



## Oberverwaltungsgericht der Freien Hansestadt Bremen

**OVG: 2 LA 356/24**

VG: 4 K 2464/22

### Beschluss

In der Verwaltungsrechtssache

– Klägerin und Zulassungsantragstellerin –

Prozessbevollmächtigter:

**g e g e n**

die Stadtgemeinde Bremen, vertreten durch den Senator für Inneres und Sport,  
Contrescarpe 22 - 24, 28203 Bremen,

– Beklagte und Zulassungsantragsgegnerin –

Prozessbevollmächtigte:

hat das Oberverwaltungsgericht der Freien Hansestadt Bremen - 2. Senat - durch den Vizepräsidenten des Oberverwaltungsgerichts Dr. Maierhöfer, den Richter am Oberverwaltungsgericht Traub und die Richterin am Oberverwaltungsgericht Stybel am 7. März 2025 beschlossen:

**Der Antrag der Klägerin, die Berufung gegen das Urteil des Verwaltungsgerichts der Freien Hansestadt Bremen - 4. Kammer - vom 24.09.2024 zuzulassen, wird abgelehnt.**

**Die Klägerin trägt die Kosten des Berufungszulassungsverfahrens.**

**Der Streitwert wird auch für das Berufungszulassungsverfahren auf 5.000,- Euro festgesetzt.**

## Gründe

I. Die Klägerin wendet sich gegen die Feststellung des Nichtbestehens eines Freizügigkeitsrechts als Unionsbürgerin, die Ablehnung der Erteilung einer Aufenthaltserlaubnis, die Feststellung ihrer Ausreisepflicht, die Setzung einer einmonatigen Ausreisefrist und die Androhung der Abschiebung in die Niederlande.

Die 1956 geborene Klägerin ist niederländische Staatsangehörige. Sie meldete im April 2012 einen Hauptwohnsitz im Bundesgebiet an. Nach den Feststellungen des angefochtenen Urteils ging sie vom 08.07.2013 bis zum 15.08.2013 einer geringfügigen Beschäftigung nach. Anschließend bezog sie Sozialleistungen. Im August 2018 zog sie in den Zuständigkeitsbereich der Beklagten und beantragte die Ausstellung einer Bescheinigung über ein Daueraufenthaltsrecht nach § 4a FreizügG/EU. Mit Bescheid vom 29.10.2018 lehnte das Migrationsamt der Beklagten den Antrag ab und stellte den Verlust des Freizügigkeitsrechts der Klägerin fest. Die Klägerin legte gegen den Bescheid Widerspruch ein. Am 02.01.2019 nahm die Klägerin eine geringfügige Beschäftigung als Haushaltshilfe in einem Privathaushalt auf, die nach den Feststellungen des angefochtenen Urteils bis zum 04.10.2019 andauerte. Parallel bestand vom 15.01.2019 bis zum 31.08.2019 ein befristetes Arbeitsverhältnis mit der GmbH. Nach der Bestätigung des Beginns des letztgenannten Arbeitsverhältnisses durch die Arbeitgeberin hob das Migrationsamt der Beklagten den Bescheid vom 29.10.2018 auf. Die Klägerin bezog vom 18.01.2019 bis zum 11.02.2019 sowie vom 26.03.2019 bis zum 31.03.2019 Verletztengeld, weil sie infolge eines Arbeitsunfalls arbeitsunfähig war, sowie vom 02.04.2019 bis zum 04.04.2019 und vom 06.05.2019 bis zum 16.07.2020 Krankengeld. Vom 17.07.2020 bis zum 15.03.2021 erhielt die Klägerin Leistungen von der Bundesagentur für Arbeit.

Nach Anhörung der Klägerin stellte das Migrationsamt der Beklagten mit Bescheid vom 10.09.2021 fest, dass die Klägerin kein Freizügigkeitsrecht nach dem FreizügG/EU genieße, lehnte die Erteilung einer Aufenthaltserlaubnis ab, stellte die Ausreisepflicht der Klägerin fest, forderte sie auf, binnen eines Monats auszureisen, und drohte ihr die Abschiebung in die Niederlande an. Gegen den Bescheid erhob die Klägerin am 23.09.2021 Widerspruch.

