfung keinen Anspruch auf Erteilung oder Verlängerung eines Aufenthaltstitels.

Der Antragsteller hat keinen Anspruch auf Verlängerung der zuletzt gemäß § 19c Abs. 1 AufenthG i.V.m. § 11 Abs. 2 BeschV erteilten Aufenthaltserlaubnis als Spezialitätenkoch (hierzu unter aa)). Auch hat er keinen Anspruch auf Erteilung einer Aufenthaltserlaubnis gemäß § 18a AufenthG (hierzu unter bb)) oder gemäß § 19c Abs. 1 AufenthG i.V.m. § 11 Abs. 3 BeschV (hierzu unter cc)).

aa) Der Antragsteller hat keinen Anspruch auf Verlängerung der zuletzt gemäß § 19c Abs. 1 AufenthG i.V.m. § 11 Abs. 2 BeschV erteilten Aufenthaltserlaubnis als Spezialitätenkoch. Die maximale Aufenthalts- und Beschäftigungsdauer gemäß § 11 Abs. 2 BeschV von bis zu vier Jahren endete am 19. November 2022. Darüber hinaus kann die Aufenthaltserlaubnis des Antragstellers im Zeitpunkt der Entscheidung des Gerichts nach diesen Vorschriften nicht verlängert werden. Denn für eine erneute Beschäftigung nach § 11 Abs. 2 BeschV darf die Zustimmung nicht vor Ablauf von drei Jahren nach Ablauf des früheren Aufenthaltstitels erteilt werden (§ 11 Abs. 3 BeschV).

bb) Der Antragsteller hat auch keinen Anspruch auf die Erteilung eines Aufenthaltstitels gemäß § 18a AufenthG.

Nach § 18a AufenthG kann einer Fachkraft mit Berufsausbildung eine Aufenthaltserlaubnis zur Ausübung einer qualifizierten Beschäftigung erteilt werden, zu der ihre erworbene Qualifikation sie befähigt. Gemäß § 18 Abs. 2 AufenthG setzt die Erteilung eines Aufenthaltstitels zur Ausübung einer Beschäftigung nach diesem Abschnitt (Aufenthalt zum Zweck der Erwerbstätigkeit) dabei u.a. voraus, dass die Gleichwertigkeit der Qualifikation festgestellt wurde oder ein anerkannter ausländischer oder ein einem deutschen Hochschulabschluss vergleichbarer ausländischer Hochschulabschluss vorliegt, soweit dies eine Voraussetzung für die Erteilung des Aufenthaltstitels ist (Nr. 4). Dadurch wird (deklaratorisch) klargestellt, dass die Gleichwertigkeit der Qualifikation im Anerkennungsverfahren durch die nach den Regelungen des Bundes oder der Länder für berufliche Anerkennung zuständige Stelle festgestellt worden sein muss (Breidenbach, in: Kluth/Heusch, Ausländerrecht, Stand: 1.7.2021; § 18 AufenthG Rn. 26).

Im maßgeblichen Entscheidungszeitpunkt fehlt es jedenfalls an dieser allgemeinen Erteilungsvoraussetzung des § 18 Abs. 2 Nr. 4 AufenthG. Die Gleichwertigkeit der Qualifikation der Ausbildung des Antragstellers zum Koch in China ist bisher unstrittig nicht durch die zuständige Stelle – hier die IHK FOSA – festgestellt worden. Ebenso unstrittig hat die IHK FOSA bislang auch keine (andere) Entscheidung bzw. Defizitfeststellung, welche u.a. Voraussetzung für die Erteilung einer Aufenthaltserlaubnis nach § 16d Abs. 1 bis 3 AufenthG wäre, getroffen. Für den Zeitraum bis zum Abschluss des Gleichwertigkeitsfeststellungsverfahrens kann entgegen der Auffassung des Antragstellers keine Aufenthaltserlaubnis erteilt werden. Im Übrigen ist das Verfahren zur Feststellung der Gleichwertigkeit der Berufsausbildung grundsätzlich ein der Titelerteilung (nach § 18a AufenthG) vorgeschaltetes Verfahren und vom Antragsteller deshalb zuvor zu betreiben (vgl. VG Würzburg, Urte. v. 8.4.2022, W 7 K 22.223, juris Rn. 40; vgl. BT-Drs. 19/8285, 98, 103). Das Vorbringen des Antragstellers, alle notwendigen Unterlagen zur Feststellung der Gleichwertigkeit schon bei der IHK FOSA Nürnberg eingereicht zu haben, ist zudem auch nicht nachvollziehbar. Der Antragsteller hat trotz entsprechender Hinweise durch die Antragsgegnerin keinerlei Nachweise über die Anstrengung eines Gleichwertigkeitsfeststellungsverfahrens vorgelegt. Nach abrufbaren Angaben der IHK FOSA selbst zur Verfahrensdauer werde ein Verfahren grundsätzlich innerhalb von drei Monaten abgeschlossen und in besonders gelagerten Fällen könne es ggf. zu einer verlängerten Bearbeitungszeit kommen, z. B. wenn notwendige

