

Verwaltungsgericht Berlin

Urteil vom 17.06.2026

T e n o r

Die Beklagte wird unter Aufhebung des Bescheids des Generalkonsulats der Beklagten in Chennai vom 1. Oktober 2025 verpflichtet, den Antrag des Klägers auf Erteilung eines Visums zur Beschäftigung als Spezialitätenkoch unter Beachtung der Rechtsauffassung des Gerichts neu zu bescheiden.

Im Übrigen wird die Klage abgewiesen.

Die Kosten des Verfahrens tragen der Kläger zu 1/4 und die Beklagte zu 3/4 mit Ausnahme der außergerichtlichen Kosten der Beigeladenen, die diese selbst trägt.

Das Urteil ist hinsichtlich der Kosten vorläufig vollstreckbar. Der jeweilige Vollstreckungsschuldner kann die Vollstreckung durch Sicherheitsleistung in Höhe von 110% des aufgrund des Urteils vollstreckbaren Betrags abwenden, sofern nicht der jeweilige Vollstreckungsgläubiger zuvor Sicherheit in Höhe von 110% des jeweils zu vollstreckenden Betrags leistet.

T a t b e s t a n d

1 Der Kläger begehrt die Erteilung eines Visums für eine Beschäftigung als Spezialitätenkoch eines gastronomischen Betriebes.

2 Der 1990 geborene Kläger ist indischer Staatsangehörigkeit. Er beantragte unter dem 24. März 2025 bei dem Generalkonsulat der Beklagten in Chennai/Indien – im Folgenden: Generalkonsulat – die Erteilung eines Visums. Als Zweck des Aufenthalts in der Bundesrepublik Deutschland gab er eine beabsichtigte Erwerbstätigkeit als "Executive Chef – South Indian Breads" in Frankfurt am Main bei der F... Betriebs GmbH an. Diese betreibt eine Filiale der Restaurantkette X.... Er legte einen Arbeitsvertrag mit der F... Betriebs GmbH vor, wonach er vollzeitbeschäftigt zu einem Bruttomonatslohn von 3590,00 Euro als "Chefkoch – südindische Brote" angestellt wird. Des Weiteren legte er einen Lebenslauf und ein "Experience Certificate" des Restaurants in Chennai, welches ebenfalls der besagten Restaurantkette angehört, vor, laut dem er seit 2009 dort angestellt und seit August 2019 als "Executive Chef - South Indian Breads" tätig sei.

3 Die Beigeladene stimmte der Visumserteilung unter dem 9. April 2025 zu. Sie führte in ihrer Stellungnahme aus, dass es sich bei dem Restaurant, in dem der Kläger als Spezialitätenkoch arbeiten wolle, um eine Gaststätte des gehobenen Standards mit 180 Innenplätzen und 40 Außenplätzen handele, welche ausschließlich indische Speisen anbiete. Es arbeiteten 36 Angestellte in dem Restaurant.

4 Das Generalkonsulat ließ eine Vorortüberprüfung durchführen. Auf den entsprechenden Bericht (Bl. 53 ff. des Verwaltungsvorgangs der Beklagten) wird verwiesen.

5 Mit Bescheid vom 1. Oktober 2025 lehnte das Generalkonsulat den Antrag des Klägers auf Erteilung eines Visums ab. Zur Begründung führte es im Wesentlichen aus: Im Rahmen der vertrauens-anwaltlichen Überprüfung der vom Kläger vorgelegten Unterlagen sei festgestellt worden, dass er nicht über die vorgeschriebene Arbeitserfahrung als Koch über einen Zeitraum von 6 Jahren in seinem Heimatland verfüge.

