



Kanton Zürich
Staatskanzlei
Rechtsdienst



ZHEntscheid

Publiziert auf www.zhentscheide.zh.ch

Entscheidinstanz: Volkswirtschaftsdirektion

Geschäftsnummer: VD_23/2014

Datum des Entscheids: 30. September 2014

Rechtsgebiet: Ausländerrecht

Stichwort(e): Kurzaufenthaltsbewilligung AuG
arbeitsmarktliche Vorprüfung
Inländervorrang, Drittstaatenregel

verwendete Erlasse: Art. 18, 21, 23 Ausländergesetz, AuG
Art. 40 AuG
Art. 23 AuG
Art. 40 AuG
Art. 83 Verordnung über Zulassung, Aufenthalt und
Erwerbstätigkeit, VZAE

Zusammenfassung (verfasst von der Staatskanzlei/Volkswirtschaftsdirektion):

Der arbeitsmarktliche Vorentscheid umfasst die Prüfung, für die erstmalige Erteilung einer Aufenthaltsbewilligung zur Erwerbstätigkeit die Voraussetzungen betreffend gesamtwirtschaftliches Interesse, Vorrang schweizerischer oder inländischer Arbeitnehmenden sowie beruflicher Qualifikation der ausländischen Person aus dem Drittstaat (Nicht-EU/EFTA-Staat) erfüllt sind.

Für die Berücksichtigung des Inländervorrangs genügt eine einmonatige Stellenausschreibung in der Regel nicht, um glaubhaft darzulegen, dass diese in zeitlicher Folge und inhaltlich zweckmässiger Art ein echtes Bemühen aufzeigen, die fragliche Stelle mit inländischen Bewerbern bzw. solchen aus EU/EFTA-Staaten zu besetzen.

Für die Zulassung zum schweizerischen Arbeitsmarkt ist entscheidend, ob die sich bewerbende Person als Führungskraft, Spezialistin oder Spezialist bzw. andere qualifizierte Arbeitskraft betrachtet werden kann; (übertriebene) sprachliche Anforderungen dürfen dabei nicht zum Ausschluss von potenziellen Kandidatinnen und Kandidaten führen.

Anwendungsfall einer Hauswirtschaftsleiterin in der Hotellerie.

Anonymisierter Entscheidtext (Auszug):

Sachverhalt (gekürzt):

Mit Verfügung vom **. März 2014 lehnte das Amt für Wirtschaft und Arbeit [Rekursgegner] das Gesuch der X. AG [Rekurrentin 1] um Zulassung von Y.Z., mazedonische Staatsangehörige [Rekurrentin 2] als Sektor-/Hauswirtschaftsleiterin mangels gesamtwirtschaftlichen Interesses, Nichterfüllung des Inländervorrangs und Fehlens der persönlichen Vorausset-

zungen ab. Mit Rekurs gegen diese Verfügung wird beantragt, es sei der Rekurrentin 2 für ihre Arbeitstätigkeit bei der Rekurrentin 1 eine Aufenthalts- und Arbeitsbewilligung zu erteilen.

Erwägungen:

1. [...]
2. Die Rekursinstanz prüft von Amtes wegen, ob die Prozessvoraussetzungen erfüllt sind.
 - a) Die Rekurrenten machen geltend, dass der Rekursgegner sich «nicht einmal die Mühe gemacht habe, das Gesuch dem Bundesamt für Migration (BFM) zur Zustimmung zu unterbreiten.» Das Verfahren sei somit noch nicht abgeschlossen.

Mit Rekurs sind grundsätzlich nur Anordnungen anfechtbar, welche das Verfahren abschliessen (§ 19a Abs. 1 des Verwaltungsrechtspflegegesetzes vom 24. Mai 1959, VRG, LS 175.2).

