

# ZH\_VERWALTUNGSGERICHT VB.2022.00706 vom 15. März 2023

ZH Verwaltungsgericht, 2023-03-15, DE

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/zh\\_verwaltungsgericht\\_\\_VB.2022.00706](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/zh_verwaltungsgericht__VB.2022.00706)

FR: ZH\_VERWALTUNGSGERICHT VB.2022.00706 du 15 mars 2023

IT: ZH\_VERWALTUNGSGERICHT VB.2022.00706 del 15 marzo 2023

## Regeste

vorzeitige Erteilung der Niederlassungsbewilligung | Vorzeitige Erteilung einer Niederlassungsbewilligung (zeitliche Voraussetzung). [Der Beschwerdeführer verfügte als Postdoktorand zunächst über eine Aufenthaltsbewilligung zur Aus- und Weiterbildung. Danach trat er eine auf zwei Jahre befristete Stelle als wissenschaftlicher Mitarbeiter an. Der befristete Vertrag wurde zweimal verlängert. Gestützt auf den befristeten Arbeitsvertrag wurde dem Beschwerdeführer eine Kurzaufenthaltsbewilligung erteilt, welche einmal verlängert wurde. Seit 2023 ist der Beschwerdeführer im Besitz einer Aufenthaltsbewilligung.] Nichteintreten auf die Beschwerde, soweit diese eine Kopie der Rekurschrift darstellt (E. 2). Fraglich ist, ob der Beschwerdeführer die zeitlichen Voraussetzungen von Art. 34 Abs. 4 in Verbindung mit Abs. 5 AIG erfüllt (ununterbrochener Aufenthalt mit Aufenthaltsbewilligung während der letzten fünf Jahre). Aufenthalte zur Aus- oder Weiterbildung werden angerechnet, wenn die betroffene Person nach deren Beendigung während zweier Jahre ununterbrochen im Besitz einer Aufenthaltsbewilligung für einen dauerhaften Aufenthalt war. Der Aufenthalt mit einer Kurzaufenthaltsbewilligung wird dem dauerhaften Aufenthalt mit einer Aufenthaltsbewilligung gleichgestellt, wenn der Aufenthalt mit einer Kurzaufenthaltsbewilligung dauerhaften Charakter hatte (E. 3.1). Massgeblich ist, ob der Aufenthalt des Beschwerdeführers zu Erwerbszwecken ex ante betrachtet von Anfang an auf längere Zeit angelegt oder nur vorübergehender Natur war. Dies ergibt sich einerseits aus dem konkret abgeschlossenen Arbeitsvertrag sowie aus der – gestützt auf dieses Arbeitsverhältnis – von der Migrationsbehörde erteilten Bewilligung andererseits (E. 3.3.2). Der Aufenthalt des Beschwerdeführers war bei Abschluss des ersten Arbeitsvertrags als wissenschaftlicher Mitarbeiter klar auf eine bestimmte Dauer (anfänglich zwei Jahre) ausgerichtet. Auch die ihm erteilte Kurzaufenthaltsbewilligung deutete darauf hin, dass der Aufenthalt zunächst begrenzt sein würde. Dass das Arbeitsverhältnis mehrfach verlängert werden würde, war im Zeitpunkt der Erteilung der Kurzaufenthaltsbewilligung weder für den Beschwerdeführer noch für das Migrationsamt absehbar. Der Beschwerdeführer durfte sich daher beim Stellenantritt als wissenschaftlicher Mitarbeiter nicht auf einen dauerhaften Aufenthalt in der Schweiz einstellen. Die zeitlichen Voraussetzungen von Art. 34 Abs. 4 in Verbindung mit Abs. 5 AIG sind demnach nicht erfüllt (E. 3.3.2.2). Abweisung, soweit auf die Beschwerde einzutreten ist.

