

Verwaltungsgericht Aachen

Urteil vom 10.04.2007

Tenor:

Der Beklagte wird verpflichtet, den Klägern eine - deklaratorische - Aufenthaltserlaubnis zum Nachweis ihres Aufenthaltsrechts nach dem Assoziationsabkommen EWG/Türkei ab dem 3. Juli 2004 zu erteilen.

Die Kosten des Verfahrens trägt der Beklagte.

Das Urteil ist hinsichtlich der Kostenentscheidung vorläufig vollstreckbar. Der Vollstreckungsschuldner darf die Vollstreckung durch Sicherheitsleistung in Höhe von 110 % des aufgrund des Urteils vollstreckbaren Betrages abwenden, wenn nicht der Vollstreckungsgläubiger zuvor Sicherheit in Höhe von 110 % des jeweils zu vollstreckenden Betrages leistet.

Tatbestand:

Die Kläger sind türkische Staatsangehörige. Der Kläger zu 1. und die Klägerin zu 2. sind Eheleute, der am ... 1996 in der Türkei geborene Kläger zu 3. und der am ... 2001 in B. geborene Kläger zu 4. sind ihre gemeinsamen Kinder.

Der Kläger zu 1. reiste am 15. September 1995 mit einem Visum zu Studienzwecken in die Bundesrepublik Deutschland ein. In der Folgezeit war er fortlaufend im Besitz von Aufenthaltsbewilligungen, zunächst zur Teilnahme an einem Deutschkurs, anschließend zum Studium im Studiengang "Bauingenieurwesen" an der S. -X. U. Hochschule B. (S1. B. ), an der er seit dem Wintersemester 1997/1998 als Studierender eingeschrieben ist. Die letzte Aufenthaltsbewilligung war bis zum 30. September 2004 befristet. Seit Oktober 1998 waren die Aufenthaltsbewilligungen jeweils versehen mit der Auflage: "Nebentätigkeiten bis zu 3 Monaten jährlich erlaubt, arbeitserlaubnisfreie Tätigkeiten an der Hochschule erlaubt, weitere Erwerbstätigkeit untersagt".

Am 25. September 2000 reisten die Klägerin zu 2. und der Kläger zu 3. mit einem Visum zur Familienzusammenführung ins Bundesgebiet ein. Sie erhielten ebenso wie der später geborene Kläger zu 4. Aufenthaltsbewilligungen im Rahmen des Aufenthalts des Ehemannes bzw. Vaters, zuletzt gültig ebenfalls bis zum 30. September 2004.

Mit anwaltlichem Schreiben vom 17. Februar 2004 beantragte der Kläger zu 1. die Erteilung einer unbefristeten Aufenthaltserlaubnis und ergänzend mit Schreiben vom 5. März 2004 die Erteilung einer befristeten Aufenthaltserlaubnis gestützt auf das Abkommen zur Gründung einer Assoziation

zwischen der europäischen Wirtschaftsgemeinschaft und der Türkei (Assoziationsabkommen EWG/Türkei). Am 27./28. September 2004 beantragten die Kläger darüber hinaus die Verlängerung ihrer Aufenthaltsbewilligungen. Sämtliche Anträge sind bis heute unbeschieden.

Unter dem 22. November 2004 hörte der Beklagte den Kläger zu 1. zur beabsichtigten Versagung der Erteilung einer befristeten sowie unbefristeten Aufenthaltserlaubnis an. Zur Begründung führte er aus, ein Anspruch auf unbefristete Aufenthaltserlaubnis bestehe nicht, weil der Kläger zu 1. nicht seit 5 Jahren im Besitz einer Aufenthaltserlaubnis sei. Der Erteilung einer befristeten Aufenthaltserlaubnis stehe der Regelversagungsgrund des § 7 Abs. 2 Nr. 2 des Ausländergesetzes (AuslG) entgegen. Der Kläger zu 1. sei nämlich lediglich mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von 11 Stunden beschäftigt und das dadurch erzielte Einkommen in Höhe von ca. 400 EUR reiche zur Sicherung des Lebensunterhaltes der Familie nicht aus.

Mit anwaltlichem Schreiben vom 12. Mai 2005 beantragten der Kläger zu 1. wiederholend und die Kläger zu 2. bis 4. erstmals die Erteilung einer Aufenthaltserlaubnis nach § 4 Abs. 5 des Aufenthaltsgesetzes (AufenthG) zum Nachweis eines Aufenthaltsrechts nach dem Assoziationsabkommen EWG/Türkei. Ferner beantragten sie die Gestattung einer Erwerbstätigkeit jeder Art.

Ausweislich der im Verfahren vorgelegten Unterlagen war der Kläger zu 1. wie folgt beschäftigt: Vom 3. Juli 1998 bis 5. September 1998, vom 2. August 1999 bis zum 4. September 1999 und vom 26. Februar 2001 bis zum 21. April 2001 bei der Firma C1. als Ferienbeschäftigter mit 35 Stunden/Woche. Daneben war er in der Zeit vom 3. Juli 2000 bis 31. Dezember 2000 sowie vom 1. Januar 2001 bis zum 30. Juni 2001 bei der Forschungsgesellschaft für biomedizinische Technik e. V. - I. -Institut - als studentische Hilfskraft zunächst mit 11 Stunden/Woche und ab dem 15. Mai 2001 mit 18 Stunden/Woche beschäftigt. Nach einer Umstrukturierung des I.-Instituts im Juni 2001 wurde er vom Land Nordrhein-Westfalen, vertreten durch den Rektor der S1. B. , im Fachbereich "Biomedizinische Technologien" der Medizinischen Fakultät der S1. B. als studentische Hilfskraft weiter beschäftigt. Die Beschäftigung erfolgte aufgrund von aufeinander folgenden befristeten Dienstverträgen: Vom 1. Juli 2001 bis 30. November 2001, vom 1. Dezember 2001 bis zum 31. Mai 2002 und vom 1. Juni 2002 bis 31. Dezember 2002 war der Kläger zu 1. weiter mit einer Stundenzahl von 18 Stunden/Woche beschäftigt. Die Wochenstundenzahl wurde in der Zeit vom 1. Januar 2003 bis zum 31. Mai 2003 auf 8 Stunden/Woche reduziert, weil der Kläger zu 1. in der Zeit von Dezember 2002 bis Februar 2003 zusätzlich als studentische Hilfskraft bei der Hochschuleinrichtung "Wasserbau und Wasserwirtschaft", und zwar im Dezember mit 1 Stunde/Woche und im Januar sowie Februar mit 11 Stunden/Woche zusätzlich tätig war. In der Folgezeit, und zwar vom 1. Juni 2003 bis 30. November 2003, vom 1. Dezember 2003 bis 31. Dezember 2003, vom 1. Januar 2004 bis 30. Juni 2004 sowie vom 1. Juli 2004 bis 3. Juli 2004, war er wieder ausschließlich im Fachbereich "Biomedizinische Technolo-

gien" der Medizinischen Fakultät der S1. B. mit 11 Stunden/Woche beschäftigt. Die Vergütung betrug bei einer Wochenstundenzahl von 11 Stunden zuletzt 383,59 EUR brutto. Nach der Tätigkeit als studentische Hilfskraft war der Kläger zu 1. vom 2. August 2004 bis zum 31. Juli 2006 bei dem Reinigungsunternehmen "H. O. " aufgrund drei befristeter Arbeitsverträge beschäftigt. Daneben arbeitete er bis Februar 2006 gelegentlich für die Firma L. N. Systems GmbH. Seit Oktober 2006 ist er dort als geringfügig Beschäftigter mit einer Wochenstundenzahl von 12 Stunden/Woche angestellt. In der Zeit vom 28. Mai 2006 bis September 2006 war er infolge einer Erkrankung, die eine stationäre Behandlung mit anschließenden Rehabilitationsmaßnahmen erforderte, nicht arbeitstätig.

Die Kläger haben am 6. August 2005 Untätigkeitsklage erhoben. Sie machen geltend, dem Kläger zu 1. stehe ein Aufenthaltsrecht nach Art. 6 Abs. 1 dritter Gedankenstrich des Beschlusses Nr. 1/80 des Assoziationsrats EWG-Türkei über die Entwicklung einer Assoziation (ARB 1/80) und den Klägern zu 2. bis 4. ein Aufenthaltsrecht nach Art. 7 Abs. 1 ARB 1/80 zu. Der Kläger zu 1. habe 4 Jahre lang ununterbrochen ordnungsgemäß gearbeitet. Aufgrund seiner Tätigkeit als studentische Hilfskraft mit einer Stundenzahl von 8 bis 18 Stunden wöchentlich sei er als Arbeitnehmer im Sinne des Gemeinschaftsrechts anzusehen und gehöre aufgrund dessen dem regulären Arbeitsmarkt an. Die Höhe seines Einkommens, insbesondere die Frage, ob es zur Deckung des Existenzminimums ausreiche, sei für die Zuerkennung der Arbeitnehmereigenschaft ebenso unerheblich wie die Tatsache, ob ergänzend Leistungen aus öffentlichen Mitteln bezogen würden. Er habe auch 4 Jahre lang bei dem gleichen Arbeitgeber gearbeitet. Bei dem I. - Institut und dem Institut für biomedizinische Technologien handle es sich um das gleiche wissenschaftliche Institut. Ausweislich der Bescheinigung des I.-Instituts für biomedizinische Technik, Lehrstuhl für angewandte Medizintechnik - medizinische Fakultät -, der S1. B. vom 28. August 2006 sei das I. -Institut zunächst als sog. An-Institut der S1. B. geführt worden, dessen Träger die Forschungsgesellschaft für biomedizinische Technik e. V. gewesen sei. Wegen Änderungen in der Finanzierung von An-Instituten im Jahre 2001 sei aufgrund einer Vereinbarung zwischen dem seinerzeitigen Ministerium für Schule, Wissenschaft und Forschung des Landes Nordrhein-Westfalen, der ... , dem Universitätsklinikum B. und der Forschungsgesellschaft für biomedizinische Technik e. V. das I.-Institut als An-Institut sowie dessen Trägerverein aufgelöst worden und als fakultätsübergreifende Einrichtung der S1. B. fortgeführt worden. Weiter sei vereinbart worden, dass allen Mitarbeitern des bisherigen I. - Instituts zur Fortführung der Tätigkeiten des vormaligen An-Instituts in dessen ehemaligen Räumlichkeiten von der Medizinischen Fakultät der S1. B. (wissenschaftliche Beschäftigte) bzw. von dem Universitätsklinikum B. (nicht- wissenschaftliche Beschäftigte) unter tariflicher Besitzstandswahrung und Wahrung des bisherigen Tätigkeitsfeldes Anschlussverträge angeboten werden. Die Tätigkeiten des Klägers zu 1. seien sowohl vor als auch nach Auflösung des An- Instituts und dessen Trägerverein im Projekt Mikrodiagonalpumpe (MDP) angesiedelt gewesen und hätten die Vorbereitung, Durchführung und Bewertung von Experimenten, die Anwendung von dazugehörigen Zeichnungsprogrammen wie CAD und Corel Draw sowie

gelegentliche Handarbeiten zu dem Projekt umfasst. Bei dieser Sachlage könne man nicht von einem Arbeitgeberwechsel ausgehen, es handle sich vielmehr um einen Fall des Betriebsübergangs. Die Tätigkeiten des Klägers zu 1. als studentische Hilfskraft seien auch von den Aufenthaltsbewilligungen und den darin gemachten Auflagen gedeckt und damit ordnungsgemäß gewesen. Die Arbeitserlaubnisfreiheit der Tätigkeit als studentische Hilfskraft bei der S1. B. folge aus § 9 Nr. 8 der Arbeitsgenehmigungsverordnung i.V.m. den Dienstanweisungen der Bundesanstalt für Arbeit. Danach unterfielen auch die Tätigkeiten studentischer Hilfskräfte der Arbeitsgenehmigungsfreiheit, wenn sie - wie in seinem Fall - überwiegend wissenschaftliche Tätigkeiten umfassten. Der Kläger zu 1. sei nach Beendigung seiner Tätigkeit als studentische Hilfskraft auch nicht aus dem Arbeitsmarkt ausgeschieden. Er arbeite nach wie vor im Rahmen des ihm durch die Auflagen zur Fiktionsbescheinigung gestatteten Umfangs.

Die Kläger beantragen,

den Beklagten zu verpflichten, ihnen eine - deklaratorische - Aufenthaltserlaubnis zum Nachweis ihres Aufenthaltsrechts nach dem Assoziationsabkommen EWG/Türkei ab dem 3. Juli 2004 zu erteilen.

Der Beklagte beantragt,

die Klage abzuweisen.

