

# **BVGer F-123/2016 vom 30. September 2016**

Bundesverwaltungsgericht, 2016-09-30, DE

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bvger\\_F-123\\_2016](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bvger_F-123_2016)

FR: TAF F-123/2016 du 30 septembre 2016

IT: TAF F-123/2016 del 30 settembre 2016

## **Regeste**

Zustimmung zum arbeitsmarktlichen Vorentscheid des Kantons

## **Erwägungen**

### **E. 1.1**

Gemäss Art. 31 VGG beurteilt das Bundesverwaltungsgericht Beschwerden gegen Verfügungen nach Art. 5 VwVG, sofern keine Ausnahme nach Art. 32 VGG vorliegt. Als Vorinstanz gelten die in Art. 33 VGG genannten Behörden. Dazu gehört auch das SEM, welches mit der Verweigerung der Zustimmung zum kantonalen arbeitsmarktlichen Vorentscheid eine Verfügung im erwähnten Sinne und daher ein zulässiges Anfechtungsobjekt erlassen hat. Eine Ausnahme nach Art. 32 VGG liegt nicht vor.

### **E. 1.2**

Das Rechtsmittelverfahren vor dem Bundesverwaltungsgericht richtet sich nach dem VwVG, soweit das Gesetz nichts anderes bestimmt.

### **E. 1.3**

Die Beschwerdeführerin ist als Adressatin der angefochtenen Verfügung zur Beschwerde legitimiert (Art. 48 Abs. 1 VwVG). Auf die frist- und formgerecht eingereichte Beschwerde ist einzutreten (Art. 49 ff. VwVG).

### **E. 1.4**

Das Bundesverwaltungsgericht entscheidet in der vorliegenden Angelegenheit endgültig (Art. 83 Bst. c Ziff. 2 BGG).

## **E. 2**

Mit Beschwerde an das Bundesverwaltungsgericht kann die Verletzung von Bundesrecht einschliesslich Überschreitung oder Missbrauch des Ermessens, die unrichtige oder unvollständige Feststellung des rechtserheblichen Sachverhaltes und - sofern nicht eine kantonale Behörde als Beschwerdeinstanz verfügt hat - die Unangemessenheit gerügt werden (Art. 49 VwVG). Das Bundesverwaltungsgericht wendet im Beschwerdeverfahren das Bundesrecht von Amtes wegen an. Es ist gemäss Art. 62 Abs. 4 VwVG an die Begründung der Begehren nicht gebunden und kann die Beschwerde auch aus anderen als den geltend gemachten Gründen gutheissen oder abweisen. Massgebend ist grundsätzlich die Sachlage zum Zeitpunkt seines Entscheides (vgl. BVGE 2014/1 E. 2 m.H.).

## **E. 3**

Als indonesischer Staatsangehöriger untersteht A. \_\_\_\_\_ weder dem Abkommen vom 21. Juni 1999 zwischen der Schweizerischen Eidgenossenschaft einerseits und der Europäischen Gemeinschaft und ihren Mitgliedstaaten andererseits über die Freizügigkeit

(Freizügigkeitsabkommen, FZA, SR 0.142.112.681) noch dem Abkommen zur Änderung des Übereinkommens zur Errichtung der Europäischen Freihandelsassoziation vom 21. Juni 2001 (EFTA-Übereinkommen, SR 0.632.31). Seine Zulassung zum schweizerischen Arbeitsmarkt als sogenannter Drittstaatsangehöriger richtet sich deshalb nach Art. 2 AuG und dessen Ausführungsbestimmungen, insbesondere der Verordnung vom 24. Oktober 2007 über Zulassung, Aufenthalt und Erwerbstätigkeit (VZAE, SR 142.201).

