

ZH_VERWALTUNGSGERICHT VB.2021.00722 vom 23. Februar 2022

ZH Verwaltungsgericht, 2022-02-23, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/zh_verwaltungsgericht__VB.2021.00722

FR: ZH_VERWALTUNGSGERICHT VB.2021.00722 du 23 février 2022

IT: ZH_VERWALTUNGSGERICHT VB.2021.00722 del 23 febbraio 2022

Regeste

Widerruf der Aufenthaltsbewilligung EU/EFTA | Fehlen der Arbeitnehmereigenschaft (Scheinarbeitsverhältnis). Aufenthaltsanspruch gestützt auf Art. 6 Abs. 1 Anhang I FZA bei Eingehen eines Arbeitsverhältnisses und Arbeitnehmerbegriff gemäss FZA (E. 3.1 f.). Die Aufenthaltsansprüche aus dem Freizügigkeitsrecht stehen unter dem Vorbehalt des Rechtsmissbrauchs. Ein Arbeitsverhältnis, welches nur zum Schein geschlossen wurde, gilt als rechtsmissbräuchlich (E. 3.3). Es bestehen zahlreiche Hinweise auf ein Scheinarbeitsverhältnis: Kurz vor Ablauf der gestützt auf die rechtskräftige Wegweisungsverfügung festgesetzten Ausreisefrist schloss die damals 64-jährige Beschwerdeführerin einen Arbeitsvertrag mit einer GmbH. Gestützt auf diesen Arbeitsvertrag wurde ihr eine Aufenthaltsbewilligung EU/EFTA erteilt. Die GmbH kündigte ihr noch im ersten Monat aus wirtschaftlichen Gründen. Im Anschluss daran wurde die Beschwerdeführerin von einer anderen GmbH zu einem um Fr. 1'300.-/Mt. höheren Lohn angestellt. Beide GmbHs gehörten demselben wirtschaftlichen Eigentümer. Sieben Tage nach Beginn dieses Arbeitsverhältnisses verunfallte die Beschwerdeführerin und war ein Jahr lang arbeitsunfähig. Der Lohn wurde nie ausbezahlt; gleichwohl wurde eine Lohnabrechnung für den Monat Juli 2020 erstellt. Ein halbes Jahr nach dem Unfall bekräftigte der Arbeitgeber gegenüber dem Migrationsamt, am Arbeitsverhältnis festhalten zu wollen. Der Unfall und die daraus resultierende Arbeitsunfähigkeit wurden dabei nicht erwähnt. Ebenso ist erstaunlich, dass am Arbeitsverhältnis festgehalten wurde, obwohl die Beschwerdeführerin noch in der Probezeit verunfallte und eine Kündigung in der Probezeit seitens des Arbeitgebers ohne Weiteres möglich gewesen wäre. Dies spricht dafür, dass es sich bei den Arbeitsverträgen um Gefälligkeitsarbeitsverträge handelte (E. 3.6). Bei dieser klaren Indizienlage hätte es der Beschwerdeführerin obliegen, die Umstände darzulegen, welche dennoch für ein tatsächliches Arbeitsverhältnis sprechen; dem ist sie nicht nachgekommen. Der Entscheid des Sozialversicherungsgerichts betr. Verweigerung von Versicherungsleistungen durch die SUVA wegen Scheinarbeitsverhältnisses braucht nicht abgewartet zu werden (E. 3.7). Kein Verbleiberecht nach Erreichen des Rentenalters (E. 3.8). Kein Aufenthalt zur erwerbslosen Wohnsitznahme (E. 3.9). Widerruf gestützt auf Art. 23 Abs. 1 VFP (E. 3.10). Verhältnismässigkeit (E. 4). Abweisung uP/URB (E. 5.3). Abweisung.

