

Oberverwaltungsgericht Berlin-Brandenburg

Urteil vom 6.2.2008

Tenor

Die Berufung wird zurückgewiesen.

Der Kläger trägt die Kosten des Verfahrens.

Das Urteil ist wegen der Kosten vorläufig vollstreckbar. Der Kläger darf die Vollstreckung durch Sicherheitsleistung abwenden, wenn nicht Beklagte vor der Vollstreckung Sicherheit in gleicher Höhe leistet.

Die Revision wird zugelassen.

Tatbestand

Der Kläger wendet sich gegen die Heranziehung zu Abschiebungskosten in Höhe von insgesamt 8 559,82 EUR.

Am 10. Juni 2003 gegen 9.40 Uhr wurde der moldawische Staatsangehörige T. (T.), der sich ohne Aufenthaltserlaubnis im Bundesgebiet aufhielt und weder über einen Reisepass noch über sonstige Ausweispapiere verfügte, bei einer Baustellenkontrolle der Ermittlungsgruppe Schwarzarbeit im Haus des Klägers in der U. bei Fensterreinigungsarbeiten im 1. OG angetroffen. Er hatte übliche Fensterreinigungsutensilien und eine Leiter bei sich. In seinem Besitz wurde ein Notizbuch gefunden, in dem die Festnetz- und Mobilfunknummer des Klägers notiert war. Weiterhin fanden sich für den Namen des Klägers die Einträge „08.06.2003, 7 Std. = 50 EUR, 09.06.2003, 7-13, 6 Std. = 42 EUR.“ Für den 9. Juni war zusätzlich der Eintrag „M. . .“ enthalten, unter dem 10. Juni unter 7.30 wiederum der Name des Klägers.

Bei seiner polizeilichen Vernehmung gab T. an, im Zeitpunkt der Kontrolle habe er gerade angefangen, die Fenster zu putzen. Der Kontakt zu dem Kläger sei durch eine Anzeige in der „Zweiten Hand“ zustande gekommen. Auf seine Anzeige hin habe sich der Kläger am Sonntag, dem 8. Juni 2003, bei ihm per Mobiltelefon gemeldet. Sie hätten sich dann zusammen mit der Ehefrau des Klägers im Haus U. getroffen und er habe selbst vorgeschlagen, die Fenster zu putzen. Geld habe er dafür nicht bekommen, die Eintragungen in seinem Notizbuch habe er „nur so“ vorgenommen.

T. wurde darauf hin in Abschiebungshaft genommen. Am 20. Juni 2006 leitete die Ausländerbehörde mit einem Schreiben an die moldawische Botschaft die Passbeschaffung ein. Die von T. in einem Passantrag gemachten Angaben konnten von der Heimatbehörde nicht bestätigt werden, woraufhin T. am 31. Juli 2003 der moldawischen Botschaft vorgeführt wurde. Er gab bei seiner Anhörung dort an, seine Heimatadresse nicht mehr zu kennen, da er seit 1993 nicht mehr in seiner Heimat gewesen sei. Er habe sich die ganze Zeit ohne Dokumente in verschiedenen Ländern Europas aufgehalten. Nachdem die Anschrift des Betroffenen und die Daten der Eltern ermittelt worden waren, wurde die Botschaft am 1. August 2003 erneut um Überprüfung gebeten. Dem Kläger wurde in diesem Zusammenhang unter dem 14. August 2003 aufgegeben, aktiv an der Passbeschaffung mitzuwirken, insbesondere die von der moldawischen Vertretung ausgehändigten Antragsformulare auszufüllen. Eine weitere Vorführung bei der moldawischen Botschaft erfolgte am 19. September 2003. Nach den Ermittlungen der moldawischen Botschaft waren die Angaben des Klägers zu seinem Nachnamen und seinem Geburtsdatum teilweise unzutreffend.

Nachdem ihm die moldawische Botschaft am 6. Oktober 2003 Passersatzpapiere ausgestellt hatte, wurde T. am 16. Oktober 2003 abgeschoben.

Mit Bescheid vom 23. Juni 2004, bestätigt durch Widerspruchsbescheid vom 30. März 2005, zog der Beklagte den Kläger zu Abschiebungskosten in Höhe von 8.559, 82 EUR heran. Diese setzten sich aus Beförderungskosten in Höhe von 534,06 EUR, Passbeschaffungskosten von 100 EUR, Kosten für die Unterbringung im Polizeigewahrsam von 7.084,80 EUR und Verpflegungskosten von 840,96 EUR zusammen. Im Rahmen der Anhörung und des Widerspruchsverfahrens hatte der Kläger geltend gemacht, dass T. sich als Student der Lebensmittelchemie ausgegeben und behauptet habe, in den letzten Jahren in Deutschland schon mehrere Arbeiten dieser Art übernommen zu haben. Er habe in der Vergangenheit mehrfach Studenten beschäftigt, sich aber nie Arbeitsgenehmigungen vorlegen lassen. Er habe es immer als peinlich empfunden, gerade Ausländern gegenüber das Gefühl des Misstrauens zum Ausdruck zu bringen. Der Arbeitsbeginn sei für den 10. Juni 2003 um 9.30 Uhr festgelegt worden. Er habe es übernommen, die Reinigungsmittel zu besorgen und zu Arbeitsbeginn dem T. zur Verfügung zu stellen.

