

Titel:

Erteilung einer Aufenthaltserlaubnis wegen öffentlicher Interessen

Normenketten:

AufenthG § 4, § 5 Abs. 1 Nr. 1, § 7, § 18 Abs. 1, Abs. 2 Nr. 5, Abs. 4 S. 2, § 18b, § 19 Abs. 3, § 19c Abs. 3, § 23a, § 25 Abs. 5, § 39 Abs. 3 Nr. 2

SGB III § 81

VwGO § 55a, § 55d, § 67 Abs. 4 § 92 Abs. 3, § 101 Abs. 2, § 125 Abs. 1, § 132 Abs. 2, § 133, § 154 Abs. 2, § 161 Abs. 1, Abs. 2, § 161 Abs. 2 S.1, § 167, § 173,

ZPO § 269 Abs. 3 S. 1, § 709

Leitsätze:

1. Eine Aufenthaltserlaubnis nach § 19c Abs. 3 AufenthG setzt das Vorliegen eines begründeten Einzelfalls voraus, der über das allgemeine Interesse des Arbeitgebers hinausgeht und eine atypische Arbeitsmarktsituation widerspiegelt. (Rn. 37) (Rn. 43) (redaktioneller Leitsatz)
2. Ein arbeitsmarktpolitisches Interesse allein genügt nicht für die Erteilung einer Aufenthaltserlaubnis nach § 19c Abs. 3 AufenthG; es muss zusätzlich eine atypische Arbeitsmarktsituation vorliegen, die mit den sonst zur Verfügung stehenden Mitteln nicht bewältigt werden kann. (Rn. 50 – 51) (redaktioneller Leitsatz)
3. Die Erteilung einer Aufenthaltserlaubnis nach § 19c Abs. 3 AufenthG ist nicht möglich, wenn der generelle regionale oder sektorale Engpass auf dem Arbeitsmarkt besteht, da dies nicht als begründeter Einzelfall gilt. (Rn. 43 – 44) (redaktioneller Leitsatz)

Schlagworte:

Unqualifizierte Pflegetätigkeit, Arbeitsmarktpolitisches Interesse (bejaht), Begründeter Einzelfall (verneint), Atypische Arbeitsmarktsituation (verneint), Beschäftigungsempass in bestimmten Branchen (hier Pflegekräfte), Mehrere Aufenthaltstitel nebeneinander, Rechtsschutzbedürfnis, atypische Arbeitsmarktsituation (verneint), begründeter Einzelfall (verneint), mehrere Aufenthaltstitel nebeneinander, unqualifizierte Pflegetätigkeit, Arbeitgeber, Abschiebungsandrohung, Aufenthaltsverbot, Ausreise, Einreise, Erteilung einer Aufenthaltserlaubnis, Ausbildung zur Pflegefachhelferin, öffentliches Interesse, Sozialhilfe, Versorgung

Vorinstanz:

VG Ansbach, Entscheidung vom 08.11.2023 – 5 K 22.1829

Tenor

I. Soweit die Parteien das Verfahren hinsichtlich der Ziff. 2 bis 4 des Bescheids der Beklagten vom 11. Juli 2022 in der Hauptsache übereinstimmend für erledigt erklärt haben, wird das Verfahren eingestellt. Das Urteil des Verwaltungsgerichts Ansbach vom 8. November 2023 ist insofern unwirksam.

II. Im Übrigen wird die Berufung zurückgewiesen.

III. Die Klägerin trägt die Kosten des Berufungsverfahrens. Die Beigeladene trägt ihre außergerichtlichen Kosten selbst.

IV. Die Kostenentscheidung ist vorläufig vollstreckbar. Die Klägerin kann die Vollstreckung gegen Sicherheitsleistung in Höhe des zu vollstreckenden Betrages abwenden, wenn nicht der Beklagte vor der Vollstreckung Sicherheit in gleicher Höhe leistet.

V. Die Revision wird nicht zugelassen.

Tatbestand

1

In der Sache geht es um die Frage, ob die Klägerin einen Anspruch auf Erteilung einer Aufenthaltserlaubnis nach § 19c Abs. 3 AufenthG hat.

2

Die am ...1970 geborene Klägerin ist tunesische Staatsangehörige. Sie reiste am 7. April 2015 mit einem Schengen-Visum zu Besuchszwecken zu ihrer zu diesem Zeitpunkt minderjährigen deutschen Tochter in das Bundesgebiet ein. Nachdem ihr mit Beschluss des Amtsgerichts Schwandorf vom 28. April 2015 das alleinige Sorgerecht für die Tochter übertragen wurde, erhielt sie unter Absehen von der Visumpflicht zum Zwecke der Ausübung der Personensorge für ihre Tochter eine Aufenthaltserlaubnis, die zuletzt bis zum 23. Mai 2021 verlängert worden ist.