Erwägungen

E. 2

Gemäss Art. 2 Abs. 2 des Ausländer- und Integrationsgesetzes vom 16. Dezember 2005 (AIG) gilt dieses Gesetz für Staatsangehörige eines Mitgliedstaats der Europäischen Gemeinschaft (heute Europäische Union [EU]) und deren Familienangehörigen nur so weit,

als das Freizügigkeitsabkommen (FZA) keine abweichenden Bestimmungen enthält oder das AIG günstigere Bestimmungen vorsieht. Die Beschwerdeführerin ist schwedische Staatsangehörige und kann sich somit auf die Bestimmungen des FZA berufen.

E. 3.1

Nach Art. 4 FZA in Verbindung mit Art. 2 Abs. 1 und Art. 6 Abs. 1 Anhang I FZA haben Staatsangehörige einer Vertragspartei, welche mit einem Arbeitgeber des Aufnahmestaats ein Arbeitsverhältnis von mindestens einem Jahr eingegangen sind, Anspruch auf Erteilung einer Aufenthaltsbewilligung mit einer mindestens fünfjährigen Gültigkeit. Der Begriff des Arbeitnehmers bzw. der Arbeitnehmerin beruht auf dem Gemeinschaftsrecht (vgl. BGE 130 II 388 = Pra. 94 [2005] Nr. 47 E. 2.2) und ist in Berücksichtigung der dazu vor der Unterzeichnung des Freizügigkeitsabkommens (21. Juni 1999) ergangenen Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) auszulegen (vgl. Art. 16 Abs. 2 FZA). Neuere Entscheide des EuGH berücksichtigt das Bundesgericht im Interesse einer parallelen Rechtslage, soweit keine triftigen Gründe dagegen sprechen (BGE 141 II 1 E. 2.2.3; vgl. BGE 139 II 393 E. 4.1 mit Hinweisen; BGE 131 II 339 = Pra. 95 [2006] Nr. 39 E. 3.1; Astrid Epiney/Gaëtan Blaser, in: Cesla Amarelle/Minh Son Nguyen [Hrsg.], Code annoté de droit des migrations, Vol. III: Accord sur la libre circulation des personnes [ALCP], Art. 4 FZA N. 22). Gemäss ständiger Rechtsprechung des EuGH ist der Begriff des "Arbeitnehmers" im Anwendungsbereich des Freizügigkeitsabkommens weit auszulegen (BGE 140 II 460 E. 4.1.1 mit Hinweisen; Gregor T. Chatton, Die Arbeitnehmereigenschaft gemäss Freizügigkeitsabkommen – eine Bestandesaufnahme, in: Alberto Achermann/Astrid Epiney/Raffael Gnädinger [Hrsg.], Migrationsrecht in der Europäischen Union und im Verhältnis Schweiz – EU, Freiburger Schriften zum Europarecht Nr. 24, 2018, S. 17 ff., S. 34).

E. 3.2

Der Arbeitnehmerbegriff bestimmt sich nach Kriterien, die das Arbeitsverhältnis in Bezug auf die Rechte und Pflichten der betreffenden Person objektiv kennzeichnen. Nach ständiger Rechtsprechung des EuGH besteht das wesentliche Merkmal des Arbeitsverhältnisses darin, dass jemand während einer bestimmten Zeit für eine andere Person nach deren Weisung Leistungen erbringt und als Gegenleistung hierfür eine Vergütung erhält (BGE 141 II 1 E. 2.2.3; BGE 131 II 339 = Pra. 95 [2006] Nr. 39 E. 3 f.; VGr, 27. Mai 2021, VB.2020.00644, E. 5.3; VGr, 3. Dezember 2020, VB.2020.00440, E. 5.2 Abs. 1; Epiney/Blaser, Art. 4 FZA N. 23; vgl. EuGH, 3. Juli 1986, Lawrie-Blum, Rs. 66/85, Rn. 17; EuGH, 17. März 2005, Kranemann, Rs. C-109/04, Rn. 12; EuGH, 30. März 2006, Mattern, Rs. C-10/05, Rn. 18). Grundsätzlich kommt es dabei weder auf den zeitlichen Umfang der Aktivität noch auf die Höhe des Lohns oder die Produktivität der betroffenen Person an. Erforderlich ist jedoch quantitativ wie qualitativ eine echte und tatsächliche wirtschaftliche Tätigkeit. Die Beurteilung, ob eine solche besteht, muss sich auf objektive Kriterien stützen und – in einer Gesamtbewertung – allen Umständen Rechnung tragen, welche die Art der Tätigkeit und des fraglichen Arbeitsverhältnisses betreffen (BGE 141 II 1 E. 2.2.4 mit zahlreichen Hinweisen; vgl. BGE 131 II 339 = Pra. 95 [2006] Nr. 39 E. 3.2). Dessen Rechtsnatur gemäss nationalem Recht ist dabei unerheblich (EuGH, 3. Juli 1986, Lawrie-Blum, Rs. 66/85, Rn. 20; EuGH, 31. Mai 1989, Bettray, Rs. 344/87, Rn. 16; vgl. auch VGr, 29. April 2009, VB.2009.00025, E. 3.3 Abs. 2).