Das Verwaltungsgericht hat die hiergegen erhobene Klage mit Urteil vom 21. September 2006 abgewiesen. Der Kläger habe T. als Arbeitnehmer beschäftigt. Hierfür genüge auch eine nur kurzfristige Beschäftigung. T. habe die Arbeit jedenfalls am Tag seiner Festnahme aufgenommen. Ob er früher als vereinbart damit begonnen habe, sei unerheblich. Der Kläger habe schuldhaft gehandelt, da er auf die Angaben des T. vertraut habe, ohne diese zu überprüfen. Dass es ihm unangenehm gewesen sei, den T. nach seinen Papieren zu fragen, entschuldige ihn nicht. Es sei nicht unverhältnismäßig, dass der Vermögensvorteil erheblich geringer gewesen sei als die geltend gemachten Abschiebungskosten. Der Beklagte habe die lange Verfahrensdauer nicht verschuldet, vielmehr habe T. durch die Angabe eines falschen Namens und eines falschen Geburtsdatums offenkundig versucht, die Ausstellung von Heimreisepapieren zu vereiteln. Derartige Verzögerungen müsse sich der kostenpflichtige Arbeitgeber zurechnen lassen, da sich damit ein typisches Risiko verwirkliche.

Mit der vom Senat durch Beschluss vom 28. August 2007 zugelassenen Berufung macht der Kläger geltend: Ein schuldhaftes Verhalten liege nicht vor. Er sei davon ausgegangen, dass es sich bei T. um

einen Mitbürger mit Migrationshintergrund handele. Sich stets die Nationalität nachweisen zu lassen, sei diskriminierend und vom Gesetzgeber nicht gewollt. Ausländische Studenten aus Nicht-EU-Staaten dürften während des Studiums 90 Arbeitstage einer Arbeit nachgehen. Die in der Rechtsprechung entwickelten Sorgfaltsanforderungen könnten nur auf gewerbliche Arbeitgeber, nicht aber auf Beschäftigungen im privaten Bereich Anwendung finden. Jedenfalls bestehe keine Pflicht des privaten Arbeitgebers, sich bereits bei einem ersten Gespräch über eine Arbeitsaufnahme die erforderlichen Papiere vorlegen zu lassen. Das Verwaltungsgericht lege den Begriff des Arbeitnehmers falsch aus. T. sei mit der selbständigen Ausführung einer Gelegenheitsarbeit beauftragt worden. In seiner Zeiteinteilung und bei seiner Arbeitsausführung sei er frei gewesen. Zu einer Arbeitsaufnahme sei es aufgrund der Festnahme nicht gekommen. Die ohne das Wissen des Klägers und ohne seine Kontrolle um 7.00 Uhr aufgenommene Tätigkeit erfülle nicht das Erfordernis fremdbestimmter Beschäftigung. Durch die verfrühte Arbeitsaufnahme sei es ihm unmöglich gewesen, vor dem eigentlichen Beschäftigungsbeginn die Vorlage der notwendigen Papiere zu fordern. Die Heranziehung zur Kostentragung sei unverhältnismäßig. Es sei in der höchstrichterlichen und obergerichtlichen Rechtsprechung anerkannt, dass es Fallgestaltungen gebe, bei denen die Heranziehung des Arbeitgebers zur Tragung der Abschiebungskosten unzulässig sei, weil der wirtschaftliche Vorteil in keinem Verhältnis zu den Abschiebungskosten gestanden habe. Vorliegend sei zu berücksichtigen, dass sich die Beschäftigung von Herrn T. auf 2,5 Stunden beschränkt habe und seinen illegalen Aufenthalt nicht wesentlich verlängert habe. Zudem habe sich der Kläger keinen Vorteil durch die Beschäftigung verschaffen wollen, da die für derartige Tätigkeiten übliche Vergütung vereinbart worden sei.

Der Kläger beantragt,

unter Abänderung des Urteils des Verwaltungsgerichts Berlin vom 21. September 2006 den Bescheid des Landeseinwohneramtes Berlin vom 23. Juni 2004 in Gestalt des Widerspruchsbescheids des Landesamtes für Bürger- und Ordnungsangelegenheiten vom 30. März 2005 aufzuheben.

Der Beklagte beantragt,

die Berufung zurückzuweisen.

Es sei unglaubhaft, dass T. abredewidrig schon vor der vereinbarten Zeit und vor der vereinbarten Übergabe der Arbeitsmittel die Arbeit aufgenommen habe. Die Eintragungen in seinem Notizbuch würden beweisen, dass ein früherer Arbeitsbeginn verabredet war. Herr T. sei nicht als selbständiger Gewerbetreibender tätig geworden. Die Details der durchzuführenden Arbeiten seien vom Kläger vorgegeben worden. Auch die Verwendung bestimmter Reinigungsmaterialien und deren Zurverfügungstellung durch den Kläger seien typisch für eine abhängige Beschäftigung. Der Kläger habe auch schuldhaft gehandelt. Den Nachweis des legalen Aufenthalts zu verlangen, sei nicht diskriminierend, sondern ein normaler bürokratischer Vorgang ähnlich dem Verlangen, sich die Lohnsteuerkarte vorweisen zu lassen.