Zur Begründung führt er aus, die vom Kläger zu 1. in der Vergangenheit ausgeübten Tätigkeiten seien nicht geeignet, Rechte aus Art. 6 Abs. 1 dritter Gedankenstrich ARB 1/80 zu begründen. Er sei nicht mehr als 4 Jahre ordnungsgemäß beschäftigt gewesen. Die Tätigkeiten bei der Firma ... könnten keine Berücksichtigung finden, weil sie nicht mehr als 3 Jahre und zudem nicht ununterbrochen ausgeübt worden seien. Auch die Beschäftigung bei der Forschungsgesellschaft für biomedizinische Technik e. V. habe keine Rechte aus Art. 6 ARB 1/80 zu begründen vermocht, weil sie weniger als 1 Jahr gewährt habe. Die Beschäftigung als studentische Hilfskraft bei der S1. B. bzw. dem Land Nordrhein-Westfalen erreiche ebenfalls nicht den erforderlichen Vierjahreszeitraum. Im Übrigen sei der Kläger zu 1. aufgrund dieser Tätigkeit schon nicht als Arbeitnehmer im Sinne von Art. 6 Abs. 1 ARB 1/80 anzusehen. Die Tätigkeit sei mit einer Stundenzahl von 8 bis 11 Stunden/Woche lediglich als geringfügig und von lediglich untergeordneter Natur einzustufen. Jedenfalls aber habe der Kläger zu 1. mit der Reduzierung der Wochenstundenzahl auf nur noch 8 Stunden/Woche seine Arbeitnehmereigenschaft verloren und diese auch nicht durch die anschließende Erhöhung auf 11 Stunden/Woche wieder erworben. Deshalb läge eine Unterbrechung der anrechenbaren Zeiten vor, die auch nicht nach Art. 6 Abs. 2 ARB 1/80 unschädlich sei. Selbst wenn man eine Wochenstundenzahl von 11 Stunden/Woche

für die Begründung der Arbeitnehmereigenschaft als ausreichend ansähe, läge eine ununterbrochene Tätigkeit bei der S1. B. bzw. beim Land Nordrhein-Westfalen nur in der Zeit von Juni 2003 bis Juli 2004 vor, so dass selbst bei Zusammenrechnung mit den vorherigen Beschäftigungszeiten keine 4 Jahre erreicht seien. Ungeachtet dessen habe der Kläger zu 1. einen etwaigen Anspruch aus Art. 6 Abs. 1 dritter Gedankenstrich ARB 1/80 jedenfalls wieder verloren, weil er ab dem 30. Juni 2004 weder eine Beschäftigung noch etwaige Arbeitsbemühungen nachgewiesen habe. Der für die Suche nach einer neuen Beschäftigung noch als angemessen anzusehende Zeitraum sei hier jedenfalls überschritten. Selbst wenn man den Kläger zu 1. noch als Arbeitnehmer betrachte, stehe einem Anspruch auf Erteilung einer Aufenthaltserlaubnis auch entgegen, dass der Kläger zu 1. nicht in der Lage sei, den Lebensunterhalt für sich und seine Familie auf Dauer ohne Inanspruchnahme öffentlicher Mittel zu sichern. Zwar sei § 5 Abs. 1 Nr. 1 AufenthG nicht direkt anwendbar. Nach dem Assoziationsabkommen EWG/Türkei sei jedoch lediglich eine Gleichstellung assoziationsberechtigter türkischer Arbeitnehmer, jedoch keine Besserstellung gegenüber Unionsbürgern beabsichtigt. Daher könne aus dem Assoziationsabkommen EWG/Türkei kein Aufenthaltsrecht abgeleitet werden, wenn - wie hier - kein ausreichender Krankenversicherungsschutz und keine ausreichenden Existenzmittel zur Verfügung stünden. Die von den Klägern vorgelegte Verpflichtungserklärung des Herrn A. reiche für die Annahme der Sicherung des Lebensunterhaltes einer vierköpfigen Familie nicht aus. Ferner lasse sich der Erklärung des I.-Instituts vom 28. August 2006 nicht entnehmen, dass es sich bei der Umstrukturierung des Instituts um einen Betriebsübergang in dem Sinne gehandelt habe, dass von einer ununterbrochenen Tätigkeit des Klägers zu 1. bei dem gleichen Arbeitgeber auszugehen sei. Nach Auflösung der Forschungsgesellschaft sei dem Kläger zu 1. nämlich ein neuer Arbeitsvertrag von der S1. B. bzw. dem Land Nordrhein-Westfalen angeboten worden. Dass es sich um die gleiche Tätigkeit am gleichen Arbeitsplatz handle, sei unerheblich. Es habe gerade keine Übertragung eines Betriebsteils und ein Eintritt in bestehende Rechte und Pflichten stattgefunden. Die Tätigkeiten bei dem I. -Institut bzw. der S1. B. stellten schließlich auch keine ordnungsgemäße Beschäftigung im Sinne des Art. 6 Abs. 1 ARB 1/80 dar. Denn die der Aufenthaltsbewilligungen beigefügten Auflagen ließen studentische Tätigkeiten an der Hochschule jeweils nur in geringfügigem Maß zu, um gerade eine Verfestigung des nur zu Studienzwecken erlaubten Aufenthalts und ein Hineinwachsen in den Arbeitsmarkt mit der Folge eventueller assoziationsrechtlicher Aufenthaltsansprüche zu verhindern. Die ganzjährig ausgeübte Tätigkeit des Klägers zu 1. habe die durch die Auflagen entsprechend § 9 Nr. 9 ArGV maximal erlaubte Beschäftigungszeit von 3 Monaten jährlich in jedem hier maßgeblichen Jahr überschritten. Die Tätigkeit als studentische Hilfskraft falle insbesondere auch nicht unter den Anwendungsbereich der Vorschrift des § 9 Nr. 8 ArGV.

Am 9./12. Februar 2007 haben auf fernmündliche Nachfrage der Berichterstatterin das Arbeitsamt B. die frühere Praxis der Arbeitsverwaltung zur Handhabung der Arbeitserlaubnisfreiheit von Tätigkeiten ausländischer Studierender als studentische Hilfskräfte sowie die S1. B. und das Universitätsklinikum

B. die Verfahrensweise bei der Einstellung ausländischer Studierender als studentische Hilfskräfte näher erläutert. Auf den Inhalt des hierüber gefertigten und den Beteiligten zur Kenntnis gegebenen Vermerks wird Bezug genommen.

In dem am 13. Februar 2007 durchgeführten Erörterungstermin haben die Beteiligten ihr Einverständnis mit einer Entscheidung ohne mündliche Verhandlung durch die Berichterstatterin erklärt.

Hinsichtlich der weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstandes wird auf den Inhalt der Gerichtsakte sowie der beigezogenen Verwaltungsvorgänge des Beklagten Bezug genommen.

#### E n t s c h e i d u n g s g r ü n d e :

Das Gericht kann ohne mündliche Verhandlung durch die Berichterstatterin entscheiden, nachdem die Beteiligten sich mit dieser Vorgehensweise einverstanden erklärt haben, vgl. §§ 87 a Abs. 2 und 3, 101 Abs. 2 der Verwaltungsgerichtsordnung (VwGO).

Die Klage hat Erfolg.

Sie ist als Untätigkeitsklage nach § 75 VwGO zulässig. Die Voraussetzungen für eine abweichend von § 68 VwGO ohne Vorverfahren zulässige Verpflichtungsklage liegen im insoweit maßgeblichen Zeitpunkt der Entscheidung vor. Die Dreimonatsfrist des § 75 Satz 2 VwGO war bei Klageerhebung am 6. August 2005 zwar zunächst allein hinsichtlich des Erlaubnisanspruchs des Klägers zu 1. vom 5. März 2004 verstrichen. Die Kläger zu 2. bis 4. haben erstmals am 12. Mai 2005 einen Antrag auf Erteilung einer Aufenthaltserlaubnis nach dem Assoziationsabkommen EWG/Türkei gestellt. Ihre damit verfrüht erhobene Klage ist jedoch mit Ablauf der Dreimonatsfrist in die Zulässigkeit hineingewachsen. Der Beklagte hat bis heute nicht über die Anträge entschieden.

Die Klage ist auch begründet. Die Kläger haben einen Anspruch auf Erteilung einer Aufenthaltserlaubnis zum Nachweis ihres Aufenthaltsrechts nach dem Assoziationsabkommen EWG/Türkei gemäß § 4 Abs. 5 AufenthG ab dem 3. Juli 2004.

I. Dem Kläger zu 1. steht ein Aufenthaltsrecht nach Maßgabe von Art. 6 Abs. 1 dritter Gedankenstrich des Beschlusses Nr. 1/80 des Assoziationsrats EWG-Türkei vom 19. September 1980 - ARB 1/80 - zu.

Nach Art. 6 Abs. 1 ARB 1/80 hat ein türkischer Arbeitnehmer, der dem regulären Arbeitsmarkt eines Mitgliedstaates angehört, in diesem Mitgliedstaat nach einem Jahr ordnungsgemäßer Beschäftigung Anspruch auf Erneuerung seiner Aufenthaltserlaubnis bei dem gleichen Arbeitgeber, wenn er über einen

Arbeitsplatz verfügt (erster Gedankenstrich). Nach drei Jahren ordnungsgemäßer Beschäftigung hat er - vorbehaltlich des den Arbeitnehmern aus den Mitgliedstaaten der Gemeinschaft einzuräumenden Vorrangs - das Recht, sich für den gleichen Beruf bei einem Arbeitgeber seiner Wahl zu bewerben (zweiter Gedankenstrich). Nach vier Jahren ordnungsgemäßer Beschäftigung hat er freien Zugang zu jeder von ihm gewählten Beschäftigung im Lohn- und Gehaltsverhältnis (dritter Gedankenstrich). Wie der Gerichtshof der Europäischen Gemeinschaften (Gerichtshof) wiederholt entschieden hat, erwachsen einem türkischen Arbeitnehmer, der die Voraussetzungen des Art. 6 Abs. 1 ARB 1/80 erfüllt, nicht nur beschäftigungsrechtliche Ansprüche, sondern zugleich auch diejenigen aufenthaltsrechtlichen Rechte, deren er bedarf, um seine beschäftigungsrechtlichen Ansprüche effektiv wahrzunehmen (vgl. Gerichtshof der Europäischen Gemeinschaften (EuGH), Urteile vom 19. November 2002 - Rs. C-188/00 - (Kurz), Slg. 2002, I-10691 und vom 26. November 1998 - Rs. C-1/97 - (Birden), Slg. 1998, I-7747).

Der Kläger zu 1. gehörte als türkischer Arbeitnehmer (1.) dem regulären deutschen Arbeitsmarkt an (2.), war dort vier Jahre lang ordnungsgemäß beschäftigt (3.), hat zuvor nacheinander die drei Verfestigungsstufen des Art. 6 Abs. 1 ARB 1/80 durchlaufen (4.) und die damit erworbene stärkste Rechtsstellung des dritten Gedankenstrichs auch nicht nachträglich durch Ausscheiden aus dem Arbeitsmarkt wieder verloren (5.).

1. Der Kläger zu 1. ist - jedenfalls seit Juli 2000 - Arbeitnehmer im Sinne des Art. 6 Abs. 1 ARB 1/80. Der Gerichtshof hat in ständiger Rechtsprechung aus dem Wortlaut des Art. 12 des Assoziationsbkommens EWG/Türkei vom 12. September 1963 und des Art. 36 des Zusatzabkommens vom 23. November 1970 sowie aus dem Zweck des Beschlusses Nr. 1/80 hergeleitet, dass die im Rahmen der Art. 48, 49 sowie 50 EG-Vertrag (nach Änderung jetzt Art. 39, 40 und 41 EG) geltenden Grundsätze soweit wie möglich auf die türkischen Arbeitnehmer, die die im Beschluss Nr. 1/80 eingeräumten Rechte besitzen, übertragen werden sollen. Folglich ist für die Auslegung des Begriffes des Arbeitnehmers in Art. 6 Abs. 1 ARB 1/80 die Auslegung dieses Begriffes im Gemeinschaftsrecht heranzuziehen (vgl. EuGH, Urteile vom 19. November 2002 - Rs. C 188/00 - (Kurz), a.a.O.; vom 26. November 1998 - Rs. C-1/97 - (Birden), a.a.O.; vom 30. September 1997 - Rs. C-36/96 - (Günaydin), Slg. 1997, I-5143).

Nach ständiger Rechtsprechung des Gerichtshofs hat der Begriff des Arbeitnehmers eine gemeinschaftsrechtliche Bedeutung und ist nicht eng auszulegen. Dieser Begriff ist anhand objektiver Kriterien zu definieren, die das Arbeitsverhältnis im Hinblick auf die Rechte und Pflichten der betroffenen Personen kennzeichnen. Arbeitnehmer ist jeder, der eine tatsächliche und echte wirtschaftliche Tätigkeit ausübt, wobei solche Tätigkeiten außer Betracht bleiben, die wegen ihres geringen Umfangs völlig untergeordnet und unwesentlich sind. Das wesentliche Merkmal des Arbeitsverhältnisses

besteht darin, dass jemand während einer bestimmten Zeit für einen anderen nach dessen Weisung Leistungen erbringt, die einen gewissen wirtschaftlichen Wert haben und für die er als Gegenleistung eine Vergütung erhält. Der Bereich, in dem die Leistungen erbracht werden, und die Art des Rechtsverhältnisses zwischen dem Arbeitnehmer und dem Arbeitgeber sind dagegen für die Frage, ob jemand Arbeitnehmer im Sinne des Gemeinschaftsrechts ist, unerheblich,

vgl. zu Art. 48 EGV: EuGH, Urteile vom 3. Juli 1986 - Rs. 66/85 - (Lawrie-Blum), Slg. 1986, 2121; vom 21. Juni 1988 - Rs. 197/86 - (Brown), Slg. 1988, 3205; vom 26. Februar 1992 - Rs. C- 3/90 - (Bernini), Slg. 1992, I-1071; vom 26. Februar 1992 - Rs. C- 357/89 - (Raulin), Slg. 1992, I-1027; zu Art. 6 Abs. 1 ARB 1/80: EuGH, Urteile vom 19. November 2002 - Rs. C 188/00 - (Kurz), a.a.O. und vom 26. November 1998 - Rs. C-1/97 - (Birden), a.a.O.