E. 3.3

Die Aufenthaltsansprüche aus dem Freizügigkeitsrecht als auch diejenigen nach innerstaatlichem Recht stehen unter dem Vorbehalt des Rechtsmissbrauchs (vgl. Art. 51 Abs. 1 und 2 je lit. a sowie Art. 62 Abs. 1 lit. a und d AIG; BGE 130 II 113 E. 9). Ein Arbeitsverhältnis, welches nur zum Schein geschlossen wurde, gilt als rechtsmissbräuchlich und schliesst eine Berufung auf Art. 6 Abs. 1 Anhang I FZA aus (vgl. dazu VGr, 3. Juli 2019, VB.2019.00071, E. 4.2).

E. 3.4

Die Aufenthaltsbewilligung der Beschwerdeführerin wurde im Sinn von Art. 6 Abs. 1 Anhang I FZA zur Ausübung einer unselbständigen Erwerbstätigkeit in der Schweiz erteilt. Die Vorinstanz kam zum Schluss, bei den von A eingereichten Arbeitsverträgen handle es sich um Gefälligkeitsverträge. Die Arbeitsverhältnisse seien nur zum Schein eingegangen worden: So erscheine die plötzliche Anstellung vor dem Hintergrund, dass A seit 2014 arbeitslos gewesen sei, eher überraschend. Weiter gehe aus den eingereichten Unterlagen ein inkohärentes Bild der Anstellung hervor, welche die Darstellung der Beschwerdeführerin nicht glaubhaft erscheinen liessen. Gemäss der Darstellung von H sei A bei der D GmbH gekündigt worden, weil sie Erfolg bei ihrer Arbeit gehabt habe und ihre Dienste daher bei der G GmbH benötigt worden seien. Demgegenüber gehe aus dem Kündigungsschreiben vom 22. Juni 2020 hervor, dass A aus wirtschaftlichen Gründen gekündigt werden müsse. Da A aus der Anstellung bei der D GmbH keinen Lohn erhalten habe, sei es umso befremdlicher, dass sie mit der ebenfalls H gehörenden G GmbH ein neues Arbeitsverhältnis eingegangen sei. Der Umstand, dass dabei auch noch – bei gleichbleibendem Arbeitspensum von 60 % – ein um Fr. 1'300.- höherer Monatslohn vereinbart worden sei, ziehe die Plausibilität des Arbeitsverhältnisses erheblich in Zweifel. Dieser Lohn übersteige die Lohnsumme des gesamten Betriebs um ein Vielfaches. Hinzu komme, dass es keine Dokumente über den Arbeitseinsatz von A gebe und eine Zeiterfassung oder Auflistung der gearbeiteten Stunden ebenfalls nicht vorhanden seien. Ferner habe A der SUVA eine Lohnabrechnung für den Monat Juli 2020 ohne Ausstellungsdatum, Firmenlogo, Angabe über eine Auszahladresse und mit falsch aufgeführten Lohnabzügen eingereicht; dies obwohl sie von der G GmbH – wie zuvor schon von der D GmbH – keinen Lohn erhalten habe. Im Zusammenhang mit diesem Anstellungsverhältnis seien somit offenkundig unzutreffend Urkunden erstellt worden, um damit Leistungen einer Versicherung zu erschleichen. Bei dieser Sachlage müsse der Entscheid des Sozialversicherungsgerichts nicht abgewartet werden. Schliesslich sei darauf hinzuweisen, dass den freizügigkeitsrechtlichen Arbeitnehmerbegriff nur erfülle, wer während einer bestimmten Zeit für eine andere Person Leistungen nach deren Weisung erbringe und als Gegenleistung dafür einen Lohn erhalte. Nachdem A seit Juli 2014 arbeitslos gewesen sei, vermöge eine maximal eineinhalb Monate andauernde Arbeitstätigkeit von Juni bis Mitte Juli 2020 die Arbeitnehmereigenschaft in zeitlicher Hinsicht ohnehin nicht zu begründen. Da A ihre Arbeitsverträge nur zum Schein geschlossen habe, könne sie aus Art. 4 FZA in Verbindung mit Art. 2 Abs. 1 und Art. 6 Abs. 1 Anhang I FZA nichts zu ihren Gunsten ableiten.