Die Kostentragungslast sei nicht unverhältnismäßig. Die mit der Kostentragungspflicht beabsichtigte abschreckende Wirkung werde nur erreicht, wenn auch nur geringfügige Beschäftigungsverhältnisse von Ausländern unterbunden würden. Daher komme es auch nicht darauf an, ob der Arbeitgeber einen finanziellen Vorteil erlange. Bei Kosten, die mit der Abschiebung eines Ausländers typischerweise verbunden seien, sei auch bei einem krassen Missverhältnis zwischen Abschiebungskosten und erzieltm Gewinn keine unverhältnismäßige Belastung gegeben. Etwas anderes könne etwa dann gelten, wenn für die Abschiebung untypische Maßnahmen (Charterung eines Flugzeugs für die Abschiebung) notwendig würden.

Die Verzögerungen bei der Abschiebung seien nicht vom Beklagten verursacht, sondern von T., der durch falsche Angaben die Ausstellung von Passersatzpapieren verzögert habe. Es habe sich damit ein typisches Risiko verwirklicht. Auch wenn die Zeit des Abschiebegewahrsams von 128 Tagen die durchschnittliche Haftdauer in Abschiebfällen von 28 Tagen im Jahr 2003 erheblich überschreite, sei zu berücksichtigen, dass die durchschnittliche Haftdauer in Fällen, in denen Passpapiere erst noch beschafft werden müssten, regelmäßig höher liege.

Wegen der weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstandes wird auf den Inhalt der Gerichtsakte und der beigezogenen Verwaltungsvorgänge, die zum Gegenstand der mündlichen Verhandlung gemacht worden sind, Bezug genommen.

Entscheidungsgründe

Die Berufung des Klägers ist unbegründet. Das Verwaltungsgericht hat die Klage zu Recht abgewiesen.

Rechtsgrundlage der angegriffenen Verfügung in der Gestalt des Widerspruchsbescheids ist § 66 Abs. 4 Satz 1 des am 1. Januar 2005 in Kraft getretenen Aufenthaltsgesetzes vom 30. Juli 2004 (BGBl. I S. 1950). Danach haftet für die Kosten der Abschiebung, wer den Ausländer als Arbeitnehmer beschäftigt hat. Die Vorschrift ist mit höherrangigem Recht vereinbar, wie das Bundesverwaltungsgericht zu der inhaltsgleichen Regelung des § 24 Abs. 6 a AuslG (eingefügt durch Gesetz vom 7. August 1972, BGBl. I S. 1393), entschieden hat (vgl. BVerwG, Urteil vom 23. Oktober 1979, BVerwGE 59, 13, 20 ff. und Urteil vom 3. November 1987, BVerwGE 78, 231 = NVwZ 1988, 256; Beschluss vom 22. Juli 1987, NVwZ 1987, 1086). Da die Kosten für die Abschiebung – wie auch vorliegend – von dem Ausländer regelmäßig nicht zu erlangen sind, ist es entgegen der vom Kläger geäußerten Auffassung auch nicht zu beanstanden, dass der Gesetzgeber in Ausübung des ihm zukommenden Ermessens den Arbeitgeber zu dem primären Kostenschuldner bestimmt hat (vgl. BVerwG, Urteil vom 23. Oktober 1979, a. a. O. S.15, 21).

1. Der Kläger hat den T. im Sinne des § 66 Abs. 4 Satz 1 AufenthG als Arbeitnehmer beschäftigt. Dieses Merkmal muss unter Berücksichtigung von Sinn und Zweck der Norm weit ausgelegt werden. Durch das mit dem Haftungstatbestand verbundene Kostenrisiko verfolgt der Gesetzgeber das Ziel, abschreckend zu wirken und dadurch der unerlaubten Beschäftigung ausreisepflichtiger Ausländer vorzubeugen. In diesem arbeitsmarktpolitischen Zweck erschöpft sich die Regelung allerdings nicht.

Die Regelung zielt auch auf die Sicherung des gegenüber dem Ausländer zumeist nicht zu realisierenden Kostenersatzes. Das Gesetz will verhindern, dass die Abschiebungskosten der Allgemeinheit zur Last fallen. Indem die Vorschrift schließlich der Bekämpfung der mit illegaler Beschäftigung häufig verbundenen sozialen Missstände dient, verfolgt sie neben arbeitsmarktpolitischen Zielen und ihrem Finanzierungszweck auch allgemeine ordnungspolitische und soziale Zwecke (vgl. BVerwG, Urteil vom 3. November 1987, a.a.O.).