Ebenso wenig spielt es für die Arbeitnehmereigenschaft eine Rolle, woher die Mittel für die Vergütung stammen, dass das Beschäftigungsverhältnis nach nationalem Recht ein Rechtsverhältnis sui generis ist, wie hoch die Produktivität des Betreffenden ist oder dass sich die Höhe der Vergütung in Grenzen hält (vgl. EuGH, Urteile vom 31. Mai 1989 - Rs. 344/87- (Bettray), Slg. 1989, 1621 und vom 19. November 2002 - Rs. C 188/00 - (Kurz), a.a.O.).

Weitere Voraussetzungen für die Qualifikation als Arbeitnehmer - etwa zur Dauer oder zum Umfang der Tätigkeit - stellt das Gemeinschaftsrecht nicht auf.

In Anwendung dieser Maßstäbe erfüllt der Kläger zu 1. den gemeinschaftsrechtlichen Arbeitnehmerbegriff. Er hat im Rahmen seiner Tätigkeit als studentische Hilfskraft im I.-Institut der S1. B. ausweislich der vorgelegten "Dienstverträge" für seinen Arbeitgeber - zunächst die .....  
 ....., dann die S1. B. bzw. das Land Nordrhein-Westfalen - während einer bestimmten Zeit unter Aufsicht und nach den Weisungen des Hochschullehrers, dem er zugeordnet war, Dienstleistungen zugunsten der Hochschule erbracht, die die Vorbereitung, Durchführung und Bewertung von Experimenten, die Anwendung von dazugehörigen Zeichnungsprogrammen sowie gelegentliche Handarbeiten umfassten und als solche auch von einem gewissen wirtschaftlichen Wert waren. Denn die Hochschule bietet dem Studenten mit der Beschäftigung als studentische Hilfskraft nicht nur die Möglichkeit, im Studium erworbene Kenntnisse und Fähigkeiten praktisch anzuwenden, sondern macht sich auch die im Werden begriffene wissenschaftliche Qualifikation des Studenten für die Erfüllung ihrer Aufgaben - Forschung und Lehre - nutzbar. Für die erbrachten Dienstleistungen hat der Kläger zu 1. als Gegenleistung eine monatliche Pauschalvergütung erhalten, die sich aus der Multiplikation eines Stundensatzes von 15,68 DM bzw. 8,02 EUR mit der Anzahl der durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitsstunden und dem Faktor 4,348 ergab. Die Vergütung ist, wie sich aus der Bezugnahme der standardisierten "Dienstverträgen" auf die Richtlinien der Tarifgemein-

schaft deutscher Länder über die Arbeitsbedingungen der wissenschaftlichen Hilfskräfte ohne abgeschlossene wissenschaftliche Hochschulausbildung (studentische Hilfskräfte) ergibt, üblicherweise auch an andere Personen gezahlt worden ist, die die gleiche oder gleichartige Tätigkeit wie der Kläger zu 1. ausgeübt haben. Dessen berufliche Situation hat sich daher objektiv nicht von derjenigen anderer Beschäftigter unterschieden, die eine gleiche oder gleichartige Tätigkeit verrichten. Damit sind vorliegend die wesentlichen Kriterien für das Bestehen eines Arbeitsverhältnisses im gemeinschaftsrechtlichen Sinne erfüllt.

Die Bezeichnung des der Tätigkeit zugrunde liegende Rechtsverhältnisses durch die Vertragsparteien bzw. dessen rechtliche Einordnung, ist für die Qualifizierung als Arbeitnehmer im gemeinschaftsrechtlichen Sinne nach den vorstehenden Grundsätzen unerheblich. Dass die Beschäftigung des Klägers zu 1. als studentische Hilfskraft im Bereich "Biomedizinische Technologien" wegen ihres Fachbezugs zum Studiengang Bauingenieurwesen studienbegleitenden Charakter hatte und damit als eine auf den Erwerb von praktischen Fähigkeiten und Fertigkeiten gerichtete Tätigkeit im Rahmen des Hochschulstudiums auch der Berufsausbildung diene, steht der Zuerkennung der Arbeitnehmereigenschaft ebenfalls nicht entgegen. Der Gerichtshof hat wiederholt entschieden, dass auch derjenige, der im Rahmen einer Berufsausbildung eine Tätigkeit ausübt, die als eine mit der eigentlichen Ausübung des Berufs verbundene praktische Vorbereitung angesehen werden kann, als Arbeitnehmer zu qualifizieren ist, wenn diese Tätigkeit unter den Bedingungen einer Tätigkeit im Lohn- oder Gehaltsverhältnis ausgeübt wird, also - wie hier - auch erwerbsbezogene Elemente enthält. Maßgeblich ist allein, dass die Tätigkeit den Charakter einer entgeltlichen Arbeitsleistung hat, unabhängig davon, in welchem Bereich sie erbracht wird (vgl. EuGH, Urteile vom 3. Juli 1986 - Rs. 66/85 - (Lawrie- Blum), a.a.O.; vom 26. Februar 1992 - Rs. C-3/90 - (Bernini), a.a.O. und vom 21. Juni 1988 - Rs. 197/86 - (Brown), a.a.O.; vom 19. November 2002 - Rs. C 188/00 - (Kurz), a.a.O.; Bundesverwaltungsgericht (BVerwG), Urteil vom 19. September 2000 - 1 C 13/00 -, DVBl. 2001, 220).

Schließlich scheidet die Annahme der Arbeitnehmereigenschaft aufgrund der Tätigkeit als studentische Hilfskraft auch nicht daran, dass der Kläger zu 1. lediglich mit einer durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit zwischen 8 und 18 Stunden beschäftigt gewesen ist und die Tätigkeit - wie der Beklagte meint - deshalb als völlig untergeordnet und unwesentlich einzustufen wäre. In der Rechtsprechung des Gerichtshofs ist geklärt, dass auch eine Teilzeitbeschäftigung, selbst wenn die aus ihr erzielten Einkünfte nicht ausreichen, um das jeweilige Existenzminimum zu gewährleisten, die Arbeitnehmereigenschaft begründen kann. Voraussetzung dafür ist allerdings, dass es sich um eine tatsächliche und echte Tätigkeit im Lohn- oder Gehaltsverhältnis handelt. Insoweit haben Tätigkeiten außer Betracht zu bleiben, die einen so geringen Umfang haben, dass sie sich als völlig untergeordnet und unwesentlich darstellen. Hinter dieser Bedingung steht die Erwägung, dass durch die Arbeitneh-

merfreizügigkeit nur die Freizügigkeit von Personen gewährleistet ist, die im Wirtschaftsleben tätig sind oder sein wollen (vgl. EuGH, Urteil vom 23. März 1982, - Rs. 53/81 - (Levin), Slg. 1982, 1035).

Die Arbeitnehmereigenschaft wird auch nicht dadurch ausgeschlossen, dass der Beschäftigte die unter dem Existenzminimum liegenden Einkünfte aus der Teilzeitarbeit durch andere zulässige Mittel zur Bestreitung des Lebensunterhalts aufstockt. Dabei kommt es auch nicht darauf an, woher die ergänzenden Mittel stammen, ob aus Einkünften aus anderen Tätigkeiten, aus eigenem Vermögen, aus Unterhaltsleistungen Dritter oder selbst aus öffentlichen Mittel (vgl. EuGH, Urteile vom 3. Juni 1986 - Rs. 139/85 - (Kempf), Slg. 1986, 1741).

Der Gerichtshofs hat weiterhin festgestellt, dass der Umstand, dass die Produktivität eines Beschäftigten schwach ist, dass er nur eine geringe Anzahl von Wochenstunden Arbeit leistet und dass er infolgedessen nur eine beschränkte Vergütung erhält, der Zuerkennung der Arbeitnehmereigenschaft nicht entgegensteht, wenn die Beschäftigung unter den Bedingungen einer tatsächlichen und echten wirtschaftlichen Tätigkeit durchgeführt wird (vgl. EuGH, Urteile vom 3. Juli 1986 - Rs. 66/85 - (Lawrie- Blum), a.a.O. und vom 26. Februar 1992 - Rs. C-3/90 - (Bernini), a.a.O.).

Bei der Beurteilung der Frage, ob es sich jeweils um eine tatsächliche und echte Tätigkeit handelt, ist sowohl der Umfang der ausgeübten Tätigkeit - insbesondere ob der Betroffene im Rahmen des Arbeitsverhältnisses nur sehr wenige Stunden gearbeitet hat - als auch die Dauer der im Rahmen des Vertrags tatsächlich verrichteten Tätigkeit zu berücksichtigen. Von Bedeutung sein kann auch die Regelmäßigkeit der erbrachten Leistungen sowie der Umstand, dass sich der Betroffene zur Arbeit auf Abruf des Arbeitgebers zur Verfügung halten muss (vgl. EuGH, Urteil vom 26. Februar 1992 - C-357/89 - (Raulin), a.a.O.).

Maßgeblich ist danach, ob bei einer Gesamtwürdigung aller die jeweilige Arbeitstätigkeit kennzeichnenden Umstände die Beschäftigung ein solches Gewicht hat, dass sie sich nicht als völlig untergeordnet und unwesentlich darstellt und sich damit dem Wirtschaftsleben zuordnen lässt.

Vorliegend war der Kläger zu 1. im Rahmen seiner Tätigkeit als studentische Hilfskraft in der Zeit vom 3. Juli 2000 bis zum 2. Juli 2004 mit einer durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit von 8 bis 18 Stunden beschäftigt und hat je nach vereinbarter wöchentlicher Stundenzahl für seine erbrachten Dienstleistungen eine Vergütung in Höhe von 278,97 EUR (bei 8 Wochenstunden) bis 627,68 EUR (bei 18 Wochenstunden) erhalten. Diese Tätigkeit war - entgegen der Auffassung des Beklagten -, sowohl was den zeitlichen Umfang und die Regelmäßigkeit der erbrachten Arbeits- bzw. Dienstleistungen anbetrifft als auch was die Dauer des Beschäftigungsverhältnisses und die Höhe der Vergütung angeht, nicht von so geringem Umfang, dass sie als völlig untergeordnet und unwesentlich

anzusehen wäre. Während der insgesamt vierjährigen Tätigkeit war der Kläger zu 1. fast die Hälfte der Beschäftigungszeit (23 Monate) mit einer regelmäßigen Arbeitszeit von 11 Wochenstunden und die andere Hälfte (22 Monate) mit einer regelmäßigen Arbeitszeit von 18 bzw. sogar 19 Wochenstunden beschäftigt. Allein während eines Zeitraums von 3 Monaten (März bis Mai 2003) betrug die Arbeitszeit durchschnittlich nur 8 Stunden/Woche. Bei der Bewertung des Umfangs und des Gewichts einer Beschäftigung ist aber im Regelfall der gesamte Zeitraum der Beschäftigung in den Blick zu nehmen und als Ganzes zu betrachten, weil es letztlich auf die im Rahmen des Arbeitsverhältnisses insgesamt tatsächlich erbrachte Arbeitsleistung ankommt. Insoweit ist die lediglich kurzfristige Reduzierung der Wochenstundenzahl auf 8 Stunden gemessen an der gesamten Beschäftigungsdauer von insgesamt 4 Jahren nicht geeignet, die Arbeitnehmereigenschaft des Klägers zu 1. wegen völliger Geringfügigkeit der Beschäftigung durchgreifend in Frage zu stellen. Dies gilt um so mehr, als die Absenkung der Stundenzahl darin begründet lag, dass der Kläger zu 1. vorübergehend (von Dezember 2002 bis Februar 2003) an zwei Instituten der Hochschule gleichzeitig beschäftigt war und die Wochenstundenzahl im Hinblick auf die für studentische Hilfskräfte zulässige Arbeitszeit von höchstens 19 Stunden/Woche (vgl. § 61 Abs. 2 Satz 2 des Gesetzes über die Hochschulen des Landes Nordrhein-Westfalen - HG NRW -) entsprechend angepasst werden musste, und damit ein sachlicher Grund für die kurzfristige Reduzierung der Arbeitszeit vorlag. Außerdem ist zu berücksichtigen, dass der Kläger zu 1. bezogen auf die Gesamtdauer seiner Tätigkeit als studentische Hilfskraft im Durchschnitt mit einer Arbeitszeit von etwa 14 Stunden/Woche beschäftigt gewesen ist. Nach der Rechtsprechung des Gerichtshofs ist aber bereits eine Tätigkeit mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von 11 Stunden ihrem zeitlichen Umfang nach geeignet, den Arbeitnehmerstatus zu begründen. So hat der Gerichtshof etwa die Tätigkeit eines Studienreferendars, der im zweiten Jahr des Vorbereitungsdienstes an der Schule, der er zugewiesen war, bis zu 11 Stunden Unterricht erteilte, dem Umfang nach für die Zuerkennung der Arbeitnehmereigenschaft als ausreichend angesehen. Auch im Fall eines Musiklehrers, der einer Teilzeitbeschäftigung von 12 Stunden wöchentlich nachging, hat der Gerichtshof die Einschätzung des nationalen Gerichts, dass die betreffende Tätigkeit keinen so geringen Umfang hat, dass sie sich als untergeordnet und unwesentlich darstellt, nicht in Frage gestellt (vgl. EuGH, Urteile vom 3. Juli 1986 - Rs. 66/85 - (Lawrie- Blum), a.a.O. und vom 3. Juni 1986 - Rs. 139/35 - (Kempf). a.a.O.).