## Erwägungen

### E. 2

Abteilung VB.2022.00706 Urteil der 2. Kammer vom 15. März 2023 Mitwirkend:  
Abteilungspräsident Andreas Frei (Vorsitz) , Verwaltungsrichterin Elisabeth Trachsel,

Verwaltungsrichterin Silvia Hunziker, Gerichtsschreiberin Isabelle Mayer. In Sachen A, vertreten durch RA B, Beschwerdeführer, gegen Migrationsamt des Kantons Zürich, Beschwerdegegner, betreffend vorzeitige Erteilung der Niederlassungsbewilligung, hat sich ergeben: I. A. A, geboren 1983, pakistanischer Staatsbürger, doktorte im Bereich ... zur Thematik ... Am 31. Januar 2017 reiste er in die Schweiz ein, um in C beim Institut D ein Postdoktorat (Postdoc) zu absolvieren. Nach Beendigung seiner Tätigkeit für das Institut D per 31. August 2020 trat A per 1. September 2020 eine auf zwei Jahre befristete Stelle als wissenschaftlicher Mitarbeiter im Departement ... der Hochschule E/Kt. L an. Dort ist A im Bereich ... tätig und widmet sich der Forschung. Am 16. August 2021 schloss er einen neuen öffentlich-rechtlichen Arbeitsvertrag mit der Hochschule E ab, mit welchem sein Arbeitsverhältnis neu bis 31. August 2023 befristet wurde. Am 23. August 2022 wurde der Vertrag mit der Hochschule E bis 31. August 2024 verlängert. B. Gestützt auf den bis 31. Januar 2019 befristeten Arbeitsvertrag mit dem Institut D erteilte das Migrationsamt des Kantons Zürich A am 7. Februar 2017 eine Aufenthaltsbewilligung mit dem Vermerk "Ausbildung mit Erwerbstätigkeit". Nach der Einreise seiner pakistanischen Ehefrau F (geboren 1995) und seiner Tochter G (geboren 2018) wurde diesen am 10. September 2018 ebenfalls eine Aufenthaltsbewilligung erteilt. Im Jahr 2019 wurde in H die Tochter I geboren. Nach Verlängerung der Anstellung beim Institut D wurde A und seiner Familie die Aufenthaltsbewilligung verlängert, letztmals mit Gültigkeit bis 31. Januar 2021. Aufgrund des Stellenwechsels zur Hochschule E wurde A und seiner Familie neu per 28. Dezember 2020 anstelle der Aufenthaltsbewilligung eine Kurzaufenthaltsbewilligung L erteilt. Diese wurde zuletzt mit Gültigkeit bis 14. Dezember 2022 verlängert. Mit Gesuch vom 4. März 2022 beantragte A dem Migrationsamt die vorzeitige Erteilung einer Niederlassungsbewilligung. Mit Schreiben vom 10. März 2022 teilte das Migrationsamt dem Gesuchsteller mit, die zeitlichen Voraussetzungen für die vorzeitige Erteilung einer Niederlassungsbewilligung seien nicht erfüllt. Ein beschwerdefähiger Entscheid könne innert zehn Tagen verlangt werden. Mit innert erstreckter Frist erstatteter Stellungnahme vom 9. Mai 2022 hielt A an seinem Gesuch fest. Am 27. Juni 2022 wies das Migrationsamt das Gesuch um vorzeitige Erteilung einer Niederlassungsbewilligung ab. II. Einen hiergegen von A am 2. August 2022 erhobenen Rekurs wies die Rekursabteilung der Sicherheitsdirektion am 18. Oktober 2022 ab. III. Mit Beschwerde vom 18. November 2022 beantragte A (nachfolgend: der Beschwerdeführer) dem Verwaltungsgericht, es sei die Abweisungsverfügung des Migrationsamts Zürich vom 27. Juni 2022 unter Kosten- und Entschädigungsfolgen (zuzüglich MWST) aufzuheben und ihm die Niederlassungsbewilligung zu erteilen. Das Migrationsamt erstattete keine Beschwerdeantwort, die Rekursabteilung der Sicherheitsdirektion verzichtete auf Vernehmlassung. Am 12. Januar 2023 teilte das Migrationsamt dem Verwaltungsgericht mit, dass dem Beschwerdeführer und seiner Familie eine bis 14. Dezember 2023 gültige Aufenthaltsbewilligung erteilt worden sei. Die Kammer erwägt: 1. Mit der Beschwerde an das Verwaltungsgericht können Rechtsverletzungen einschliesslich Ermessensmissbrauch, Ermessensüberschreitung oder Ermessensunterschreitung und die unrichtige oder ungenügende Feststellung des Sachverhalts gerügt werden (§ 20 in Verbindung mit § 50 des Verwaltungsrechtspflegegesetzes vom 24. Mai 1959 [VRG]).