3

Ihren Antrag vom 6. Mai 2021 auf Verlängerung der Aufenthaltserlaubnis lehnte die Beklagte mit Bescheid vom 11. Juli 2022 ab (Ziff. 1). In Ziff. 2 wurde die Klägerin aufgefordert, das Bundesgebiet spätestens 30 Tage nach Bekanntgabe des Bescheids zu verlassen und in Ziff. 3 wurde für den Fall der nicht fristgerechten Ausreise die zwangsweise Abschiebung, insbesondere nach Tunesien, angedroht. Für den Fall der Abschiebung wurde in Ziff. 4 ein befristetes Einreise- und Aufenthaltsverbot angeordnet. In Ziff. 5 wurde die Klägerin aufgefordert, die bis 15. November 2022 gültige Fiktionsbescheinigung der Ausländerbehörde der Beklagten auszuhändigen. In Ziff. 6 wurde für den Fall, dass die Klägerin die unter Ziff. 5 genannte Verpflichtung nicht fristgerecht erfüllt, ein Zwangsgeld in Höhe von 400 € für fällig erklärt. In Ziff. 7 wurde die Klägerin verpflichtet, ihren bis 25. März 2026 gültigen tunesischen Reisepass bis spätestens 29. Juli 2022 bei der Ausländerbehörde der Beklagten auszuhändigen. Für den Fall, dass die Klägerin der Verpflichtung unter Ziff. 7 nicht fristgemäß nachkommt, wurde in Ziff. 8 ein Zwangsgeld in Höhe von 850 € für fällig erklärt. In Ziff. 9 wurde die sofortige Vollziehung der Ziff. 5 bis 7 angeordnet. Unter Ziff. 10 wurden Kosten (Gebühren und Auslagen) in Höhe von 96,13 € erhoben.

4

Zur Begründung wurde im Wesentlichen darauf abgestellt, dass eine Verlängerung der Aufenthaltserlaubnis aus familiären Gründen u.a. wegen der Volljährigkeit der Tochter ebenso wenig in Betracht komme, wie die Erteilung einer Aufenthaltserlaubnis zum Zwecke der Erwerbstätigkeit.

5

Die hiergegen erhobene Klage wurde mit Urteil vom 8. November 2023 abgewiesen. Zwar habe die Bundesagentur für Arbeit mit Entscheidung vom 11. Oktober 2023 ihre Zustimmung zur Beschäftigung der Klägerin als Pflegehilfskraft aus arbeitsmarktpolitischen Gründen bejaht, gleichwohl habe die Beklagte in Anbetracht der unqualifizierten Pflegehelfertätigkeit und der Tatsache, dass die Klägerin nach eigenem Vortrag beabsichtige, den Hauptschulabschluss nachzuholen, um eine Ausbildung zu beginnen, und damit ihrem gegenwärtigen Arbeitgeber künftig – wenn überhaupt – nur eingeschränkt zur Verfügung stehen werde, im konkreten Fall die Erteilung einer Aufenthaltserlaubnis gemäß § 19c Abs. 3 AufenthG auch bei Annahme eines arbeitsmarktpolitischen Interesses zu Recht abgelehnt. Im Übrigen habe die Beklagte den Anspruch der Klägerin auf Erteilung der Aufenthaltserlaubnis in rechtlich nicht zu beanstandender Weise auch wegen Nichtvorliegens der allgemeinen Erteilungsvoraussetzung des gesicherten Lebensunterhalts im Sinne des § 5 Abs. 1 Nr. 1 AufenthG abgelehnt. Es sei davon auszugehen, dass die Altersruhe der Klägerin ohne staatliche Sozialhilfe nicht finanziert werden könne.

6

Zur Begründung ihrer vom Senat mit Beschluss vom 6. August 2024 (19 ZB 23.2369) zugelassenen Berufung trägt die Klägerin im Wesentlichen vor, es bestehe ein arbeitsmarktpolitisches Interesse an der Beschäftigung von Personen als pflegerische Hilfskräfte, insbesondere an einer solchen Beschäftigung ihrer Person. Die erforderliche Lebensunterhaltsicherung richte sich nach § 5 Abs. 1 Nr. 1 AufenthG, wobei entgegen der Auffassung des Verwaltungsgerichts die Sicherung der Rente (und der Alterskrankenversicherung) bei der insoweit erforderlichen Prognose nicht einzubeziehen sei, weil die Klägerin nicht „demnächst“ aus dem Erwerbsleben ausscheide. Zu der vom Senat im Zulassungsbeschluss aufgeworfenen Frage, ob § 19c Abs. 3 AufenthG eine atypische Arbeitsmarktsituation voraussetze oder sich der „begründete Einzelfall“ bei entsprechender Entwicklung des Arbeitsmarktes zum Regelfall ändern könne, trägt die Klägerin vor, der begründete Einzelfall im Sinn des § 19c Abs. 3 AufenthG werde durch die in der Vorschrift enumerierten Interessen geprägt; es seien also gerade Charakteristika der Situation im Hinblick auf Region, Wirtschaft und Arbeitsmarkt prägend. § 19c Abs. 3 AufenthG beziehe sich auf Konstellationen, die in ihrer Art den Regelungen der Beschäftigungsverordnung über ganze Berufszweige nahekomme. Insoweit sei die Entwicklung des arbeitsmarktpolitischen Sonderfalls zum „Regelfall“ im Sinne

der Kommentierung von Marx (in ders. Aufenthalts-, Asyl- und Flüchtlingsrecht, 8. Aufl. 2023, § 3 Arbeitsmigration Rn. 102) schlüssig.