Dementsprechend ist in Rechtsprechung und Literatur anerkannt, dass grundsätzlich auch geringfügige Beschäftigungen - im Rahmen sozialversicherungsfreier Arbeitsverhältnisse - die Arbeitnehmereigenschaft und damit auch aufenthaltsrechtliche Ansprüche aus Art. 6 Abs. 1 ARB 1/80 vermitteln können (vgl. Bundessozialgericht (BSG), Urteil vom 10. September 1998 - B 7 AL 70/97 R -, InfAuslR 1999, 136 (Nebentätigkeit als wissenschaftliche Hilfskraft mit 20 Stunden/Woche); Hessischer Verwaltungsgerichtshof (VGH Hessen), Beschluss vom 4. Dezember 1995 - 12 TG 3096/95 -, InfAuslR 1996, 133 (geringfügige Beschäftigung mit 18 Wochenstunden); Oberverwaltungsgericht für das Land Nordrhein-Westfalen (OVG NRW), Beschluss vom 21. Oktober 1998 - 18 B 2762/97 -,

InfAuslR 1999, 38 (Teilzeitbeschäftigung von monatlich 55 = wöchentlich 12,69 Stunden bei einem Verdienst von monatlich 550,- DM); OVG Berlin, Beschluss vom 25. September 1996 - OVG 8 S 35.96 -, InfAuslR 1997, 189 (geringfügige Beschäftigung mit 7,5 Wochenstunden); OVG Niedersachsen, Beschluss vom 24. April 2001 - 11 M 4041/00 -, InfAuslR 2001, 317 (geringfügige Beschäftigung); VG Freiburg, Urteil vom 24. Juni 2003 - 6 K 245/02 -, InfAuslR 2003, 365 (geringfügige Beschäftigung mit 9 Wochenstunden); VG München, Urteil vom 2. Februar 1999 - M 21 K 98.750 -, InfAuslR 1999, 223 (Nebentätigkeit eines Studenten zwischen 7,5 und 15,2 Stunden/Woche im Semester und 35,5 Stunden/Woche während der Semesterferien); Gutmann in Gemeinschaftskommentar zum Aufenthaltsgesetz (GK-AufenthG), Stand: Februar 2007, Band 5, Art. 6 ARB 1/80, Rdnr. 45 mit weiteren Nachweisen; Huber in Huber, Handbuch des Ausländer- und Asylrechts, Stand: Mai 2006, Band 2, B 402, Art. 6 ARB 1/80, Rdnr. 11, 16 f.).

Das vom Kläger zu 1. aus der Tätigkeit als studentische Hilfskraft erzielte Einkommen war mit 278,97 EUR (bei 8 Wochenstunden) bis 627,68 EUR (bei 18 Wochenstunden) auch nicht so unbedeutend, dass es die Annahme rechtfertigte, es sei für eine völlig unwesentliche und belanglose Tätigkeit gezahlt worden. Für die Frage, ob die ausgeübte Tätigkeit einen so geringen Umfang hat, dass sie nicht mehr als echte wirtschaftliche Tätigkeit anzusehen ist und die Zuerkennung des Arbeitnehmerstatus ausschließt, ist entgegen der Allgemeinen Anwendungshinweise des Bundesministeriums des Innern zum ARB 1/80 vom 2. Mai 2002, wonach hinsichtlich der Vergütung eine Mindestgrenze in Höhe der jeweils gültigen Geringfügigkeitsgrenze im Sozialversicherungsrecht zugrunde zulegen ist (vgl. Ziff. 2.2.2), die sozialversicherungsrechtliche Einstufung als "geringfügige Beschäftigung" (vgl. § 8 SGB IV) ohne Bedeutung. Abgesehen davon, dass die Vorschriften des deutschen Sozialversicherungsrechts andere Ziele als die gemeinschaftsrechtlichen Bestimmungen zur Freizügigkeit bzw. zum Assoziationsabkommen verfolgen und schon deshalb nicht zur Klärung der Frage herangezogen werden können, ob eine tatsächliche und echte wirtschaftliche Tätigkeit vorliegt, ist es den Mitgliedstaaten auch verwehrt, den gemeinschaftsrechtlichen Arbeitnehmerbegriff, was Mindesteinkommen und Mindeststundenzahl angeht, durch Verweisung auf nationale Rechtsvorschriften einschränkend zu bestimmen und damit den Anwendungsbereich des Gemeinschaftsrecht zu begrenzen (vgl. nur EuGH, Urteil vom 23. März 1982, - Rs. 53/81 - (Levin), a.a.O.).

Ungeachtet dessen lagen die vom Kläger zu 1. erzielten Einkünfte bis Februar 2003 und damit die überwiegende Beschäftigungszeit auch oberhalb der im Sozialversicherungsrecht geltenden Geringfügigkeitsgrenze (ab April 1999: 630 DM, ab Januar 2002: 325 EUR und ab April 2003: 400,- EUR). Im Übrigen zeigen sowohl die Höhe der dem Kläger zu 1. nach Maßgabe der Richtlinien der Tarifgemeinschaft deutscher Länder über die Arbeitsbedingungen der wissenschaftlichen Hilfskräfte ohne abgeschlossene wissenschaftliche Hochschulausbildung (studentische Hilfskräfte) gezahlten Vergütung als auch die gängige Praxis der Hochschulen, sich zur Erfüllung ihrer Aufgaben gerade

auch der - günstigeren - Arbeitskraft von noch in der wissenschaftlichen Ausbildung befindlichen studentischen Hilfskräften zu bedienen, dass die von diesen im Rahmen eines entsprechenden Beschäftigungsverhältnisses erbrachten Arbeits- bzw. Dienstleistungen auch einen gewissen wirtschaftlichen Wert haben und damit ohne weiteres dem Wirtschaftsleben zuzuordnen sind.

Schließlich hindert auch der Umstand, dass die Einkünfte des Klägers zu 1. aus der Tätigkeit als studentische Hilfskraft nicht zur Sicherstellung des Lebensunterhaltes der gesamten Familie ausgereicht haben und die Kläger infolgedessen ergänzend auf die finanzielle Unterstützung durch Verwandte bzw. Bekannte angewiesen waren, die Zuerkennung des Arbeitnehmerstatus nicht. Denn nach den vorstehenden Ausführungen ist auch derjenige, der aus einer Erwerbstätigkeit wegen der begrenzten Anzahl geleisteter Wochenstunden lediglich Einkünfte erzielt, die unterhalb des jeweiligen Existenzbedarfs liegen und daher zur Ergänzung auf die Inanspruchnahme anderer finanzieller Mittel angewiesen ist, Arbeitnehmer im gemeinschaftsrechtlichen Sinne, soweit er - wie der Kläger zu 1 - eine tatsächliche und echte wirtschaftliche Tätigkeit ausübt. Danach ist die begrenzte Höhe der Vergütung für die Arbeitnehmereigenschaft im gemeinschaftsrechtlichen Sinne gerade nicht ausschlaggebend. Wegen der in diesem Zusammenhang vom Beklagten wiederholt geäußerten Bedenken sei zudem darauf hingewiesen, dass die Kläger während des gesamten in Rede stehenden Zeitraums bis heute zu keinem Zeitpunkt öffentliche Mittel in Anspruch genommen haben, wobei selbst dieser Umstand nach den dargelegten Grundsätzen für die Zuerkennung des Arbeitnehmerstatus unschädlich wäre.

Soweit nach alledem auch eine Teilzeitbeschäftigung, mit der keine zur Sicherung des Lebensunterhaltes ausreichenden Existenzmittel erwirtschaftet werden, genügt, um den Arbeitnehmerstatus und damit auch beschäftigungs- und aufenthaltsrechtliche Ansprüche aus Art. 6 Abs. 1 ARB 1/80 zu begründen, liegt darin - entgegen der Auffassung des Beklagten - schließlich auch keine unzulässige, da nicht von den Zielen des Assoziationsabkommens EWG/Türkei gedeckte Besserstellung türkischer Arbeitnehmer gegenüber freizügigkeitsberechtigten Unionsbürgern. Denn wie die einheitliche Auslegung des Arbeitnehmerbegriffs durch den Gerichtshof im Rahmen des EG-Vertrages einerseits und des Assoziationsabkommens EWG/Türkei andererseits gerade zeigt, gelten die dargelegten Grundsätze für Unionsbürger, die von dem Recht der Arbeitnehmerfreizügigkeit Gebrauch machen, in gleicher Weise. Insoweit ist zu berücksichtigen, dass auch im Anwendungsbereich des Art. 39 EG neben der Arbeitnehmereigenschaft keine weiteren Voraussetzungen oder Bedingungen - wie etwa das Vorhandensein ausreichender Existenzmittel sowie ausreichenden Krankenversicherungsschutzes - für die Wahrnehmung der Freizügigkeitsrechte bestehen. Diese Beschränkungen gelten, wie aus Art. 7 Abs. 1 a) und b) der Richtlinie 2004/38/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 29. April 2004 - Unionsbügerrichtlinie - folgt ("Arbeitnehmer oder ausreichende Existenzmittel"), allein für nicht erwerbstätige Unionsbürger, die nicht bereits nach den besonderen Vorschriften der Art. 39, 43

oder 49 EG Freizügigkeit genießen (vgl. Art. 18 Abs. 1 EG). Demnach genießen türkische Arbeitnehmer, die unter den Anwendungsbereich des Beschlusses Nr. 1/80 fallen, keine bessere Behandlung als Unionsbürger, sondern sind diesen in dem vom Assoziationsabkommen EWG/Türkei vorgegebenen Rahmen gleichgestellt, was auch der ausdrücklichen Zielsetzung der Bestimmungen des Beschlusses Nr. 1/80 entspricht (vgl. u.a. EuGH, Urteil vom 30. September 1997 - Rs. C-36/96 - (Günaydin), a.a.O.).

2. Der Kläger zu 1. gehörte in seiner Eigenschaft als Arbeitnehmer auch dem regulären deutschen Arbeitsmarkt an. Für die Zugehörigkeit eines Arbeitnehmers zum regulären Arbeitsmarkt eines Mitgliedstaats im Sinne des Art. 6 Abs. 1 ARB 1/80 kommt es zum einen darauf an, ob das Arbeitsverhältnis im Hoheitsgebiet eines Mitgliedstaats lokalisiert werden kann oder eine hinreichend enge Verknüpfung mit diesem Gebiet aufweist, wobei insbesondere der Ort der Einstellung des türkischen Staatsangehörigen, das Gebiet, in dem oder von dem aus die Tätigkeit im Lohn- oder Gehaltsverhältnis ausgeübt wurde, und die nationalen Vorschriften im Bereich des Arbeitsrechts und der sozialen Sicherheit zu berücksichtigen sind (vgl. EuGH, Urteile vom 19. November 2002 - Rs. C 188/00 - (Kurz), a.a.O. und vom 26. November 1998 - Rs. C-1/97 - (Birden), a.a.O.).

Diese Voraussetzung ist gegeben, weil der Kläger zu 1. im Rahmen seines Studiums an der S1. B. dort zugleich eine Tätigkeit als studentische Hilfskraft aufgenommen und ausgeübt hat und diese Beschäftigung den hiesigen nationalen Rechtsvorschriften unterlag.

Zum anderen bezeichnet der Begriff "regulärer Arbeitsmarkt" die Gesamtheit der Arbeitnehmer, die den Rechts- und Verwaltungsvorschriften des Aufnahmemitgliedstaates über die Einreise in sein Hoheitsgebiet und über die Beschäftigung nachkommen und somit das Recht haben, eine Berufstätigkeit in diesem Staat auszuüben. Der Begriff "regulär" ist synonym mit legal bzw. rechtmäßig zu verstehen und stellt insoweit keine über das weitere Erfordernis der "ordnungsgemäßen Beschäftigung" hinausgehende zusätzliche Voraussetzung auf. Erforderlich ist allein, dass die Beschäftigung in Übereinstimmung mit den Rechtsvorschriften des Aufnahmemitgliedstaates - namentlich des Aufenthaltsrechts und des Arbeitsrechts - ausgeübt wird, dass also alle für die Berufsausübung erforderlichen Genehmigungen vorliegen (vgl. EuGH, Urteile vom 19. November 2002 - Rs. C 188/00 - (Kurz), a.a.O.; vom 26. November 1998 - Rs. C-1/97 - (Birden), a.a.O.).