Unter Zugrundelegung dieser Vorgaben genügt für die Erfüllung des Haftungstatbestands auch eine nur geringfügige und kurzfristige Beschäftigung. Sinn und Zweck der Norm entspricht es, die illegale Beschäftigung von ausreisepflichtigen Ausländern nicht erst ab einer bestimmten Dauer und Dauerhaftigkeit oder einem nennenswerten Gewinn des Arbeitgebers mit dem Kostenrisiko der Abschiebung zu belasten. Denn auch bei kurzzeitigen Beschäftigungen, die dem Arbeitgeber naturgemäß keinen hohen Gewinn verschaffen, entstehen die arbeitsmarktpolitischen, finanziellen und ordnungsrechtlichen Probleme, vor denen § 66 Abs. 4 AufenthG schützen soll (OVG Nds., Urteil vom 7. Dezember 1990, InfAuslR 1991, 191). Es bedarf daher weder eines wirksamen Arbeitsvertrags noch eines faktischen Arbeitsverhältnisses (BVerwG, Beschluss vom 3. November 1987, a.a.O.; OVG NW, Beschluss vom 3. Juli 2006 - 18 A 148/05 - juris; BayVGH, Beschluss vom 26. Oktober 2005 - 24 ZB 05.1293 - juris; OVG R-P, Beschluss vom 26. Februar 1999, 11 A 10147/99 - juris). Entscheidend ist, dass es sich um eine abhängige (fremdbestimmte), entgeltliche Arbeitsleistung handelt, wobei es regelmäßig für die rechtliche Einordnung einer Tätigkeit als Arbeitnehmerbeschäftigung nicht maßgeblich auf einzelne Tatumstände, sondern auf das Gesamtbild der Tätigkeit ankommt (OVG Münster, Beschluss vom 22. Mai 2003 - 17 A 2600/02 - juris).

a) Der T. war im Haus des Klägers als abhängig Beschäftigter und nicht, wie der Kläger geltend macht, als selbständiger Kleingewerbetreibender tätig. Die Ansicht des Klägers, aus dem Umstand, dass der T. als vermeintlicher Student in einer Kleinanzeige seine Dienste für verschiedene Arbeiten angeboten habe, könne auf eine selbständige Tätigkeit geschlossen werden, teilt der Senat nicht. Allein der Hinweis auf den Studentenstatus lässt einen Schluss auf eine selbständige Arbeitsausführung nicht zu. Für die Annahme eines selbständigen Gewerbebetriebes wäre erforderlich, dass der Gewerbetreibende über ein Mindestmaß an auch nach außen erkennbarer Betriebsorganisation und über zur selbständigen Erbringung von Dienstleistungen erforderliche Betriebsmittel sowie entsprechende Fachkenntnisse, die ihm eine selbständige Erbringung einer Dienstleistung ermöglichen, verfügt. Keine dieser Voraussetzungen erfüllte der T. Insbesondere verfügte er über keine Fachkenntnisse, die ihm eine eigenständige Arbeitsausführung erlaubt hätten. Der Kläger hat insoweit in der mündlichen Verhandlung in Übereinstimmung mit seinen Darlegungen im Verwaltungsverfahren ausgeführt, dass dem T. erklärt werden musste, dass und wie er die auf den Fensterflächen vorhandenen Kalkspritzer zu entfernen habe. Über die hierfür erforderlichen und geeigneten Gerätschaften verfügte der T. nicht. Ihre Besorgung wie auch die Besorgung der sonstigen Reinigungsmittel hat der Kläger aus den Beständen seines Privathaushalts übernommen. All diese Umstände sprechen gegen eine selbständige Tätigkeit des T. Dessen Arbeitseinsatz war eine vielmehr nach Inhalt, Durchführung, Zeit, Dauer und Ort fremdbestimmte Tätigkeit (zu diesen Kriterien vgl. BAG, Urteil vom 16. Juli 1997, BAGE 86, 170).

b) Der T. hat die Beschäftigung auch aufgenommen. Es bedarf daher keine weiteren Aufklärung, ob

er tatsächlich – wie seine Tagebuchnotizen zumindest nahe legen – bereits am 8. und 9. Juni 2003 die Tätigkeit ausgeübt oder – wie wiederum der Kläger in seiner Anhörung vor dem Senat überzeugend ausgeführt hat – erst am 10. Juni 2003. Denn jedenfalls war T. am 10. Juni 2003 um die vereinbarte Uhrzeit mit den vereinbarten Fensterputzarbeiten beschäftigt. Damit hat er die Beschäftigung aufgenommen, die bereits mit der Einweisung in die zu erledigenden Arbeiten beginnt (vgl. BayVGh, Beschluss vom 26. Oktober 2005 - 24 ZB 05.1293 - juris). Die Arbeitseinweisung ist nach den eigenen Angaben des Klägers mit der Besprechung der zu erledigenden Arbeiten in zeitlicher, organisatorischer und fachlicher Hinsicht bereits am 8. Juni 2003 abschließend erfolgt. Das Argument, die Tätigkeit des T. zwischen 7.00 bzw. 7.30 Uhr und 9.30 und damit vor der abgesprochenen Zeit des Arbeitsbeginns um 9.30 Uhr erfülle nicht das Erfordernis einer fremdbestimmten Beschäftigung, verfängt nicht. Die frühzeitige Arbeitsaufnahme nach der Einweisung durch den Arbeitgeber stellt sich allenfalls als Verstoß gegen die Vereinbarung über den Arbeitsbeginn dar, stellt aber nicht in Frage, dass T. tatsächlich für den Kläger tätig geworden ist und von ihm beschäftigt wurde. Dass der Kläger mit den durchgeführten Arbeiten nicht einverstanden gewesen wäre oder er die Arbeitsleistungen des T. am 10. Juni 2003 nicht mehr in Anspruch und nicht mehr entlohnen wollte, hat der Kläger nicht behauptet.