7

Die Klägerin beantragt zuletzt,

8

das Urteil des Verwaltungsgerichts Ansbach vom 8. November 2023 abzuändern, den Bescheid der Beklagten vom 11. Juli 2022 in den Ziff. 1 und 10 aufzuheben und die Beklagte zu verpflichten, der Klägerin einen Aufenthaltstitel auf Grundlage von § 19c Abs. 3 AufenthG zu erteilen; hilfsweise die Beklagte zu verpflichten, über die Erteilung des Aufenthaltstitels nach § 19c Abs. 3 AufenthG nach Maßgabe der Rechtauffassung des Gerichts zu entscheiden.

9

Die Beklagte beantragt,

10

die Berufung zurückzuweisen.

11

Sie verteidigt das angefochtene Urteil. Die Berufung sei mangels Rechtsschutzbedürfnisses unzulässig, da der Klägerin zwischenzeitlich eine Aufenthaltserlaubnis nach § 23a AufenthG (gültig bis 26.4.2025) erteilt worden sei. Damit habe sie das Rechtsschutzziel bereits erreicht, für eine zweite Aufenthaltserlaubnis fehle das Sachbescheidungsinteresse. Mit der Erteilung der Aufenthaltserlaubnis nach § 23a AufenthG sei die Klägerin auch nicht mehr ausreisepflichtig. Damit hätten sich die Ausreiseaufforderung, Abschiebungsandrohung und das Einreise- und Aufenthaltsverbot erledigt, sodass auch insoweit kein Rechtsschutzbedürfnis hinsichtlich der Klage mehr bestehe.

12

Hinsichtlich der Ziff. 2. bis 4 des Bescheids vom 11. Juli 2022 (Ausreiseaufforderung, Abschiebungsandrohung und befristetes Einreise- und Aufenthaltsverbot) haben die Parteien den Rechtsstreit in der Hauptsache mit Erklärungen vom 20. Dezember 2024 und 10. Februar 2025 übereinstimmend für erledigt erklärt.

13

Mit Beschluss vom 20. Oktober 2024 wurde die Bundesagentur für Arbeit zum Verfahren beigelegt und gebeten, die Formblattzustimmung vom 17. Oktober 2023 im Hinblick auf ein arbeitsmarktpolitisches Interesse zu erläutern und die „einzelfallrelevanten Gesichtspunkte“ darzustellen.

14

Diese hat in ihrer Stellungnahme vom 28. November 2024 ausgeführt:

15

„Die Klägerin war vom 01.09.2022 bis 31.05.2023 zunächst befristet bei dem Arbeitgeber B. E... beschäftigt, seit dem 01.06.2023 ist sie dort in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis (AV) mit 35 Stunden/Woche beschäftigt.

16

Im Jahr 2023 sprach der Arbeitgeber die Agentur für Arbeit E... proaktiv auf eine Förderung der Klägerin nach FbW-B (Förderung berufliche Weiterbildung Beschäftigter) Abschlussorientierte Weiterbildung nach § 81 SGB III im Hinblick auf die Förderung des Berufsabschlusses Pflegefachkraft an.

17

Es handelt sich bei Förderungen nach § 81 SGB III um Einzelfallentscheidungen, bei denen die Voraussetzungen unter Berücksichtigung der Notwendigkeit, Wirtschaftlichkeit und der Arbeitsmarktsituation sehr genau geprüft werden.

18

Der Förderung des Berufsabschlusses zur Ausbildung zur Pflegefachkraft wurde – mit einem notwendigen Zwischenschritt über die Ausbildung zur Pflegefachhelferin – durch die örtliche Agentur für Arbeit E...

zugestimmt. Eine psychologische Begutachtung wurde zur Abklärung durchgeführt und die Eignung der Klägerin im Hinblick auf die schlussendlich angestrebte Ausbildung zur Pflegefachkraft befürwortet.

19

Die Klägerin zeigte bereits damals Interesse und war auch bereit, vor Beginn der vorangestellten Ausbildung zur Pflegefachhelferin noch einmal die Schule mit dem Ziel der Erlangung eines Hauptschulabschlusses zu besuchen, und die insgesamt fünfjährige Ausbildung (inkl. Erwerb des fehlenden Hauptschulabschlusses) zu absolvieren.

20

Im Vorfeld wurde daher das Nachholen des Schulabschlusses im Rahmen des Erwerbs der Grundkompetenzen in Vorbereitung auf das schrittweise Erreichen des angestrebten Berufsabschlusses als Pflegefachkraft mit der Klägerin vereinbart und ein entsprechender Bildungsgutschein für die E... des Schulabschlusses von der Agentur für Arbeit E... ausgestellt, um damit die Beschäftigungsfähigkeit der Klägerin zu verbessern.

21

Insgesamt wurde eine Förderdauer von fünf Jahren durch die Agentur für Arbeit angesetzt: Schulabschluss 1 Jahr, Ausbildung zur Pflegefachhelferin 1 Jahr, Ausbildung zur Pflegefachfrau 3 Jahre.

22

Aufgrund der mangelnden Deutschkenntnisse erfolgte leider keine Aufnahme durch den Träger zum Erreichen des Schulabschlusses.