E. 3.5

Die Beschwerdeführerin macht geltend, die Scheinarbeitsverhältnisse seien nicht nachgewiesen. Vielmehr gebe es schriftliche Arbeitsverträge sowohl mit der D GmbH als auch mit der G GmbH. Auch die Lohnsteigerung gegenüber dem ersten Arbeitsmonat Juni 2020 lasse den Arbeitsvertrag glaubhaft erscheinen, da die Frage der angemessenen

Lohnhöhe der Privatautonomie unterstellt sei. Der Vergleich mit der Lohnerklärung des Betriebs sei nicht zu berücksichtigen, da sich dieser während des Jahrs ändern könne. Dass sie keine Dokumente über ihren Arbeitseinsatz, wie Zeiterfassung oder Auflistung der eingereichten Stunden einreichen könne, sei nicht ihr anzulasten, sondern dem Arbeitgeber. Es könne ihr nicht vorgeworfen werden, wenn sie von ihrem Arbeitgeber teilweise rechtswidrig ausgebeutet worden sei, habe sie diesen doch bis zu ihrem Arbeitsunfall als Sachbearbeiterin tatkräftig unterstützt. Demzufolge sei weiterhin von einem ungekündigten Arbeitsverhältnis zur G GmbH auszugehen. Aufgrund des Arbeitsunfalls vom 14. Juli 2020 sei sie jedoch bis 1. Juni 2021 zu 100 % krankgeschrieben gewesen. Gestützt auf Art. 6 Abs. 6 Anhang I FZA dürfe ihr die gültige Aufenthaltserlaubnis nicht deshalb entzogen werden, weil sie infolge Krankheit oder Unfall vorübergehend arbeitsunfähig sei. Inzwischen sei sie wieder arbeitsfähig, habe aber wegen der fehlenden Lohnzahlungen die Arbeitsleistungen eingestellt. Zudem bemühe sie sich, eine neue Stelle zu finden.