Unterlagen nicht vorlägen (vgl. <https://www.ihk-FOSA.de/fuer-antragstellende/verfahrensablauf/>; abgerufen am 13.3.2023). Auch vor diesem Hintergrund erschließt sich nicht, warum bei einem seit April bzw. Juli 2022 laufenden Gleichwertigkeitsfeststellungsverfahren bislang kein Verfahrensabschluss vorliegt bzw. der Antragsteller keine Verzögerungsgründe benennt. Es bleibt unklar, ob, seit wann, mit welchem Inhalt und unter Vorlage welcher Unterlagen ein entsprechendes Antragsverfahren geführt wird.

cc) Schließlich liegen auch die Voraussetzungen für die Erteilung einer Aufenthaltserlaubnis gemäß § 19c Abs. 1 AufenthG i.V.m § 11 Abs. 3 BeschV nach summarischer Prüfung nicht vor.

Nach § 19c Abs. 1 AufenthG kann einem Ausländer eine Aufenthaltserlaubnis zur Ausübung einer Beschäftigung erteilt werden, wenn die Beschäftigungsverordnung – hier in § 3 Nr. 1 für leitende Angestellte – bestimmt, dass der Ausländer zur Ausübung der Beschäftigung zugelassen werden kann.

Da die Beschäftigungsverordnung den Begriff des „leitenden Angestellten“ nicht definiert, kann entgegen der Auffassung des Antragstellers zur Bestimmung der maßgeblichen Kriterien für die Einordnung der Tätigkeit auf das Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG), insbesondere auf § 5 Abs. 3 Satz 2 BetrVG, zurückgegriffen werden (vgl. OVG Koblenz, Beschl. v. 13.1.2020, 7 B 11770/19, juris Rn. 5; VG Hamburg, Beschl. v. 2.7.2015, 20 E 3242/15, n.v., BA S. 4; Beschl. v. 17.12.2014, 3 E 5667/14, n.v., BA S. 10). Maßgebliche Kriterien für die Annahme einer leitenden Stellung sind danach die Berechtigung zu selbständigen Personalentscheidungen, Generalvollmacht oder Prokura und die im Wesentlichen weisungsfreie Wahrnehmung von Aufgaben, die für den Bestand und die Entwicklung des Unternehmens bzw. Betriebs bedeutsam sind. Leitende Angestellte sind also in ihrer Stellung sehr stark der des Arbeitgebers angenähert, da sie eigenverantwortlich wesentliche unternehmerische Entscheidungen treffen. Bei der Prüfung, ob es sich tatsächlich um einen leitenden Angestellten handelt, sind neben dem Rechtsverhältnis zum Arbeitgeber die betrieblichen Gegebenheiten und die individuellen Fähigkeiten zu berücksichtigen. Denn der Begriff des leitenden Angestellten im Sinne von § 3 Nr. 1 BeschV ist objektiv zu verstehen. Deshalb muss beim Arbeitgeber nachvollziehbar der Bedarf nach einer Führungskraft bestehen und der betroffene Ausländer muss erkennbar in der Lage sein, die Führungsaufgaben umfassend wahrzunehmen. Wegen der Gefahr, dass durch unzutreffende Angaben Ausländern der Aufenthalt ohne Zustimmung der Bundesagentur ermöglicht werden soll, genügt die

vertragliche Ausgestaltung des Beschäftigungsverhältnisses für die Annahme einer leitenden Funktion nicht. Sie muss den Gegebenheiten im Betrieb und den Fähigkeiten des Ausländers entsprechen (zum Vorstehenden: OVG Koblenz, Beschl. v. 13.1.2020, 7 B 11770/19, juris Rn. 5 f.; vgl. OVG Lüneburg, Beschl. v. 9.8.2017, 13 ME 204/17, juris Rn. 4).

Vorliegend lassen weder die vertraglichen Gegebenheiten (1) noch die betrieblichen Verhältnisse (2) oder die Fähigkeiten des Antragstellers (3) auf eine leitende Funktion schließen.

