

ZH_VERWALTUNGSGERICHT VB.2019.00640 vom 24. Juni 2020

ZH Verwaltungsgericht, 2020-06-24, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/zh_verwaltungsgericht__VB.2019.00640

FR: ZH_VERWALTUNGSGERICHT VB.2019.00640 du 24 juin 2020

IT: ZH_VERWALTUNGSGERICHT VB.2019.00640 del 24 giugno 2020

Regeste

arbeitsmarktlichen Vorentscheid | [Arbeitsmarktlicher Vorentscheid] Die Beschwerde wurde verspätet eingereicht, weshalb darauf nicht einzutreten ist (E. 1.2). Auch in der Sache vermöchte die Beschwerde nicht durchzudringen, da die Beschwerdeführerin keine hinreichenden Suchbemühungen im Zusammenhang mit dem Erfordernis des Inländervorrangs nach Art. 21 Abs. 1 AIG nachgewiesen hat (E. 3). Fehlgehen Beschwerdegegner und Vorinstanz indes in ihrer Auffassung, dass die über eine zweijährige Fachausbildung an einer Hotelschule im Herkunftsland sowie bald zwanzigjährige Berufserfahrung dort verfügende Arbeitnehmerin, die die Beschwerdeführerin - ein u. a. auf Reisen ins Herkunftsland der Arbeitnehmerin spezialisiertes Reisebüro - anstellen wollte, keine qualifizierte Arbeitskraft im Sinn von Art. 23 Abs. 1 AIG darstelle bzw. darstellen könne (E. 4). Ebenfalls als zweifelhaft erweist sich, dass das vereinbarte Salär tatsächlich als nicht orts-, berufs- und branchenüblich zu betrachten wäre, wie der Beschwerdegegner meint (E. 4). Nichteintreten.

Erwägungen

E. 4

Die weiteren Erwägungen von Beschwerdegegner und Vorinstanz geben jedoch zu folgenden Bemerkungen Anlass:

E. 4.1.1

Der Beschwerdegegner verweigerte die Erteilung einer Arbeitsbewilligung wie erwähnt auch deshalb, weil B die persönlichen Voraussetzungen gemäss Art. 23 AIG nicht erfülle. "Im Grundsatz", so erklärte er, handle es sich "bei einer Anstellung als Reiseberaterin" nämlich "nicht um eine qualifizierte Tätigkeit", welche die Anstellung einer Drittstaatsangehörigen rechtfertigen würde. Die im Arbeitsvertrag aufgelisteten Tätigkeiten liessen nicht auf eine besonders spezialisierte Funktion schliessen. Auch die Vorinstanz erwägt, "[b]ereits aufgrund des gesuchten Stellenprofils 'kaufmännische Angestellte und Reiseberaterin' ist fraglich, ob dieses überhaupt unter Art. 23 AIG fallen" könne. B könne jedenfalls auch aufgrund ihres Lebenslaufs weder als Führungskraft noch als Spezialistin oder andere qualifizierte Arbeitskraft verstanden werden. Sie verfüge zwar über eine zweijährige Ausbildung im Tourismusbereich, doch handle es sich hierbei nicht um eine spezialisierte Ausbildung als Reiseberaterin und verfüge sie im Übrigen auch nicht über mehrjährige Berufserfahrung als solche.

E. 4.1.2

Beschwerdegegner und Vorinstanz verkennen, dass eine "andere qualifizierte Arbeitskraft" im Sinn von Art. 23 Abs. 1 AIG nach dem Wortlaut der Bestimmung keine