## **E. 2.1**

Die Beschwerdeschrift muss einen Antrag und dessen Begründung enthalten (§ 54 Abs. 1 VRG). In der Begründung muss dargelegt werden, inwiefern der angefochtene Entscheid an einem Rechtsmangel leidet. Dies setzt voraus, dass sich die Beschwerde substantiiert mit

den massgeblichen Erwägungen des angefochtenen Entscheids auseinandersetzt. Begnügt sich der Rechtsvertreter der beschwerdeführenden Partei damit, die Rekurschrift – abgesehen von unwesentlichen Änderungen – als Beschwerdeschrift einzureichen, ist eine rechtsgenügende Auseinandersetzung mit dem angefochtenen Entscheid von vornherein nicht möglich (vgl. Alain Griffel in: derselbe [Hrsg.], Kommentar zum Verwaltungsrechtspflegegesetz des Kantons Zürich [VRG], 3. A., Zürich etc. 2014, § 54 N. 4). Da das Verwaltungsgericht als eines der obersten kantonalen Gerichte nicht gehalten ist, gleich einer erstinstanzlichen Behörde den angefochtenen Entscheid von Amtes wegen nach allen Seiten hin zu überprüfen, ist auf eine Beschwerde nur insoweit einzutreten, als sie sich auch hinreichend mit den vorinstanzlichen Erwägungen auseinandersetzt bzw. soweit sie keine Kopie der vor Vorinstanz eingereichten Rechtsschrift darstellt (vgl. VGr, 25. Mai 2022, VB.2021.00799, E. 2.1; VGr, 19. April 2017, VB.2017.00138, E. 2.4; VGr, 27. Januar 2016, VB.2015.00662, E. 1.1 [bestätigt mit BGr, 21. März 2016, 2C\_221/2016, E. 2.2]).

### **E. 2.2**

Die vorliegende Beschwerde entspricht in weiten Teilen der Rekurschrift vom 2. August 2022. Mangels rechtsgenügender Auseinandersetzung mit dem vorinstanzlichen Entscheid ist insoweit nicht auf die Beschwerde einzutreten, als sie eine praktisch wörtliche Kopie der Rekurschrift darstellt. Dies betrifft insbesondere die inhaltlich von der Rekurschrift kopierten Randziffern 33–37, 39–43, 45–48, 50–56, 58–63, 65–68, 74–82, 84–86.

### **E. 2.3**

Mit den Erwägungen der Rekursabteilung der Sicherheitsdirektion, es liege kein Vertrauensschutztatbestand vor, welcher dazu führe, dass dem Beschwerdeführer die Niederlassungsbewilligung gestützt auf Art. 9 der Bundesverfassung vom 18. April 1999 (BV) zu erteilen wäre, setzt sich der Beschwerdeführer nicht auseinander. Einzig in Rz. 49 der Beschwerde beanstandet er, dass die Rekursabteilung wider besseres Wissen die Annahme getroffen habe, dass es sich bei den am Schalter des Migrationsamts erteilten Auskünfte um Auskünfte allgemeiner Natur zu den Voraussetzungen von Art. 34 Abs. 4 des Ausländer- und Integrationsgesetzes vom 16. Dezember 2005 (AIG) gehandelt habe. Ob diese Annahme der Rekursabteilung zutrifft oder nicht, ist jedoch unerheblich: Das zentrale Argument der Vorinstanz, wonach der Gesprächsinhalt der behaupteten Konversation des Beschwerdeführers mit dem Schaltermitarbeiter des Migrationsamts nicht feststellen lasse, kommentiert der Beschwerdeführer nicht. Die übrigen Ausführungen zum Vertrauensschutz (Rz. 46–48, 50–56, 58–59) sind mit denjenigen vor Vorinstanz identisch, weshalb auf die Beschwerde insoweit nicht einzutreten ist (vgl. dazu E. 2.2). Auf die in diesem Zusammenhang angebotene Parteibefragung kann somit verzichtet werden.

### **E. 2.4**

Nicht einzutreten ist namentlich auch auf die in der Beschwerde wörtlich wiederholten Ausführungen des Rekurses zur Thematik, ob die Behörden dem Beschwerdeführer im Rahmen des Ermessens eine Aufenthaltsbewilligung nach Art. 33 AIG hätten ausstellen sollen und nicht eine Kurzaufenthaltsbewilligung nach Art. 32 AIG, was eine pflichtwidrige Ermessensausübung darstelle.