E. 3.6

Mit diesen Vorbringen vermag die Beschwerdeführerin die zahlreichen Hinweise auf ein Scheinarbeitsverhältnis nicht zu entkräften. Die damals 64-jährige Beschwerdeführerin schloss nach rund sechsjähriger Erwerbslosigkeit und im April 2018 erfolgter Frühpensionierung verbunden mit Ergänzungsleistungsbezug am 30. April 2020 einen Arbeitsvertrag mit der D GmbH. Gestützt auf den – kurz vor Ablauf der gestützt auf die rechtskräftige Wegweisungsverfügung festgesetzten Ausreisefrist– abgeschlossenen Arbeitsvertrag mit der D GmbH wurde ihr eine Aufenthaltsbewilligung EU/EFTA erteilt. Diese Gesellschaft kündigte der Beschwerdeführerin noch im ersten Monat seit Beginn des Arbeitsverhältnisses aus wirtschaftlichen Gründen. Umso überraschender erscheint die Neuanstellung bei der G GmbH per 1. Juli 2020 mit einer Lohnsteigerung von Fr. 1'300.- pro Monat bei der gleichen Position als Sachbearbeiterin. Wirtschaftlicher Eigentümer sowohl der D GmbH (mittlerweile im Handelsregister gelöscht) als auch der G GmbH (heute: G GmbH in Liquidation) war H. Gemäss Akten der SUVA kam es nach dem mutmasslichen Arbeitsunfall am 14. Juli 2020 zu einem Zerwürfnis der Beschwerdeführerin mit H, weil er ihr den Monatslohn Juli 2020 nicht ausbezahlt habe. Gleichwohl wurde der Beschwerdeführerin eine Lohnabrechnung für den betreffenden Monat ausgestellt. Ohne Erwähnung des Unfalls bekräftigte H am 28. Juli 2020 namens der G GmbH gegenüber dem Vermieter der Beschwerdeführerin, dass die Beschwerdeführerin seit "01.06.2020" bei der Firma beschäftigt sei. Sie sei eine "grosse Freude" für die Firma und werde auch mehr Lohn bekommen. Indessen sei die Gesellschaft zurzeit nicht in der Lage, "ihre 3 Monatslöhne" zu bezahlen, weshalb der Vermieter darum gebeten werde, mit der Einforderung der Mietzinse abzuwarten. In dem an das Migrationsamt gerichteten Schreiben vom 1. Dezember 2020 von H findet der Arbeitsunfall und die daraus resultierende, seit einem halben Jahr andauernde Arbeitsunfähigkeit der Beschwerdeführerin ebenfalls keinerlei Erwähnung. Vielmehr bekräftigt H in dem beiliegenden Qualifikationsblatt, dass die Beschwerdeführerin seit "07.07.2020" weiterhin als Sachbearbeiterin zu einem Monatslohn von Fr. 3'200.- angestellt sei und er gedenke, das Arbeitsverhältnis fortzuführen, der neue Arbeitsvertrag sei auf eine "ordnungsgemässe Firmenänderung" zurückzuführen. Diese Stellungnahmen von H zugunsten der Beschwerdeführerin erfolgten trotz des offenbar grossen Streits zwischen ihm und der Beschwerdeführerin (siehe E-Mail vom 27. November 2020 der Beschwerdeführerin an die SUVA). Ebenso ist erstaunlich, dass seitens H am Arbeitsverhältnis festgehalten wurde, obwohl die Beschwerdeführerin sieben Tage nach mutmasslichem Arbeitsantritt bei der

G GmbH verunfallte und eine Kündigung in der Probezeit seitens des Arbeitgebers ohne Weiteres möglich gewesen wäre (vgl. Art. 335b Abs. 1 und Art. 336c Abs. 1 lit. b des Obligationenrechts [OR]). Diese Umstände deuten darauf hin, dass es sich bei den Arbeitsverträgen um Gefälligkeitsarbeitsverhältnisse handelte. Gegen eine solche Qualifikation spricht einzig, dass die Beschwerdeführerin am 12. Juni 2020 von der D GmbH eine einmalige Zahlung von Fr. 500.- erhalten hatte, wobei es sich gemäss Angabe der Beschwerdeführerin um eine Lohnzahlung handelte. Dieses Arbeitsverhältnis spielt für die Beurteilung jedoch insofern keine Rolle mehr, als es per 30. Juni 2020 aufgelöst wurde.