2. Der Kläger hat auch schuldhaft gehandelt. Nach der Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts lässt ein Arbeitgeber bei der Beschäftigung eines Ausländers die im Verkehr erforderliche Sorgfalt bereits dann außer Acht, wenn er vor dessen Einstellung sich nicht über das Vorhandensein einer Aufenthaltserlaubnis durch Einholung zumutbarer Erkundigungen vergewissert. Dabei stellt es auch einen Sorgfaltspflichtverstoß dar, wenn der Arbeitgeber sich vorläufig (kurzfristig) auf die bloße Behauptung des Ausländers verlässt, eine Arbeitserlaubnis zu besitzen und sich im Bundesgebiet aufhalten zu dürfen. Dies gilt selbst dann, wenn der Arbeitnehmer eine Lohnsteuerkarte vorlegt (BVerwG, Beschluss vom 22. Juli 1987, a. a. O.).

Der Kläger hat sich keine Papiere vorlegen lassen, obwohl er – wie insbesondere aus seinem von ihm selbst verfassten Schreiben im Anhörungsverfahren hervorgeht und wie auch in der mündlichen Verhandlung unstreitig war – davon ausging, dass es sich um einen Ausländer handelte. Auch die behauptete Studenteneigenschaft hat er sich nicht nachweisen lassen. Dass es ihm unangenehm gewesen sein mag, einen Ausländer vor der Aufnahme einer Beschäftigung nach dessen Papieren zu fragen, wie der Kläger in der mündlichen Verhandlung noch einmal betont hat, vermag nachvollziehbar sein, kann aber an der Verletzung der Sorgfaltspflicht nichts ändern. In der Nachfrage nach den Personalpapieren liegt auch keine unzulässige Diskriminierung ausländischer Staatsbürger. Zur Begründung eines Arbeitsverhältnisses gehört dazu, dass sich der Arbeitgeber zur Erfüllung der ihm obliegenden sozial- und steuerrechtlichen Pflichten über die Identität des Arbeitnehmers durch Vorlage eines entsprechenden Personalpapiers Klarheit verschafft. Nur so kann er seiner Meldepflicht, die sich z. B. für die Sozialversicherungen aus § 28 a SGB IV (hier: i.d.F. vom 23. Dezember 2002, BGBl. I S. 4621) ergeben, und die ausdrücklich auch die Staatsangehörigkeit des Beschäftigten umfassen (§ 28 a Abs. 3 Nr. 4 SGB IV), nachkommen. Bei Beschäftigungen im privaten Haushalt sind durch den Arbeitgeber ebenfalls in eingeschränktem Umfang Angaben über die Personalien zu machen, § 28 a Abs. 8 SGB IV. Der Haushaltscheckvordruck enthält auch eine Rubrik zum Geburtsnamen und Geburtsort des Arbeitnehmers. Auch in diesen Fällen wird daher regelmäßig der

Arbeitgeber Hinweise auf die Staatsangehörigkeit erfahren, die Anlass für eine Nachfrage sein können bzw. einen Sorgfaltspflichtverstoß entfallen lassen. Angesichts dessen kann auch nicht von einer Überdehnung der für Privatpersonen geltenden Sorgfaltspflichten, die nur sporadisch Arbeitnehmer beschäftigen und nicht über das Wissen gewerblicher Arbeitgeber verfügen, gesprochen werden.

Schließlich liegt in der Nachfrage nach der Staatsangehörigkeit keine Diskriminierung im Sinne des § 1 AGG, da zu dem von dieser Norm erfassten Merkmal der ethnischen Herkunft einer Person nicht die Staatsangehörigkeit gehört (vgl. Bauer/Göpfert/Krieger, AGG, 2. Aufl. 2008, § 1 Rn. 18).

Soweit die Prozessbevollmächtigten des Klägers geltend gemacht haben, dem Kläger sei es durch den verfrühten Arbeitsbeginn des T. unmöglich gemacht worden, vor der Aufnahme der Beschäftigung die Vorlage der Aufenthaltserlaubnis zu verlangen und damit seinen Sorgfaltspflichten zu genügen, fehlt es schon an der Darlegung, dass der Kläger dies überhaupt vorgehabt hätte. Dies kann nach dessen überzeugenden Einlassungen in der mündlichen Verhandlung, dass ihm derartige Nachfragen unangenehm seien und er sie deswegen auch damals unterlassen habe, ausgeschlossen werden.