### **E. 3**

Umstritten bleibt damit, ob der Beschwerdeführer die zeitlichen Voraussetzungen von Art. 34 Abs. 4 in Verbindung mit Abs. 5 AIG erfüllt.

### **E. 3.1**

Gemäss Art. 34 Abs. 4 AIG kann Ausländerinnen und Ausländern die Niederlassungsbewilligung bereits nach einem ununterbrochenen Aufenthalt mit Aufenthaltsbewilligung während der letzten fünf Jahre erteilt werden, wenn keine Widerrufsgründe nach Art. 62 oder Art. 63 Abs. 2 AIG vorliegen, sie integriert sind und sich gut in der am Wohnort gesprochenen Landessprache verständigen können (vgl. Art. 34 Abs. 2 lit. b und c AIG). Vorübergehende Aufenthalte werden an den ununterbrochenen Aufenthalt in den letzten fünf Jahren nach den Absätzen 2 lit. a und 4 nicht angerechnet. Aufenthalte zur Aus- oder Weiterbildung (Art. 27 AIG) werden angerechnet, wenn die betroffene Person nach deren Beendigung während zweier Jahre ununterbrochen im Besitz einer Aufenthaltsbewilligung für einen dauerhaften Aufenthalt war (Art. 34 Abs. 5 AIG). Aufenthalte zu Erwerbszwecken mit Aufenthaltsbewilligung werden in jedem Fall, d. h. unabhängig davon, ob ein befristeter oder unbefristeter Arbeitsvertrag vorlag, an die Fünfjahresfrist angerechnet (Weisungen des Migrationsamts Zürich vom 22. Dezember 2022 betreffend Niederlassungsbewilligung, Ziff. 6.2). Gemäss Ziff. 3.5.3.2 der Weisungen und Erläuterungen des Staatssekretariats für Migration (SEM) zum Ausländerbereich vom Oktober 2013 (Stand am 1. Februar 2023) ist der Aufenthalt mit einer Kurzaufenthaltsbewilligung dem dauerhaften Aufenthalt mit einer Aufenthaltsbewilligung gleichgestellt, wenn der Aufenthalt mit einer Kurzaufenthaltsbewilligung dauerhaften Charakter hatte, z. B. durch einen unbefristeten Arbeitsvertrag, oder die Behörden und der betroffene Ausländer von Anfang an vom Daueraufenthalt ausgegangen sind.

### **E. 3.2**

Die Vorinstanz erwog, die Fünfjahresfrist nach Art. 34 Abs. 4 AIG sei nur eingehalten, wenn der Aufenthalt des Beschwerdeführers als wissenschaftlicher Mitarbeiter bei der Hochschule E als "ununterbrochener Aufenthalt mit Aufenthaltsbewilligung" zu qualifizieren sei und überdies sein Aufenthalt als Postdoktorand zeitlich angerechnet werden könne. Dabei schilderte die Vorinstanz zunächst die Trias der vom Beschwerdeführer abgeschlossenen Arbeitsverträge mit dem Institut D, den vom Amt für Wirtschaft und Arbeit des Kantons Zürich (nachfolgend: AWA) erteilten Arbeitsbewilligungen und den vom Migrationsamt Zürich erteilten Aufenthaltsbewilligungen: Der erste Arbeitsvertrag mit dem Institut D sei für die Dauer vom 1. Februar 2017 bis 31. Januar 2019 abgeschlossen worden. Das AWA habe darauf mit Verfügung vom 19. Dezember 2016 eine auf 24 Monate befristete Arbeitsbewilligung erteilt und das Migrationsamt unter dem Titel "Kurzaufenthaltsbewilligung AuG" ersucht, das Gesuch zu bewilligen. Das Migrationsamt habe dem Beschwerdeführer hierauf eine Aufenthaltsbewilligung mit dem Zulassungscode 1351 (Aufenthaltsbewilligung für Doktoranden und Postdoktoranden, die während ihrer Ausbildung eine bezahlte Arbeit leisten) erteilt. Der Vertrag mit dem Institut D sei am 29. Oktober 2018 und am 11. November 2019 verlängert worden. In der letzten im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis mit dem Institut D erteilten Arbeitsbewilligung vom 12. November 2019 habe das AWA ausdrücklich im Sinn einer Auflage bzw. Bedingung nach Art. 83 Abs. 3 der Verordnung vom 24. Oktober 2007 über Zulassung, Aufenthalt und Erwerbstätigkeit (VZAE) festgehalten, dass die Verlängerung der Aufenthaltsbewilligung als Postdoktorand (Zulassungscode 1351) auf total 48 Monate erfolge. Insgesamt zeige dies, dass der Beschwerdeführer von Anfang an habe wissen müssen, dass sein Einsatz als Postdoktorand beim Institut D befristet gewesen sei und er an das Institut D als Arbeitgeberin gebunden