Auch diese Voraussetzung ist vorliegend erfüllt. Der Kläger zu 1. ist im Jahre 1995 rechtmäßig mit einem Visum zu Studienzwecken in das Bundesgebiet eingereist und seitdem fortlaufend bis zum 30. September 2004 im Besitz von befristeten Aufenthaltsbewilligungen zum Zwecke des Studiums im Studiengang "Bauingenieurwesen" an der S1. B. gewesen. Durch entsprechende Auflagen zu den Aufenthaltsbewilligungen waren ihm ab Oktober 1998 "Nebentätigkeiten bis zu 3 Monaten jährlich"

sowie "arbeitserlaubnisfreie Tätigkeiten an der Hochschule" erlaubt, eine weitere Erwerbstätigkeit hingegen untersagt worden. Die vom Kläger zu 1. ausgeübte Tätigkeit als studentische Hilfskraft war als arbeitsgenehmigungsfreie Beschäftigung nach Maßgabe von § 9 der Verordnung über die Arbeitsgenehmigung für ausländische Arbeitnehmer vom 17. September 1998 (Arbeitsgenehmigungsverordnung - ArGV) auch von dem seinerzeit maßgeblichen Arbeitsrecht gedeckt. Die Zugehörigkeit zum regulären Arbeitsmarkt im Sinne des Art. 6 Abs. 1 ARB 1/80 ist ebenso wie das Erfordernis der ordnungsgemäße Beschäftigung auch dann gegeben, wenn der türkische Arbeitnehmer nach den einschlägigen Vorschriften des nationalen Rechts für die Ausübung der Beschäftigung eine Arbeitserlaubnis nicht benötigt. Denn Art. 6 Abs. 1 ARB 1/80 setzt für den Erwerb der durch diese Bestimmung eingeräumten Rechte allein eine legale, d.h. eine den jeweiligen nationalen Rechtsvorschriften entsprechende Beschäftigung voraus, erfordert jedoch nicht, dass der Mitgliedstaat zum Nachweis der Ordnungsmäßigkeit der Beschäftigung ein spezielles Verwaltungsdokument - wie etwa eine Arbeitserlaubnis - ausstellt (vgl. EuGH, Urteil vom 6. Juni 1995, - Rs. C-434/93 - (Bozkurt), Slg. 1995, I-1475).

a) Die Arbeitserlaubnisfreiheit der Tätigkeit des Klägers zu 1. als studentische Hilfskraft folgt allerdings nicht schon aus § 9 Nr. 9 ArGV. Danach bedürfen keiner Arbeitserlaubnis u.a. Studenten an Hochschulen und Fachschulen im Inland für eine vorübergehende Beschäftigung, wenn die Beschäftigung insgesamt drei Monate im Jahr nicht übersteigt. Dabei kann hier dahinstehen, ob es sich bei der vom Kläger zu 1. ganzjährig und über mehrere Jahre hinweg ausgeübten Tätigkeit als studentische Hilfskraft überhaupt um eine vorübergehende Beschäftigung im Sinne der Vorschrift handelt. Denn die Beschäftigungszeiten überschritten die zulässige Höchstgrenze der arbeitsgenehmigungsfreien Beschäftigung jedenfalls in den Jahren 2001 und 2002, und zwar unabhängig davon, ob man entsprechend Ziff. 2.9.914 zu § 9 Nr. 9 ArGV der Dienstanweisungen der Bundesanstalt für Arbeit zur Arbeitsgenehmigungsverordnung (DA AGR, Stand: 07/2004) bei der Berechnung der Dreimonatsfrist 90 Arbeitstage zu jeweils 8 Stunden oder 180 halbe Tage zu jeweils 4 Stunden, insgesamt also höchstens 720 Stunden im Jahr, zugrunde legt: Im Jahre 2001 war der Kläger zu 1. zum einen bei der Firma C1. vom 26. Februar 2001 bis 21. April 2001 (8 Wochen) mit einer Arbeitszeit von 35 Stunden/Woche als Ferienbeschäftigter und zum anderen bei der Forschungsgesellschaft für Biomedizinische Technik e.V. bzw. beim Land Nordrhein-Westfalen vom 1. Januar 2001 bis 14. Mai 2001 (19 Wochen) mit einer Arbeitszeit von 11 Stunden/Woche und vom 15. Mai 2001 bis 31. Dezember 2001 (33 Wochen) mit 18 Stunden/Woche als studentische Hilfskraft beschäftigt, womit die zulässige Beschäftigungsdauer von insgesamt 720 Stunden jährlich mit 1.083 Stunden/Jahr bei weitem überschritten war. Dies gilt auch für die Beschäftigungszeiten im Jahre 2002 allein als studentische Hilfskraft beim Land Nordrhein-Westfalen mit einer Arbeitszeit von 18 Stunden/Woche in der Zeit vom 1. Januar 2002 bis 30. November 2002 (48 Wochen) und mit 19 Stunden/Woche im Dezember 2002 (4 Wochen), insgesamt also 940 Stunden/Jahr.

War die Beschäftigung des Klägers zu 1. aber wegen Überschreitens des zulässigen zeitlichen Höchststrahmens in den Jahren 2001 und 2002 nicht gemäß § 9 Nr. 9 ArGV arbeitsgenehmigungsfrei, erfüllen die in dieser Zeit ohne erforderliche Arbeitserlaubnis ausgeübten Tätigkeiten weder die Voraussetzung der Zugehörigkeit zum regulären Arbeitsmarkt noch des insoweit synonym gebrauchten Erfordernisses einer ordnungsgemäßen Beschäftigung im Sinne von Art. 6 Abs. 1 ARB 1/80 und können damit als Beschäftigungszeiten für den Erwerb der Rechte aus der dritten Verfestigungsstufe dieser Vorschrift auch keine Berücksichtigung finden.

b) Die Tätigkeit des Klägers zu 1. als studentische Hilfskraft erweist sich jedoch auf der Grundlage von § 9 Nr. 8 ArGV als arbeitsgenehmigungsfrei und damit regulär sowie ordnungsgemäß im Sinne von Art. 6 Abs. 1 ARB 1/80. Nach dieser Vorschrift bedürfen u.a. keiner Arbeitserlaubnis Lehrpersonen, wissenschaftliche Mitarbeiter und Assistenten an Hochschulen oder wissenschaftliche Mitarbeiter an öffentlich- rechtlichen Forschungseinrichtungen oder an Forschungseinrichtungen, deren Finanzbedarf ausschließlich oder überwiegend von der öffentlichen Hand getragen wird oder an privaten Forschungseinrichtungen, wenn an der Beschäftigung des Ausländers wegen seiner besonderen fachlichen Kenntnisse auch ein öffentliches Interesse besteht. Der Kläger zu 1. unterfällt mit der von ihm ausgeübten Tätigkeit als studentische Hilfskraft dem Anwendungsbereich dieser Bestimmung.

Nach Ziff. 2.9.810 der DA AGR zu § 9 Nr. 8 ArGV ist im Einzelfall zu entscheiden, ob und inwieweit es sich um eine arbeitsgenehmigungsfreie Tätigkeit im Sinne dieser Vorschrift handelt. Als arbeitsgenehmigungsfrei eingestuft werden danach zunächst Tutoren und wissenschaftliche Hilfskräfte mit Hochschulabschluss, da beide Personenkreise nach Arbeitsverträgen mit genau abgegrenzten Tätigkeitsmerkmalen, die überwiegend wissenschaftliche Hilfstätigkeiten beinhalten, beschäftigt werden. Bei wissenschaftlichen Hilfskräften ohne Hochschulabschluss und studentischen Hilfs- und Aushilfskräften - wie dem Kläger zu 1. - ist Arbeitsgenehmigungsfreiheit nach § 9 Nr. 8 ArGV dann gegeben, wenn überwiegend wissenschaftliche Hilfstätigkeiten zu verrichten sind. Auf § 53 des Hochschulrahmengesetzes (HRG) - wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiter - wird ergänzend hingewiesen. Soweit für wissenschaftliche Hilfskräfte ohne Hochschulabschluss oder studentische Hilfs- und Aushilfskräfte Arbeitsgenehmigungsfreiheit geltend gemacht wird, ist von der Hochschule bzw. Forschungseinrichtung eine schriftliche Bestätigung darüber zu fordern, dass die Arbeitsgenehmigungsfreiheit begründende Tätigkeit überwiegt. Nach Ziff. 2.9.814 DA AGR wiederum ist Arbeitsgenehmigungsfreiheit bei den in § 9 Nr. 8 ArGV aufgezählten Personen gegeben, wenn das Arbeitsverhältnis direkt mit der Hochschule oder Forschungseinrichtung besteht und der Arbeitsvertrag unmittelbar zwischen diesen und den Arbeitnehmern abgeschlossen ist.

Laut Auskunft des Arbeitsamtes B. vom 9. Februar 2007 ist in der Vergangenheit bezüglich der Frage der Arbeitsgenehmigungsfreiheit von Tätigkeiten ausländischer Studierender als studentische Hilfskräfte nach Maßgabe der Dienstanweisungen zur Arbeitsgenehmigungsverordnung verfahren und eine Arbeitsgenehmigungsfreiheit immer dann angenommen worden, wenn die Tätigkeit überwiegend wissenschaftliche Hilfstätigkeiten beinhaltete. Die Beurteilung der Frage, ob im Einzelfall eine überwiegend wissenschaftliche Tätigkeit vorgelegen habe, sei allerdings auf der Grundlage einer internen Absprache zwischen dem Arbeitsamt und der S1. B. aus Gründen der Verwaltungsvereinfachung sowie größerer Sachnähe der Hochschule zur Prüfung in eigener Zuständigkeit übertragen worden. Soweit diese eine überwiegend wissenschaftliche Tätigkeit bestätigt habe, sei man von der Arbeitsgenehmigungsfreiheit der Tätigkeit ausgegangen, wobei den ausländischen Studierenden seitens des Arbeitsamtes - ebenfalls aus verwaltungsökonomischen Gründen - kein Dokument zum Nachweis der Arbeitsgenehmigungsfreiheit mehr ausgestellt worden sei.

Die in den Dienstanweisungen der Bundesanstalt für Arbeit zu § 9 Nr. 8 ArGV vorgenommene Auslegung der Vorschrift und die auf dieser Grundlage geübte Verwaltungspraxis ist entgegen der - nunmehr - vom Beklagten vertretenen Auffassung rechtlich nicht zu beanstanden. Zwar mag die in § 9 Nr. 8 ArGV verwendete Begrifflichkeit "Lehrpersonen, wissenschaftliche Mitarbeiter und Assistenten" auf die hochschulrechtlichen Personalkategorien und deren dienstrechtliche Stellung im Sinne des Hochschulrahmengesetzes hinweisen und ein entsprechendes Verständnis in Bezug auf die genannten Personengruppen nahe legen. Insoweit wäre daran zu denken, dass allein das in § 42 HRG aufgeführte hauptberufliche wissenschaftliche Personal vom Anwendungsbereich der Vorschrift erfasst ist. Die Auslegung von Rechtsbegriffen hat jedoch in erster Linie unter Berücksichtigung von Sinn und Zweck der jeweiligen Rechtsvorschrift sowie ihres Regelungskontextes zu erfolgen. § 284 Abs. 1 des Dritten Buches Sozialgesetzbuch (SGB III) in der bis zum 31. Dezember 2004 geltenden Fassung sah für die Beschäftigung von Ausländern ein präventives Beschäftigungsverbot mit Erlaubnisvorbehalt vor. Nach § 1 Abs. 1 ArGV i.V.m. § 285 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 und 2 SGB III in der bis zum 31. Dezember 2004 geltenden Fassung konnte eine Arbeitserlaubnis grundsätzlich nur erteilt werden, wenn sich durch die Beschäftigung von Ausländern nachteilige Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt, insbesondere hinsichtlich der Beschäftigungsstruktur, der Regionen und der Wirtschaftszweige, nicht ergaben (Nr. 1) und für die Beschäftigung deutsche Arbeitnehmer sowie Ausländer, die diesen hinsichtlich der Arbeitsaufnahme rechtlich gleichgestellt waren, nicht zur Verfügung standen (Nr. 2). Zweck dieser Regelung war es, deutschen - oder diesen gleichgestellten ausländischen - Arbeitnehmern bei der Arbeitsvermittlung einen Vorrang einzuräumen (sog. Vorrangprinzip). § 9 ArGV enthält als Ausnahmenvorschrift zur Erlaubnispflicht eine verbindliche enumerative Aufzählung solcher Beschäftigungen, die keiner Arbeitsgenehmigung bedürfen, wobei den einzelnen Bestimmungen sehr unterschiedliche Erwägungen für die Freistellung von der Erlaubnispflicht zugrunde liegen. § 9 Nr. 8 ArGV begründet Arbeitsgenehmigungsfreiheit für "Lehrpersonen, wissenschaftliche Mitarbeiter und Assistenten" an

Hochschulen bzw. an den weiter aufgeführten Forschungseinrichtungen und damit im Wesentlichen für wissenschaftliches Personal. Die Hochschulen und Forschungseinrichtungen bedienen sich dieses wissenschaftlichen Personals zur Erfüllung ihres Auftrags in Wissenschaft, Forschung und Lehre und der ihnen insoweit obliegenden Aufgaben. An dieser Aufgabenerfüllung besteht aber zur Förderung von Wissenschaft und Forschung ein erhebliches öffentliches Interesse, das es rechtfertigt, in diesem speziellen Arbeitsmarktsegment auf die Einhaltung des Vorrangprinzips zu verzichten. Da die Auswahl des wissenschaftlichen Personals unter Berücksichtigung von Qualifikation und Eignung, die sich wegen der regelmäßig internationalen Ausrichtung und Kooperation von Hochschulen und Forschungseinrichtungen auch auf ausländische Bewerber erstreckt (vgl. nur § 2 Abs. 5 HRG sowie § 3 Abs. 8 HG NRW), den Hochschulen - schon zur Wahrung ihrer Personalhoheit - und den Forschungseinrichtungen in eigener Verantwortlichkeit zuzugestehen ist und der Bundesanstalt für Arbeit daher insoweit keine Vermittlungskompetenz zukommt, ist das für "Normalarbeitsverhältnisse" geltende arbeitserlaubnisrechtliche Vorrangprinzip in diesem Beschäftigungssektor nicht berührt. Diese dem § 9 Nr. 8 ArGV zugrundeliegende Interessenlage gebietet es aber, die Personengruppe der "Lehrpersonen, wissenschaftlichen Mitarbeiter und Assistenten" nicht im Sinne der Personalkategorien des Hochschulrechts zu bestimmen, sondern vielmehr funktional unter Berücksichtigung der wissenschaftlichen Qualität der Tätigkeit und wissenschaftlichen Qualifikation des Beschäftigten sowie deren Bedeutung für die Aufgabenerfüllung der Hochschule bzw. Forschungseinrichtung und der damit einhergehenden verminderten Bedeutung für den "allgemeinen" Arbeitsmarkt. Gegen eine Auslegung im Sinne der Personalkategorien des Hochschulrechts spricht zudem unter systematischen Gesichtspunkten, dass diese jedenfalls bei den in der Vorschrift auch genannten privaten Forschungseinrichtungen keine Anwendung finden. Auch deshalb erscheint ein Rückgriff auf diese Kategorien zur Bestimmung des Anwendungsbereichs der Vorschrift nicht geeignet. Wenn es danach aber maßgeblich auf die wissenschaftliche Qualität der Tätigkeit und die wissenschaftliche Qualifikation des Beschäftigten, also dessen Zuordnung zum wissenschaftlichen Personal der Hochschule bzw. Forschungseinrichtung ankommt, fällt auch die Tätigkeit einer studentischen Hilfskraft unter den Anwendungsbereich der Vorschrift, soweit diese die genannten Kriterien erfüllt.

