

Gericht

Verwaltungsgerichtshof

Entscheidungsdatum

06.06.2001

Geschäftszahl

98/09/0016

Betreff

Der Verwaltungsgerichtshof hat durch den Vorsitzenden Senatspräsident Dr. Fürnsinn und die Hofräte Dr. Händschke, Dr. Blaschek; Dr. Rosenmayr und Dr. Bachler als Richter, im Beisein des Schriftführers Mag. Flendrovsky, über die Beschwerde des R in B, vertreten durch Dr. Richard Köhler und Dr. Anton Draskovits, Rechtsanwälte in 1060 Wien, Amerlingstraße 19, gegen den Bescheid der Landesgeschäftsstelle des Arbeitsmarktservice Burgenland vom 9. Dezember 1997, Zl. LGS-Bgld./IV/13114/1709559, betreffend Nichtausstellung einer Sicherungsbescheinigung nach dem Ausländerbeschäftigungsgesetz, zu Recht erkannt:

Spruch

Die Beschwerde wird als unbegründet abgewiesen.

Der Beschwerdeführer hat dem Arbeitsmarktservice Aufwendungen in der Höhe von S 4.565,-- binnen zwei Wochen bei sonstiger Exekution zu ersetzen.

Begründung

Der Beschwerdeführer beantragte am 28. Mai 1997 beim Arbeitsmarktservice Mattersburg die Ausstellung einer Sicherungsbescheinigung nach dem Ausländerbeschäftigungsgesetz (AuslBG) zur Anwerbung der tschechischen Staatsangehörigen S (geboren 10. März 1976) für die berufliche Tätigkeit "Öffentlichkeitsarbeit und Medienbetreuung". Die Art seines Betriebes bezeichnete der Beschwerdeführer als "PR-Agentur". Zur Beschäftigung der ausländischen Arbeitskraft wurde im Antrag angegeben, die berufliche Tätigkeit sei "PR-Betreuung", als spezielle Bildung seien "Sprachen, Erfahrung und Medienbetreuung" erforderlich. Die ausländische Arbeitskraft werde im Angestelltenverhältnis mit einem Bruttomonatslohn von ca. S 10.000,-- für 25 Wochenstunden entlohnt; Beschäftigungsorte seien B und Prag.

Diesen Antrag lehnte das Arbeitsmarktservice Mattersburg mit Bescheid vom 23. Juni 1997 "gemäß § 4 Abs. 7 und § 4 Abs. 6 des Ausländerbeschäftigungsgesetzes (AuslBG), BGBl. Nr. 218/1975, idF, ab".

Dagegen erhob der Beschwerdeführer Berufung. Er brachte darin im Wesentlichen vor, er habe sich erfolglos bemüht, am inländischen Arbeitsmarkt eine Arbeitskraft mit Kenntnissen in tschechischer und slowakischer Sprache sowie der Medienlandschaft in den genannten Ländern anzuwerben. Die Behörde erster Instanz habe die individuellen Umstände, insbesondere des besonderen Berufsbildes "public relations" nicht gewürdigt. Die Behörde hätte trotz überschrittener Bundeshöchstzahl auf Grund der speziellen Kenntnisse, Fertigkeiten und besonderen Erfahrungen der beantragten ausländischen Arbeitskraft eine Sicherungsbescheinigung ausstellen müssen. Mit der Definition "Schlüsselkraft" habe sich die Behörde ebenfalls nicht auseinander gesetzt.

Mit dem im Instanzenzug ergangenen, vor dem Verwaltungsgerichtshof angefochtenen Bescheid der belangten Behörde vom 9. Dezember 1997 wurde der Berufung des Beschwerdeführers "gemäß § 4 Abs. 1 und 7 sowie § 4 Abs. 3 Z. 4 des Ausländerbeschäftigungsgesetzes (AuslBG), BGBl. Nr. 218/1975, in der derzeit geltenden Fassung, in Verbindung mit § 1 Z. 3 lit. a der Bundeshöchstzahlenüberziehungsverordnung vom 21. April 1995 (BHZÜV), BGBl. Nr. 278/1975, keine Folge gegeben".