E. 3.7

Angesichts dieser klaren Indizienlage hätte es der Beschwerdeführerin obliegen, die Umstände darzutun, die dennoch für ein tatsächliches Arbeitsverhältnis sprechen (vgl. dazu VGr, 3. Juli 2019, VB.2019.00071, E. 4.2); dem ist sie nicht nachgekommen: Die Beschwerdeführerin reichte zum Beweis für ein tatsächliches Arbeitsverhältnis u. a. Fotos ein. Diese zeigen sie an einem Büroarbeitsplatz. Aufgrund der wechselnden Kleidung der Beschwerdeführerin kann davon ausgegangen werden, dass die Bilder an verschiedenen Tagen aufgenommen wurden. Wann die Aufnahmen erfolgten und ob es sich dabei um die Büroräumlichkeiten der G GmbH handelt, ist jedoch unklar. Auf einem Bild ist im Hintergrund eine Werbetafel der "L GmbH" zu sehen. Gemäss Handelsregister handelte es sich dabei ebenfalls um eine H gehörende Gesellschaft ("L GmbH in Liquidation"), welche jedoch bereits am 17. Oktober 2019 im Handelsregister gelöscht wurde und ebenfalls an der E-Strasse 01, F, domiziliert war. Schliesslich reichte die Beschwerdeführerin Unterlagen zu einer Website "... " ein, an welcher sie während ihrer Arbeitstätigkeit für die G GmbH gearbeitet habe. Gemäss Übersetzung der Beschwerdeführerin wird unter der im Internet nicht abrufbaren Website "... " "Interkultureller Dialog und Zusammenarbeit" und "Schweizer Beratung" angeboten. Die G GmbH bezweckte laut Handelsregister die ... aller Art. Ferner konnte die Gesellschaft mit ... handeln sowie Waren aller Art importieren und exportieren. Ein Zusammenhang der Website "... " zum Gesellschaftszweck der mittlerweile konkursiten G GmbH (heute: G GmbH in Liquidation) ist dabei von vornherein nicht ersichtlich. Die gegen H persönlich ausgestellten Bussenverfügungen wegen Geschwindigkeitsübertretungen, welche vom 9. Juni 2020 datieren, sind ebenfalls ohne Beweiswert für ein Arbeitsverhältnis bei der G GmbH. Zusammengefasst bestehen zahlreiche Ungereimtheiten im Zusammenhang mit dem von der Beschwerdeführerin geschlossenen Arbeitsvertrag mit der G GmbH und konnten die daran bestehenden Zweifel der Echtheit des Arbeitsverhältnisses nicht ausgeräumt werden. Die Beschwerdeführerin kann sich demzufolge nicht auf Art. 6 Abs. 1 bzw. Abs. 6 Anhang I FZA berufen. Zum selben Schluss gelangte auch die SUVA in ihrem Einspracheentscheid vom 9. Februar 2021. Aufgrund der klaren Indizienlage braucht der Entscheid des Sozialversicherungsgerichts, welcher ebenfalls die Prüfung eines Scheinarbeitsverhältnisses mit der G GmbH zum Gegenstand hat, nicht abgewartet werden. Das Verwaltungsgericht, welches den Arbeitnehmerbegriff im Sinn des FZA entsprechend der Rechtsprechung des EuGH auszulegen hat (siehe E. 3.1), ist an die Würdigung des Sozialversicherungsgerichts, welches den Arbeitnehmerbegriff im Sinn des Unfallversicherungsgesetzes vom 20. März 1981 (UVG) auszulegen hat (zum Begriff des Arbeitnehmers nach UVG, vgl. Art. 1 der Verordnung vom 20. Dezember 1982 über die Unfallversicherung [UVV]), nicht gebunden.