23

Der Arbeitgeber ... übernahm stattdessen diese Kosten und ermöglichte der Klägerin die Teilnahme an dem Deutschkurs auf eigene Kosten und investierte in seine Mitarbeiterin. Im telefonischen Gespräch mit der Agentur für Arbeit E... berichtete der Arbeitgeber am 22.03.2024, dass er das Bildungsbudget von Diakoneo für die Finanzierung nutzen werde.

24

Der Arbeitgeber sucht bereits seit 2022 nach Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern für die Pflege. Stellenanzeigen sind kontinuierlich bei der Agentur für Arbeit gemeldet. Es wird sowohl nach Helfern ohne Ausbildung als auch nach Pflegefachhelfern mit 1-jähriger Ausbildung und Pflegefachkräften gesucht. Die Stellenanzeigen sind dauerhaft vakant und konnten bis heute nicht durch Vermittlungsvorschläge der Agentur für Arbeit besetzt werden.

25

Die Klägerin ist derzeit 54 Jahre alt und kann prognostisch noch über 10 Jahre in die gesetzliche Rentenversicherung einzahlen und Rentenpunkte erarbeiten.

26

Es liegt im Interesse sowohl des Arbeitgebers als auch der Region ausgebildete Fachkräfte zur Versorgung der Patienten zu beschäftigen.

27

Im Ergebnis besteht ein begründetes arbeitsmarktpolitisches Interesse an der Beschäftigung der Klägerin als – noch – ungelernte Pflegekraft im Haus B. in E.. Der Arbeitgeber hat das Potential der Klägerin erkannt. Obwohl er auch nach ungelernten Helferinnen und Helfern sucht und die Klägerin aus oben genannten Gründen bisher „nur“ in diesem Bereich eingesetzt werden kann, belässt er es nicht dabei, sondern setzt sich proaktiv explizit im Fall der Klägerin für eine Weiterbildung seiner Mitarbeiterin ein und springt sogar finanziell mit der Kostenübernahme für den Sprachkurs ein als eine staatliche Förderung nicht umgesetzt werden kann.

28

Wenn der Klägerin die Aufenthaltserlaubnis nach § 19c Abs. 3 AufenthG bereits erteilt worden wäre, so hätte sie nach Angaben des Arbeitgeber-Service der Agentur für Arbeit E... am 01.09.2024 planmäßig mit ihrer einjährigen Ausbildung zur Pflegefachhelferin starten und am 01.09.2025 in die anschließende Ausbildung zur Pflegefachfrau einmünden können.“

29

Dieser Stellungnahme lag eine weitere Stellungnahme der Agentur für Arbeit vom 27. November 2024 bei (= Bl. 296 der VGH-Akte). Danach ergibt sich für den Agenturbezirk E. folgende Situation: Während im Monat 2023 in der Altenpflege 764 Personen beschäftigt waren, waren es im Monat März 2024 bereits 782 Personen. Im Oktober 2024 waren 101 offene Stellen im nichtmedizinischen Bereich gemeldet, 29,5% mehr als im Vormonat. Eine im Jahr 2023 erfolgte Vorrangprüfung habe ergeben, dass in E. inländische Pflegekräfte nicht zur Verfügung stünden. Stellen in der Pflege würden überwiegend mit Personal aus dem Ausland besetzt. Mittlerweile hätten sich Agenturen etabliert, die sich nur auf die Vermittlung von ausländischen Fachkräften konzentrierten. Jede Kraft in der Pflege werde gesucht. Ungelernte Kräfte seien in der Pflege ein äußerst wichtiger Bestandteil und würden dringend benötigt. Berufe in der Altenpflege und generell Pflegeberufe zählten zu den Engpassberufen und es herrsche ein Fachkräftemangel. Durch das Personalbemessungsgesetz in der Langzeitpflege spitze sich die Arbeitsmarktsituation weiter zu. Es liege im Interesse des Arbeitgebers als auch der Region ausgebildete Fachkräfte zur Versorgung der Patienten zu beschäftigen. Im Ergebnis bestehe ein großes arbeitsmarktpolitisches Interesse an der Beschäftigung der Klägerin als ungelernte Pflegekraft im Haus B. in E..

30

Die Beigeladene stellt keinen Antrag.

31

Die Beteiligten haben auf die Durchführung einer mündlichen Verhandlung verzichtet und ihr Einverständnis mit einer Entscheidung im schriftlichen Verfahren erklärt.

32

Wegen der weiteren Einzelheiten wird auf den Inhalt der Gerichtsakten beider Instanzen und der Behördenakten verwiesen.

Entscheidungsgründe

33

Der Senat kann über die Berufung ohne Durchführung einer mündlichen Verhandlung entscheiden, weil die Beteiligten ihr Einverständnis damit erteilt haben (§ 125 Abs. 1, § 101 Abs. 2 VwGO).

A.

34

Soweit die Beteiligten das Verfahren im Hinblick auf die Ziff. 2 bis 4 des Bescheids vom 11. Juli 2022 übereinstimmend in der Hauptsache für erledigt erklärt haben, war das Verfahren entsprechend § 92 Abs. 3 VwGO einzustellen und insoweit die Unwirksamkeit der Entscheidung des Verwaltungsgerichts (deklaratorisch) auszusprechen (§ 173 VwGO i.V.m. § 269 Abs. 3 Satz 1 ZPO).

B.