6 Mit seiner am 3. November 2025 bei Gericht eingegangenen Klage verfolgt der Kläger sein Begehren weiter. Zur Begründung führt er im Wesentlichen aus: Es bestehe ein Anspruch auf Erteilung des Visums, weil er die erforderliche Minstdauer der Tätigkeit als Koch erfülle. Er habe 2009 als Trainee Cook begonnen, sei seit Juli 2011 Koch im Outdoor Catering gewesen, ab Mai 2025 sodann Chief Cook und schließlich sei er seit August 2029 Executive Chef. Die von der Beklagten eingeholte Stellungnahme des externen Prüfers enthalte keine Feststellung, dass die Arbeitsnachweise gefälscht seien. Vielmehr werde die Beschäftigung in wesentlichen Teilen bestätigt. Aus der eingeholten Stellungnahme könne nicht hergeleitet werden, dass die sechsjährige Tätigkeit als Koch nicht nachgewiesen sei. Die für den Kläger positiven Wahrnehmungen bei den Vor-Ort-Besuchen sowie die Aussagen verantwortlicher Vertreter des Arbeitgebers seien nicht hinreichend gewürdigt worden. Die Auszahlung des Gehalts in bar sei unschädlich; auch nach deutschem Recht bestehe keine gesetzliche Verpflichtung zur Überweisung des Arbeitsentgelts auf ein Bankkonto. Zudem sei sowohl seitens des Arbeitgebers als auch seitens des Klägers bestätigt worden, dass die Gehaltszahlungen geleistet werden. Erfahrungen aus anderen Verfahren könnten eine sorgfältige Prüfung rechtfertigen, erlaubten jedoch keinen automatischen Rückschluss darauf, dass die Angaben des Klägers unzutreffend seien. Dass der Filialleiter den beruflichen Werdegang des Klägers nicht aus eigener Erinnerung kenne, spreche nicht gegen die Glaubhaftigkeit der klägerischen Angaben über seine Beschäftigungszeiten.

7,8 Der Kläger beantragt schriftsätzlich sinngemäß,

die Beklagte unter Aufhebung des Bescheides des Generalkonsulats der Beklagten in Chennai vom 1. Oktober 2025 zu verpflichten, ihm ein Visum zum Zweck der Beschäftigung als Spezialitätenkoch zu erteilen.

9,10 Die Beklagte beantragt, die Klage abzuweisen.

11 Zur Begründung verweist sie auf die Ausführungen im angegriffenen Bescheid und führt ergänzend aus: Im Zusammenhang mit der Restaurantkette, für die der Kläger arbeitet, habe es seit Anfang des Jahres 2025 viele Unregelmäßigkeiten gegeben. In zahlreichen Verfahren sei die Auslandsvertretung

auf gefälschte Unterlagen gestoßen und bei den Vorortüberprüfungen seien unglaubwürdige und unplausible Angaben gemacht worden. Der Kläger sei, als er auf der Arbeit vom Vertrauensanwalt angetroffen worden sei, anders als die anderen Mitarbeiter gekleidet gewesen. Der befragte Manager habe sich das Arbeitszertifikat des Klägers außerdem zunächst ansehen müssen, um dessen Echtheit zu bestätigen. Es wirke wenig plausibel, dass eine große Restaurantkette ein computerbasiertes Programm für die Anwesenheiten der Mitarbeiter nur in manchen Filialen einsetze, Umsetzungen und Beförderungen von Mitarbeitern dagegen aber überhaupt nicht verakte und nur mündlich ausspreche und die Löhne in bar auszahle. Zudem habe der Sohn des Restaurantbesitzers, der angeblich die Anwesenheitslisten der Mitarbeiter zu Hause aufbewahre, dem Kooperationsanwalt mitgeteilt, dass die Listen "momentan nicht verfügbar seien".

12 Die Beigeladene hat keinen Antrag gestellt.

13 Die Kammer hat den Rechtsstreit dem Berichterstatter mit Beschluss vom 28. April 2026 zur Entscheidung als Einzelrichter übertragen. Die Beteiligten haben sich mit einer Entscheidung durch den Berichterstatter ohne mündliche Verhandlung einverstanden erklärt.