E. 3.8

Die Beschwerdeführerin beruft sich weiter auf ein Verbleiberecht nach Erreichen des Rentenalters. Gestützt auf Art. 4 Anhang I FZA in Verbindung mit Art. 2 Abs. 1 lit. a der Verordnung (EWG) Nr. 1251/70 der Kommission vom 29. Juni 1970 über das Recht der Arbeitnehmer, nach Beendigung einer Beschäftigung im Hoheitsgebiet eines Mitgliedstaats zu verbleiben (ABl. 1970 L 142 vom 30. Juni 1970, S. 24 ff.) hat der Arbeitnehmer, der zu dem Zeitpunkt, an dem er seine Beschäftigung aufgibt, das nach der Gesetzgebung dieses Staats vorgeschriebene Alter für die Geltendmachung einer Altersrente erreicht hat, ein Verbleiberecht in dem Staat, wenn er dort mindestens in den letzten 12 Monaten eine Beschäftigung ausgeübt und sich dort seit mindestens drei Jahren ständig aufgehalten hat. Der seit Juli 2020 lediglich formell bestehende Arbeitsvertrag mit der G GmbH, welcher lediglich zum Schein geschlossen wurde, verschafft der Beschwerdeführerin kein Verbleiberecht im Sinn der zitierten Bestimmung.

E. 3.9

Ferner ist der Beschwerdeführerin aufgrund ihres andauernden Bezugs von Ergänzungsleistungen auch der Aufenthalt zur erwerbslosen Wohnsitznahme nicht zu gestatten (vgl. Art. 24 Anhang I FZA sowie Art. 16 Abs. 2 der Verordnung vom 22. Mai 2002 über den freien Personenverkehr [VFP]).

E. 3.10

Die Beschwerdeführerin kann demnach aus den Bestimmungen des Freizügigkeitsabkommens keinen weiteren Anwesenheitsanspruch ableiten, sodass Art. 23 Abs. 1 VFP zur Anwendung gelangt. Zwar hält sie sich seit mehr als zehn Jahren in der Schweiz auf, weshalb sie sich grundsätzlich auf das in Art. 8 der Europäischen Menschenrechtskonvention (EMRK) garantierte, ebenfalls einen Anwesenheitsanspruch vermittelnde Recht auf Privatleben berufen könnte (BGE 144 I 266 E. 3); dafür fehlt es ihr jedoch an einer genügenden beruflichen und wirtschaftlichen Integration. In solchen Fällen verneint die bundesgerichtliche Rechtsprechung einen Anspruch auf Schutz des Privatlebens (vgl. BGr, 12. September 2019, 2C_449/2019, E. 4.4; BGr, 23. April 2019, 2C_269/2018, E. 5; BGr, 6. Juni 2018, 2C_251/2017, E. 2.4).

E. 4

Zu prüfen bleibt, ob sich der Widerruf der Aufenthaltsbewilligung EU/EFTA gestützt auf Art. 23 VFP auch als verhältnismässig im Sinn von Art. 96 Abs. 1 AIG erweist. Die Beschwerdeführerin reiste erstmals im Alter von 50 Jahren in die Schweiz ein und lebt nun seit bald 16 Jahren hier. Dabei handelt es sich um eine lange Anwesenheitsdauer. Die Beschwerdeführerin erscheint – mehreren Referenzschreiben zufolge – auch sozial integriert. In strafrechtlicher Hinsicht ist sie nicht in Erscheinung getreten. Entgegen der Annahme der Vorinstanz kann auch von guten Deutschkenntnissen der Beschwerdeführerin ausgegangen werden: In den Akten finden sich zahlreiche, auf Deutsch verfasste Schreiben der Beschwerdeführerin. Auch in mündlicher Hinsicht kann von guten Deutschkenntnissen ausgegangen werden, arbeitete die Beschwerdeführerin doch in der Vergangenheit als ...beraterin in Zürich (Firma I, Firma J, K GmbH); die Ausübung dieser Beratungstätigkeit wäre ohne ausreichende Deutschkenntnisse kaum möglich gewesen. Dementsprechend kann auf eine persönliche Anhörung der Beschwerdeführerin bezüglich Darlegung ihrer Deutschkenntnisse verzichtet werden. Negativ ins Gewicht fällt, dass die Beschwerdeführerin sich in wirtschaftlicher Hinsicht nicht zu integrieren vermochte. Seit Juli 2014 ging sie keiner Erwerbstätigkeit mehr nach und musste mit insgesamt