gewesen sei. Entsprechend sei auch die Weiterbeschäftigung bei dem Institut D jeweils vom vorgängigen Erhalt einer Aufenthaltsbewilligung abhängig gemacht worden. Bis zur Beendigung der Anstellung bei dem Institut D hätten damit nie Umstände vorgelegen, die aus ausländerrechtlicher Sicht Gründe für eine berechtigte Annahme im Hinblick auf einen dauerhaften Aufenthalt des Beschwerdeführers in der Schweiz geboten hätten. Die Ansicht des Migrationsamts, wonach der Aufenthalt des Beschwerdeführers als vorübergehend zu qualifizieren sei, sei zu bestätigen. Am 27. Juli 2020 habe der Beschwerdeführer schliesslich einen bis 31. August 2022 befristeten Arbeitsvertrag mit der Hochschule E abgeschlossen. Das SEM habe mit Zustimmungsverfügung vom 14. Dezember 2020 zum Vorentscheid der zuständigen Arbeitsmarktbehörde L die Zustimmung für die Erteilung einer Kurzaufenthaltsbewilligung für die Dauer von zwölf Monaten erteilt. Auch dem Vorentscheid der Arbeitsmarktbehörde L lasse sich die Befristung auf zwölf Monate entnehmen und die Angabe des Zulassungscode 2001 widerspiegeln den Aufenthaltswitz (Kurzaufenthaltsbewilligung zur Erwerbstätigkeit auf VZAE-Kontingent). Entsprechend habe das Migrationsamt, welches hinsichtlich der Bewilligungsart an den Entscheid der Arbeitsmarktbehörde und des SEM gebunden sei, am 28. Dezember 2020 eine Kurzaufenthaltsbewilligung erteilt. Am 16. August 2021 habe der Beschwerdeführer mit der Hochschule E einen neuen Vertrag unterzeichnet mit neuem Anstellungsende am 31. August 2023. Unter denselben Bedingungen (arbeitsmarktlicher Vorentscheid, Zustimmung SEM und Migrationsdienst L, Zulassungscode 2001) sei die Kurzaufenthaltsbewilligung am 6. Dezember 2021, mit Gültigkeit bis 14. Dezember 2022, verlängert worden. Mittlerweile sei der Arbeitsvertrag mit der Hochschule E erneut verlängert worden bis 31. August 2024. Am 19. September 2022 habe das SEM seine Zustimmung zum kantonalen Vorentscheid vom 7. September 2022 erteilt: Die Zustimmung sei neu unter den Voraussetzungen von Art. 20 Abs. 1 VZAE erteilt worden (Erteilung einer Aufenthaltsbewilligung im Rahmen der Höchstzahlen nach Anhang 2 Ziff. 1 Bst. a an Ausländerinnen und Ausländer, die nicht vom Geltungsbereich des FZA oder des EFTA-Übereinkommens erfasst werden). Dass damit der dauerhafte Charakter der Arbeitsverhältnisse und des Aufenthalts untermauert werde, treffe nicht zu. Vielmehr sei der Aufenthalt vom 7. Februar 2017 bis Dezember 2021 unabhängig der Regelung mittels Aufenthaltsbewilligung nur als vorübergehend zu qualifizieren. Sämtliche Arbeitsverträge seien lediglich befristet abgeschlossen worden. Auch sei nicht erstellt, dass das üblicherweise nach den Richtlinien der Hochschule E zunächst befristete Arbeitsverhältnis nach fünf Jahren in einen unbefristeten Arbeitsvertrag überführt werde. Hinweise auf eine beabsichtigte Festanstellung gingen auch nicht aus dem Zwischenzeugnis der Hochschule E vom 31. März 2022 hervor. Dementsprechend seien auch sämtliche involvierten Fachstellen (Arbeitsmarktbehörde, SEM, Migrationsamt) von Anfang an nicht von einem Daueraufenthalt des Beschwerdeführers ausgegangen. Damit seien die zeitlichen Voraussetzungen für eine vorzeitige Erteilung der Niederlassungsbewilligung nicht erfüllt.