Vor der erstmaligen Erteilung einer Kurzaufenthalts- oder Aufenthaltsbewilligung zur Erwerbstätigkeit entscheidet die kantonale Behörde, ob die Zulassungsvoraussetzungen gemäss Art. 18–25 des Ausländergesetzes vom 16. Dezember 2005 (AuG; SR 142.20) erfüllt sind (Art. 83 Abs. 1 der Verordnung vom 24. Oktober 2007 über Zulassung, Aufenthalt und Erwerbstätigkeit [VZAE; SR 142.201]). Diese arbeitsmarktlichen Vorentscheide leitet die kantonale Arbeitsmarktbehörde dem BFM zur Zustimmung weiter. Dies gilt jedoch nur für Vorentscheide, welche die Behörde gutheissen will. Soweit die kantonale Arbeitsmarktbehörde keine Bewilligung zur Erwerbstätigkeit erteilen will, kann sie in eigener Zuständigkeit eine negative Verfügung unter Angabe des kantonalen Rechtsmittels erlassen (vgl. zum Ganzen die Weisungen des BFM zum Ausländerbereich, Version 25.10.2013, Ziff. 4.6.1 ff.). Der Rekursgegner war somit nicht verpflichtet, die beabsichtigte negative Verfügung vorab dem BFM zur Zustimmung zu unterbreiten. Mit der vorliegend angefochtenen Verfügung ist das Gesuchsverfahren abgeschlossen. Der Rekurs ist somit zulässig.

[...]

- c) Die Rekurrenten beantragen nicht nur die Aufhebung der angefochtenen Verfügung und die Erteilung der Arbeitsbewilligung, sondern auch die Erteilung der Aufenthaltsbewilligung an die Rekurrentin 2.

Gegenstand des Rekursverfahrens kann jedoch nur sein, was auch bereits Gegenstand der erstinstanzlichen Verfügung war bzw. nach richtiger Gesetzesauslegung hätte sein sollen. Auf Begehren, über welche die Vorinstanz weder entschieden hat noch hätte entscheiden sollen, ist deshalb nicht einzutreten (vgl. MARTIN BERTSCHI, in: Kommentar zum Verwaltungsrechtspflegegesetz des Kantons Zürich [Kommentar VRG], 3. Auflage, Zürich 2014, Vorbem. zu §§ 19–28a N 45).

In den Zuständigkeitsbereich des Rekursgegners fällt einzig die arbeitsmarktliche Vorprüfung der Zulassung der Rekurrentin 2 zum Schweizerischen Arbeitsmarkt, nicht jedoch auch die Erteilung einer Kurzaufenthaltsbewilligung. Gegenstand des vorliegenden Verfahrens bildet somit einzig die angestrebte Arbeitsbewilligung. Der Antrag auf Erteilung einer Kurzaufenthaltsbewilligung ist vorliegend nicht Streitgegenstand, weshalb diesbezüglich auf den Rekurs nicht einzutreten ist.

[...]

- 4.a) Die Rekurrenten machen in materieller Hinsicht geltend, dass der Markt für Hauswirtschaftsleiterinnen völlig ausgetrocknet sei, weshalb die Stellenausschreibung in der Schweiz und im EU/EFTA-Raum nicht erfolgreich gewesen sei. Zudem könnten im Inland keine Führungskräfte gefunden werden, welche sowohl über die geforderten Sprachkompetenzen als auch über die erforderlichen Führungs- und Fachkompetenzen verfügen würden. Es bestehe durchaus ein gesamtwirtschaftliches Interesse an der Anstellung von qualifiziertem Hotelleriepersonal im Raum Zürich. Die Hotellerie sei Infrastrukturpfeiler für den Wirtschafts-, Kultur- und Tourismusstandort Zürich.

Die Rekurrentin 1 sei äusserst dringend auf eine Hauswirtschaftsleiterin angewiesen. Sie habe die Stelle einen Monat vom 16. Dezember 2013 bis 16. Januar 2014 ausgeschrieben. Nach zwei Wochen habe sie eine Zwischenevaluation durchgeführt. Dabei habe die Rekurrentin 2 als einzige der Kandidatinnen die Anforderungen erfüllt. Die gesuchte Hauswirtschaftsleiterin müsse rund 40 Personen führen. Es handle sich somit nicht um eine Position als unqualifizierte Reinigungshilfe, sondern um eine Position des mittleren Kaderns. Die vielseitigen Sprachkenntnisse seien aufgrund des interkulturellen und mehrsprachigen Rahmens ebenfalls zwingend. Der Weg zur Hauswirtschaftsleiterin sei von «learning by doing» charakterisiert. Die Rekurrentin 2 verfüge denn auch über die fachspezifische Berufserfahrung. Sodann seien Hochschulabschlüsse bei Hauswirtschaftsleiterinnen nicht üblich. Massgebend seien vielmehr qualifizierte Führungskompetenz, interkulturelle Kompetenzen, Mehrsprachigkeit, Management- und Dienstleistungskompetenzen, fachbezogene Spezialkenntnisse. Die Rekurrentin 2 verfüge als einzige Bewerberin über diese Kompetenzen. Die von ihr angebotene Leistung könne nicht durch eine inländische Arbeitskraft abgedeckt werden. Die Zulassungsvoraussetzungen seien somit erfüllt.