(1) Hinsichtlich der vertraglichen Ausgestaltung des Beschäftigungsverhältnisses sind nicht nur die eingeräumten Befugnisse nach innen und außen von Bedeutung. Auch das vereinbarte Gehalt ist ein Indiz für die Abgrenzung zwischen einfachen und leitenden Angestellten (OVG Koblenz, Beschl. v. 13.1.2020, 7 B 11770/19, juris Rn. 8; vgl. OVG Berlin-Brandenburg, Beschl. v. 20.4.2018, OVG 6 N 55/17, juris, Rn. 7).

Die vertragliche Ausgestaltung der behaupteten Leitungsfunktion des Antragstellers dürfte bereits nicht frei von Widersprüchen sein, da der Arbeitsvertrag vom 1. Dezember 2022 teilweise nicht in Einklang mit der Generalhandlungsvollmacht vom selben Tag steht. So gehört nach § 4 des Arbeitsvertrages zu den Tätigkeiten des Antragstellers u.a. „je nach Bedarf Servicekräfte, Kellner und Köcher eigenverantwortlich einzustellen oder zu entlassen. Die Handlungsvollmacht umfasst die Entlassung und Anstellung der weiteren Arbeitnehmer“. In der Generalhandlungsvollmacht ist dagegen eine Befugnis zur selbständigen Einstellung und Entlassung der „weiteren Arbeitnehmer“ nicht erfasst, sondern (nur) zur Kündigung und Einstellung der dem Antragsteller „unterstehenden Arbeitskräfte“. Welche Arbeitskräfte dem Antragsteller unterstehen sollen, bleibt auch unklar.

Eine leitende Stellung des Antragstellers ist auch nach dem vereinbarten Bruttogehalt nicht erkennbar. Zwar liegt das mit dem Arbeitsvertrag vom 1. Dezember 2022 vereinbarte Monatsbruttogehalt von 3.000,- Euro (§ 6) deutlich über dem zuvor mit Arbeitsvertrag vom 2. Januar 2019 (vgl. Bl. 115 ff. der Sachakte) vereinbarten Bruttogrundgehalt für die Tätigkeit des Antragstellers als Spezialitätenkoch in Höhe von 2.050,- Euro brutto (§ 3). Allerdings entspricht die Vereinbarung des Bruttogehalts nach dem – dem Gericht insoweit allein vorliegenden – Arbeitsvertrag vom 2. Januar 2019 bereits nicht dem ausweislich der vorgelegten Lohnabrechnungen tatsächlich gezahlten Bruttogrundgehalt, das im März 2019 bei 2.320,- Euro (Bl. 186 der Sachakte) und ab April 2019 – mit Ausnahme von Zeiten des Bezugs von Kurzarbeitergeld während entsprechender Corona-Beschränkungen – bei

2.400,- Euro lag (vgl. Bl. 176 ff., 216 ff. der Sachakte). Das tatsächliche Gesamtbruttogehalt betrug ausweislich der Lohnabrechnungen aufgrund von Zuschlägen jeweils mindestens (den Bezug von Kurzarbeitergeld ausgenommen) über 2.800,- Euro, z.T. sogar über 3.000,- Euro (z.B. Gesamtbruttogehalt von 3.205,- Euro im April und Oktober 2019; 3.260,40 Euro im Juni und Dezember 2019). Da im Gegensatz zu den Regelungen im Arbeitsvertrag vom 2. Januar 2019 nunmehr nach § 6 des Arbeitsvertrages vom 1. Dezember 2022 mit dem vereinbarten Arbeitsentgelt in Höhe von 3.000,- Euro brutto die gesamte Tätigkeit für den Arbeitgeber sowie Mehrarbeit bis zu 20 Stunden abgegolten sein sollen, bleibt eine tatsächliche Gehaltssteigerung fraglich. Gewinnbeteiligungen sind entgegen der Auffassung des Antragstellers im Arbeitsvertrag vom 1. Dezember 2022 nicht vereinbart worden. Mit seinem Gehalt liegt der Antragsteller auch deutlich unterhalb der Bezugsgröße nach § 18 SGB IV. Nach § 5 Abs. 4 Nr. 4 BetrVG ist im Zweifel leitender Angestellter, der ein regelmäßiges Jahresarbeitsentgelt erhält, welches das Dreifache der Bezugsgröße nach § 18 SGB IV überschreitet. Die Bezugsgröße betrug für 2022 pro Monat 3.290,- Euro. Das vereinbarte Gehalt des Antragstellers unterschreitet bereits die einfache monatliche Bezugsgröße und klar deren dreifachen Wert. Auch aus diesem Grund ist nicht erkennbar, dass das Gehalt einer hervorgehobenen Stellung entspricht.

(2) Die betrieblichen Gegebenheiten lassen ebenfalls nicht den Schluss zu, dass der Antragsteller tatsächlich in leitender Funktion beschäftigt wird.