Nach eigenen Angaben vom 14.01.2021 bis heute, nach den Feststellungen des angefochtenen Urteils vom 01.10.2021 bis zum 30.04.2022 ist bzw. war die Klägerin als Arbeitnehmerin bei der AG beschäftigt. Sie bezog nach eigenen Angaben vom 26.10.2021 bis zum 16.11.2021 sowie vom 29.12.2021 bis zum 14.01.2022, nach den Feststellungen des angefochtenen Urteils bis zum 01.05.2022 Krankengeld. Seit dem

02.05.2022 bezieht die Klägerin unstreitig Arbeitslosengeld. Nach ihren Angaben besteht das Arbeitsverhältnis mit der AG bis heute fort; nach den Feststellungen des angefochtenen Urteils endete es am 30.04.2022.

Mit Widerspruchsbescheid vom 29.11.2022 wies der Senator für Inneres des Landes Bremen den Widerspruch der Klägerin gegen den Bescheid des Migrationsamts der Beklagten vom 10.09.2021 als unbegründet zurück.

Die Klägerin hat am 30.12.2022 Klage gegen den Bescheid vom 10.09.2021 in der Gestalt des Widerspruchsbescheids vom 29.11.2022 erhoben. Zur Begründung hat sie im Wesentlichen vorgetragen, dass sie sich seit dem 14.01.2021 durchgängig in einem Beschäftigungsverhältnis befinde. Zwar habe sie vom 26.10.2021 bis zum 16.11.2021 sowie vom 29.12.2021 bis zum 14.01.2022 Krankengeld bezogen, sei dann nach §§ 44, 48 SGB V durch die gesetzliche Krankenkasse „ausgesteuert“ worden und beziehe daher nun Arbeitslosengeld nach § 145 SGB III. Ihr Arbeitsverhältnis bestehe aber weiterhin fort. Sie habe ein Daueraufenthaltsrecht erworben.

Mit Urteil vom 24.09.2024 hat das Verwaltungsgericht die Klage abgewiesen. Die Klägerin erfülle die Voraussetzungen eines Freizügigkeitsrechts nach dem FreizügG/EU nicht und habe auch kein Daueraufenthaltsrecht erworben. Ihre Behauptung, seit dem 14.01.2021 als Arbeitnehmerin beschäftigt zu sein, treffe nicht zu. Nach den Gehaltsnachweisen der Firma sei sie dort erst ab dem 01.10.2021 beschäftigt gewesen, wobei sie ab dem ersten Arbeitstag arbeitsunfähig erkrankt gewesen sei. Am 30.04.2022 habe dieses Beschäftigungsverhältnis und am 02.05.2022 der Krankengeldbezug geendet; seit dem 03.05.2022 sei die Klägerin arbeitslos. Wegen der Einzelheiten hat das Verwaltungsgericht auf die Gründe der angefochtenen Bescheide verwiesen,

Die Klägerin beantragt die Zulassung der Berufung gegen das Urteil.

**II.** Der Antrag der Klägerin auf Zulassung der Berufung, der keinen der Zulassungsgründe des § 124 Abs. 2 VwGO ausdrücklich nennt, aber der Sache nach ernstliche Zweifel an der Richtigkeit des Urteils (§ 124 Abs. 2 Nr. 1 VwGO) und einen Verfahrensfehler (§ 124 Abs. 2 Nr. 5 VwGO) in Gestalt einer Verletzung rechtlichen Gehörs geltend macht, ist unbegründet. Die vorgenannten Zulassungsgründe werden nicht ordnungsgemäß dargelegt (§ 124a Abs. 5 Satz 2 VwGO).

**1.** Ernstliche Zweifel an der Richtigkeit des Urteils (§ 124 Abs. 2 Nr. 1 VwGO) ergeben sich aus den Darlegungen der Klägerin im Berufungszulassungsverfahren nicht.

Ernstliche Zweifel an der Richtigkeit des angegriffenen Urteils im Sinne des § 124 Abs. 2 Nr. 1 VwGO sind zu bejahen, wenn mit dem Zulassungsantrag ein tragender Rechtssatz oder eine erhebliche Tatsachenfeststellung des Verwaltungsgerichts mit schlüssigen Gegenargumenten infrage gestellt wird (BVerfG, Beschl. v. 16.01.2017 - 2 BvR 2615/14, juris Rn. 19 und Beschl. v. 09.06.2016 - 1 BvR 2453/12, juris Rn. 16 m. w. N.; st. Rspr., vgl. nur OVG Bremen, Beschl. v. 30.03.2021 - 1 LA 180/18, juris Rn. 12). Um dem Darlegungserfordernis (§ 124a Abs. 4 Satz 4 VwGO) zu genügen, ist eine substantiierte Auseinandersetzung mit der angegriffenen Entscheidung erforderlich. Dies erfordert ein Durchdringen und Aufbereiten des Sach- und Streitstoffs in einer Weise, die im Einzelnen verdeutlicht, in welcher Hinsicht und aus welchen Gründen den entscheidungstragenden Ausführungen des Verwaltungsgerichts nicht gefolgt werden kann (vgl. VGH BW, Beschl. v. 29.03.2019 - 10 S 2788/17, juris Rn. 3).