14 Wegen der weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstandes wird auf den Inhalt der Streitakte sowie die beigezogenen Verwaltungsvorgänge der Beklagten und der Beigeladenen verwiesen, die Gegenstand der Entscheidungsfindung gewesen sind.

E n t s c h e i d u n g s g r ü n d e

15 A. Über die Klage entscheidet der Berichterstatter als Einzelrichter, weil ihm die Kammer den Rechtsstreit gemäß § 6 Abs. 1 Satz 1 der Verwaltungsgerichtsordnung – VwGO – zur Entscheidung übertragen hat. Im Einverständnis mit den Beteiligten entscheidet der Einzelrichter ohne mündliche Verhandlung über die Klage (§ 101 Abs. 2 VwGO).

16 B. Die zulässige Klage ist in dem aus dem Tenor ersichtlichen Umfang begründet.

17 Durch die Ablehnung des begehrten Visums wird der Kläger in seinen Rechten verletzt (§ 113 Abs. 5 VwGO). Denn er hat zwar keinen Anspruch auf Erteilung des begehrten Visums, wohl aber auf eine ermessensfehlerfreie Bescheidung seines Antrags.

18 Für den längerfristigen Aufenthalt im Bundesgebiet, den der Kläger zu dem Zweck der Aufnahme einer Erwerbstätigkeit anstrebt, ist gemäß § 6 Absatz 3 Satz 1 des Gesetzes über den Aufenthalt, die Erwerbstätigkeit und die Integration von Ausländern im Bundesgebiet in der Fassung vom

25. Februar 2008 (BGBl. I S. 162), zuletzt geändert durch Gesetz vom 23. April 2026 (BGBl. I Nr. 111) – AufenthG – die Erteilung eines vor der Einreise einzuholenden nationalen Visums erforderlich. Die Erteilung des Visums richtet sich gemäß Satz 2 der Vorschrift nach den für die übrigen Aufenthaltstitel geltenden Vorschriften.

19 I. Der Kläger hat keinen Anspruch auf Erteilung eines Visums für die Beschäftigung als Fachkraft mit Berufsausbildung nach § 18a (AufenthG). Eine Fachkraft mit Berufsausbildung ist nach der gesetzlichen Definition in § 18 Absatz 3 Nr. 1 AufenthG ein Ausländer, der eine inländische qualifizierte Berufsausbildung oder eine mit einer inländischen qualifizierten Berufsausbildung gleichwertige ausländische Berufsqualifikation besitzt. Der Kläger hat zwar angegeben, dass er über die Jahre den Beruf des Kochs erlernt hat, er hat aber weder eine inländische noch eine ausländische Berufsausbildung zum Koch nachgewiesen.

20 II. Als Anspruchsgrundlage für das begehrte Visum kommt hier § 6 Abs. 3 i.V.m. § 19c Abs. 1 AufenthG i.V.m. § 11 Abs. 2 der Beschäftigungsverordnung (BeschV) in Betracht. Danach kann einem Ausländer unabhängig von einer Qualifikation als Fachkraft eine Aufenthaltserlaubnis zur Ausübung einer Beschäftigung erteilt werden, wenn die Beschäftigungsverordnung oder eine zwischenstaatliche Vereinbarung bestimmt, dass der Kläger zur Ausübung dieser Beschäftigung zugelassen werden kann. Gemäß § 11 Abs. 2 BeschV kann die Zustimmung mit Vorrangprüfung für Spezialitätenköchinnen und Spezialitätenköche für die Ausübung einer Vollzeitbeschäftigung in Spezialitätenrestaurants mit einer Geltungsdauer von bis zu vier Jahren erteilt werden. Die erstmalige Zustimmung wird längstens für ein Jahr erteilt. Darüber hinaus ist gemäß § 18 Abs. 2 Nr. 1 AufenthG erforderlich, dass ein konkretes Arbeitsplatzangebot vorliegt. Ferner setzt die Visumerteilung zur Ausübung einer Beschäftigung gemäß § 18 Abs. 2 Nr. 2 und § 39 Abs. 1 AufenthG die Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit voraus. Im Übrigen müssen die allgemeinen Erteilungsvoraussetzungen erfüllt sein (vgl. § 5 AufenthG).