hochqualifizierte zu sein braucht. Ausländische – jedoch nicht unqualifizierte – Arbeitskräfte können zugelassen werden, wenn die von ihnen angebotene Leistung einer Nachfrage entspricht, der nicht durch inländische Arbeitskräfte nachgekommen werden kann (vgl. Ott, Art. 23 N. 6). Gemäss den Weisungen des SEM (Ziff. 4.3.5) kann die Qualifikation je nach Beruf oder Spezialisierung auf verschiedenen Stufen erfolgt sein: Universitätsabschluss, Fachhochschuldiplom, besondere fachliche Ausbildung mit mehrjähriger Berufserfahrung, Beruf mit Zusatzausbildung, ausserordentliche, unerlässliche Spezialkenntnisse in spezifischen Bereichen. Das Vorliegen der erforderlichen Qualifikation kann bei der arbeitsmarktlichen Prüfung oft auch von der Funktion der ausländischen Arbeitskraft abgeleitet werden. B absolvierte eine zweijährige Ausbildung zur "Specialist in Hotel Management and Operation" an einer Hotelfachschule in Japan und schloss jene 1997 ab. Seither war sie in verschiedenen Hotelbetrieben tätig, zunächst (1997 bis 1998) in C, danach in Japan. Von 1998 bis 2000 arbeitete sie in einem Hotel in D, von 2000 bis 2014 war sie als Supervisor of Reservation and Sales eines Hotels in E tätig. Zwischen 2016 und 2018 war B als Sales Assistant bei einer Allianz von an 13 verschiedenen Standorten in ganz Japan angesiedelten Hotels und Ryokans angestellt, und seit 2018 ist sie bei F mit Sitz in D tätig. Damit verfügt B über eine (im Sinn der Weisungen des SEM) besondere fachliche Ausbildung mit mehr- bzw. langjähriger Berufserfahrung in diesem Bereich und namentlich auch über besondere Kenntnisse in einem spezifischen Bereich: Sie beherrscht die japanische Sprache, ist vertraut mit der dortigen Hotel- und Tourismusbranche, in welcher sie seit fast zwanzig Jahren tätig ist, den örtlichen Gegebenheiten und Möglichkeiten und verfügt über ein ihrer jahrelangen Tätigkeit in diesem Bereich entsprechendes Netzwerk. Der Beschwerdeführerin geht es, wie sie mehrfach einlässlich und in nachvollziehbarer Weise erläuterte, genau um diese Kombination spezifischer Kenntnisse, über welche B verfügt, und um die Möglichkeiten, welche jene wiederum ihr eröffnet – insbesondere auch hinsichtlich von Angeboten in weniger touristischen bzw. solcherart frequentierten Regionen des Landes. Mit Blick auf die auszuübende Funktion, wie sie von der Beschwerdeführerin erläutert bzw. konkretisiert wurde, wäre B damit allenfalls als Spezialistin, jedenfalls aber sehr wohl als qualifizierte Arbeitskraft im Sinn von Art. 23 Abs. 1 AIG zu betrachten.

E. 4.2

Dem Beschwerdegegner kann auch bei der Einschätzung, es sei vorliegend mit Fr. 4'500.- (brutto) monatlich kein orts- und berufsüblicher Lohn vereinbart worden, nicht ohne Weiteres beigespflichtet werden: Gemäss dem Statistischen Lohnrechner des Bundesamts für Statistik (["Salarium";] für das Jahr 2016) beträgt der Medianlohn für eine 44-jährige Angestellte mit abgeschlossener Berufsausbildung im Bereich personenbezogener Dienstleistungen bei Reisebüros/Reiseveranstaltern in der Region Zürich (ohne Kaderfunktion) in einem Betrieb mit weniger als 20 Beschäftigten durchschnittlich um Fr. 4'150.- ([inklusive Anteil 13. Monatslohn;] unter www.bfs.admin.ch > Statistiken finden > Arbeit und Erwerb > Löhne, Erwerbskosten und Arbeitskosten > Lohnniveau Schweiz > Salarium). Gemäss dem vom Beschwerdegegner herausgegebenen Lohnbuch 2016 (AWA, Das Lohnbuch 2016, Zürich 2016) beträgt der Medianlohn für eine/n Fachmitarbeiter/in Reservation/Operations bei einem Reiseveranstalter Fr. 4'595.- monatlich (vgl. dort S. 463).

E. 5

Ausgangsgemäss sind die Gerichtskosten der Beschwerdeführerin aufzuerlegen (§ 65a Abs. 2 in Verbindung mit § 13 Abs. 2 Satz 1).

E. 6

Zur Rechtsmittelbelehrung des nachstehenden Dispositivs ist Folgendes zu erläutern: Soweit hinsichtlich Erwerbstätigkeit ein Bewilligungsanspruch geltend gemacht werden will, lässt sich Beschwerde in öffentlich-rechtlichen Angelegenheiten nach Art. 82 ff. des Bundesgerichtsgesetzes vom 17. Juni 2005 (BGG, SR 173.110) erheben (vgl. Art. 83 lit. c Ziff. 2 BGG). Ansonsten kommt bloss die subsidiäre Verfassungsbeschwerde gemäss Art. 113 ff. BGG in Betracht. Werden beide Rechtsmittel ergriffen, muss dies laut Art. 119 Abs. 1 BGG in der gleichen Rechtsschrift geschehen.

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