### **E. 3.3**

Zu prüfen bleibt lediglich, ob dem zweijährigen Aufenthalt des Beschwerdeführers während seiner Anstellung bei der Hochschule E dauerhafter Charakter zukommt, obschon er nur im Besitz einer Kurzaufenthaltsbewilligung war.

#### **E. 3.3.1**

Kurzaufenthaltsbewilligungen werden nach Art. 32 Abs. 1 und 3 Satz 1 AIG für befristete Aufenthalte bis zu einem Jahr erteilt (vgl. auch Art. 18a Abs. 1 VZAE für befristete

Aufenthalte mit Erwerbstätigkeit) und können höchstens bis zur Dauer von zwei Jahren verlängert werden, wohingegen Aufenthaltsbewilligungen nach Art. 33 Abs. 1 und 3 AIG für Aufenthalte mit einer Dauer von mehr als einem Jahr erteilt werden (vgl. auch Art. 18a Abs. 2 VZAE für befristete Aufenthalte mit Erwerbstätigkeit) und unbeschränkt verlängert werden können. Kurzaufenthaltsbewilligungen sind für Aufenthalte zu erteilen, die von vornherein vorübergehender Natur sind (Tamara Nüssle in: Martina Caroni/Thomas Gächter/Daniela Thurnherr [Hrsg.], Bundesgesetz über die Ausländerinnen und Ausländer [AuG], Bern 2010, Art. 32 N. 5; vgl. auch VGr, 4. September 2013, VB.2013.00418, E. 2.3). Eine Aufenthaltsbewilligung ist dagegen Ausländern zu erteilen, die sich dauernd, auf vorerst unbestimmte Zeit oder jedenfalls für eine Dauer von mindestens einem Jahr, in der Schweiz aufhalten wollen (Peter Uebersax/Stefan Schlegel, Einreise und Anwesenheit, in: derselbe et al. [Hrsg.], Ausländerrecht, 3. A., Basel 2022, S. 221 ff., Rz. 9.397). Mit Blick auf die lediglich vorübergehende Natur der Kurzaufenthaltsbewilligung und ihre Zweckbindung hat die ausländische Person die Schweiz sodann im Allgemeinen nach Ablauf der Gültigkeitsdauer von einem Jahr wieder zu verlassen. Die erneute Erteilung einer (gleichartigen) Kurzaufenthaltsbewilligung ist – zur Vermeidung einer Umgehung des Kurzaufenthalterstatus (zum Beispiel mittels Kettenarbeitsverträgen) – erst nach einem angemessenen Unterbruch des Aufenthalts in der Schweiz möglich (Art. 32 Abs. 4 AIG in Verbindung mit Art. 56 VZAE; vgl. VGr, 5. April 2017, VB.2017.0025, E. 2.2 mit Hinweisen). Für den Fall, dass der Aufenthaltswitz bei Ablauf der Gültigkeitsdauer aus objektiven Gründen noch nicht erreicht worden ist, kann die Kurzaufenthaltsbewilligung indes ausnahmsweise gemäss Art. 32 Abs. 3 Satz 1 AIG bis zu einer Gesamtdauer von zwei Jahren verlängert werden, so insbesondere, wenn das Projekt, für dessen Ausführung die Bewilligung erteilt wurde, nicht fristgerecht zu Ende geführt werden kann (Nüssle, Art. 32 N. 14). Ein Teil der Lehre hält dafür, dass ein vorgesehener Aufenthalt von über einem Jahr zwingend mit einer Aufenthaltsbewilligung und nicht mit einer Kurzaufenthaltsbewilligung zu regeln sei, selbst wenn der Aufenthalt von vornherein befristet sei (Peter Bolzli in: Marc Spescha et al. [Hrsg.], Migrationsrecht, 5. A., Zürich 2019, Art. 32 N. 2). Werde trotz unbefristet abgeschlossenem Arbeitsvertrag lediglich eine Kurzaufenthaltsbewilligung erteilt, so sei massgebend, ob der Kurzaufenthalter nach Treu und Glauben von der regelmässigen Verlängerung der Bewilligung ausgehen dürfen und sich demzufolge auf einen längerfristigen Verbleib in der Schweiz einrichten dürfen. In diesem Sinn könne unter Umständen auch die auf eine "L-Bewilligung" gestützte Anwesenheit eines Erwerbstitigen an die Fünfjahresfrist nach Art. 34 Abs. 4 AIG angerechnet werden (Bolzli, Art. 34 N. 21 mit Verweis auf den Rekursentscheid der Sicherheitsdirektion Nr. 2015.0275 vom 29. Juli 2015; Peter Bolzli in: derselbe/Lisa Rudin/Sven Gretler, Migrationsrecht, PREM, Zürich 2022, Rz. 4.25). In einem am 14. Mai 2020 (VB.2019.00605, E. 3.3.3 und E. 3.4) entschiedenen Fall prüfte das Verwaltungsgericht ebenfalls, ob sich der Beschwerdeführer (mit Aufenthaltsbewilligung zur Ausbildung) auf einen längerfristigen Aufenthalt in der Schweiz einrichten durfte. Dabei gelangte es zum Schluss, der betroffene Beschwerdeführer habe von Anfang an erkennen müssen, dass sein Aufenthalt aus Sicht der Bewilligungsbehörden als vorübergehend, namentlich bis zum Abschluss seiner Ausbildung an der ETH Zürich, betrachtet worden sei. Der Aufenthaltswitz sei die Ausbildung gewesen, woran nichts ändere, dass er daneben sowohl bei der ETH Zürich als auch bei einer Fachhochschule angestellt gewesen sei und einen regelmässigen Verdienst erwirtschaftet habe. Da der Beschwerdeführer nicht über eine Aufenthaltsbewilligung zum dauerhaften Aufenthalt verfüge, seien die zeitlichen Voraussetzungen von Art. 34 Abs. 5