3. Die Höhe der Abschiebungskosten ist nicht zu beanstanden.

§ 66 Abs. 4 AufenthG enthält keine Obergrenze, bis zu der eine Heranziehung des Arbeitgebers zu den Abschiebungskosten zulässig ist. Der Arbeitgeber kann daher regelmäßig mit den gesamten Kosten, die durch die Abschiebung entstehen, belastet werden. Welche Kosten dies im Einzelnen sind, ist durch § 67 Abs. 1 Nr. 1–3 AufenthG festgelegt. Danach zählen zu den Abschiebungskosten insbesondere die Beförderungs- und Reisekosten für den Ausländer (Nr.1) und die bei der Vorbereitung und Durchführung der Maßnahme entstehenden Verwaltungskosten einschließlich der Kosten für die Abschiebungshaft (Nr. 2). Wenn und soweit allerdings die Kostenlast im Einzelfall auf Grund besonderer Umstände ausnahmsweise eine unverhältnismäßige Folge des Verhaltens des Arbeitgebers darstellen sollte, besteht die Möglichkeit, von der Erhebung der Kosten abzusehen (BVerwG, Urteil vom 23. Oktober 1979, BVerwGE 59, 13, 22).

a) Soweit der Kläger geltend macht, die Kosten, die durch die Inhaftierung des T. während der Bemühungen des Beklagten um die Beschaffung von Passersatzpapieren entstanden seien, könnten ihm nicht in Rechnung gestellt werden, ist ihm nicht zu folgen. § 67 Abs. 1 Nr. 2 AufenthG enthält keine zeitliche oder sonstige Einschränkung hinsichtlich der bei der Kostenerstattung berücksichtigungsfähigen Abschiebungshaft. Eine Begrenzung ergibt sich damit allein aus § 62 Abs. 3 Satz 1 AufenthG, wonach die Sicherungshaft bis zu sechs Monaten angeordnet werden kann. In Fällen, in denen der Ausländer seine Abschiebung verhindert, kann sie um höchstens zwölf Monate verlängert werden, § 62 Abs. 3 Satz 2 AufenthG. Demgegenüber ist eine Begrenzung der Haft vorgesehen, wenn absehbar ist, dass die Abschiebung aus Gründen, die der Ausländer nicht zu vertreten hat, nicht innerhalb von drei Monaten erfolgen kann.

Es ist nichts dafür erkennbar, dass der Beklagte die Abschiebung nicht so schnell wie möglich durchgeführt hat, um die Kosten so gering wie möglich zu halten. Die Bemühungen des Beklagten, den Kläger abzuschieben, sind von Anfang an dadurch erschwert worden, dass T. widersprüchliche, unzutreffende und unvollständige Angaben gemacht hat. Insbesondere durch die leichte Veränderung

seines Nachnamens „...“ statt „T.“ und seines Geburtsdatums „25.12.“ statt „25.11.“ ist es ihm gelungen, die Ausstellung von Ersatzpapieren herauszuzögern. Der Beklagte hat auch nach Beginn der Abschiebungshaft die Beantragung von Passersatzpapieren nicht verzögert. Vielmehr hat er nach dem Haftprüfungstermin vor dem Amtsgericht am 16. Juni 2003 bereits am 20. Juni 2003 die moldawische Botschaft angeschrieben und unter Beifügung eines Passantrags und zweier Lichtbilder des T. um die Ausstellung eines Reisedokuments nachgesucht. Dass dies zunächst erfolglos blieb, ist dem Beklagten nicht zuzurechnen. Mit den umgehend eingeleiteten Vorführungen des T. bei der moldawischen Botschaft zum Zweck der Identitätsfeststellung hat der Beklagte alles ihm Mögliche getan, um die Abschiebung durchzuführen. Nach der Ausstellung der Ausreisepapiere hat er die Abschiebung ebenfalls ohne Verzögerung innerhalb weniger Tagen durchgeführt.

b) Die Ausübung des Auswahlermessens bei der Inanspruchnahme des Klägers als Kostenschuldner ist nicht zu beanstanden. Der Beklagte hat unwidersprochen dargelegt, dass zu der zweiten Eintragung in dem Kalender des T. („M.“) keine Person ermittelt werden konnte und nicht einmal klar sei, ob es sich überhaupt um einen weiteren Namen handelt.

c) Es liegen keine besonderen Umstände vor, die die Heranziehung des Klägers zu den Kosten von 8.555, 82 EUR unverhältnismäßig erscheinen lassen. Wann sich die Inanspruchnahme des Arbeitgebers für die Kosten der Abschiebung ausnahmsweise als unverhältnismäßige Folge seines Verhaltens darstellt, ist in der Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts noch nicht abschließend geklärt (vgl. BVerwG, Beschluss vom 22. Juli 1987, NVwZ 1987, 1086). Der Senat geht von folgenden Überlegungen aus.