35

Im Übrigen – soweit der Rechtsstreit noch anhängig ist – ist die zulässige Berufung der Klägerin unbegründet. Das Verwaltungsgericht hat die Klage im Ergebnis zu Recht abgewiesen.

36

1. Die Berufung ist zulässig. Insbesondere ist der Klägerin entgegen der Auffassung der Beklagten wegen der zwischenzeitlich erteilten Aufenthaltserlaubnis nach § 23a AufenthG nicht das Rechtsschutzbedürfnis abzusprechen. Es ist rechtlich möglich, dass mehrere Aufenthaltstitel nebeneinander erteilt werden, was das Bundesverwaltungsgericht für eine Konstellation, in dem zum Zeitpunkt der Entscheidung über ein weiteres Aufenthaltsrecht ein Aufenthaltstitel nach § 25 Abs. 5 AufenthG bereits erteilt war, klargestellt hat (BVerwG, B.v. 1.4.2014 – 1 B 1.14 – juris Rn. 5; Hailbronner in ders., Ausländerrecht, Stand 1.10.2019, § 7 AufenthG Rn. 15b). Aus dem Aufenthaltsgesetz ergibt sich weder ein Ausschlussgrund noch zwingende Argumente gegen das Ausstellen mehrerer Aufenthaltstitel (vgl. Samel in Bergmann/Dienelt, Ausländerrecht, 14. Aufl. 2022, § 4 AufenthG Rn. 48).

37

2. Die zulässige Berufung ist jedoch unbegründet. Die Klägerin hat keinen Anspruch auf Erteilung einer Aufenthaltserlaubnis nach § 19c Abs. 3 AufenthG, da das Tatbestandsmerkmal eines „begründeten

Einzelfalls“ nicht erfüllt ist. Die Rechtsfolgenseite des Ermessens ist damit nicht eröffnet, sodass auch der Hilfsantrag keinen Erfolg haben kann.

38

Nach § 19c Abs. 3 AufenthG kann einem Ausländer im begründeten Einzelfall eine Aufenthaltserlaubnis erteilt werden, wenn an seiner Beschäftigung ein öffentliches, insbesondere ein regionales, wirtschaftliches oder arbeitsmarktpolitisches Interesse besteht. Ob diese tatbestandlichen Voraussetzungen vorliegen, unterliegt der vollen gerichtlichen Überprüfung und ist keine Frage der sachgerechten Ermessensausübung durch die Behörde (OVG LSA, B.v. 13.4.2010 – 2 M 22/10 – juris Rn zu § 18 Abs. 4 Satz 2 AufenthG a.F., vgl. zur Relevanz der Rechtsprechung zu § 18 Abs. 4 Satz 2 AufenthG: Hailbronner in Hailbronner/Lehner, Ausländerrecht, Stand Nov. 2023, C 1.1 BeschV, II. Anwendungsbereich und Grundsätze Rn. 15).

39

2.1 § 19c AufenthG wurde durch das Fachkräfteeinwanderungsgesetz vom 15. August 2019 (BGBl I S. 1307) vollständig novelliert und übernimmt in Absatz 3 im Wesentlichen die frühere Regelung des § 18 Abs. 4 Satz 2 a.F., der auf das Gesetz zur Steuerung und Begrenzung der Zuwanderung und zur Regelung des Aufenthalts und der Integration von Unionsbürgern und Ausländern vom 30. Juli 2004 (Zuwanderungsgesetz, BGBl I S. 1950) zurückgeht (BR-Drs. 7/19 S. 113). Der seinerzeitige § 18 AufenthG wurde gegenüber dem Gesetzesentwurf (BR-Drs. 15/420 S. 11) während des Vermittlungsverfahrens wesentlich geändert, indem die Absätze 1 und 3 bis 5 hinzugefügt wurden (BT-Drs. 15/3479 S. 4) und der sog. Anwerbestopp fortgeschrieben wurde (Hofmann, Ausländerrecht, 2. Aufl. 2016, § 18 AufenthG Rn. 7; Bergmann/Broscheit in Bergmann/Dienelt, Ausländerrecht, 14. Aufl. 2022, § 19c AufenthG Rn. 2). Es fehlt an Hinweisen aus dem Gesetzgebungsverfahren zu § 18 Abs. 4 Satz 2 AufenthG, weshalb die Normen nicht authentisch interpretiert werden können. Der Gesetzgeber hat mit § 18 Abs. 4 Satz 2 AufenthG aber offensichtlich an die Vorschrift des § 8 AAV angeknüpft, die wegen des Wortlauts („begründeter Ausnahmefall, „besonderes öffentliches Interesse“, „seine Beschäftigung erfordert“) grundsätzlich eng auszulegen war (BayVGh, B.v. 5.12.2000 – 10 ZE 00.3243 – juris Rn. 6; damit kann die Rechtsprechung zu dieser Vorschrift nur mit der gebotenen Vorsicht auf § 19c Abs. 3 AufenthG übertragen werden), aber ohne Beschränkung auf die Ausübung einer qualifizierten Beschäftigung angewandt wurde (vgl. Hofmann a.a.O. Rn. 21).