AIG nicht erfüllt.

### **E. 3.3.2**

Massgeblich ist somit, ob der Aufenthalt des Beschwerdeführers zu Erwerbszwecken ex ante betrachtet von Anfang an auf längere Zeit angelegt oder nur vorübergehender Natur war. Dies ergibt sich einerseits aus dem konkret abgeschlossenen Arbeitsvertrag sowie aus der – gestützt auf dieses Arbeitsverhältnis – von der Migrationsbehörde erteilten Bewilligung andererseits. Zu beleuchten ist daher vorab das konkrete Arbeitsverhältnis.

#### **E. 3.3.2.1**

Nach Beendigung seiner Tätigkeit bei dem Institut D schloss der Beschwerdeführer am 21./27. Juli 2020 mit der Hochschule E einen bis 31. August 2022 befristeten (öffentlich-rechtlichen) Arbeitsvertrag mit der Funktion "Wissenschaftlicher Mitarbeiter" zu einem Beschäftigungsgrad von 100 %. Am 16. August 2021 wurde dieser Vertrag durch einen neuen Vertrag ersetzt, wobei das Vertragsende auf den 31. August 2023 festgesetzt wurde. Am 23. August 2022 wurde die Anstellung erneut mutiert und der Arbeitsvertrag bis 31. August 2024 verlängert. Gemäss Schreiben von Prof. J vom 17. November 2022 ziehe die Hochschule E in Betracht, die Anstellung des Beschwerdeführers bis am 31. August 2025 zu verlängern. Der Beschwerdeführer habe sich als eine Schlüsselperson etabliert. In Bezug auf die anstehenden Forschungsprojekte sei die Fachhochschule auf die eminenten Kompetenzen des Beschwerdeführers und sein rares Profil weiterhin angewiesen. Die Hochschule E könne sich ein längerfristiges Engagement mit dem Beschwerdeführer sehr gut vorstellen, d. h. auch über die Verlängerung bis 31. August 2025 hinaus. Die Anstellung habe für beide Parteien stets einen dauerhaften Charakter gehabt.