Dieses unter Berücksichtigung des Normzwecks des § 9 Nr. 8 ArGV gefundene Auslegungsergebnis wird dadurch bestätigt, dass die Ausübung studentischer Nebentätigkeiten an Hochschulen oder an anderen wissenschaftlichen Einrichtungen - ohne zeitliche Einschränkung - nunmehr auch ausdrücklich in § 16 Abs. 3 AufenthG gestattet wird, und zwar kraft Gesetzes durch den Aufenthaltstitel, ohne dass die Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit und damit eine Vorrangprüfung nach §§ 39 ff. AufenthG erforderlich ist (vgl. § 4 Abs. 2 Satz 1 und 3 AufenthG). Damit wird gerade der beschriebenen Interessenlage Rechnung getragen. Soweit in der Gesetzesbegründung zu § 16 AufenthG (BT-Drucks. 15/420, S. 74) ausgeführt ist, dass diese Beschäftigungsmöglichkeit für ausländische Studenten "künftig neu" ermöglicht wird, gebietet dies ebenfalls keine andere Betrachtung. Denn die

Motive des Gesetzgebers des heutigen Aufenthaltsgesetzes können nicht zur Auslegung der vom seinerzeitigen Verordnungsgeber geschaffenen Arbeitserlaubnisverordnung herangezogen werden, zumal es sich dabei auch um unterschiedliche Rechtssetzungsorgane handelt.

In Anwendung der vorstehenden - rechtlich nicht zu beanstandenden - Maßstäben ist die vom Klägers zu 1. ausgeübte Tätigkeit als studentische Hilfskraft auch als eine - überwiegend - wissenschaftliche Tätigkeit einzustufen. Aus der Bescheinigung des I. -Instituts für Biomedizinische Technik vom 28. August 2006 geht hervor, dass die Tätigkeiten des Klägers zu 1. - vor und gleichermaßen nach Auflösung der Forschungsgesellschaft für Biomedizinische Technik e.V. - im Projekt Mikrodiagonalpumpe (MDP) angesiedelt waren und die Vorbereitung, Durchführung und Bewertung von Experimenten, die Anwendung von dazugehörigen Zeichenprogrammen wie CAD und Corel Draw sowie gelegentliche Handarbeiten zu dem Projekt umfassten. Diese Tätigkeitsbeschreibung lässt erkennen, dass der Kläger zu 1. bei einem speziellen Forschungsprojekt am I. -Institut, nämlich einem Projekt zur Entwicklung von Rotations-Blutpumpen, die als implantierbares System zur Herzunterstützung (künstliches Herz) dienen sollen, eingesetzt war und dass sein diesbezügliches Tätigkeitsfeld nach Art und Umfang experimentelle wissenschaftliche (Hilfs-)Tätigkeiten zur Unterstützung des Instituts bei der Erfüllung der Forschungs- und Entwicklungsaufgaben der Hochschule beinhaltete, die auch ein gewisses Maß an Fachkenntnissen und Fertigkeiten erforderten. Dementsprechend ist laut Auskunft der S1. B. und des Universitätsklinikums B. vom 9. bzw. 12. Februar 2007 mit Blick darauf, dass Studenten bei den Instituten des Universitätsklinikums, namentlich bei dem interdisziplinär ausgerichteten I. -Institut regelmäßig in Forschungsprojekten eingesetzt werden, seine Tätigkeit entsprechend der allgemeinen Verwaltungspraxis auch als studienbegleitende Tätigkeit zum seinem Studiengang "Bauingenieurwesen" und damit auch als überwiegend wissenschaftliche Tätigkeit angesehen worden.

In diesem Zusammenhang ist weiter zu berücksichtigen, dass der Beklagte, wie die den Aufenthaltbewilligungen zu Studienzwecken seit Oktober 1998 beigefügten Auflagen ("Nebentätigkeiten bis zu 3 Monate jährlich erlaubt, arbeitserlaubnisfreie Tätigkeit an der Hochschule erlaubt") zeigen, seinerzeit selbst von der Arbeitsgenehmigungsfreiheit studentischer Nebentätigkeiten an der Hochschule im Sinne des - wie dargelegt auch gesetzeskonformen - Normverständnisses der Dienstanweisungen der Bundesanstalt für Arbeit zu § 9 Nr. 8 ArGV ausgegangen ist. Insoweit hat er - ebenso wie die Arbeitsverwaltung - durch die auf dieser Grundlage in der Vergangenheit geübte Verwaltungspraxis einen Vertrauenstatbestand geschaffen und sich in Bezug auf die Sachbehandlung der vom Anwendungsbereich des § 9 Nr. 8 ArGV erfassten Sachverhalte selbst gebunden. Auch wenn die in den Dienstanweisungen enthaltene Gesetzesauslegung mangels Außenwirkung keine unmittelbare Verbindlichkeit entfaltet, weil es sich um eine an die Verwaltung gerichtete interne Handlungsanweisung der übergeordneten Behörde zur Sicherstellung einer einheitlichen Gesetzesanwendung handelt, muss der

Beklagte sich aber aus Gründen des Vertrauensschutzes sowie aus Gründen der Gleichbehandlung gemäß Art. 3 Abs. 1 i.V.m. Art. 20 Abs. 3 des Grundgesetzes (GG) an der in der Vergangenheit tatsächlich geübten Verwaltungspraxis festhalten lassen.

3. Der Kläger zu 1. hat ferner auch vier Jahre lang ordnungsgemäß eine Beschäftigung im Sinne von Art. 6 Abs. 1 dritter Gedankenstrich ARB 1/80 ausgeübt. Nach der Rechtsprechung des Gerichtshofs erfordert die Ordnungsmäßigkeit der Beschäftigung nicht nur, dass die Beschäftigung in Übereinstimmung mit den Rechts- und Verwaltungsvorschriften des Aufnahmemitgliedstaates über die Einreise in sein Hoheitsgebiet und über die Beschäftigung ausgeübt wird, was hier - wie im Einzelnen dargelegt - der Fall war. Sie setzt darüber hinaus auch eine gesicherte und nicht nur vorläufige Rechtsposition auf dem Arbeitsmarkt eines Mitgliedstaates und damit ein nicht bestrittenes Aufenthaltsrecht voraus (vgl. EuGH, Urteile vom 20. September 1990 - Rs. C-192/89 - (Sevince), Slg. 1990, I-3461; vom 26. November 1998 - Rs. C- 1/97 - (Birden), a.a.O. und vom 19. November 2002 - Rs. C- 188/00 - (Kurz), a.a.O.).

Auch diese Voraussetzung ist vorliegend erfüllt. Dem Kläger zu 1. war gestattet worden, zu Studienzwecken in das Bundesgebiet einzureisen und sich hier zur Durchführung des Studiums "Bauingenieurwesen" mit Aufenthaltsbewilligungen, die zuletzt bis zum 30. September 2004 verlängert wurden, aufzuhalten. Während dieses Studiums war er vom 3. Juli 2000 bis zum 2. Juli 2004, also genau vier aufeinander folgende Jahre, rechtmäßig als studentische Hilfskraft beim I. Institut an der S1. B. beschäftigt. Unter diesen Umständen war das Aufenthaltsrecht während der Zeit seiner Beschäftigung unbestritten. Er befand sich - aufenthaltsrechtlich - nicht in einer nur vorläufigen Situation, die jederzeit in Frage gestellt werden konnte. Seine Rechtsstellung war vielmehr während des gesamten Zeitraums ordnungsgemäß.

Daran ändert auch der Umstand nichts, dass dem Kläger zu 1. der Aufenthalt nach dem Inhalt der Aufenthaltsgenehmigungen ("nur zum Studium" - "Nebentätigkeiten bis zu drei Monaten jährlich erlaubt, arbeitserlaubnisfreie Tätigkeit an der Hochschule erlaubt") ausschließlich zu Studienzwecken gestattet worden war, also nur die Hochschulausbildung, nicht aber die lediglich zur - teilweisen - Finanzierung des Studienaufenthaltes erlaubte Nebenerwerbstätigkeit den seinen Aufenthalt legitimierenden Grund bildete. Art. 6 Abs. 1 ARB 1/80 macht nämlich die in ihm vorgesehenen Rechte nicht von dem Grund abhängig, aus dem den türkischen Arbeitnehmern ursprünglich die Einreise, eine Arbeitstätigkeit und der Aufenthalt gestattet worden sind (vgl. EuGH, Urteile vom 26. November 1998 - Rs. C-1/97 - (Birden), a.a.O.; vom 30. September 1997 - Rs. C-36/96 - (Günaydin), a.a.O.; vom 16. Dezember 1992 - Rs. C-237/01 (Kus), Slg 1992, I- 6781).

Etwas anderes ergibt sich auch nicht daraus, dass dem Kläger zu 1. jeweils nur befristete Aufenthaltsgenehmigungen erteilt worden sind, oder daraus, dass die Ausübung einer Erwerbstätigkeit durch Auflagen auf bestimmte zeitlich begrenzte bzw. an einen bestimmten Arbeitgeber gebundene Nebentätigkeiten beschränkt war. Denn die durch Art. 6 Abs. 1 ARB 1/80 den türkischen Arbeitnehmern eingeräumten Rechte stehen diesen unabhängig davon zu, ob die Behörden des Aufnahmemitgliedstaates ein spezielles Verwaltungsdokument wie eine Arbeits- oder Aufenthaltserlaubnis ausstellen (vgl. EuGH, Urteile vom 26. November 1998 - Rs. C-1/97 - (Birden), a.a.O.; vom 30. September 1997 - Rs. C-36/96 - (Günaydin), a.a.O.; vom 6. Juni 1995 - Rs. C-434/93 (Bozkurt), a.a.O.; vom 30. September 1997 - Rs. C-98/96 - (Ertanir), Slg. 1997, I-5179).

Der Ordnungsgemäßheit der Beschäftigung steht auch nicht entgegen, dass die - elf - Arbeitsverträge, die der Kläger zu 1. in den Jahren 2000, 2001, 2002 und 2004 über seine Tätigkeit als studentische Hilfskraft geschlossen hat, in Anwendung des nationalen Rechts (vgl. die Sonderregelungen der §§ 57 a ff. HRG) - zum Teil auch nur auf wenige Monate - befristet waren. Solange - wie hier - fortlaufend Anschlussverträge abgeschlossen worden sind und damit im Ergebnis eine durchgängige Beschäftigung vorliegt, kann von einer vorläufigen und ungesicherten Position auf dem Arbeitsmarkt nicht die Rede sein. Würde nämlich eine solche zeitliche Befristung des Arbeitsverhältnisses genügen, um die Ordnungsgemäßheit der vom Betroffenen rechtmäßig ausgeübten Beschäftigung in Frage zu stellen, so könnten die Mitgliedstaaten türkischen Arbeitnehmern, denen sie die Einreise in ihr Hoheitsgebiet gestattet haben und die dort eine wirtschaftliche Tätigkeit ausgeübt haben, die den Voraussetzungen des Art. 6 Abs. 1 ARB 1/80 entspricht, zu Unrecht die graduell umfangreicher werdenden Rechte vorenthalten, die die Betroffenen unmittelbar aus dieser Bestimmung herleiten können. Jede andere Auslegung würde den Beschluss Nr. 1/80 aushöhlen und jeder praktischen Wirksamkeit berauben (vgl. EuGH, Urteile vom 19. November 2002 - Rs. C-188/00 - (Kurz), a.a.O. und vom 26. November 1998 - Rs. C-1/97 - (Birden), a.a.O.).

4. Der Kläger zu 1. hatte vor Erreichen der letzten - und stärksten - Rechtsposition des dritten Gedankenstrichs des Art. 6 Abs. 1 ARB 1/80 auch zuvor nacheinander die Voraussetzungen des ersten und zweiten Gedankenstrichs der Vorschrift verwirklicht. Der Gerichtshof hat nunmehr ausdrücklich klargestellt, dass die Inanspruchnahme der Rechte, die einem türkischen Arbeitnehmer nach Art. 6 Abs. 1 dritter Gedankenstrich ARB 1/80 zustehen, grundsätzlich voraussetzt, dass dieser zuvor auch den Tatbestand des ersten und zweiten Gedankenstrichs des Absatzes 1 der Vorschrift erfüllt hat. Denn die Rechte, die den türkischen Arbeitnehmern in dem Bereich der Beschäftigung und damit einhergehend im Bereich des Aufenthalts durch die Bestimmungen in den drei Gedankenstrichen des Art. 6 Abs. 1 ARB 1/80 verliehen werden, werden nach der Dauer einer ordnungsgemäßen Beschäftigung im Lohn- oder Gehaltsverhältnis in abgestufter Weise erweitert und bezwecken, die Situation der Betroffenen im Aufnahmemitgliedstaat schrittweise zu festigen. Aus der Systematik und der praktischen Wirksamkeit

dieses mit Art. 6 Abs. 1 ARB 1/80 geschaffenen Systems einer abgestuften Eingliederung der türkischen Arbeitnehmer in den Arbeitsmarkt des Aufnahmemitgliedstaats hat der Gerichtshof gefolgert, dass die in den drei Gedankenstrichen dieser Bestimmung jeweils aufgestellten Bedingungen von den Betroffenen nacheinander erfüllt werden müssen. Daher kann ein türkischer Wanderarbeitnehmer generell ein Recht nach Art. 6 Abs. 1 dritter Gedankenstrich ARB 1/80 nicht allein aufgrund der Tatsache geltend machen, dass er im Aufnahmemitgliedstaat mehr als vier Jahre lang rechtmäßig eine Tätigkeit im Lohn- oder Gehaltsverhältnis ausgeübt hat, wenn er nicht, erstens, mehr als ein Jahr bei demselben Arbeitgeber und, zweitens, zwei weitere Jahre für diesen gearbeitet hat (vgl. EuGH, Urteil vom 10. Januar 2006 -Rs. C-230/03 - (Sedef), Slg. 2006, I-157).