21 Der Kläger hat einen Anspruch auf eine ermessensfehlerfreie Entscheidung über seinen Antrag auf Erteilung eines Visums zur Beschäftigung als Spezialitätenkoch, da die tatbestandlichen Voraussetzungen der Anspruchsgrundlage erfüllt sind. Gründe für eine Ermessensreduzierung auf Null sind hingegen nicht ersichtlich.

22 1. Es liegt ein konkretes Arbeitsplatzangebot im Sinne des § 18 Abs. 2 Nr. 1 AufenthG vor (Arbeitsvertrag zwischen dem Kläger und der Acapulco Restaurant Betriebs GmbH über eine Vollzeit-anstellung als Chefkoch). Die Beklagte bezweifelt dies nicht.

23 2. Die nach § 39 Abs. 1 AufenthG i.V.m. § 11 Abs. 2 BeschV erforderliche Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit, der Beigeladenen, liegt vor. Sie wurde dem Generalkonsulat der Beklagten unter dem 9. April 2025 übermittelt.

24 3. Bei dem Betrieb, in dem der Kläger laut Arbeitsvertrag tätig sein soll, handelt es sich um ein Spezialitätenrestaurant im Sinne von § 11 Abs. 2 BeschV. Dies stellt die Beklagte nicht in Abrede und die Beigeladene hat dies in ihrer Stellungnahme vom 9. April 2025 (Bl. 34 VV der Beigeladenen) ausdrücklich bejaht.

25 4. Der Kläger ist nach Auffassung des Einzelrichters als Spezialitätenkoch im Sinne von § 11 Abs. 2 BeschV anzusehen. Er arbeitet unstreitig in Indien in einem Restaurant, das vegetarische indische Speisen anbietet. Dieses Restaurant gehört zu der Restaurantkette, zu der auch das Frankfurter Restaurant zählt, in dem der Kläger zu arbeiten beabsichtigt. Da ausweislich der Mitteilung der Beklagten in ihrem Schriftsatz vom 6. März 2026 in Indien keine Ausbildung zum Spezialitätenkoch an einer Berufsfachschule existiert, genügt der Beklagten der Nachweis einer mindestens sechsjährigen beruflichen Tätigkeit als Koch in einem qualifizierten Betrieb im Herkunftsland.

26 Der Kläger hat zur Überzeugung des Gerichts nachgewiesen, dass er seit über sechs Jahren als Koch in einem indischen Spezialitätenrestaurant in Indien gearbeitet hat. Sein Arbeitgeber hat schriftlich bestätigt, dass er seit 2009 bei ihm beschäftigt und seit August 2019, mithin seit knapp sieben Jahren, als Executive Chef für südindisches Brot tätig sei. Ausweislich des Berichts über die von der Beklagten im streitgegenständlichen Bescheid bezeichnete "vertrauensanwaltliche(n) Überprüfung", der keinen Aussteller erkennen lässt, wurde auf Grundlage der computergestützten Aufzeichnungen bestätigt, dass die Beschäftigung des Klägers an dem genannten Ort echt ist. Auch wurde der Kläger am Arbeitsplatz angetroffen, er schien die übrigen Mitarbeiter zu kennen und wirkte an seinem Arbeitsplatz vertraut und sicher. Die Beklagte zweifelt lediglich daran, dass der Kläger über eine mindestens sechsjährige Berufspraxis als Koch verfügt. Eine plausible Begründung, warum an den insgesamt übereinstimmenden Angaben in den vorgelegten Unterlagen und bei den Befragungen gezweifelt wird, liefert sie nicht. Der Bericht, der die Ergebnisse der Vorortüberprüfung zusammenfasst, gelangt zu dem Ergebnis, dass die vorgelegten Dokumente (mit Ausnahme des Schulzeugnisses) echt seien, da sie gemäß den einschlägigen Vorschriften ausgestellt worden seien. Die Angaben in den Dokumenten seien bestätigt worden. Allerdings seien keine Anwesenheitslisten oder Personalakten vorgelegt worden, so dass keine Unterlagen vorhanden seien, die das genaue Datum der Versetzungen und Beförderungen des Klägers belegen. Allein dies rechtfertigt nach Ansicht des Einzelrichters vor dem Hintergrund der stimmigen Angaben in den Dokumenten und bei der Befragung von leitenden Angestellten in dem Restaurant, in dem der Kläger arbeitet, keine durchgreifenden Zweifel daran, dass er die einschlägige Berufserfahrung als Spezialitätenkoch erfüllt. Der allgemeine Hinweis der Beklagten, dass im Zusammenhang mit der