**a)** Die Begründung des Zulassungsantrags stellt die Tatsachenfeststellung des Verwaltungsgerichts, das Beschäftigungsverhältnis der Klägerin bei der AG habe am 01.10.2021 (und nicht bereits am 14.01.2021) begonnen, nicht schlüssig in Frage. Die Klägerin wiederholt im Zulassungsverfahren lediglich ihre schon erstinstanzlich aufgestellte Behauptung, wonach das Beschäftigungsverhältnis am 14.01.2021 begonnen habe. Mit der Argumentation des Verwaltungsgerichts, wonach sich aus den von der Klägerin vorgelegten Gehaltsnachweisen ergebe, dass das Beschäftigungsverhältnis erst am 01.10.2021 begonnen habe, setzt sich die Begründung des Zulassungsantrags nicht auseinander. Die Klägerin hat im Zulassungsverfahren auch keine anderen Nachweise über den Beginn des Beschäftigungsverhältnisses vorgelegt.

**b)** Die Begründung des Zulassungsantrags stellt die Auffassung des Verwaltungsgerichts, dass die Klägerin momentan nicht als Arbeitnehmerin freizügigkeitsberechtigt ist (§ 2 Abs. 2 Nr. 1 FreizügG/EU), nicht schlüssig in Frage.

Die Klägerin trägt im Zulassungsverfahren vor, ihr Arbeitsverhältnis mit der AG bestehe weiterhin fort. Die Krankenkasse habe sie lediglich nach dem Ende der Lohnfortzahlung im Krankheitsfall und dem Ablauf der maximalen Bezugsdauer des Krankengelds gemäß §§ 44, 48 SGB V „ausgesteuert“, weshalb sie (die Klägerin) anschließend Arbeitslosengeld bei Arbeitsunfähigkeit nach § 145 SGB III beantragt und erhalten habe. Ihre Arbeitsgeberin sei verpflichtet gewesen, sie (die Klägerin) zum Ende des Krankengeldbezugs sozialversicherungsrechtlich abzumelden; sie selbst sei verpflichtet gewesen, sich arbeitslos zu melden und damit zu signalisieren, dass sie das Direktionsrecht ihrer Arbeitgeberin nicht mehr anerkenne. Das arbeitsrechtliche Arbeitsverhältnis werde

dadurch aber nicht berührt. Sie werde ihre Arbeit zum 01.12.2024 wiederaufnehmen und als Nachweise dafür die Meldung zur Sozialversicherung sowie eine Lohnabrechnung vorlegen.

Aus diesem Vortrag ergibt sich nicht schlüssig, dass die Klägerin Arbeitnehmerin im Sinne des FreizügG/EU ist.

**aa)** Nach ständiger Rechtsprechung des Gerichtshofs der Europäischen Union ist Arbeitnehmer im Sinne des Freizügigkeitsrechts, wer während einer bestimmten Zeit für einen anderen nach dessen Weisung Leistungen erbringt, für die er als Gegenleistung eine Vergütung erhält (vgl. grundlegend EuGH, Urt. v. 03.07.1986 – C-66/85, juris Rn. 17). Arbeitnehmer ist jedoch nur, wer eine tatsächliche und echte Tätigkeit ausübt (EuGH, Urt. v. 26.02.1992 – C-357/89, juris Rn. 10). Unerheblich ist die Art des Rechtsverhältnisses zwischen dem Arbeitnehmer und dem Arbeitgeber (EuGH, Urt. v. 26.02.1992 – C-357/89, juris Rn. 10).