aa) Der Umstand, dass die Beschäftigung nur relativ kurz gedauert hat, begründet für sich noch keine Unverhältnismäßigkeit. Wie bereits erwähnt, spielen die Dauer der Beschäftigung und der mit der Beschäftigung erzielte Gewinn des Arbeitgebers für den Haftungstatbestand keine Rolle. Mit Blick auf die mit dem Haftungstatbestand verfolgten Ziele, insbesondere die beabsichtigte generalpräventive Wirkung, ist auch unter dem Gesichtspunkt der Verhältnismäßigkeit selbst bei einer nur sehr kurzen Beschäftigung eine Heranziehung zu den (gesamten) Kosten der Abschiebung nicht zu beanstanden (BVerwG, Beschluss vom 7. Februar 1986, InfAuslR 1986, 273; OVG NW, Urteil vom 28. Oktober 1982, DÖV 83, 426 (427); VGH BW, Urteil vom 14. November 1985, VBIBW 86, 429 (430); Nds.OVG, Urteil vom 7. Dezember 1990, InfAuslR 1991, 191; OVG R-P, Beschluss vom 26. Februar 1999, 11 A 1014/99 - juris; BayVGH, Beschluss vom 16. Mai 2002 - 24 C 02.411 - juris; OVG NW, 3. Juli 2006 - 18 A 148/05 - juris). Da im Übrigen bei Fällen der Ausländerbeschäftigung der Einwand, der Ausländer habe seine Beschäftigung erst gerade oder nur zur Probe aufgenommen, zu den typischen (Schutz-)Behauptungen zählt (vgl. etwa BayVGH, Beschluss vom 26. Oktober 2005 - 24 ZB 05.1293 - juris: „Arbeitsversuch“ und BayVGH, Beschluss vom 16. Mai 2002 - 24 C 02.411 - juris: „Freundschaftsdienst“), würde bei einer Differenzierung nach der Dauer der Beschäftigung zusätzlichen Schutzbehauptungen Tür und Tor geöffnet. Schließlich würde gerade in Fällen, in denen die Beschäftigung durch ein Einschreiten der Ordnungsbehörde nach kurzer Zeit beendet wird, der Arbeitgeber ungerechtfertigt bevorzugt und die abschreckende Wirkung zumindest teilweise leer laufen. Unerheblich ist daher auch, ob die Beschäftigung des Ausländers dessen illegalen Aufenthalt nennenswert verlängert hat oder nicht (zu dieser Problematik vgl. BVerwG, Beschluss vom 22. Juli 1987 - InfAuslR 1987, 1086, 1087).

bb) Nicht geeignet für die Feststellung einer außergewöhnlichen Belastung sind ferner Überlegungen, die auf eine Relation von Gewinn und entstandene Kosten abstellen, wie sie der Kläger unter Hinweis auf Ausführungen in einem Urteil des Hessischen Verwaltungsgerichtshofs vom 14. Januar 1992, NVwZ - 7 UE 2546/84 - juris) anstellt. Diese Überlegungen verkennen, dass die Haftungsregelung nicht der Abschöpfung des aus der illegalen Tätigkeit erzielten Gewinns dient, sondern den bereits genannten Zielen. Ein Abstellen auf den tatsächlich erzielten Gewinn würde im Übrigen wiederum zu erheblichen Nachweisschwierigkeiten und hypothetischen Gewinnberechnungen führen.

cc) Auch eine finanziell erhebliche, z. B. die durchschnittlichen Abschiebungskosten übersteigende Kostenbelastung führt – wiederum unter Berücksichtigung des Gesetzeszwecks, die Allgemeinheit von Abschiebungskosten zu entlasten, den legalen Arbeitsmarkt zu schützen, soziale und ordnungsrechtliche Missstände zu verhindern und generalpräventiv zu wirken – für sich genommen noch nicht zu einer unverhältnismäßigen Belastung. Eine unverhältnismäßige Belastung kann vielmehr nur dann angenommen werden, wenn entweder besonders hohe Kosten der Abschiebung durch atypische, vom Ausländer nicht zu vertretende Umstände entstanden sind oder die Kostentragungspflicht unter Berücksichtigung der wirtschaftlichen und persönlichen Situation des Arbeitgebers für diesen zu einer außergewöhnlichen, nicht mehr vertretbaren Belastung führt.

Besondere (atypische) von T. nicht zu vertretende Umstände des Einzelfalls liegen hier auch mit Blick darauf, dass die Abschiebungshaft mit insgesamt 128 Tagen nach den von dem Beklagten für die Jahre 2002 bis 2004 vorgelegten Zahlen die durchschnittlichen Haftzeiten bei Abschiebungen (2002: 23 Tage, 2003: 28 Tage, 2004: 58 Tage) überschritt, nicht vor. Die zu der langen Abschiebungshaft führende Passlosigkeit des T. stellt sich vielmehr als ein typischer Umstand dar, mit dem der auf eine Kontrolle des Aufenthaltsstatus verzichtende Arbeitgeber rechnen muss. Es kann dabei dahinstehen, wie hoch der prozentuale Anteil von passlosen Ausländern an der Gesamtzahl der Abzuschiebenden tatsächlich genau ist. Aus § 3 AufenthG, der die Notwendigkeit des Passbesitzes an den Anfang der Vorschriften über die Einreise und den Aufenthalt im Bundesgebiet stellt, ergibt sich, dass die Passpflicht zu den Grundpflichten und Grundanforderungen für einen legalen Aufenthalt eines Ausländers gehört. Auch § 5 AufenthG, der die allgemeinen Erteilungsvoraussetzungen regelt, macht es zur Regelerteilungsvoraussetzung, dass die Identität oder Staatsangehörigkeit des Ausländers geklärt ist (Nr. 1 a) und die Passpflicht nach § 3 AufenthG erfüllt wird. Hiermit wird gleichzeitig die Bedeutung des Vorhandenseins eines Passes für den Aufenthalt des Ausländers unterstrichen. Gehört die Passpflicht aber zu den Regelerteilungsvoraussetzungen verwirklicht sich für den Arbeitgeber kein atypisches und in diesem Sinn nicht vorhersehbares Risiko, wenn im Falle der vom Ausländer zu vertretenden Nichterfüllung dieser vom Arbeitgeber zu prüfenden Pflicht zeitaufwändige Ermittlungen der Ausländerbehörde vorzunehmen sind.