#### **E. 4.1**

Vor der Erteilung einer Aufenthalts- oder Kurzaufenthaltsbewilligung zur Erwerbstätigkeit hat die kantonale Behörde in Form eines arbeitsmarktlichen Vorentscheides über das Vorliegen der Voraussetzungen zur Ausübung einer selbständigen oder unselbständigen Erwerbstätigkeit nach Art. 18 bis 25 AuG zu befinden (Art. 83 Abs. 1 Bst. a VZAE). Dieser Vorentscheid ist dem SEM zur Zustimmung zu unterbreiten (Art. 85 Abs. 2 VZAE). Sind die Zulassungsvoraussetzungen nicht erfüllt, wird die Zustimmung verweigert (Art. 86 Abs. 2 Bst. a VZAE). Der Entscheid des SEM ergeht in Ausübung einer originären Sachentscheidungskompetenz des Bundes ohne Bindung an die Beurteilung durch die kantonale Behörde (vgl. BGE 127 II 49 E. 3a S. 51 f. und BGE 120 Ib 6 E. 3 S. 11 f.; ferner BVGE 2011/1 E. 5.2 m.H.).

#### **E. 4.2**

Gemäss Art. 18 AuG setzt die Zulassung zur unselbständigen Erwerbstätigkeit voraus, dass diese dem gesamtwirtschaftlichen Interesse entspricht (Bst. a), das Gesuch eines Arbeitgebers vorliegt (Bst. b) und die Voraussetzungen nach Art. 20 bis 25 AuG erfüllt sind (Bst. c). Dazu gehören die Begrenzungsmaßnahmen (Art. 20 AuG), die Respektierung des Vorrangs bestimmter Arbeitnehmerkategorien (Art. 21 AuG), die Einhaltung der üblichen Lohn- und Arbeitsbedingungen (Art. 22 AuG), das Vorliegen bestimmter persönlicher Voraussetzungen bei der ausländischen Person, um deren Zulassung es geht (Art. 23 AuG), die Existenz einer bedarfsgerechten Wohnung (Art. 24 AuG) sowie besondere Regeln für Grenzgänger (Art. 25 AuG).

#### **E. 4.3**

Art. 21 AuG regelt den Vorrang von inländischen Arbeitskräften und solchen aus dem EU/EFTA-Raum. Nach dessen Abs. 1 können Drittstaatsangehörige zum schweizerischen Arbeitsmarkt nur dann zugelassen werden, wenn nachgewiesen wird, dass keine dafür geeigneten Erwerbstätigen aus der Schweiz oder einem EU/EFTA-Staat, mit welchem ein Freizügigkeitsabkommen abgeschlossen wurde, gefunden werden können. Eine Anstellung ist ferner nur möglich, wenn die orts-, berufs- und branchenüblichen Lohn- und Arbeitsbedingungen eingehalten werden (Art. 22 AuG). Aufenthaltsbewilligungen an Drittstaatsangehörige können sodann nur Führungskräften, Spezialisten und anderen qualifizierten Arbeitskräften erteilt werden (Art. 23 Abs. 1 AuG). Zusätzlich müssen die berufliche Qualifikation, die berufliche und soziale Anpassungsfähigkeit, die Sprachkenntnisse und das Alter eine nachhaltige Integration in den schweizerischen Arbeitsmarkt und das gesellschaftliche Umfeld erwarten lassen (Art. 23 Abs. 2 AuG). Dieses duale System zu Gunsten von Schweizerinnen und Schweizern sowie Angehörigen der EU/EFTA-Staaten wird lediglich in einigen Ausnahmefällen durchbrochen (vgl. Art. 23 Abs. 3 AuG; BVGE 2011/1 E. 5.5).

#### **E. 5.1**

Streitig ist, ob die Voraussetzungen der Art. 18 sowie Art. 21 - 23 AuG erfüllt sind. Deren Vorliegen kann nicht leichthin angenommen werden, soll die Absicht des Gesetzgebers verwirklicht werden, die Zuwanderung aus dem Nicht-EU/EFTA-Raum restriktiv zu gestalten, dem gesamtwirtschaftlichen Interesse unterzuordnen und an den übergeordneten integrations-, gesellschafts- und staatspolitischen Zielen zu orientieren. Weder sollen eine Strukturerhaltung durch wenig qualifizierte Arbeitskräfte mit tiefen Löhnen gefördert, noch Partikularinteressen innerhalb der Wirtschaft geschützt werden. Die arbeitsmarktlich motivierte Zuwanderung soll auf die langfristige Integration der Zuwanderer ausgerichtet sein und zu einer ausgeglichenen Beschäftigung und einer Verbesserung der Arbeitsmarktstruktur führen (vgl. BVGE 2011/1 E. 6.1; Botschaft zum AuG vom 8. März 2002, BBl 2002 3724 ff.).