Fr. 102'000.- Sozialhilfe unterstützt werden. Nach ihrer Frühpensionierung per 1. April 2018 war bzw. ist sie auf Ergänzungsleistungen angewiesen. Gemäss Betriebsregisterauszug vom 15. September 2020 weist die Beschwerdeführerin 38 nicht getilgte Verlustscheine in der Höhe von Fr. 127'782.42 auf. Zwar bemüht sie sich darum, eine Arbeitsstelle zu finden; eine solche hat sie jedoch nicht in Aussicht. Die Beschwerdeführerin ist schwedische Staatsangehörige: Vor ihrem Umzug in die Schweiz im Jahr 2006 war sie während 20 Jahren dort wohnhaft und berufstätig. Als Modeberaterin war sie anfänglich auch nach ihrem Umzug in die Schweiz für Reisen nach Schweden und in die Türkei zuständig. Die Beschwerdeführerin spricht Schwedisch und sie verfügt über schwedische Rentenansprüche. Mit der Reaktivierung früherer Kontakte sollte ihr eine Reintegration in Schweden auch im fortgeschrittenen Alter möglich sein. Zwar hat sie dort keine Verwandte; solche hat sie jedoch auch in der Schweiz nicht. Auch mit ihrem Herkunftsland Türkei, wo ihre Töchter und ihre Eltern leben, ist sie nach wie vor vertraut. In Anbetracht der hohen Verschuldung und der fehlenden beruflichen Integration erscheint die Wegweisung als verhältnismässig. Ein schwerwiegender persönlicher Härtefall im Sinn von Art. 30 Abs. 1 lit. b AIG ist nicht ersichtlich. Dies führt zur Abweisung der Beschwerde.

E. 5.1

Ausgangsgemäss sind die Gerichtskosten der Beschwerdeführerin aufzuerlegen und ist ihr keine Parteientschädigung zuzusprechen (§ 65a Abs. 2 in Verbindung mit § 13 Abs. 2 Satz 1 sowie § 17 Abs. 2 VRG).

E. 5.2

Die Beschwerdeführerin ersucht um unentgeltliche Rechtspflege und -vertretung. Gemäss § 16 Abs. 1 VRG haben Private, welchen die nötigen Mittel fehlen und deren Begehren nicht offenkundig aussichtslos erscheinen, auf Ersuchen Anspruch auf unentgeltliche Prozessführung. Offenkundig aussichtslos sind Begehren, deren Chancen auf Gutheissung um derart viel kleiner als jene auf Abweisung erscheinen, dass sie kaum als ernsthaft bezeichnet werden können (Kaspar Plüss in: Alain Griffel [Hrsg.], Kommentar zum Verwaltungsrechtspflegegesetz des Kantons Zürich [VRG], 3. A., Zürich etc. 2014, § 16 N. 46).

E. 5.3

Die Beschwerdeführerin erscheint zwar als mittellos. Angesichts dessen, dass die Beschwerdeführerin aufgrund eines offenkundigen Gefälligkeitsarbeitsverhältnisses die Arbeitnehmereigenschaft abgesprochen werden musste, erscheint die Beschwerde von vornherein aussichtslos. Das Gesuch um unentgeltliche Prozessführung und Bestellung eines unentgeltlichen Rechtsbeistands ist daher abzuweisen.

E. 6

Der vorliegende Entscheid kann mit Beschwerde in öffentlich-rechtlichen Angelegenheiten nach Art. 82 ff. des Bundesgerichtsgesetzes vom 17. Juni 2005 (BGG) angefochten werden, soweit ein Rechtsanspruch auf eine fremdenpolizeiliche Bewilligung geltend gemacht wird. Ansonsten steht die subsidiäre Verfassungsbeschwerde nach Art. 113 ff. BGG offen. Werden beide Rechtsmittel ergriffen, hat dies in der gleichen Rechtsschrift zu geschehen (Art. 119 Abs. 1 BGG).

Export aus OpenCaseLaw (CC0). Verbindlich ist allein der vom erlassenden Gericht veröffentlichte Originaltext. Quellen-URL siehe oben.