Vorliegend hatte der Kläger zu 1. vor Erreichen der letzten Verfestigungsstufe des Art. 6 Abs. 1 ARB 1/80 zunächst die ersten beiden Stufen der schrittweisen Eingliederung in den Arbeitsmarkt durchlaufen, insbesondere auch die Voraussetzungen des ersten Gedankenstrichs des Art. 6 Abs. 1 ARB 1/80 erfüllt. Der Umstand, dass er die ersten beiden Dienstverträge als studentische Hilfskraft für die Zeit vom 3. Juli 2000 bis zum 30. Juni 2001 mit der .....  
 ..... - abgeschlossen hat, die folgenden Dienstverträge ab dem 1. Juli 2001 bis zum 2. Juli 2004 - also vor Erreichen von einem bzw. drei Jahren ordnungsgemäßer Beschäftigung - jedoch mit dem Land Nordrhein-Westfalen, vertreten durch den Rektor der S1. B. , ist dabei unschädlich.

Art. 6 Abs. 1 erster Gedankenstrich ARB 1/80 setzt grundsätzlich die Ausübung einer ordnungsgemäßen Beschäftigung bei ein- und demselben Arbeitgeber während eines ununterbrochenen Zeitraums von einem Jahr voraus. Ein türkischer Arbeitnehmer kann sich daher nicht auf die durch diese Bestimmung verliehenen Rechte berufen, wenn er vor Ablauf des ersten Jahres ordnungsgemäßer Beschäftigung bei einem bestimmten Arbeitgeber eine Beschäftigung bei einem neuen Arbeitgeber aufnimmt. In einem solchen Fall kann das in Art. 6 Abs. 1 ARB 1/80 vorgesehene Recht auf Erneuerung der Arbeits- und Aufenthaltserlaubnis allenfalls nach Ablauf eines neuen Zeitraums ordnungsgemäßer Beschäftigung von einem Jahr entstehen, vorausgesetzt, die nationalen Behörden haben dem türkischen Arbeitnehmer gestattet, vor Erreichen eines Jahres ordnungsgemäßer Beschäftigung den Arbeitgeber zu wechseln (vgl. EuGH, Urteil vom 29. Mai 1997 - Rs. C-386/95 - (Eker), Slg. 1997, I-2697).

Aufgrund der besonderen Umstände des vorliegenden Falles ist allerdings nicht davon auszugehen, dass angesichts der Tatsache, dass die Verträge des Klägers zu 1. über seine Tätigkeit als studentische Hilfskraft mit unterschiedlichen Arbeitgebern bestanden, ein den Erwerb der Rechte aus Art. 6 Abs. 1 ARB 1/80 hindernder Wechsel des Arbeitgebers vorlag. Zu berücksichtigen ist insoweit nämlich, dass der Kläger zu 1. faktisch 4 Jahre lang ununterbrochen bei dem der S1. B. angegliederten I.-Institut als

studentische Hilfskraft beschäftigt gewesen ist und dass infolge einer grundlegenden Umstrukturierung noch vor Ablauf des ersten Beschäftigungsjahrs des Klägers zu 1. ein Wechsel in der Rechtsträgerschaft dieses Institutes stattgefunden hat. Ausweislich der Bescheinigung des I. -Instituts für ..... der S1. B. vom 28. August 2006 war Träger dieses interdisziplinären Forschungsinstituts, das als sog. An-Institut der S1. B. angegliedert war, zunächst die .....  
 ..... Als aufgrund von Änderungen in der Finanzierung von An-Instituten im Jahre 2001 von einer zu geringen finanziellen Ausstattung des An-Instituts auszugehen war, wurde zur Aufrechterhaltung des I. -Instituts zwischen dem seinerzeitigen Ministerium für Schule, Wissenschaft und Forschung des Landes Nordrhein-Westfalen, der S1. B. , dem Universitätsklinikum B. und der Forschungsgesellschaft für Biomedizinische Technik e.V. vereinbart, dass das An-Institut und der Trägerverein zum 30. Juni 2001 aufgelöst werden. Das I. -Institut wurde sodann als fakultätsübergreifende Arbeitsgemeinschaft mehrerer Fachbereiche der S1. B. - Fakultät für Mathematik, Informatik und Naturwissenschaften, Fakultät für Maschinenwesen, Fakultät für Elektrotechnik und Informationstechnik sowie der Medizinischen Fakultät/dem Universitätsklinikum B. - eingerichtet, die das Institut nunmehr gemeinsam tragen (vgl. auch [www.hia.rwth-B. .de](http://www.hia.rwth-B. .de)).

Im Rahmen der Umstrukturierung des I.-Instituts wurde zwischen den beteiligten Parteien außerdem vereinbart, dass allen Mitarbeitern des bisher als An- Institut geführten I.-Instituts zur Fortführung der Tätigkeiten des Instituts in dessen ehemaligen Räumlichkeiten von der Medizinischen Fakultät der S1. B. (wissenschaftliche Mitarbeiter) bzw. von dem Universitätsklinikum B. (nichtwissenschaftliche Mitarbeiter) Anschlussverträge unter tariflicher Besitzstandswahrung und Wahrung des bisherigen Tätigkeitsfeldes angeboten werden. Nach dieser Umstrukturierung des I.-Instituts war der Kläger beim Land Nordrhein-Westfalen, vertreten durch den Rektor der S1. , angestellt und in der Medizinischen Fakultät der S1. B. , dem Lehrstuhl "Biomedizinische Technik", als eine der Trägerfakultäten des I. - Institut beschäftigt. Die Beschäftigung aufgrund des Anschlussvertrages mit dem Land Nordrhein-Westfalen erfolgte, insbesondere was die Arbeitszeit, die Dienstobliegenheiten, die zu verrichtenden Tätigkeiten sowie die Vergütung angeht, entsprechend der standardisierten Verträge für studentische Hilfskräfte unter den gleichen Bedingungen wie zuvor bei der .....  
 ..... . Ausweislich der Bescheinigung vom 28. August 2006 war die Tätigkeit des Klägers zu 1. sowohl vor als auch nach der Umgestaltung des I.-Instituts im Projekt "....." mit den dort näher beschriebenen Tätigkeitsaufgaben angesiedelt.

Eine unter diesen besonderen Umständen erfolgte, mit einem Wechsel des Rechtsträgers einhergehende Umstrukturierung auf Seiten des Arbeitgebers ist jedoch nicht als ein die Entstehung der Rechte aus Art. 6 Abs. 1 erster Gedankenstrich ARB 1/80 hindernder Arbeitgeberwechsel anzusehen, wenn - wie hier - das Arbeitsverhältnis mit dem türkischen Arbeitnehmer aufgrund einer besonderen Vereinbarung nach Art, Inhalt, Umfang und Vergütung unverändert fortgesetzt wird. Dass es bei dem Erfor-

dernis einer ununterbrochenen Beschäftigung bei demselben Arbeitgeber während eines Zeitraums von einem Jahr nicht allein auf eine formale Betrachtung der (Rechts-) Person des Arbeitgebers, sondern maßgeblich auf den Fortbestand des konkreten Beschäftigungsverhältnisses ankommt, lässt sich bereits dem Sinn und Zweck des Art. 6 Abs. 1 erster Gedankenstrich ARB 1/80 entnehmen. Nach der Auslegung des Gerichtshofs liegt der Bestimmung nämlich die Prämisse zugrunde, dass grundsätzlich nur eine vertragliche Beziehung, die ein Jahr lang aufrechterhalten wird, eine Verfestigung des Arbeitsverhältnisses erkennen lässt, die ausreicht, um dem Arbeitnehmer die Fortsetzung seiner Beschäftigung bei demselben Arbeitgeber zu gewährleisten (vgl. EuGH, Urteil vom 29. Mai 1997 - Rs. C-386/95 - (Eker), a.a.O.).

Wenn vorliegend mit der Vereinbarung der an der rechtlichen Umgestaltung des I. -Instituts beteiligten Parteien zur Aufrechterhaltung des Geschäftsbetriebs des Instituts eine Fortsetzung der Beschäftigungsverhältnisse sämtlicher Mitarbeiter mit dem bisherigen Träger des I. -Instituts in unveränderter Form und zu unveränderten Bedingungen bezweckt war und durch den Abschluss von Anschlussverträgen auch umgesetzt worden ist, dann ist aber die von Art. 6 Abs. 1 erster Gedankenstrich ARB 1/80 vorausgesetzte hinreichende Verfestigung des Arbeitsverhältnisses nach einem Jahr ordnungsgemäßer Beschäftigung trotz des Wechsel des Rechtsträgers des Instituts und damit der Person des Arbeitgebers während des ersten Beschäftigungsjahrs des Klägers zu 1. gerade gewährleistet gewesen. Dass dem Kläger zu 1. die rechtliche Umgestaltung des I. -Institutes im Rahmen von Art. 6 Abs. 1 erster Gedankenstrich ARB 1/80 nicht rechtshindernd entgegengehalten werden kann, ergibt sich auch aus der Erwägung, dass es sich hierbei um einen Umstand handelt, der allein in der Sphäre des Arbeitgebers liegt und dem Einflussbereich der betroffenen Arbeitnehmer entzogen ist. Dem daraus folgenden Schutzbedürfnis der Beschäftigten ist mit der Vereinbarung anlässlich der Umstrukturierung des I. -Instituts über die Gewährleistung der Kontinuität der Beschäftigungsverhältnisse gerade Rechnung getragen worden. Die der Umgestaltung des Instituts zugrundeliegende Interessenlage ist insoweit der Situation im Falle eines Unternehmens- oder Betriebsübergangs vergleichbar, bei der in gleicher Weise eine wirtschaftliche Einheit im Sinne einer organisatorischen Zusammenfassung von Ressourcen durch vertragliche Übertragung oder Verschmelzung übergeht. Daher ist unabhängig davon, ob - wie der Prozessbevollmächtigte der Kläger meint - die Bestimmungen über die Wahrung von Ansprüchen der Arbeitnehmer beim Übergang von Unternehmen, Betrieben oder Unternehmens- oder Betriebsteilen - namentlich die Richtlinie 2001/23/EG des Rates vom 12. März 2001 - auf den vorliegenden Fall unmittelbar Anwendung finden, bei der Frage der Beschäftigung bei demselben Arbeitgeber im Sinne von Art. 6 Abs. 1 erster Gedankenstrich ARB 1/80 jedenfalls der diesen Vorschriften des Gemeinschaftsrechts zugrunde liegende allgemeine Rechtsgedanke des Arbeitnehmerschutzes als maßgeblicher Gesichtspunkt heranziehen. Wenn danach bei einem Wechsel des Inhabers oder Rechtsträgers einer wirtschaftlichen Einheit die Rechte der Beschäftigten durch den Fortbestand des bisherigen Beschäftigungsverhältnisses zu wahren sind und

dieser Schutz im vorliegenden Fall auch durch eine ausdrückliche Vereinbarung gewährleistet wurde, kann dieser Umstand hier nicht gegen eine hinreichende Verfestigung der Vertragsbeziehungen des Klägers zu 1. angeführt und damit im Rahmen von Art. 6 Abs. 1 erster Gedankenstrich ARB 1/80 als rechtshindernd gewertet werden. Gegen eine formale Betrachtung allein der (Rechts-) Person des Vertragspartners des türkischen Arbeitnehmers im Rahmen dieser Bestimmung spricht im Übrigen auch die Rechtsprechung des Gerichtshofs zum Arbeitnehmerbegriff, wonach es für die Frage, ob jemand als Arbeitnehmer anzusehen ist, auch nicht auf die Art oder die Bezeichnung des Rechtsverhältnisses zwischen dem Arbeitnehmer und dem Arbeitgeber, sondern vielmehr maßgeblich auf die materiellen, den Arbeitnehmerstatus inhaltlich kennzeichnenden Kriterien ankommt. Auch steht die Tatsache, dass der Kläger zu 1. anlässlich der Umgestaltung des I. -Institutes formal einen neuen (Anschluss-) Vertrag mit dem Land Nordrhein-Westfalen bzw. der S1. B. als neuen Rechtsträger abgeschlossen hat, der Annahme einer ununterbrochenen Beschäftigung im Sinne von Art. 6 Abs. 1 erster Gedankenstrich ARB 1/80 nicht entgegen. Abgesehen davon, dass der Abschluss eines Folgevertrages bereits durch die Befristung des Beschäftigungsverhältnisses bedingt war, ist nämlich nach der Rechtsprechung des Gerichtshofs auch für die Frage der Ordnungsmäßigkeit der Beschäftigung unerheblich, ob der ihr zugrunde liegende Arbeitsvertrag befristet war. Entscheidend ist danach vielmehr, dass der Arbeitnehmer tatsächlich ordnungsgemäß die erforderliche Zeit gearbeitet hat (vgl. EuGH, Urteile vom 19. November 2002 - Rs. C-188/00 - (Kurz), a.a.O. und vom 26. November 1998 - Rs. C-1/97 - (Birden), a.a.O.).