Nach diesen Maßstäben ist die Klägerin selbst dann, wenn man ihren Vortrag zur Fortdauer des Arbeitsverhältnisses im arbeitsrechtlichen Sinne als wahr unterstellt, derzeit keine Arbeitnehmerin im Sinne des § 2 Abs. 2 Nr. 1 FreizügG/EU. Unstreitig hat sie spätestens seit Mai 2022 tatsächlich keine Tätigkeit mehr für die AG ausgeübt und von dieser keine Vergütung mehr erhalten. Überdies gibt sie selbst an, dass sie sich arbeitslos gemeldet hat um zu signalisieren, „dass sie das Direktionsrecht ihres Arbeitgebers nicht mehr anerkennt“ (Schriftsatz v. 25.11.2024, S. 2; Bl. 80 der Akte des Zulassungsverfahrens). Wenn die Klägerin aber nicht bereit ist, Weisungen ihrer Arbeitgeberin Folge zu leisten, fehlt eine weitere für die Arbeitnehmereigenschaft konstitutive Voraussetzung. Soweit die Klägerin vorgetragen hat, ihre Arbeit zum 01.12.2024 wieder aufnehmen zu wollen, hat sie die angekündigten Nachweise darüber nicht vorgelegt.

Allein das Bestehen eines Arbeitsvertrags ohne eine tatsächlich ausgeübte Beschäftigung und ein tatsächlich gezahltes Entgelt begründet keine Arbeitnehmereigenschaft im Sinne des Freizügigkeitsrechts (Dienelt, in: Bergmann/ Dienelt, AuslR, 14. Aufl. 2022, § 2 FreizügG/EU Rn. 39), denn nach der oben zitierten EuGH-Rechtsprechung kommt es für den freizügigkeitsrechtlichen Arbeitnehmerbegriff nicht auf die Art des Rechtsverhältnisses zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber an, sondern auf die Ausübung einer tatsächlichen und echten weisungsgebundenen entgeltlichen Tätigkeit.

**bb)** Nichts Anderes ergibt sich aus den sozialrechtlichen Regelungen über die Bezugsdauer des Krankengelds (§§ 44, 48 SGB V) und die anschließende Gewährung von

Arbeitslosengeld nach § 145 SGB III bei Minderung der Leistungsfähigkeit. § 145 SGB III lässt von den Tatbestandsmerkmalen der Arbeitslosigkeit (§ 138 SGB III) lediglich die (objektive) Verfügbarkeit für die Arbeitsagentur (§ 138 Abs. 1 Nr. 3 SGB III) und das Entfallen von Eigenbemühungen um Arbeit (§ 138 Abs. 1 Nr. 2 SGB III) entfallen. Die Übrigen Voraussetzungen des § 138 SGB III müssen hingegen erfüllt sein (vgl. Müller, in: BeckOK Sozialrecht, 75. Ed. 01.12.2024, § 145 SGB III Rn. 4 f. m.w.N.). Daraus ergibt sich, dass auch Bezieher von Arbeitslosengeld nach § 145 SGB III die Voraussetzung des § 138 Abs. 1 Nr. 1 SGB III erfüllen müssen, d.h. nicht in einem Beschäftigungsverhältnis stehen dürfen. Der leistungsrechtliche Begriff des Beschäftigungsverhältnisses im Sinne des § 138 Abs. 1 Nr. 1 SGB III knüpft nach der Rechtsprechung des Bundessozialgerichts an die tatsächlichen Verhältnisse an; hiernach ist eine Beendigung oder Unterbrechung des Beschäftigungsverhältnisses anzunehmen, wenn trotz bestehenden Arbeitsverhältnisses Arbeitsleistung und Arbeitsentgelt tatsächlich nicht mehr erbracht werden (BSG, Urt. v. 05.02.1998 – B 11 AL 55/97 R, juris Rn. 14; Müller, in: BeckOK Sozialrecht, 75. Ed. 01.12.2024, § 138 SGB III Rn. 12a ff. m.w.N.). Der Umstand, dass die Klägerin nach eigenem Vortrag Arbeitslosengeld aufgrund von § 145 SGB III bezieht, bestätigt mithin, dass sie keine weisungsgebundene entgeltliche Tätigkeit tatsächlich ausübt. Dafür, dass die Klägerin eine Beschäftigung ausübt, die wegen ihres geringen Umfangs für den leistungsrechtlichen Begriff des Beschäftigungsverhältnisses unerheblich ist (vgl. § 138 Abs. 3 SGB III), aber dennoch von ausreichendem Umfang ist für die Begründung der Arbeitnehmereigenschaft im freizügigkeitsrechtlichen Sinne (vgl. dazu Dienelt, in: Bergmann/ Dienelt, AusIR, 14. Aufl. 2022, § 2 FreizügG/EU Rn. 48 ff. m.w.N.), gibt es keine Anhaltspunkte. Die Klägerin hat nicht schlüssig dargelegt, dass sie momentan überhaupt irgendeiner entgeltlichen Beschäftigung tatsächlich nachgeht.