In der Begründung ihrer Entscheidung führte die belangte Behörde zum Verlauf des Berufungsverfahrens Folgendes aus:

"Daraufhin wurden Ihnen im Rahmen des Parteiengehörs mit Schreiben der Landesgeschäftsstelle vom 12.8.1997 die gesetzlichen Bestimmungen sowie das damalige Ergebnis des Ermittlungsverfahrens zur Kenntnis gebracht. Insbesondere wurde darauf hingewiesen, dass Frau S in den Bereichen Öffentlichkeitsarbeit und Medienbetreuung tätig sein und als Fremdsprachensekretärin und Fremdsprachenkorrespondentin eingesetzt werden sollte. Angemerkt wurde, dass die kollektivvertragliche Entlohnung für eine Angestellte des Gewerbes in

der Verwendungsgruppe IV für Übersetzer mit mehr als einer verwendeten Fremdsprache S 19.800,-- brutto monatlich beträgt. Bei der von ihnen angegebenen wöchentlichen Arbeitszeit von 25 Stunden würde der Kollektivvertrag eine Entlohnung von S 12.375,-- brutto monatlich vorsehen. Außerdem wurde darauf hingewiesen, dass neben dem eigentlichen Gehaltsanspruch auch die anderen kollektivvertraglichen Ansprüche, so z.B. die Nächtigungsgelder, die Trennungsgelder und die Entfernungszulagen gewährleistet werden müssen. In diesem Schreiben wurde Ihnen bekannt gegeben, dass im Falle eines Beschäftigungsverhältnisses im Rahmen der Normalarbeitszeit auch zahlreiche namentlich angeführte Fachkräfte aus dem Raume Wien vermittelt werden könnten. Schließlich wurden sie eingeladen, die entsprechenden Qualifikationsnachweise der beantragten Ausländerin nachzureichen.

Am 11. August 1997 teilte die Gewerkschaft der Privatangestellten der Landesgeschäftsstelle telefonisch mit, dass der monatliche Bruttolohn nach dem Kollektivvertrag für Angestellte des Gewerbes in der Verwendungsgruppe IV für Übersetzer mit mehr als einer verwendeten Fremdsprache S 19.800,-- beträgt. Bei einer wöchentlichen Normalarbeitszeit von 25 Stunden sieht der Kollektivvertrag eine Entlohnung von S 12.375,-- vor.

Sie führten in Ihrem Schreiben vom 20.8.1997 im Wesentlichen aus, dass der Bereich public relations in keinem Kollektivvertrag erfasst wäre. Die Angestellten ihres Betriebes würden daher nach der üblichen Praxis der Kollektivvertragserstreckung dem Kollektivvertrag für die Handelsangestellten Österreichs unterliegen. Frau S wäre auf Grund ihrer Tätigkeit in die Beschäftigungsgruppe 3 einzureihen. Im ersten Berufsjahr würde ihr ein monatliches Bruttoentgelt von S 13.670,-- gebühren. Auch wenn die Beschäftigungsgruppe 4 anzuwenden wäre, würde die Entlohnung von ca. S 10.000,-- für eine Arbeitszeit von 25 Stunden in der Woche, den kollektivvertraglichen Vorschriften entsprechen. Außerdem führten Sie in diesem Schreiben aus, dass eine Angestellte ihres Betriebes am 7.8.1997 bei der regionalen Geschäftsstelle Mattersburg vorgesprochen hätte, und dass dieser mitgeteilt worden wäre, dass zum damaligen Zeitpunkt keine Fachhochschulabgänger vorgemerkt gewesen wären. Bis zum damaligen Zeitpunkt hätten sich lediglich zwei Bewerberinnen gemeldet. Nämlich Frau K und Frau B, diese würden jedoch weder die gewünschten sprachlichen Qualifikationen noch die gewünschte Erfahrung im Public-Relationsbereich erbringen. Aus dem Maturazeugnis von Frau S könne ersehen werden, dass sie die behaupteten Sprachkenntnisse sowie die Praxis tatsächlich besitzen würde. Außerdem werde die beantragte Ausländerin in ihrem Betrieb als Schlüsselkraft eingesetzt, zumal ihr Betrieb für verschiedene österreichische Unternehmen tätig werde und die Öffentlichkeitsarbeit als Bestandteil von Geschäftsausübung oder Geschäftsanbahnung gelten würde. Am Export und an den außenhandelsorientierten Dienstleistungen bestünde ein gesamtwirtschaftliches Interesse. Die Tätigkeit des Antragstellers im Bereich Öffentlichkeitsarbeit wäre nicht als Selbstzweck anzusehen und komme mehreren inländischen Unternehmen zugute. Die Landesgeschäftsstelle hätte keine Kenntnis, welche Vermittlungsbemühungen seitens der regionalen Geschäftsstelle Mattersburg vorgenommen worden wären. Da für die Einstufung als Schlüsselkraft und für die Entscheidung insgesamt von wesentlicher Bedeutung sei, ob am inländischen Arbeitsmarkt entsprechend qualifizierte Kräfte vorhanden wären, werde beantragt, die Tätigkeit der regionalen Geschäftsstelle Mattersburg zu überprüfen und das Ergebnis dieser Überprüfung dem Berufungswerber zur Kenntnis zu bringen. Außerdem werde beantragt, dass zur Abklärung arbeitsrechtlicher Fragen, welche vom Arbeitsmarktservice nicht geklärt werden könnten, ein gerichtlich beideter Sachverständiger bestellt werde, welcher nicht Angehöriger einer berufsmäßigen Interessenvertretung wäre.