### **E. 5.2**

Die Beschwerdeführerin ist eine in der Zentralschweiz angesiedelte, internationale Hotelfachschule mit Internat. Gemäss Gesuchsunterlagen und unternehmenseigener Homepage richtet sie sich an in- und ausländische Studierende, ein Grossteil der Lernenden stammt aber aus dem Ausland. Arbeitssprache am Institut ist Englisch. Wie bereits dargelegt, soll die fragliche Stelle im Hinblick auf eine Ausweitung der Geschäftstätigkeit der Schule insbesondere auf den asiatischen Markt geschaffen werden. Dabei entfalle der grösste Anteil auf den indonesischen Markt, wo sie bereits mit mehreren Partnerschulen Verbindungen aufgebaut habe. Die Zusammenarbeit mit den Partnerschulen sei für die Gesuchstellerin extrem wichtig, da 40% der Studierenden aus Partnerschulen stammen würden. Dieses Vorhaben bilde Teil einer Wachstumsstrategie, mit welcher das Institut noch mehr Interessierte aus aller Welt für eine Ausbildung im Hotelmanagement gewinnen möchte. Den Akten kann zudem entnommen werden, dass Herr A. \_\_\_\_\_ die Beschwerdeführerin in einem privaten Rahmen kennengelernt hat, bevor sie ihn einstellen wollte. Zu den Hauptaufgabenbereichen der von A. \_\_\_\_\_ zu besetzenden Stelle als Marketing Academic Administrator zählen laut den Gesuchsbeilagen Marketing- und Networkingaufgaben, die Zusammenarbeit mit Schweizer Botschaften/Konsulaten im Ausland und ausländischen Botschaften/Konsulaten in der Schweiz, die Betreuung von Studierenden, die Organisation von sozialen Aktivitäten, die Pflege der Website des Instituts, die Datenverwaltung und das Erstellen von Statistiken. Laut Beschwerdeführerin spreche ihr Wunschkandidat nicht nur indonesisch als Muttersprache, sondern verfüge auf Grund seiner 30-jährigen Erfahrung als Botschaftsmitarbeiter über ein umfassendes Netzwerk zu öffentlichen, wie auch privaten Stellen sowohl in der Schweiz als auch in Indonesien. Sodann habe er mehrere Ausbildungen im Hotel- und Tourismusbereich absolviert und sei in diesem Bereich auch beruflich tätig gewesen. Dass er nach 30-jähriger Botschaftstätigkeit über Verhandlungsgeschick verfüge und mit Menschen umzugehen wisse, sei selbstredend. Als Repräsentant, Botschafter, Werber und Beziehungsknüpfer für die Gesuchstellerin sei er die Traumbesetzung. Gleichzeitig kenne Herr A. \_\_\_\_\_ auf Grund seines ebenfalls 30-jährigen Aufenthaltes in der Schweiz die hiesigen Gepflogenheiten und spreche die deutsche Sprache. Im dargelegten Kontext gilt es die Vorbringen der Beschwerdeführerin einer Würdigung zu unterziehen.