**cc)** Aus dem Zulassungsvorbringen ergibt sich nicht, dass die Arbeitnehmereigenschaft der Klägerin nach dem Ende ihrer Tätigkeit bei der AG gemäß § 2 Abs. 3 Satz 1 Nr. 1 FreizügG/EU fortgedauert hat. Nach dieser Vorschrift bleibt die Arbeitnehmerfreizügigkeit bei vorübergehender Erwerbsminderung infolge Krankheit oder Unfall unberührt. Die Arbeitsunfähigkeit ist dann als vorübergehend anzusehen, wenn aufgrund einer ärztlichen Prognose mit der Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit in angemessener Zeit gerechnet werden kann (Dienelt, in: Bergmann/ Dienelt, AusIR, 14. Aufl. 2022, § 2 FreizügG/EU Rn. 115; Gerstner-Heck, BeckOK MigR, 19. Ed. 1.7.2024, FreizügG/EU § 2 Rn. 23). Die Klägerin bestreitet im Zulassungsverfahren nicht die Feststellung des Verwaltungsgerichts, wonach sie schon während der Beschäftigung bei der AG ab dem 01.10.2021 arbeitsunfähig erkrankt war. Sie trägt selbst vor, anschließend an die Lohnfortzahlung und den Krankengeldbezug Arbeitslosengeld wegen Minderung der Leistungsfähigkeit nach § 145 SGB III bezogen zu haben. Zu den Gründen der Erwerbsminderung und der zu

prognostizierenden Dauer trägt die Klägerin im Zulassungsverfahren nichts vor. Ihre Behauptung, die Arbeit im Dezember 2024 wieder aufnehmen zu können, hat sie nicht belegt. Vor diesem Hintergrund ist eine nur vorübergehende Erwerbsminderung nicht dargelegt.

**dd)** Zu eventuellen Bemühungen um Arbeit und deren Erfolgsaussichten hat die Klägerin im Zulassungsverfahren außer der nicht belegten Behauptung, im Dezember 2024 die Tätigkeit bei ihrer letzten Arbeitgeberin wieder aufnehmen zu wollen, nichts vorgetragen. Somit ist nicht dargelegt, dass die Arbeitnehmereigenschaft nach der maximal siebenmonatigen Beschäftigung (01.10.2021 bis 30.04.2022) bei der AG den Eintritt der Arbeitslosigkeit am 02.05.2022 um mehr als sechs Monate (§ 2 Abs. 3 Satz 2 FreizügG/EU) überdauert hat. Die Freizügigkeitsberechtigung hat also spätestens am 31.10.2022 geendet.

**c)** Die Begründung des Zulassungsantrags stellt die Auffassung des Verwaltungsgerichts, dass die Klägerin kein Daueraufenthaltsrecht (§ 2 Abs. 2 Nr. 7, § 4a FreizügG/EU) erworben hat, nicht schlüssig in Frage.

Der Zulassungsantrag greift die Feststellungen des Verwaltungsgerichts nicht an, wonach die Klägerin von ihrem Zuzug ins Bundesgebiet im April 2012 bis zur Begründung des Arbeitsverhältnisses mit der AG nur vom 08.07.2013 bis zum 15.08.2013 und vom 02.01.2019 bis zum 04.10.2019 einer Beschäftigung als Arbeitnehmerin nachging. Die Feststellung, dass das Arbeitsverhältnis mit der AG (erst) zum 01.10.2021 begann, greift der Zulassungsantrag zwar an, stellt die Feststellung aber nicht schlüssig in Frage (s.o. a)). Auch die Auffassung des Verwaltungsgerichts, dass dieses Beschäftigungsverhältnis im freizügigkeitsrechtlichen Sinne nur bis Ende April 2022 andauert habe, stellt das Zulassungsvorbringen nicht schlüssig in Frage (s.o. b) aa) und bb)). Ferner ergibt sich aus dem Zulassungsvorbringen kein Fortbestehen der Arbeitnehmereigenschaft wegen vorübergehender Erwerbsminderung infolge Krankheit oder Unfall oder wegen unfreiwilliger Arbeitslosigkeit über den 31.10.2022 hinaus (s.o. b) cc) und dd)). Zu Bewerbungsbemühungen und deren Erfolgsaussichten während früherer Zeiten der Beschäftigungslosigkeit trägt die Klägerin im Zulassungsverfahren nichts vor; das Verwaltungsgericht hat solche Bemühungen im angefochtenen Urteil nicht festgestellt.