Die Betrachtung der betrieblichen Gegebenheiten hat vor allem das Ziel zu prüfen, ob tatsächlich ein Bedarf nach einer weiteren Führungskraft – neben dem Arbeitgeber – besteht oder dieser nur vorgeschoben ist (OVG Koblenz, Beschl. v. 13.1.2020, 7 B 11770/19, juris Rn. 9). Der Antragsteller hat bereits nicht im Sinne von § 82 Abs. 1 Satz 1 AufenthG plausibel vorgetragen, dass im Restaurant [...] ein Bedarf nach einem leitenden Angestellten besteht. Vielmehr hat er lediglich angegeben, die Stelle eines leitenden Angestellten sei von seinem Arbeitgeber neu geschaffen worden. Auch die zeitlichen Umstände sprechen gegen die Annahme, dass der Antragsteller tatsächlich in leitender Funktion eingesetzt werden soll. Denn der entsprechende Arbeitsvertrag wurde am 1. Dezember 2022 zu einem Zeitpunkt abgeschlossen, als nicht nur die bis zum 19. November 2022 erteilte Aufenthaltserlaubnis als Spezialitätenkoch abgelaufen war, sondern auch das vorliegende gerichtliche Eilverfahren bereits – unmittelbar zuvor am 30. November 2022 – anhängig gemacht worden ist. Dieser zeitliche Zusammenhang lässt es zweifelhaft erscheinen, dass eine tatsächlich leitende Tätigkeit des Antragstellers beabsichtigt ist. Vielmehr spricht nach den zeitli-

chen Umständen derzeit viel dafür, dass es sich bei der Behauptung einer leitenden Angestelltentätigkeit lediglich um einen Versuch handelt, im Einvernehmen mit dem Restaurantinhaber das Weiterbeschäftigungsverbot als Spezialitätenkoch zu umgehen.

(3) Schließlich lassen die Fähigkeiten des Antragstellers nicht den Schluss zu, dass er in leitender Funktion tätig werden soll.

Es ist nicht hinreichend dargelegt oder erkennbar, dass der Antragsteller für die behauptete Tätigkeit als leitender Angestellter über Kenntnisse der deutschen Sprache sowie die erforderlichen kaufmännischen, betriebswirtschaftlichen und rechtlichen Kenntnisse verfügt. Deutsche Sprachkenntnisse hat der Antragsteller noch nicht einmal behauptet. Unabhängig davon, ob die Mitarbeiter im Restaurant miteinander chinesisch sprechen, ist es unumgänglich, die auch und vor allem im geschäftlichen und bürokratischen Umfeld des Betriebes übliche oder gar vorgeschriebene Amtssprache in dem Maße zu beherrschen, wie es den betrieblichen Erfordernissen und der gesellschaftsrechtlichen Rechtsmacht entspricht und wie die wirtschaftliche Gesamtverantwortung für den Betrieb und dessen ökonomische sowie rechtliche Repräsentanz nach außen es erfordern (vgl. OVG Lüneburg, Beschl. v. 9.8.2017, 13 ME 204/17, juris Rn. 10). Danach setzt die Wahrnehmung der dem Antragsteller übertragenen Aufgaben zumindest Grundkenntnisse der deutschen Sprache und des deutschen Rechtssystems voraus. Erforderlich ist dabei in jedem Fall auch die Fähigkeit, sich klar und unmissverständlich mit Kunden und Behörden verständigen zu können. Ohne ausreichende Deutschkenntnisse kann der Antragsteller weder auf Reklamationen deutscher Kunden angemessen reagieren noch sicherstellen, dass Vorgaben der Gesundheitsämter richtig verstanden und umgesetzt werden. Dass der Antragsteller über hinreichende Kenntnisse in Buchführung, Rechnungswesen und Lohnbuchhaltung sowie betriebsbezogene verwaltungs- und steuerrechtliche Kenntnisse verfügt, ist nicht ersichtlich. Den vorliegenden Unterlagen zufolge verfügt er allein über eine Ausbildung als Koch.

Tatsachen, die im Rahmen der Wertungen aus höherrangigem Recht (Art. 6 GG, Art. 8 EMRK) zugunsten des Antragstellers, dessen Ehefrau und Kinder in China leben, zu berücksichtigen sein könnten, sind weder vorgetragen noch ersichtlich.

III.

Die Kostenentscheidung folgt aus § 155 Abs. 1 Satz 1 VwGO.

Die Festsetzung des Streitwertes beruht auf den §§ 53 Abs. 2 Nr. 2, 52 Abs. 2 GKG in Anlehnung an Ziffer 1.5 des Streitwertkatalogs für die Verwaltungsgerichtsbarkeit.