Schließlich hat der Gerichtshof auch in der Rechtssache "Güzeli" zu erkennen gegeben, dass es im Rahmen von Art. 6 Abs. 1 erster Gedankenstrich ARB 1/80 nicht allein auf die Person des Betriebsinhabers, sondern vielmehr auf den Betrieb als wirtschaftliche Einheit und damit auf die Kontinuität des Arbeitsverhältnisses mit diesem ankommt, wenn er in dem dieser Entscheidung zugrunde liegenden Fall den (ersten) Betrieb, bei dem der türkische Arbeitnehmer gearbeitet hatte, trotz des mehrfachen Inhaberwechsel als Arbeitgeber angesehen und aufgrund der Beschäftigung dort einen Erwerb des Rechts aus Art. 6 Abs. 1 erster Gedankenstrich ARB 1/80 in Betracht gezogen hat (vgl. EuGH, Urteil vom 26. Oktober 2006 - Rs. C-4/05 - (Güzeli), Inf-AuslR 2007, 1).

Nach alledem hat der Kläger zu 1. die in Art. 6 Abs. 1 ARB 1/80 vorgesehenen Integrationsstufen nacheinander durchlaufen und nach vier Jahren ordnungsgemäßer Beschäftigung als studentische Hilfskraft zum 3. Juli 2004 das in Art. 6 Abs. 1 dritter Gedankenstrich verliehene Recht auf freien Zugang zu jeder von ihm gewählten Beschäftigung im Lohn- oder Gehaltsverhältnis erworben.

5. Der Kläger zu 1. hat diese umfassende Rechtsposition - im insoweit maßgeblichen Zeitpunkt der Entscheidung - auch nicht wieder verloren. Wie bereits aus dem Wortlaut und aus dem Zweck des Art. 6 Abs. 1 ARB 1/80 folgt, nämlich die schrittweise Eingliederung türkischer Arbeitnehmer in den

Arbeitsmarkt zu gewährleisten, ist der Erwerb der dort vorgesehenen Rechte grundsätzlich an die Ausübung einer ununterbrochenen ordnungsgemäßen Beschäftigung - von einem, drei oder vier Jahren - und damit an die Zugehörigkeit zum Arbeitsmarkt gebunden. Jedoch führt nicht jede Abwesenheit des türkischen Arbeitnehmers vom Arbeitsmarkt automatisch zum Verlust der aufgrund von Art. 6 Abs. 1 ARB 1/80 erworbenen Rechte (vgl. EuGH, Urteile vom 10. Februar 2000 - Rs. C-340/97 - (Nazli), Slg. 2000, I-957 und vom 6. Juni 1995 - Rs. C-434/93 - (Bozkurt), a.a.O.).

Vielmehr umfasst die im dritten Gedankenstrich der Vorschrift eingeräumte Rechtsstellung eines Arbeitnehmers, der - wie der Kläger zu 1. - bereits ordnungsgemäß in den Arbeitsmarkt des Aufnahmemitgliedstaates integriert ist, auch das Recht, ein Arbeitsverhältnis vorübergehend zu unterbrechen oder eine Erwerbstätigkeit aufzugeben, um eine andere zu suchen. Trotz einer derartigen Unterbrechung der Arbeitstätigkeit gehört der Arbeitnehmer für den Zeitraum, der angemessen ist, um eine andere Beschäftigung zu finden, weiterhin im Sinne von Art. 6 Abs. 1 ARB dem regulären Arbeitsmarkt an. Dies gilt auch unabhängig davon, welchen Grund die Abwesenheit des Betroffenen vom Arbeitsmarkt des Aufnahmemitgliedstaates hat, sofern die Abwesenheit vorübergehender Natur ist (vgl. EuGH, Urteile vom 7. Juli 2005 - Rs. C-383/03 - (Dogan), Slg. 2005, I-6237 und vom 10. Februar 2000 - Rs. C-340/97 - (Nazli), a.a.O.).

Vorliegend gehörte der Kläger zu 1. auch nach Beendigung seiner - schon gesetzlich - auf vier Jahre begrenzten Tätigkeit als studentische Hilfskraft (vgl. § 57 e HRG) weiterhin dem regulären deutschen Arbeitsmarkt an. Wie sich aus den im Prozesskostenhilfverfahren vorgelegten Einkommensunterlagen und aus den - unbestrittenen - Angaben des Klägers zu 1. im Erörterungstermin vom 13. Februar 2007 ergibt, war er in der Zeit von 4. August 2004 bis 31. Juli 2006 bei dem Reinigungsunternehmen "H. O. " mit 80,5 Stunden/Monat und einem Bruttolohn von 684,25 EUR beschäftigt und hat außerdem bis Februar 2006 unregelmäßig bei der Firma L. N. Systems GmbH gearbeitet. Seit Oktober 2006 ist er bei dem letztgenannten Unternehmen als geringfügig Beschäftigter mit einer Arbeitszeit von 12 Stunden/Woche angestellt und beabsichtigt, im Rahmen dieser Tätigkeit auch seine Diplomarbeit zu fertigen. Soweit der Kläger zu 1. in der Zeit von Mai 2006 bis September 2006 infolge einer Erkrankung, die ausweislich der vorgelegten ärztlichen Atteste eine stationäre Behandlung mit anschließenden Rehabilitationsmaßnahmen erforderte, an der Ausübung einer Beschäftigung gehindert war, ist diese Unterbrechung der Beschäftigung nach den vorstehenden Grundsätzen unerheblich, weil sie die Zugehörigkeit zum Arbeitsmarkt nicht in Frage gestellt hat. Wenn nach Art. 6 Abs. 2 ARB 1/80 bereits in der Phase der Entstehung der Rechte aus Art. 6 Abs. 1 ARB 1/80 eine Abwesenheit wegen kurzer Krankheit den Zeiten einer ordnungsgemäßen Beschäftigung gleichgestellt wird (Satz 1) und eine Abwesenheit wegen langer Krankheit die aufgrund der vorherigen Beschäftigungszeiten erworbenen Ansprüche nicht berührt (Satz 2) (vgl. EuGH, Urteil vom 7. Juli 2005 - Rs. C-383/03 - (Dogan), a.a.O.), gilt dies erst recht für einen türkischen Arbeitnehmer, der - wie der Kläger zu 1. -

bereits ein uneingeschränktes Recht auf Beschäftigung nach Art. 6 Abs. 1 dritter Gedankenstrich ARB 1/80 erworben hat und wegen einer Erkrankung lediglich eine vorübergehende Zeit an der Ausübung einer Beschäftigung gehindert war.

II. Demgemäß steht auch den Klägern zu 2. bis 4. ein von dem Kläger zu 1. abgeleitetes Aufenthaltsrecht nach Maßgabe von Art. 7 Satz 1 ARB 1/80 zu.

Nach dieser Bestimmung haben die Familienangehörigen eines dem regulären Arbeitsmarkt eines Mitgliedstaates angehörenden türkischen Arbeitnehmers, die die Genehmigung erhalten haben, zu ihm zu ziehen, vorbehaltlich des den Arbeitnehmern aus den anderen Mitgliedstaaten der Gemeinschaft einzuräumenden Vorrangs das Recht, sich auf jedes Stellenangebot zu bewerben, wenn sie dort seit mindestens drei Jahren ihren ordnungsgemäßen Wohnsitz gehabt haben (erster Gedankenstrich), sowie im Anschluss daran das Recht auf freien Zugang zu jeder von ihnen gewählten Beschäftigung im Lohn- oder Gehaltsverhältnis, wenn sie dort seit mindestens fünf Jahren ihren ordnungsgemäßen Wohnsitz gehabt haben (zweiter Gedankenstrich). Wie bereits aus dem Wortlaut des Art. 7 Satz 1 ARB 1/80 folgt, hängt die Inanspruchnahme der in dieser Vorschrift vorgesehenen Rechte zunächst von zwei nebeneinander zu erfüllenden Voraussetzungen ab, und zwar muss die betreffende Person zum einen Familienangehöriger eines bereits dem regulären Arbeitsmarkt des Aufnahmemitgliedstaates angehörenden türkischen Arbeitnehmers sein, und zum anderen muss sie von den zuständigen Behörden dieses Staates die Genehmigung erhalten haben, zu diesem Arbeitnehmer zu ziehen.

Diese Voraussetzungen sind vorliegend in der Person der Kläger zu 2. bis 4. erfüllt. Sie sind als Ehefrau bzw. Kinder des Klägers zu 1., der nach den vorstehenden Ausführungen zu I. seit Juli 2000 als Arbeitnehmer dem regulären Arbeitsmarkt angehört, Familienangehörige eines türkischen Wanderarbeitnehmers. Auch ist der Klägerin zu 2. und dem Kläger zu 3. im September 2000 durch ein Visum zum Zwecke der Familienzusammenführung die Genehmigung erteilt worden, zu dem Kläger zu 1. zu ziehen. Der Umstand, dass der Kläger zu 4. im Bundesgebiet geboren worden ist und seitdem hier mit dem Kläger zu 1. in familiärer Lebensgemeinschaft lebt, ist in erweiternder Auslegung des Art. 7 Satz 1 ARB 1/80 der dort allein genannten Genehmigung des Zuzug zum türkischen Arbeitnehmer gleichzustellen (vgl. EuGH, Urteil vom 11. November 2004 - Rs. C-467/02 - (Cetinkaya), Slg. 2004, I-10944).

Der Erwerb der in Art. 7 Satz 1 ARB 1/80 vorgesehenen Rechte setzt weiterhin voraus, dass der Familienangehörige des türkischen Arbeitnehmers während des im ersten und zweiten Gedankenstrich der Vorschrift vorgesehenen Zeitraums seinen ordnungsgemäßen Wohnsitz im Aufnahmemitgliedstaat hatte. Die Ordnungsgemäßheit des Wohnsitzes erfordert dabei grundsätzlich auch, dass der Familienangehörige jedenfalls bis zum Ablauf des im ersten Gedankenstrich vorgesehenen ersten Zeitraums

von drei Jahren im Besitz eines Aufenthaltstitels war (vgl. EuGH, Urteil vom 17. April 1997 - Rs. C-351/95 - (Kadiman), Slg. 1997, I-2133).

Auch diese Erfordernis ist vorliegend erfüllt. Die Kläger zu 2. bis 4. waren seit ihrer Einreise bzw. Geburt durchgängig im Besitz von Aufenthaltsbewilligungen zum Zwecke der Herstellung bzw. Wahrung der familiären Lebensgemeinschaft mit dem Kläger zu 1., zuletzt befristet bis zum 30. September 2004. Damit haben sie seit jedenfalls drei Jahren ihren ordnungsgemäßen Wohnsitz im Bundesgebiet gehabt, mit der Folge, dass ihnen nach Ablauf des Dreijahreszeitraums das im ersten Gedankenstrich der Vorschrift eingeräumte Recht zusteht, sich - vorbehaltlich des für Arbeitnehmer aus den Mitgliedstaaten der Gemeinschaft geltenden Vorrangs - auf jedes Stellenangebot zu bewerben, mit dem zwangsläufig auch ein entsprechendes Aufenthaltsrecht zur Verwirklichung der beschäftigungsrechtlichen Rechtsposition einhergeht. Da diese Rechte den Familienangehörigen, die - wie hier - die tatbestandlichen Voraussetzungen des Art. 7 Satz 1 erster Gedankenstrich ARB 1/80 erfüllen, unmittelbar aufgrund des Beschluss Nr. 1/80 durch das Gemeinschaftsrecht gewährt werden, unabhängig davon, ob die Behörden des Aufnahmemitgliedstaates ein Dokument zum Nachweis dieser Rechtsstellung ausstellen (vgl. EuGH, Urteile vom 7. Juli 2005 - Rs. C-373/03 - (Aydinli), Slg. 2005, I-6181; vom 11. November 2004 - Rs. C-467/02 - (Cetinkaya), a.a.O.; vom 22. Juni 2000 - Rs. C-65/98 - (Eyüp), Slg. 2000, I-4747; vom 16. März 2000 - Rs. C-329/97 - (Ergat), Slg. 2000, I-1487), ist auch für die darauf folgende Aufenthaltszeit der Kläger zu 2. bis 4. im Bundesgebiet - ungeachtet des Umstandes, dass ihr Aufenthalt wegen des noch unbeschiedenen Antrags auf Verlängerung der Aufenthaltsbewilligung lediglich aufgrund der Fiktionswirkung des § 69 Abs. 3 AuslG als erlaubt galt und gilt - von einem ordnungsgemäßen Wohnsitz im Sinne von Art. 7 Satz 1 ARB 1/80 auszugehen. Daher haben die Kläger zu 2. bis 4. im maßgeblichen Zeitpunkt der Entscheidung auch die in Art. 7 Satz 1 zweiter Gedankenstrich ARB 1/80 eingeräumte Rechtsstellung erworben, die ihnen das Recht auf freien Zugang zu jeder von ihnen gewählten Beschäftigung im Lohn- oder Gehaltsverhältnis verleiht.

Nach alledem war der Klage stattzugeben.

Die Kostenentscheidung folgt aus § 154 Abs. 1 VwGO. Die Entscheidung über die vorläufige Vollstreckbarkeit beruht auf den §§ 167 VwGO i.V.m. §§ 708 Nr. 11, 711 der Zivilprozessordnung (ZPO).

Gründe für die Zulassung der Berufung nach § 124 Abs. 2 Nr. 3 oder Nr. 4 VwGO liegen nicht vor.