40

Anders als vor dem Inkrafttreten des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes ist es im Rahmen des § 19c Abs. 3 AufenthG nicht mehr erforderlich, dass es sich um eine qualifizierte Beschäftigung (§ 2 Abs. 12b iVm Abs. 12a AufenthG) handelt. Mit dem neuen Kontext des Absatzes 3 ist klargestellt, dass weder eine qualifizierte Berufsausbildung noch eine qualifizierte Beschäftigung erforderlich ist (Dippe in Huber/Mantel, Aufenthaltsgesetz/Asylgesetz, 4. Aufl. 2025, § 19c AufenthG, Rn. 16; Breidenbach in BeckOK Ausländerrecht, Stand 1.4.2024, § 19c AufenthG Rn. 15, Leuschner in Hofmann, Ausländerrecht, 3. Aufl. 2023, § 19c AufenthG Rn. 13; a.A. Klaus in Welte, Aufenthaltsgesetz, § 19c Rn. 189). Die hier inmitten stehende unqualifizierte Pflegetätigkeit der Klägerin ist daher von der Bestimmung erfasst.

41

2.2 § 19 Abs. 3 AufenthG fordert ein „öffentliches Interesse“, welches nach den normativen Beispielfällen u.a. ein regionales, wirtschaftliches oder arbeitsmarktpolitisches Interesse sein kann. Die genannten Interessen sind nicht abschließend („insbesondere“), haben aber eine prägende Wirkung für die Vorschrift. Daneben sind sonstige – etwa politische (vgl. Dippe in Huber/Mantel, Aufenthaltsgesetz/Asylgesetz, 4. Aufl. 2025, § 19c AufenthG Rn. 17) – öffentliche Interessen denkbar. Die Beurteilung eines regionalen oder wirtschaftlichen bzw. sonstigen Interesses fällt in die alleinige Zuständigkeit der Ausländerbehörden bzw. Auslandsvertretungen, während die Bundesagentur für Arbeit allein für die Prüfung des arbeitsmarktpolitischen Interesses zuständig ist (von Alemann in GK-AufenthG, Stand Jan. 2024, § 19c Rn. 35; Hailbronner in ders. Ausländerrecht, Stand Nov. 2023, § 19c AufenthG Rn. 15; vgl. auch § 39 Abs. 3 Nr. 2 AufenthG und Ziff. 19c.3.V der Anwendungshinweise des Bundesministeriums des Innern und für Heimat zum Fachkräfteeinwanderungsgesetz sowie 19c.0.2 der Fachlichen Weisungen Aufenthaltsgesetz und Beschäftigungsverordnung der Bundesagentur für Arbeit).

42

Da sich die Beschäftigung ausländischer Arbeitnehmer nach der Grundsatznorm des § 18 Abs. 1 AufenthG (BT-Drs. 18/8285 S. 96) an den Erfordernissen des Wirtschafts- und Wissenschaftsstandorts Deutschlands

unter Berücksichtigung der Verhältnisse auf dem Arbeitsmarkt orientiert, kann ein öffentliches Interesse an der Beschäftigung eines bestimmten Ausländers etwa darin bestehen, dass er in einem Unternehmen zur Schaffung von Arbeitsplätzen beiträgt oder den Abbau von Arbeitsplätzen verhindert. Belange des Arbeitgebers in Erwartung einer Gewinnmaximierung vermögen nach dem Programmsatz des § 18 AufenthG kein öffentliches Interesse zu begründen.

43

Da das öffentliche Interesse ausdrücklich nur in begründeten Einzelfällen zur Erteilung einer Aufenthaltserlaubnis führen kann, muss es über das Interesse des Arbeitgebers an der Einstellung eines bestimmten ausländischen Arbeitnehmers und erst Recht über das private Beschäftigungsinteresse des Ausländers hinausgehen (BVerwG, U.v. 21.8.2018 – 1 C 22.17 – juris Rn. 31; von Alemann in GK-AufenthG, Stand Jan. 2024, § 19c Rn. 33; Ziff. 18.4.3 AVV-AufenthG zu § 18 Abs. 4 S. 2 a.F. und jetzt § 19c Abs. 3 AufenthG). Der Gesetzgeber hat das öffentliche Interesse mit einem begründeten Einzelfall verknüpft („gewisses Spannungsverhältnis“, von Alemann a.a.O. Rn. 34). Unter Beachtung des o.g. Programmsatzes (§ 18 Abs. 1 AufenthG) ist zwingend davon auszugehen, dass es sich gerade nicht um ein aus einer allgemein bestehende Situation folgendes Interesse handeln darf. Vielmehr müssen die öffentlichen Interessen eine atypische Arbeitsmarktsituation widerspiegeln, die mit den sonst zur Verfügung stehenden Mittel nicht bewältigt werden kann. Besteht also etwa ein genereller regionaler oder sektoraler Engpass auf dem Arbeitsmarkt, scheidet die Erteilung einer Aufenthaltserlaubnis nach § 19c Abs. 3 AufenthG aus (vgl. OVG Hamburg, B.v. 22.5.2019 – 1 Bs 37/19 – juris Rn. 27 zu § 18 Abs. 4 Satz 2 AufenthG a.F.; Bergmann/Broscheit in Bergmann/Dienelt, Ausländerrecht, 14. Aufl. 2022, § 19c AufenthG Rn. 15; Breidenbach in BeckOK Ausländerrecht, Stand 1.4.2024, § 19c AufenthG Rn. 16).