- b) Der Rekursgegner hält entgegen, dass unter Berücksichtigung der heutigen, schlechten Situation des Arbeitsmarktes im Gastgewerbe die Zulassungen von Hauswirtschaftsleiterinnen nicht im gesamtwirtschaftlichen Interesse der Schweiz liege, zumal es sich bei der Rekurrentin 2 auch nicht um eine Führungs- bzw. qualifizierte Arbeitskraft handle. Sodann seien auch die Suchbemühungen der Rekurrentin 1 ungenügend. Der enge Rekrutierungszeitraum von zwei Wochen genüge nicht, um die zeitliche Ernsthaftigkeit der Suche erkennen zu lassen und die Erfolglosigkeit genügend darzulegen. Auch dürften Personen mit Vorrang nicht aufgrund fachlich nicht relevanter Kriterien praktisch ausgeschlossen werden. Die von der Rekurrentin verlangten umfassenden Sprachkenntnisse könnten keine unabdingbare Voraussetzung für die Ausübung der Stelle sein, nicht zuletzt da sich in der Gastronomie- und Hotelleriebranche die Weltsprache Englisch durchgesetzt habe. Der Beruf der Hauswirtschaftsleiterin setze eine abgeschlossene hauswirtschaftliche Ausbildung und min-

destens drei Jahre Berufserfahrung im Bereich der Hauswirtschaft voraus. Die Rekurrentin 2 verfüge jedoch weder über einen Fachhochschulabschluss noch über eine Grundausbildung auf dem Gebiet der Hauswirtschaft. Auch würden lediglich drei Monate fachspezifische Berufserfahrung vorliegen. Es könne deshalb nicht von einer hochqualifizierten Führungs- und Fachkraft die Rede sein. Die Zulassungsvoraussetzungen seien somit nicht erfüllt und der Rekurs abzuweisen.

- 5.a) Das Ausländergesetz gilt für Ausländerinnen und Ausländer, soweit keine anderen Bestimmungen des Bundesrechts oder von der Schweiz abgeschlossene völkerrechtliche Verträge zur Anwendung kommen, wie z.B. das Freizügigkeitsabkommen für EU- und EFTA-Angehörige (vgl. Art. 2 Abs. 1 AuG). Die Rekurrentin 2 ist Staatsangehörige von Mazedonien (ein sogenannter Drittstaat), weshalb vorliegend die Bestimmungen des Ausländergesetzes zur Anwendung gelangen.
- b) Vor der erstmaligen Erteilung einer Kurzaufenthalts- oder Aufenthaltsbewilligung zur Erwerbstätigkeit entscheidet die kantonale Behörde, ob die Voraussetzungen gemäss Art. 18 ff. AuG für die Ausübung einer selbständigen oder unselbständigen Erwerbstätigkeit gegeben sind (Art. 40 Abs. 2 AuG und Art. 83 Abs. 1 VZAE). Ausländerinnen und Ausländer können zur Ausübung einer unselbständigen Erwerbstätigkeit nur zugelassen werden, wenn dies dem gesamtwirtschaftlichen Interesse entspricht, das Gesuch eines Arbeitgebers vorliegt und die Voraussetzungen nach den Art. 20–25 AuG erfüllt sind (Art. 18 AuG).
- c) Bei der Beurteilung des gesamtschweizerischen Interesses ist insbesondere die jeweilige Arbeitsmarktsituation, die nachhaltige Wirtschaftsentwicklung und die Integrationsfähigkeit der Ausländerinnen und Ausländer zu berücksichtigen. Dabei erfolgt die Umsetzung dieser Leitlinie in den arbeitsmarktlichen Zulassungsvoraussetzungen gemäss Art. 18 bis 26 AuG (vgl. MARC SPESCHA, und weitere, Migrationsrecht, Zürich 2012, Art. 3 Rz. 1). Es gilt demnach zunächst zu prüfen, ob die Voraussetzungen gemäss Art. 18 ff. AuG, insbesondere der umstrittene Inländervorrang und die persönlichen Voraussetzungen, erfüllt sind.
- 6.a) Das Prinzip des Vorrangs inländischer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ist grundsätzlich in jedem Fall, in jeder Wirtschafts- und Arbeitsmarktlage, zu befolgen. Zweistufig ausgestaltet wirkt es zugunsten der inländischen Arbeitskräfte und Erwerbstätigen aus EU/EFTA-Staaten, die sich auf das Freizügigkeitsabkommen mit der Schweiz berufen können und Anspruch auf Zulassung haben. Zu den inländischen Personen zählen neben den Schweizerinnen und Schweizern auch die Niedergelassenen sowie stellensuchende Ausländerinnen und Ausländer, die sich bereits in der Schweiz aufhalten und zur Erwerbstätigkeit zugelassen sind (Art. 21 Abs. 2 AuG). Die Zulassung von Drittstaatsangehörigen ist somit erst möglich, wenn neben den inländischen und einheimischen Arbeitskräften keine geeigneten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aus dem EU/EFTA-Raum für den schweizerischen Arbeitsmarkt rekrutiert werden können. Der Arbeitgeber ist dazu anzuhalten, offene Stellen, die er voraussichtlich nur mit ausländischen Arbeitskräften besetzen kann, möglichst frühzeitig den Regionalen Arbeitsvermittlungsstellen zur Ausschreibung im AVAM (Informationssystem für die Arbeitsvermittlung und die Arbeitsmarktstatistik) zu melden. Die Schaltung von Inseraten in Fach- und Tagespresse, der Einsatz