### **E. 5.3**

Was die Zulassungsvoraussetzungen von Art. 18 ff. AuG anbelangt, stützt sich die Vorinstanz auf die Weisungen des SEM im Ausländerbereich (nachfolgend: Weisungen, online unter: [www.sem.admin.ch](http://www.sem.admin.ch) > Publikationen & Service > Weisungen und

Kreisschreiben > I. Ausländerbereich > 4 Aufenthalt mit Erwerbstätigkeit, Stand 18. Juli 2016). Das Bundesverwaltungsgericht ist zwar nicht an diese Weisungen gebunden. Es weicht jedoch nicht ohne stichhaltigen Grund von der auf die Weisungen gestützte Ermessensausübung der Vorinstanz ab, zumal die Weisungen einer rechtsgleichen Behandlung der Betroffenen dienen und eine dem Einzelfall angepasste Auslegung der anwendbaren Rechtsnormen zulassen. Eine solche Zurückhaltung rechtfertigt sich vorliegend umso mehr, weil die Weisungen unter Mitwirkung der interessierten Fachverbände verfasst wurden und deshalb die Vermutung eines sachgerechten und ausgewogenen Interessenausgleichs für sich beanspruchen können (vgl. BVGE 2011/1 E. 6.4 m.H.).

## **E. 6**

Einen zentralen Punkt für die Beurteilung der vorliegenden Streitsache bildet vorliegend der Vorrang nach Art. 21 AuG.

### **E. 6.1**

A. \_\_\_\_\_ geniesst keine Rekrutierungspriorität, weshalb seine Zulassung erst möglich wäre, wenn für die Vakanz bei der Beschwerdeführerin weder einheimische Erwerbstätige noch solche aus dem EU/EFTA-Raum rekrutiert werden könnten. Das Prinzip des Vorranges nach Art. 21 AuG ist in jedem Fall und unabhängig von der Wirtschafts- und Arbeitsmarktlage zu beachten. Hierbei muss die Arbeitgeberin belegen, dass sie trotz umfassender Suchbemühungen keine geeigneten Arbeitskräfte aus dem Inland oder einem EU/EFTA-Staat finden konnte. Sie hat den Nachweis zu erbringen, die Stelle vergeblich über die branchenüblichen Rekrutierungskanäle - z.B. durch Inserate in der Fach- und Tagespresse oder mittels elektronischer Medien - ausgeschrieben zu haben. Wichtige Instrumente stellen auch die öffentliche und private Arbeitsvermittlung dar. Verlangt werden inhaltlich zweckmässige und echte Bemühungen über einen angemessenen Zeitraum hinweg, die Stelle mit Leuten aus den Vorrang genießenden Gebieten zu besetzen. Es reicht insbesondere nicht aus, wenn derartige Suchbemühungen als blosser Erforderniserbringung erfolgen. Zudem dürfen Personen mit Vorrang nicht aufgrund fachlich nicht relevanter Kriterien praktisch ausgeschlossen werden. Als Beispiel zu nennen sind etwa für einen Tätigkeitsbereich nicht zwingend erforderliche Sprachkenntnisse, Auslandsaufenthalte oder Nachweise über Fachkenntnisse, die nur einen geringen Zusammenhang mit dem Tätigkeitsbereich haben (vgl. BVGE 2011/1 E. 6.3; Ziff. 4.3.2.2 der Weisungen).

### **E. 6.2**

Wie aus dem Sachverhalt hervorgeht, wurden anfänglich - bei der ersten Einreichung des Gesuchs - überhaupt keine Suchbemühungen unternommen. Anschliessend wurde die zu besetzende Stelle auf der Website von "job-room.ch" ausgeschrieben. Dies geschah ab dem 26. Mai 2015 während dreieinhalb Wochen (SEM pag. 139). In dieser Zeit gingen laut Parteivertreterin 15 Bewerbungen ein, darunter figurierten deren 13 von Personen aus der Schweiz bzw. dem EU/EFTA-Raum. In den Augen der Beschwerdeführerin war A. \_\_\_\_\_ der einzige Kandidat, welcher die verlangten Anforderungen vollumfänglich zu erfüllen vermochte. Der vorinstanzlichen Auffassung, dass die genannten Rekrutierungsbemühungen unzureichend sind, ist beizupflichten. Fachspezifische Suchbemühungen sind keine erfolgt, weder in der Schweiz, noch im EU/EFTA-Raum. Europaweite fachspezifische Rekrutierungsbemühungen unter den konkreten Begebenheiten (Hotelfachschule mit internationaler Ausstrahlung, Fachbereich der Vakanz)