44

Soweit die Klägerin im Hinblick auf die atypische Arbeitsmarktsituation aus der Kommentierung von Marx (in ders. Aufenthalts-, Asyl- und Flüchtlingsrecht, 8. Aufl. 2023, § 3 Arbeitsmigration Rn. 102; vgl. auch Hailbronner in ders., Ausländerrecht, Stand 1.6.2020, § 19c AufenthG Rn. 15), bei entsprechender Entwicklung des Arbeitsmarktes könne sich der vorausgesetzte Einzelfall zum Regelfall ändern und dementsprechend die Anwendungspraxis bestimmen, wohl den Schluss ziehen will, die Entwicklung des Sonderfalls zum Regelfall sei von der gesetzlichen Konzeption umfasst, vermag der Senat dieser Auffassung nicht zu folgen. Würde der Normalfall zum Ausnahmefall gemacht, würde dies definitiv der Begrenzungsfunktion der Bestimmung („begründeter Einzelfall“) widersprechen (BayVGh, B.v. 22.2.2007 – 24 CS 07.31 – juris Rn. 20); die Klägerin kann daher nicht damit gehört werden, dass sich § 19c Abs. 3 AufenthG auf Konstellationen bezieht, die in ihrer Art den Regelungen der Beschäftigungsverordnung über ganze Berufszweige nahekomen, weil auch insoweit der „begründete Einzelfall“ schlicht weggedacht wird.

45

Wenn man bedenkt, dass prominente Fälle der Anwendung des § 19c Abs. 3 AufenthG die Beschäftigung von Arbeitskräften aus Drittstaaten zum Wiederaufbau nach der Hochwasserkatastrophe in Nordrhein-Westfalen und Rheinland-Pfalz sowie als Flughafenpersonal im Sommer 2022 (pandemiebedingte Engpässe, vgl. Dippe in Huber/Mantel, Aufenthaltsgesetz/Asylgesetz, 4. Aufl. 2025, § 19c AufenthG Rn. 17) waren, zeigt das die Sonderstellung dieser Bestimmung im Rahmen des Aufenthalts zum Zweck der Erwerbstätigkeit.

46

Eine gesetzgeberische Entscheidung zur Erteilung einer Aufenthaltserlaubnis nach dem 4. Abschnitt des Aufenthaltsgesetzes (§§ 18 ff. AufenthG) zeigt, dass der Bundesgesetzgeber durchaus sensibel auf Engpässe in bestimmten Branchen zu reagieren vermag. Er hat mit Art. 2 Nr. 11 des Gesetzes zur Weiterentwicklung der Fachkräfteeinwanderung vom 16. August 2023 (BGBl I Nr. 127 vom 18.8.2023) beispielsweise § 18 Abs. 2 Nr. 5 AufenthG abgemildert. Konnte zuvor bei der Frage des Mindestlohnes bei erstmaliger Erteilung eines Aufenthaltstitels nach § 18a oder § 18b AufenthG nach Vollendung des 45. Lebensjahrs des Ausländers nur in „begründeten Ausnahmefällen, in denen ein öffentliches, insbesondere regionales, wirtschaftliches oder arbeitsmarktpolitisches Interesse an der Beschäftigung des Ausländers besteht, abgesehen werden“, wurde nunmehr auf den begründeten Ausnahmefall verzichtet, um der Ausländerbehörde damit „mehr Ermessen im Einzelfall“ (BT-Drs. 20/6500 S. 85) zu eröffnen. Dahinter steht die Erkenntnis, dass der internationale Wettbewerb um junge Fach- und Arbeitskräfte herausfordernd ist und auch das „ältere Potential bedarfsgerecht genutzt“ werden soll (ebd.).

47

Da sich diese Bestimmung aber nur auf Fachkräfte mit Berufsausbildung bzw. akademischer Ausbildung bezieht, lässt sie sich für den § 19c Abs. 3 AufenthG nicht fruchtbar machen. Von einer entsprechenden Anpassung des § 19c Abs. 3 AufenthG und einem Verzicht auf den „begründeten Einzelfall“, um auch nicht qualifizierte Pflegerinnen und Pfleger für den deutschen Arbeitsmarkt zu gewinnen und so die Funktionsfähigkeit der örtlichen Pflegeinfrastrukturen sicherzustellen (vgl. Lehner in Hailbronner, Ausländerrecht, Stand Nov. 23, § 18 AufenthG Rn. 81), hat der Bundesgesetzgeber abgesehen.

48

2.3 Diese Erwägungen auf den vorliegenden Fall zugrunde gelegt, erfüllt die Klägerin nicht die Voraussetzungen des § 19c Abs. 3 AufenthG.

49

Hier hat die beigeladene Bundesagentur für Arbeit ein arbeitsmarktpolitisches Interesse an der Beschäftigung der Klägerin als (noch) ungelernte Pflegekraft im Haus B. in E. bejaht und damit begründet, dass der Arbeitgeber bereits seit 2022 nach Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern für die Pflege suche. Stellenanzeigen seien kontinuierlich bei der Agentur für Arbeit gemeldet. Es werde sowohl nach Helfern ohne Ausbildung als auch nach Pflegefachhelfern mit 1-jähriger Ausbildung und Pflegefachkräften gesucht. Die Stellen seien dauerhaft vakant und hätten bis heute nicht durch Vermittlungsvorschläge der Agentur für Arbeit besetzt werden können. Insgesamt seien im Agenturbezirk E. im Oktober 2024 101 offene Stellen im nichtmedizinischen Bereich gemeldet, 29,5% mehr als im Vormonat.