elektronischer Medien sowie der Bezug privater Arbeitsvermittler sind nachzuweisen. Der Arbeitgeber muss im Rahmen seiner Mitwirkungspflicht seine Suchbemühungen belegen (Weisungen des BFM zum Ausländerbereich, Stand 25.10.2013, Ziff. 4.3.2.1). Suchbemühungen gelten als glaubhaft gemacht, wenn sie ein in zeitlicher Folge und inhaltlich zweckmässiger Art echtes Bemühen aufzeigen, die fragliche Stelle mit inländischen Bewerbenden bzw. solchen aus EU/EFTA-Staaten zu besetzen. Eine Kontaktnahme mit Drittstaatsangehörigen sollte erst erfolgen, nachdem solche Suchbemühungen tatsächlich erfolglos geblieben sind. Es ist somit darauf zu achten, dass Suchbemühungen nicht als blosser Erforderniserbringung erfolgen. Suchbemühungen haben grundsätzlich in einem angemessenen Zeitraum vor Unterzeichnung eines Arbeitsvertrages mit einer nachgesuchten Person zu erfolgen. Zudem dürfen Personen mit Vorrang nicht auf Grund fachlich nicht relevanter Kriterien praktisch ausgeschlossen werden (Weisungen des BFM zum Ausländerbereich, Stand 25.10.2013, Ziff. 4.3.2.2).

Der Nachweis, dass für die betreffende Stelle keine geeigneten Kandidaten in EU/EFTA-Staaten gefunden werden konnten, ist schwieriger zu erbringen. In der Regel genügt es, wenn der Arbeitgeber die Suchbemühungen glaubhaft macht, indem er die Stelle im Informationsnetzwerk EURES ausschreiben lässt und darlegt, dass keine geeigneten Bewerbungen eingegangen sind (LISA OTT, in: Caroni/Gächter/Thurnherr, Stämpfli's Handkommentar zum Bundesgesetz über die Ausländerinnen und Ausländer, Art. 21 N 7).