wären naheliegend und angezeigt gewesen. Die Suchbemühungen beschränkten sich auf ein allgemeines Medium (job-room.ch) und eine Zeitspanne von nicht einmal einem Monat. Für die Zeit nach der "deadline" vom 19. Juni 2015 für das Einreichen einer Bewerbung sind jedenfalls keine weiteren Stellenausschreibungen dokumentiert. Dies erweist sich als ungenügend, werden gemäss ständiger Praxis doch in geografischer wie fachlicher Hinsicht ausgedehntere Suchbemühungen verlangt. Die Bedingungen des Vorranges nach Art. 21 Abs. 1 AuG sind nur schon deshalb nicht eingehalten (vgl. bspw. Urteile des BVGer C-1123/2013 vom 13. März 2014 E. 6.5 und C-106/2013 vom 23. Juli 2014 E. 7.2).

### **E. 6.3**

Suchbemühungen sind grundsätzlich in einem angemessenen Zeitraum vor Unterzeichnung eines Anstellungsvertrags mit einer nachgesuchten Person vorzunehmen. Dafür, dass nicht hinreichend ernsthaft versucht wurde, die Stelle mit einer qualifizierten Arbeitskraft aus einem den Vorrang genießenden Gebiet zu besetzen spricht hier, dass der erste Arbeitsvertrag zwischen der Beschwerdeführerin und A. \_\_\_\_\_ (mit einem Monatsgehalt von Fr. 5'500.-) bereits am 16. Februar 2015 ausgefertigt worden ist (vgl. SEM pag. 37 ff.). Gleichentags lag auch schon das vollständig ausgefüllte und unterzeichnete Formular "Gesuch um Bewilligung B/L für erwerbstätige Ausländer/innen nicht EU-EFTA" vor (vgl. SEM pag. 18 f.), mithin einige Zeit bevor überhaupt irgendwelche Stelleninserate geschaltet worden sind. Wohl scheint der erste Vertragsabschluss abgesprochen gewesen zu sein. Spätestens vom 23. April 2015 an war sich die Beschwerdeführerin indes der Wichtigkeit und Unerlässlichkeit konkreter Suchbemühungen bewusst (vgl. SEM pag. 94). Dennoch begnügte sie sich in der Folge lediglich mit Anpassungen des Arbeitsvertrages, die zur Annahme berechtigen, sie habe sich zum vorneherein auf Herrn A. \_\_\_\_\_ festgelegt. So wurde bspw. unter dem Punkt "Person Spezification" "5 years experience working with Consulates/Embassy's" aufgenommen (vgl. SEM pag. 78 und 136). Auch die erst nach der ersten Einreichung des Gesuchs veranlasste Ausschreibung deutet darauf hin, dass vordringlich die Erteilung einer Aufenthaltsbewilligung an den Wunschkandidaten angestrebt wurde. Wegen der vergleichsweise kurzen Zeitspanne, in welcher eine andere Person gesucht wurde und der offenkundigen Ausrichtung des Stellenprofils auf die Fähigkeiten von A. \_\_\_\_\_ erweckt das Stelleninserat den Eindruck, nicht viel mehr als eine Formalie zu sein. Aufgrund dessen ist davon auszugehen, dass die fraglichen Suchbemühungen primär als blosser Erforderniserbringung erfolgten (vgl. Ziff. 4.3.2.2 der Weisungen) und von der Vorinstanz folglich zu Recht als ungenügend eingestuft wurden (vgl. bspw. Urteil des BVGer C-106/2013 vom 23. Juli 2014 E. 7.3 sowie C-1123/2013 vom 13. März 2014 E. 6.6).