50

Damit wird das erforderliche arbeitsmarktpolitische Interesse dargelegt, nicht jedoch der begründete Einzelfall bzw. die – wie vorstehend ausgeführt – erforderliche atypische Arbeitsmarktsituation. In der Region E. waren im Oktober 2024 knapp über 100 offene Stellen im nichtmedizinischen Bereich gemeldet. In Relation zu den im Monat März 2024 beschäftigten Personen (782) bedeutet das, dass ca. 1/8 und damit ca. 12 v.H. aller Stellen nicht besetzt waren. Die im Jahr 2023 erfolgte Vorrangprüfung durch die Arbeitsagentur ergab, dass in E. inländische Arbeitskräfte nicht mehr zur Verfügung stehen. Daraus ergibt sich kein „begründeter Einzelfall“. Vielmehr wird der – gerichtsbekannte – Engpass in Pflegeberufen beschrieben.

51

Allein der Umstand, dass der Arbeitgeber die nach seinen Angaben im Umgang mit Demenzkranken sehr befähigte Klägerin nicht verlieren will und bereit war bzw. ist, ihre Ausbildung zur Pflegefachkraft zu finanzieren, rechtfertigt nicht die Annahme einer atypischen Arbeitsmarktsituation, weil insoweit ausschließlich Arbeitgeberinteressen im Vordergrund stehen. Angesichts der gesetzgeberischen Entscheidung, für § 19c Abs. 3 AufenthG eine atypische Arbeitsmarktsituation zu fordern – eine Entscheidung die mit dem Gesetz zur Weiterentwicklung der Fachkräfteeinwanderung vom 16. August 2023 (s.o.) letztlich fortgeschrieben wurde – kann auch der in der Stellungnahme des Arbeitgebers vom 15. September 2023 beschriebene Umstand keine Berücksichtigung finden, dass im Falle des Ausscheidens der Klägerin drei Personen mit dem Pflegegrad 2 nicht mehr aufgenommen werden könnten und durch die Nichtbelegung eines Bettes ein Minus von 10.000 €/Monat produziert würde. Auch hier steht „lediglich“ die wirtschaftliche Situation des Arbeitgebers inmitten, die zwar ein arbeitsmarktpolitisches und damit ein öffentliches Interesse beschreibt, nicht aber eine atypische Arbeitsmarktsituation.

52

Das mag – gerade aufgrund der Befähigung der Klägerin, das in sie gesetzte Vertrauen und die Förderungswilligkeit des Arbeitgebers – unbefriedigend sein, ist aber schlussendlich der Entscheidung des Bundesgesetzgebers geschuldet.

C.

53

Die Kosten des Verfahrens sind den Beteiligten wie folgt aufzuerlegen:

54

1. Soweit die Berufung zurückgewiesen wurde, hat die Klägerin als unterlegene Rechtsmittelführerin die Kosten des Zulassungsverfahrens zu tragen, § 154 Abs. 2 VwGO.

55

2. Soweit das Verfahren in der Hauptsache übereinstimmend für erledigt erklärt wurde, ist über die Kosten des Verfahrens in beiden Rechtszügen nach billigem Ermessen zu entscheiden (§ 161 Abs. 1 und 2 VwGO), wobei der bisherige Sach- und Streitstand zu berücksichtigen ist (§ 161 Abs. 2 Satz 1 VwGO). Billigem Ermessen entspricht es in der Regel, demjenigen Beteiligten die Verfahrenskosten aufzuerlegen, der das erledigende Ereignis aus eigenem Willensentschluss herbeigeführt hat oder der ohne das erledigende Ereignis bei summarischer Prüfung der Sach- und Rechtslage voraussichtlich unterlegen wäre (stRspr, vgl. BVerwG, B.v. 3.4.2017 – 1 C 9.16 – juris Rn. 7).

56

Danach ist es vorliegend ermessensgerecht, die Klägerin auch insoweit mit den Kosten des Verfahrens zu belasten. Denn die Berufung wäre insoweit hinsichtlich der angefochtenen Ziff. 2 bis 4 des Bescheids vom 11. Juli 2022 (Ausreiseaufforderung, Abschiebungsandrohung und befristetes Einreise- und Aufenthaltsverbot) ohne Erfolg geblieben, da bis zum Zeitpunkt des erledigenden Ereignisses (Erteilung einer humanitären Aufenthaltserlaubnis nach § 23a AufenthG am 28.4.2024) kein Anspruch auf Erteilung einer Aufenthaltserlaubnis, insbesondere nach § 19c Abs. 3 AufenthG (siehe bereits oben), bestanden hat und die Anordnungen auch im Übrigen nicht zu beanstanden waren.

D.

57

Der Ausspruch über die vorläufige Vollstreckbarkeit stützt sich auf § 167 VwGO i.V.m. § 709 ZPO.

E.

58

Die Revision ist nicht zuzulassen, weil die Voraussetzungen des § 132 Abs. 2 VwGO nicht vorliegen.