- b) Die Rekurrentin 1 meldete die Stelle als Hauswirtschaftsleiter/in am 16. Dezember 2013 dem RAV. In der Stellenbeschreibung wird festgehalten, dass der/die Bewerber/in über eine abgeschlossene Ausbildung in der Hotellerie verfügen und/oder Erfahrung in dieser oder einer ähnlichen Tätigkeit gesammelt haben müsse. Im Weiteren werden Fremdsprachenkenntnisse in Spanisch, Albanisch, Serbisch und Mazedonisch verlangt. Die Stelle wurde auch auf dem Europäischen Stellenportal publiziert. Sie wurde sodann ebenfalls am 16. Dezember 2013 auf der Internetseite www.hotelcareer.ch sowie auf der firmeneigenen Homepage ausgeschrieben. Die Ausschreibungsdauer beim RAV betrug einen Monat. Die Ausschreibungsdauer bei den weiteren Portalen geht aus den Akten nicht hervor. Auf die Ausschreibung haben sich in der Folge acht Personen im Zeitraum vom 18. Dezember 2013 bis 2. Januar 2014 beworben. Gemäss Zusammenstellung der Rekurrenten verfügen gerade einmal zwei Bewerberinnen über Erfahrung in der Hauswirtschaft.

Entgegen der Ansicht der Rekurrenten genügen die angeführten Suchbemühungen für die Erfüllung der Voraussetzung des Inländervorranges jedoch nicht. Die Rekurrentin 2 musste gemäss Darlegungen der Rekurrenten am 6. Dezember 2013 die Schweiz verlassen. Gemäss Schreiben der Bevölkerungsdienste und Migration Basel-Stadt war zumindest der Rekurrentin 2 seit dem 8. Oktober 2013 bekannt, dass sie aus der Schweiz ausreisen muss. Es ist davon auszugehen, dass auch die Rekurrentin 1 nicht erst am 6. Dezember 2013 von der Ausreise erfahren hat. Die Rekurrentin 1 hätte spätestens im Zeitpunkt, als ihr die Ausreisefrist mitgeteilt wurde und somit bekannt war, dass sie jemanden neuen als Hauswirtschaftsleiterin benötigt, Suchbemühungen tätigen müssen. Andernfalls ist wenig glaubwürdig, wenn die Rekurrentin 1 geltend macht, sie habe dringend jemand Neues für die Leitung von 40

Personen gebraucht, weshalb sei bereits zwei Wochen nach Stellenausschreibung eine Evaluation der eingegangenen Bewerbungen vorgenommen habe. Nach einer zweiwöchigen Suche kann auch noch nicht davon gesprochen werden, dass der Markt ausgetrocknet ist. Sodann genügt eine einmonatige Stellenausschreibung in der Regel auch nicht, um glaubhaft darzulegen, dass diese in zeitlicher Folge und inhaltlich zweckmässiger Art ein echtes Bemühen aufzeigen, die fragliche Stelle mit inländischen Bewerbenden bzw. solchen aus EU/EFTA-Staaten besetzen zu wollen.

Im Weiteren führen die sprachlichen Anforderungen an die künftige Stelleninhaberin zu einem unzulässigen Ausschluss von einer Vielzahl von potenziellen Kandidatinnen. Dabei wird nicht bezweifelt, dass eine Mehrsprachigkeit in der Hotelleriebranche von Vorteil ist und dass gerade romanische und slawische Sprachen für die Leitung nach unten notwendig sind. Die geforderten Sprachen erscheinen jedoch geradezu auf die Fähigkeiten der Rekurrentin 2 zugeschnitten zu sein. Die Anforderung der Sprachkenntnisse in Albanisch, Serbisch, Mazedonisch und Spanisch führen damit zu einem unzulässigen Ausschluss von Personen mit Vorrang. Insgesamt ist aufgrund der sehr kurzen Ausschreibung der zu besetzenden Stelle wie auch der fachlich nicht gänzlich notwendigen Mehrsprachigkeit, die Voraussetzung von Art. 21 AuG als nicht erfüllt zu betrachten.

- 7.a) Kurzaufenthalts- und Aufenthaltsbewilligungen zur Ausübung einer Erwerbstätigkeit können nur Führungskräften, Spezialistinnen und Spezialisten und anderen qualifizierten Arbeitskräften erteilt werden (Art. 23 Abs. 1 AuG). Bei der Erteilung von Aufenthaltsbewilligungen müssen zudem 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).