Ausgehend von der Annahme, dass die Klägerin sich seit April 2012 ständig im Bundesgebiet aufhält, davon aber nur vom 08.07.2013 bis zum 15.08.2013, vom 02.01.2019 bis zum 04.10.2019 und vom 01.10.2021 bis zum 30.04.2022 eine Tätigkeit als Arbeitnehmerin ausgeübt hat, die Arbeitnehmereigenschaft nicht wegen vorübergehender

Erwerbsminderung infolge Krankheit oder Unfall (§ 2 Abs. 3 Satz 1 Nr. 1 Freizüg/EU) fortgedauert hat und die Fortdauer wegen unfreiwilliger Arbeitslosigkeit nach den drei jeweils weniger als ein Jahr dauernden Tätigkeiten maximal jeweils sechs Monate betrug (§ 2 Abs. 3 Satz 2 FreizügG/EU), ist weder ersichtlich noch vom Zulassungsantrag dargelegt, wie die Voraussetzungen eines Daueraufenthaltsrechts (vgl. § 4a FreizügG/EU) erfüllt sein sollen. Der längste zusammenhängende Zeitraum, in dem die Klägerin ein Freizügigkeitsrecht besessen haben könnte, beträgt 22 Monate (April 2012 bis 07.07.2013 zur Arbeitssuche, § 2 Abs. 2 Nr. 1a Alt. 2 FreizügG/EU, 08.07.2013 bis 15.08.2013 als Arbeitnehmerin, § 2 Abs. 2 Nr. 1 FreizügG/EU, 16.08.2013 bis 15.02.2014 wegen unfreiwilliger Arbeitslosigkeit, § 2 Abs. 3 Satz 2 FreizügG/EU). Die beiden späteren Zeiträume, in denen möglicherweise ein Freizügigkeitsrecht bestand (zum einen vom 02.01.2019 bis 04.04.2020 – davon bis zum 04.10.2019 wegen Beschäftigung und anschließend sechs Monate wegen unfreiwilliger Arbeitslosigkeit – und zum anderen vom 01.10.2021 bis 31.10.2022 – davon bis zum 30.04.2022 wegen Beschäftigung und anschließend sechs Monate wegen unfreiwilliger Arbeitslosigkeit) sind deutlich kürzer.

2. Die Klägerin rügt, das Verwaltungsgericht habe sich im angegriffenen Urteil nicht einmal ansatzweise mit ihrem Vortrag auseinandergesetzt, wonach sie (1) seit dem 14.01.2021 durchgehend in einem Beschäftigungsverhältnis stehe, (2) wegen krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit nach Lohnfortzahlung und Krankengeld gemäß §§ 44, 48 SGB V ausgesteuert worden sei und Leistungen nach § 145 SGB III bezogen habe und (3) ein Daueraufenthaltsrecht erworben habe. Damit legt sie einen der Beurteilung des Berufungsgerichts unterliegenden Verfahrensmangel (§ 124 Abs. 2 Nr. 5 VwGO) in Gestalt eines Verstoßes gegen den Anspruch auf rechtliches Gehör (Art. 103 Abs. 1 GG) nicht dar.

Der Anspruch auf rechtliches Gehör beinhaltet, dass das entscheidende Gericht die Ausführungen der Prozessbeteiligten zur Kenntnis nehmen und in Erwägung ziehen muss. Damit ein Verstoß gegen Art. 103 Abs. 1 GG festgestellt werden kann, müssen im Einzelfall besondere Umstände deutlich machen, dass Vorbringen eines Beteiligten entweder überhaupt nicht zur Kenntnis genommen oder doch bei der Entscheidung nicht erwogen worden ist (BVerfG, Beschl. v. 20.12.2024 – 1 BvR 1790/22, Rn. 16). Bei der Abfassung seiner Entscheidungsgründe hat das Gericht eine gewisse Freiheit. Es ist nicht verpflichtet, sich mit jedem Vorbringen ausdrücklich zu befassen. Wenn aber ein bestimmter Vortrag den Kern des Parteivorbringens darstellt und für den Prozessausgang eindeutig von entscheidender Bedeutung ist, besteht für das Gericht eine Pflicht, die vorgebrachten Argumente zu erwägen. Ein Schweigen lässt in diesem Fall den Schluss zu, dass der Vortrag der Prozesspartei nicht oder zumindest nicht hinreichend beachtet wurde (BVerfG, Beschl. v. 20.12.2024 – 1 BvR 1790/22, Rn. 17).