Restaurantkette, bei der der Kläger arbeitet, es "seit Anfang des Jahres 2025 viele Unregelmäßigkeiten" gegeben habe und die Auslandsvertretung in zahlreichen Verfahren auf gefälschte Unterlagen gestoßen sei und bei Vorortüberprüfungen "unglaubliche und unplausible Angaben" gemacht worden seien, weist keinen konkreten Bezug zu dem Visumsverfahren des Klägers auf. Denn nach dem eingeholten Bericht liegen hier keine gefälschten Unterlagen vor und wurden auch keine unglaublichen Angaben explizit festgestellt. Nicht nachvollziehbar ist, welche Schlussfolgerung die Beklagte aus ihrer Feststellung ziehen will, dass der Kläger "schon anders als die anderen Mitarbeiter gekleidet" gewesen sei. Zum einen stellt die Beklagte nicht in Abrede, dass der Kläger im Restaurant beschäftigt ist, zum anderen dürfte die Art der Bekleidung nichts darüber aussagen, wie lange der Kläger bereits als Koch beschäftigt ist. Die Beklagte bringt auch nicht zum Ausdruck, dass die Kleidung bzw. das Anlegen der Kleidung darauf schließen lasse, dass der Kläger gerade nicht als Koch beschäftigt sei. Aus dem von der Beklagten eingeholten Bericht ergibt sich eher das Gegenteil, weil der Kläger in Berufskleidung angetroffen worden sei. Auch wenn der Kläger diese wegen des Besuchs des Vertrauensanwalts angezogen haben sollte, spricht dies für sich genommen nicht dagegen, dass er als Koch tätig ist. Auch die Vermutung der Beklagten, dass keine Anwesenheitslisten geführt werden, begründet keine durchgreifenden Zweifel an der Art und Dauer der Tätigkeit des Klägers. Zu Recht weist der Kläger darauf hin, dass auch aus der Tatsache, dass das Gehalt in bar gezahlt werde, nicht geschlossen werden könne, dass er nicht als Koch angestellt ist.

27 III. Auch die allgemeinen Erteilungsvoraussetzungen aus § 5 AufenthG stehen dem Anspruch nicht entgegen.

28 C. Die Kostenentscheidung beruht auf § 155 Absatz 1 Satz 1 i.V.m. § 162 Absatz 3 VwGO. Die außergerichtlichen Kosten der Beigeladenen waren nicht gemäß § 162 Absatz 3 VwGO aus Billigkeitsgründen für erstattungsfähig zu erklären, weil die Beigeladene keinen eigenen Antrag gestellt hat und damit auch kein Kostenrisiko eingegangen ist (vgl. § 154 Absatz 3 VwGO). Die Entscheidung zur vorläufigen Vollstreckbarkeit folgt aus § 167 VwGO i.V.m. §§ 708 Nr. 11, 711, 709 Satz 2 der Zivilprozessordnung.

29-32 BESCHLUSS

Der Wert des Streitgegenstandes wird gemäß §§ 39 ff., 52 f. des Gerichtskostengesetzes auf 5.000,00 Euro festgesetzt.