Für die Zulassung zum schweizerischen Arbeitsmarkt ist somit entscheidend, ob die Rekurrentin 2 als Führungskraft, Spezialistin bzw. andere qualifizierte Arbeitskraft betrachtet werden kann. Dabei existiert keine gesetzliche Definition dieser Begriffe. Je nach Berufsfeld werden unterschiedliche Ausbildungen und Bildungsabschlüsse, zusätzliche mehrjährige Berufserfahrung oder ausserordentliche Spezialkenntnisse verlangt (vgl. das Urteil des Bundesverwaltungsgerichts C-388/2010 und C-391/2010 vom 21. Februar 2012, Erw. 8.). Die Qualifikation kann unter Umständen auch aus der Funktion der ausländischen Arbeitskraft abgeleitet werden. Das Gesetz spricht denn auch nicht von «hoch» qualifizierten Arbeitskräften. Ausländische Arbeitskräfte können somit zugelassen werden, wenn die von ihnen angebotene Leistung einer Nachfrage entspricht, der nicht durch inländische Arbeitskräfte nachgekommen werden kann (LISA OTT, a.a.O., Art. 23 N 6).

- b) Die Rekurrentin 1 sucht gemäss Stellenausschreibung eine Hauswirtschaftsleiterin. Die Kandidatin soll über eine abgeschlossene Ausbildung in der Hotellerie verfügen oder Erfahrung in dieser oder einer ähnlichen Tätigkeit gesammelt haben. Die Rekurrentin 2 verfügt über einen Mittelschulabschluss in Wirtschaft. Vom 1*. Februar 2011 bis *. Dezember 2013 arbeitete sie für die Rekurrentin 1 in diversen Positionen. Zuerst war sie knapp zwei Jahre als Zimmermädchen tätig. Sodann arbeitete sie ein

halbes Jahr als Gouvernante. Schliesslich war sie für drei Monate Hauswirtschaftsleiterin im Hotel C. in Zürich.

Sowohl die Stellenausschreibung als auch der Lebenslauf zeigen, dass die Voraussetzung von Art. 23 AuG nicht erfüllt ist. Die Rekurrentin 1 fordert nicht zwingend eine Ausbildung in der Hotellerie, vielmehr lässt sie Erfahrung in diesem oder einem ähnlichen Bereich genügen. Die Rekurrentin verfügt sodann auch nicht über eine Ausbildung in der Hotellerie. Nach dem Mittelschulabschluss – welcher nicht mit einer Hochschulausbildung gleichgesetzt werden kann – war die Rekurrentin 2 als Zimmermädchen und später als Gouvernante tätig. Auch hierbei handelt es sich nicht um qualifizierte oder spezialisierte Arbeitstätigkeiten wie vom Gesetzgeber gefordert. Schliesslich war die Rekurrentin 2 während gerade einmal drei Monaten als Hauswirtschaftsleiterin tätig. Diese sehr kurze Dauer in einer leitenden Position genügt nicht, um eine Hochschulausbildung zu ersetzen bzw. von einer qualifizierten Führungskraft im gesetzlich geforderten Sinne zu sprechen. Entgegen der Ansicht der Rekurrenten hat sich im Bereich der Hauswirtschaft in der Schweiz sowohl die höhere Berufsbildung als auch die Hochschulstufe etabliert. Neben dem eidg. dipl. Leiter Facility Management HFP und dem eidg. dipl. Hauswirtschaftsleiter HFP, dem dipl. Hauswirtschaftlichen Betriebsleiter HF besteht auch die Möglichkeit eines Fachhochschuldiploms, nämlich der Bachelor of Science in Facility Management FH zu machen (vgl. ODA Hauswirtschaft Schweiz, www.hauswirtschaft.ch). Aufgrund der kurzen Suchdauer kann die Rekurrentin schliesslich auch nicht geltend machen, dass die von der Rekurrentin 2 angebotene Leistung einer Nachfrage entspreche, welcher nicht durch eine inländische Arbeitskraft nachgekommen werden könne. Die Voraussetzung von Art. 23 AuG ist somit ebenfalls nicht erfüllt.

8. Die Umsetzung des gesamtwirtschaftlichen Interesses erfolgt durch die arbeitsmarktlichen Zulassungsvoraussetzungen gemäss Art. 18–26 AuG. Da vorliegend der Inländervorrang nicht gewahrt wurde und die persönlichen Voraussetzungen nicht erfüllt sind, muss auch das gesamtwirtschaftliche Interesse an der Erteilung einer Arbeitsbewilligung verneint werden.
9. a) Zusammenfassend ist festzuhalten, dass den Vorbringen der Rekurrenten nicht gefolgt werden kann. Die angefochtene Verfügung vom **. März 2014 ist in Abweisung des Rekurses zu bestätigen.

[...]