### **E. 6.4**

Das SEM beanstandet ferner die Nichtberücksichtigung der anderen 13 Bewerberinnen und Bewerber. Als unerlässliche ("must have") Voraussetzungen für die zu besetzende Stelle als Marketing Academic Administrator betrachtet werden fünf Jahre Berufserfahrung auf Botschaften/Konsulaten, Geschäftsqualifikation, Erfahrung mit Kundenkontakt, sehr gute Englisch- und Deutschkenntnisse, Microsoft Office, CRM und abacus-Kenntnisse (vgl. SEM pag. 139) sowie laut Beschwerdeführerin Erfahrung im Marketingbereich (vgl. gleiche Erwägung in fine). A. \_\_\_\_\_ ist laut Darstellung der Beschwerdeführerin die einzige Person, welche diese fachlichen und persönlichen Anforderungen mitbringt. Die übrigen Bewerberinnen und Bewerber habe man abgelehnt, teils weil 13 der 15 eingegangenen Bewerbungen lediglich dazu gedient hätten, dem RAV eine

Bewerbungstätigkeit nachzuweisen, teils weil die zwei Bewerberinnen, welche zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen worden seien, nicht über die geforderten Voraussetzungen und Qualifikationen verfügt hätten. So habe die eine Bewerberin nur eine 60% Anstellung gewünscht, ihre Lohnerwartung hätte nicht mit denen der Beschwerdeführerin übereingestimmt und sie habe keine Flexibilität bezüglich allfällig anzutretender Geschäftsreisen gezeigt. Die zweite Kandidatin habe über keinerlei Erfahrung im Marketingbereich - gemäss Stellenbeschreibung gefordert - verfügt, ihre bisherige berufliche Laufbahn sei sehr stark durchmischt gewesen und negativ sei aufgefallen, dass sie fast sämtliche Stellen selten länger als ein Jahr besetzt habe (BVGer act. 1).

### **E. 6.5**

Dem ist entgegen zu halten, dass der gewünschte Kandidat selbst auch über keinerlei Erfahrung im Marketingbereich verfügt. So kann er ein "Basic Level Certificate" des "National Hotel und Tourism Institute" in M. \_\_\_\_\_ vom 20. Juni 1981 vorweisen (SEM pag. 29). Des Weiteren besitzt er ein "Hospitality Management Diploma" des "D. \_\_\_\_\_" vom 22. Juli 1994 (SEM pag. 35) und eine Bestätigung vom 12. Juni 1991 desselben Instituts des Kurses "Food and Beverage Management" (SEM pag. 36). Des Weiteren hat er laut seinem Lebenslauf bis 1994 noch weitere Kurse im Bereich "Hospitality" und Hotel besucht. Diese Diplome sind jedoch bereits 25 bzw. 35 Jahre alt. Auch verfügt der Beschwerdeführer in diesem Bereich lediglich über ein Jahr Berufserfahrung Anfang der 80-er Jahre. Seit 1984 arbeite er in der indonesischen Botschaft in C. \_\_\_\_\_, zunächst drei Jahre als Privatsekretär des Botschafters, danach 20 Jahre in der konsularischen Abteilung, anschliessend zwei Jahre in der Wirtschaftsabteilung, dann wieder ein Jahr in der konsularischen Abteilung und seit 2010 ist er erneut Sekretär des Botschafters. Zusätzlich arbeitet er seit 2011 in der Kommunikations- Presse- und Kulturabteilung (vgl. SEM pag. 128 ff.). Die Beschwerdeführerin verhehlt nicht, dass Herr A. \_\_\_\_\_ keine Marketingerfahrung im herkömmlichen Sinne hat. Sie bringt vor, er verfüge als "Diplomat" aber über ein erhebliches "Know-How" im Umgang mit Menschen und hervorragende Überzeugungsfähigkeiten. Vier der 13 nicht berücksichtigten Bewerberinnen und Bewerber dagegen verfügen tatsächlich über eine Marketing-Ausbildung (SEM pag. 165, 167, 185, 195). Drei von ihnen besitzen zusätzlich mehrjährige Berufserfahrung in Marketing (SEM pag. 167, 185, 194). Eine Bewerberin hat mehrjährige Berufserfahrung im Bereich des Marketing und unter anderem eine Hotel Schule besucht (SEM pag. 174 f.). Eine weitere Bewerberin war sechs Jahre "Coach on Strategies for Diplomatic Communication", hat als "Product Marketing Manager" gearbeitet und einen Master in "Science of Communication" (SEM pag. 191). Eine andere Bewerberin besitzt im Gegensatz zum gewünschten Kandidaten mehrjährige Berufserfahrung im Hotelleriebereich (SEM pag. 182). Es ist somit nicht nachvollziehbar, wieso diese Personen nicht wenigstens zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen worden sind, wo doch gemäss Beschwerdeführerin das Kriterium der fünfjährigen Berufserfahrung auf Botschaften/Konsulaten lediglich eines von mehreren Kriterien und kein zwingendes Erfordernis sei. Fünf Bewerberinnen und Bewerber befanden sich zum Zeitpunkt der Bewerbung in einem Arbeitsverhältnis und weitere vier waren bis zu ihrer Bewerbung bei der Beschwerdeführerin im Jahr 2015 erwerbstätig. Lediglich drei Bewerberinnen und Bewerber waren seit 2014 auf Stellensuche und somit seit einem Jahr arbeitslos bzw. machten einen "Sabbatical". Deren Qualifikationen sind jedoch nicht etwa weniger gut. So hat ein Bewerber "Public Relation" studiert, besitzt einen Master in "International Marketing und Communication" und hat mehrjährige Berufserfahrung im Verkauf (SEM pag. 165). Eine Bewerberin hat