**a)** Mit dem Vortrag der Klägerin, dass ihr Beschäftigungsverhältnis bereits am 14.01.2021 begonnen habe, hat sich das Verwaltungsgericht befasst. Es hat diese Behauptung als offensichtlich unzutreffend bezeichnet und zur Begründung auf die von der Klägerin vorgelegten Gehaltsnachweise verwiesen, aus denen sich ergebe, dass das Beschäftigungsverhältnis erst am 01.10.2021 begonnen habe (vgl. S. 7, vorletzter Absatz des Urteilsabdrucks). Dass die Klägerin dieses Ergebnis für fehlerhaft hält, berührt nicht ihren Anspruch auf rechtliches Gehör. Der Schutzbereich dieses grundrechtsgleichen Rechts ist auf das vom Gericht einzuhaltende Verfahren, nicht aber auf die Kontrolle der Entscheidung in der Sache ausgerichtet. Aus Art. 103 Abs. 1 GG ergibt sich keine Pflicht der Gerichte, der von einer Partei vertretenen Rechtsansicht zu folgen (BVerfG, Beschl. v. 14.05.2007 – 1 BvR 730/07, juris Rn. 14).

**b)** Den Vortrag der Klägerin zu ihrer krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit, zum Bezug von Lohnfortzahlung und Krankengeld, zur anschließenden Aussteuerung durch die Krankenkasse und zum Bezug von Leistungen nach § 145 SGB III hat das Verwaltungsgericht im Urteilstatbestand wiedergegeben (vgl. S. 6, zweiter Absatz des Urteilsabdrucks). Es hat ihn mithin zur Kenntnis genommen. In den Entscheidungsgründen setzt es sich aber nicht ausdrücklich mit diesen Argumenten auseinander. Die Begründung des Zulassungsantrags legt indes nicht dar, dass diese Argumente den Kern des erstinstanzlichen Vorbringens der Klägerin dargestellt haben und für den Prozessausgang eindeutig von entscheidender Bedeutung sind. Vielmehr sind diese Argumente, wie oben unter 1. b) ausgeführt, offensichtlich un schlüssig.

**c)** Mit dem Vorbringen der Klägerin, sie habe ein Daueraufenthaltsrecht erworben, setzt sich das Verwaltungsgericht auf S. 7 des Urteilsabdrucks auseinander. Es legt die Voraussetzungen für den Erwerb eines Daueraufenthaltsrechts dar und kommt mit einem nach § 117 Abs. 5 VwGO zulässigen Verweis auf die Ausführungen der angefochtenen Bescheide zu den Zeiten, in denen die Klägerin freizügigkeitsberechtigt war, sowie nach Würdigung der Behauptung der Klägerin, schon seit dem 14.01.2021 bei der AG beschäftigt gewesen zu sein, als unzutreffend zu dem Ergebnis, dass ein Daueraufenthaltsrecht nicht erworben wurde. Mithin kann nicht davon gesprochen werden, das Verwaltungsgericht habe die Auffassung der Klägerin, ein Daueraufenthaltsrecht erworben zu haben, bei seiner Entscheidung nicht erwogen. Ob die Auffassung des Verwaltungsgerichts, dass die Klägerin ein Daueraufenthaltsrecht nicht erworben habe, im Ergebnis zutreffend oder unzutreffend ist, ist für die Frage, ob rechtliches Gehör verletzt wurde, irrelevant.

**3.** Gegen die Ablehnung der Erteilung einer Aufenthaltserlaubnis, die Feststellung ihrer Ausreisepflicht, die Setzung einer einmonatigen Ausreisefrist und die Androhung der Abschiebung in die Niederlande trägt die Klägerin im Zulassungsverfahren nichts vor.

Die Kostenentscheidung folgt aus § 154 Abs. 2 VwGO. Die Streitwertfestsetzung beruht auf § 47 Abs. 1, 3, § 52 Abs. 2 GKG.

Dr. Maierhöfer

Traub

Stybel