#### **E. 3.3.2.2**

Die vom Beschwerdeführer mit der Hochschule E abgeschlossenen Arbeitsverträge waren stets befristet. Aus dem für alle Kategorien von wissenschaftlichen Mitarbeiter geltenden Stellenprofil gemäss Richtlinie zur Anstellung und Förderung der Mitarbeitenden an der Hochschule E (nachfolgend: Richtlinie Hochschule E) sind die Stellen in der Regel auf zwei bis drei Jahre befristet. Eine befristete Anstellung als wissenschaftlicher Mitarbeiter dauert maximal fünf Jahre. Bei umfassender interner Leitungs-, Lehr- bzw. Koordinationsfunktion können unbefristete Stellen für wissenschaftliche Mitarbeitende geschaffen werden (Ziff. 2.4 und Anhang I der Richtlinie Hochschule E). Die grundsätzliche Befristung solcher Arbeitsverhältnisse ergibt sich aufgrund der Art der Arbeit eines Postdoktoranden oder eines wissenschaftlichen Mitarbeiters, welche insbesondere das Forschen, Publizieren und Weiterbilden im universitären Umfeld oder hier – auf Stufe der Hochschule E – umfasst. Während dem wissenschaftlichen Mitarbeiter ermöglicht wird, durch befristete Arbeitsverhältnisse sein wissenschaftliches Profil abzurunden, kann die Universität oder Fachhochschule den befristet angestellten Mitarbeiter gezielt für Projekte einsetzen, deren Laufzeit oft schwierig zu bestimmen ist. Durch Verlängerung der Laufdauer des Arbeitsvertrags kann flexibler auf die spezifische Projektdauer reagiert werden. Die Aneinanderreihung mehrerer befristeter Arbeitsverträge stellt diesfalls auch keinen aus arbeitsrechtlicher Sicht verpönten Kettenarbeitsvertrag dar. Auch die Hochschule E macht die Weiterführung des Arbeitsverhältnisses des Beschwerdeführers bzw. die Umwandlung dessen Arbeitsverhältnisses von einer befristeten in eine unbefristete Anstellung davon abhängig, ob genügend Projekte vorhanden sind. So führen Prof. J und K im Zwischenzeugnis des Beschwerdeführers vom 31. März 2022 aus,

sofern der Kompetenzbereich nach wie vor genügend Arbeit (bzw. Projekte) aufweise und die geleistete Arbeit von A weiterhin zufriedenstellend sei, werde zu gegebener Zeit eine unbefristete Anstellung geprüft und vom Kompetenzbereichsleiter vorgeschlagen. Die definitive Entscheidung liege bei der Departementsleitung. Aus dem Gesagten erhellt, dass der Aufenthalt des Beschwerdeführers bei Abschluss des ersten Arbeitsvertrags mit der Hochschule E klar auf eine bestimmte Dauer (anfänglich zwei Jahre) ausgerichtet war. Auch die ihm erteilte Kurzaufenthaltsbewilligung deutete darauf hin, dass der Aufenthalt zunächst begrenzt sein würde. Dass das Arbeitsverhältnis in der Folge mehrfach verlängert wurde, war im Zeitpunkt der Erteilung der Kurzaufenthaltsbewilligung weder für den Beschwerdeführer noch für das Migrationsamt absehbar. Der Beschwerdeführer durfte sich daher beim Stellenantritt bei der Hochschule E nicht auf einen dauerhaften Aufenthalt in der Schweiz einstellen. Über eine Aufenthaltsbewilligung zum dauerhaften Aufenthalt verfügt der Beschwerdeführer somit erst seit dem 12. Januar 2023 (bzw. rückwirkend gültige Aufenthaltsbewilligung ab 15. Dezember 2022); die zeitlichen Voraussetzungen von Art. 34 Abs. 4 in Verbindung mit Abs. 5 AIG sind demnach nicht erfüllt. Die vorzeitige Erteilung der Niederlassungsbewilligung ist daher abzulehnen. Demzufolge ist die Beschwerde abzuweisen, soweit darauf einzutreten ist.

#### **E. 4**

Ausgangsgemäss sind die Gerichtskosten dem Beschwerdeführer aufzuerlegen (§ 65a Abs. 2 in Verbindung mit § 13 Abs. 2 Satz 1 VRG) und steht ihm keine Parteientschädigung zu (§ 17 Abs. 2 VRG).

#### **E. 5**

Weil auf die vorzeitige Erteilung der Niederlassungsbewilligung kein Anspruch besteht, ist gegen das vorliegende Urteil bloss die subsidiäre Verfassungsbeschwerde gemäss Art. 113 ff. des Bundesgerichtsgesetzes vom 17. Juni 2005 (BGG) zulässig (Art. 83 lit. c Ziff. 2 BGG; vgl. auch BGr, 17. Mai 2022, 2C\_367/2022, E. 2.1).

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