mehrfährige Berufserfahrung im Bereich des Marketing und unter anderem eine Hotel Schule besucht (SEM pag. 174 f.). Und die dritte Bewerberin hat internationale Beziehungen studiert und ebenfalls Berufserfahrung im Bereich des Marketing. Sie nahm ab April 2014 einen "Sabbatical", um sich um ihren kranken Vater zu kümmern (SEM pag. 198 f.). Die Bewerbungen haben somit - entgegen der Ansicht der Beschwerdeführerin - nicht lediglich dazu gedient, dem RAV eine Bewerbungstätigkeit nachzuweisen. Es haben sich vielmehr praktisch ausschliesslich gut qualifizierte Personen teilweise mit Hochschulabschluss sowie langjähriger Berufserfahrung im Marketingbereich, in der Hotellerie oder im Verkauf beworben. Die Gründe für deren Nichtberücksichtigung sind demzufolge nicht nachvollziehbar.

#### **E. 6.6**

Zusammenfassend scheidet die Zustimmung zum arbeitsmarktlichen Vorentscheid schon daran, dass die Beschwerdeführerin nicht nachzuweisen vermag, dass für die Stelle keine geeignete Arbeitskraft aus dem Inland oder einem EU/EFTA-Staat gefunden werden konnte. Das Prinzip des Vorrangs inländischer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (Art. 21 AuG) wurde somit nicht beachtet. Bei dieser Sachlage braucht nicht weiter geprüft zu werden, ob die persönlichen Voraussetzungen gemäss Art. 23 AuG erfüllt sind und ein gesamtwirtschaftliches Interesse nach Art. 18 Bst. a AuG besteht.

#### **E. 7**

Aus diesen Erwägungen ergibt sich, dass die angefochtene Verfügung Bundesrecht nicht verletzt und den rechtserheblichen Sachverhalt richtig und vollständig feststellt; sie ist auch angemessen (Art. 49 VwVG). Die Beschwerde ist deshalb abzuweisen.

#### **E. 8**

Entsprechend dem Ausgang des Verfahrens sind die Kosten der Beschwerdeführerin aufzuerlegen (vgl. Art. 63 Abs. 1 VwVG i.V.m. Art. 1 ff des Reglements vom 21. Februar 2008 über die Kosten und Entschädigungen vor dem Bundesverwaltungsgericht [VGKE, SR 173.320.2]). (Dispositiv nächste Seite)

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