Im Übrigen sind, wie die Vertreterin des Beklagten in der mündlichen Verhandlung in Ergänzung ihres schriftsätzlichen Vorbringens überzeugend dargelegt hat, in den Durchschnittszahlen auch die Fälle enthalten, in denen die entsprechenden (Ausweis-) Papiere für die Abschiebung vorhanden und bei der Behörde hinterlegt sind und daher die Festnahme und die Unterbringung im Abschiebungsgewahrsam erst am Tag vor der Abschiebung erfolgt. Ähnliches gilt für die Ausländer, die wegen einer erheblichen Straftat ausgewiesen und unmittelbar im Anschluss an die Strafhaft abgeschoben wer-

den. In Fällen der vorliegenden Art, in denen der Ausländer ohne Papiere und ohne festen Wohnsitz aufgegriffen wird, mithin zunächst die Identität und Staatsangehörigkeit geklärt und Passersatzpapiere ausgestellt werden müssen, wird dagegen auch im Durchschnitt eine erheblich höhere Haftzeit entstehen. Dass die durchschnittlichen Haftzeiten überdies stark schwanken können, zeigen die Angaben des Beklagten. Nach den für das Jahr 2004 vorgelegten Zahlen hat sich die durchschnittliche Haftdauer in diesem Jahr gegenüber den Vorjahren verdoppelt.

Dass nach den Angaben des Beklagten in der mündlichen Verhandlung nur ein geringer Bruchteil der gesamten Abschiebungskosten durch Inanspruchnahme unter anderem der Arbeitgeber refinanziert werden kann, führt ebenfalls nicht zur Unverhältnismäßigkeit der Inanspruchnahme des Klägers. Zwar könnte es unter Gleichbehandlungsgesichtspunkten problematisch sein, wenn der Zugriff gewissermaßen zufällig erfolgt und ein gleichheitswidriges Vollzugsdefizit vorliegt. Hiervon liegen aber keine Anhaltspunkte vor. Vielmehr wird nach den Angaben der Vertreterin des Beklagten in der mündlichen Verhandlung gerade wegen der hohen Kosten der Abschiebungen in Fällen, in denen ein Kostenschuldner greifbar ist, stets auf eine möglichst vollständige Beitreibung der Kostenerstattungsansprüche geachtet.

Sonstige besondere Umstände, wie etwa die Notwendigkeit einer besonders aufwändigen Rückführungsart (vgl. das vom VG Hamburg genannte Beispiel einer Rückführung in einem eigens hierfür gemieteten Flugzeug - Beschluss vom 14. November 2001 - 22 VG 0702/98 - juris), liegen nicht vor.

Die absolute Höhe der Abschiebungskosten führt ebenfalls nicht zur Unverhältnismäßigkeit der Kostenanforderung. Die Kosten sind zwar hoch und betragen etwa das Viereinhalbfache der durchschnittlichen Abschiebungskosten im Jahr 2003. Dass sie nicht außergewöhnlich hoch sind, zeigen jedoch schon entsprechende Vergleichsfälle aus der Rechtsprechung. So waren in einem vom niedersächsischen Oberverwaltungsgericht entschiedenen Fall bei 116 Tagen Abschiebungshaft 8.031, 88 EUR angefallen (Beschluss vom 5. Juni 2007 - 11 LC 88/06 - juris). In dem vom Verwaltungsgericht Hamburg entschiedenen Fall sind für 87 Hafttage 10.885, 44 DM angefallen (Urteil vom 14. November 2001 - 22 VG 0702/98 - juris). Die Abschiebungskosten erreichen nach Überzeugung des Senats auch noch keine Höhe, die schon bei typisierender Betrachtungsweise schlechthin unzumutbar wären.

Schließlich sind auch in der Person des Klägers keine individuellen Umstände erkennbar, die die Kostentragung unzumutbar erscheinen lassen. Dass er finanziell durch die Zahlung überfordert werden würde, ist angesichts seiner beruflichen Stellung als Chefarzt an einem Universitätsklinikum nicht erkennbar und wird von ihm auch gar nicht geltend gemacht.

4. Die Kostenentscheidung folgt aus § 154 Abs. 2 VwGO. Die Entscheidung über die vorläufige Vollstreckbarkeit beruht auf § 167 Satz 1 VwGO in Verbindung mit § 708 Nr. 10, § 711 der Zivilprozessordnung.

Die Revision ist gemäß § 132 Abs. 2 Nr. 1 VwGO zuzulassen, weil die Frage, welche Voraussetzungen vorliegen müssen, die ausnahmsweise die Inanspruchnahme des Arbeitgebers als unverhältnismäßige Folge seines Verhaltens erscheinen lassen, in der höchstrichterlichen Rechtsprechung noch nicht abschließend geklärt sind.