Am 25. August 1997 teilte die Wirtschaftskammer der Landesgeschäftsstelle auf eine telefonische Rückfrage hin mit, dass das Informationsmanagement ein freies Gewerbe darstellt, und dass für diesen Bereich keine Gewerbeberechtigung erforderlich ist. Es gibt zwar für den Bereich Wien einen Kollektivvertrag, im Burgenland gibt es jedoch keinen eigenen Kollektivvertrag. Das public relations Management ist der Fachgruppe Werbung zuzuordnen. Daher ist der Kollektivvertrag des Gewerbes anzuwenden. Der Kollektivvertrag für die Handelsangestellten ist sicherlich nicht anzuwenden.

Am 25. August 1997 gab die Gewerkschaft der Privatangestellten der Landesgeschäftsstelle telefonisch bekannt, dass die tschechische und die slowakische Sprache jeweils eine eigene Sprache darstellen. Die beantragte Ausländerin ist dem Kollektivvertrag des Gewerbes zuzuordnen und auf Grund der geforderten Sprachkenntnisse in die Verwendungsgruppe IV einzustufen.

Sie wiesen in Ihrem Schreiben vom 25. August 1997 darauf hin, dass die Firma R ein Personenunternehmen wäre und beim Finanzamt für den 12., 13. und 23. Wiener Gemeindebezirk unter der Steuernummer 2305665 veranlagt wäre bzw. als selbstständiger Unternehmer beim Finanzamt Eisenstadt als Betriebsfinanzamt unter der Steuernummer 4209011 geführt werde. Außerdem übe der Betrieb keine gewerbliche Tätigkeit aus und wäre im Bereich public relations für zahlreiche Unternehmen als freier Dienstnehmer oder dienstähnlicher Werkvertragsnehmer tätig.

Daraufhin wurde Ihnen mit Schreiben der Landesgeschäftsstelle vom 21. Oktober 1997 im Rahmen des Parteiengehörs bekannt gegeben, dass Frau S in die Verwendungsgruppe IV des Kollektivvertrages für das Gewerbe einzureihen wäre und sie wurden ersucht, entsprechende Unterlagen vorzulegen, an Hand derer auf das Vorliegen von öffentlichen oder gesamtwirtschaftlichen Interessen geschlossen werden könne.

Mit Schreiben vom 28. Oktober 1997 legten Sie der Landesgeschäftsstelle eine fernschriftliche Übersetzung des Dienstzeugnisses von Frau S vor und ersuchten neuerlich um Überprüfung und Bekanntgabe der Vermittlungstätigkeiten der regionalen Geschäftsstelle Mattersburg."

Zum Versagungsgrund nach § 4 Abs. 3 Z. 4 AuslBG legte die belangte Behörde im angefochtenen Bescheid dar, die beantragte ausländische Arbeitskraft sei auf Grund des vorgesehenen Tätigkeitsbereiches dem Kollektivvertrag des Gewerbes zuzuordnen und wegen der vom Beschwerdeführer geforderten Sprachkenntnisse in die Verwendungsgruppe IV einzustufen. Diese kollektivvertragliche Zuordnung erfolge nach Rücksprache mit den zuständigen Interessenvertretungen der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer. Auf Grund der vom Beschwerdeführer angebotenen Entlohnung und seiner im Schreiben vom 20. August 1997 getätigten Aussagen müsse davon ausgegangen werden, dass er nicht bereit sei, die lohnrechtlichen Vorschriften einzuhalten. Der Beschwerdeführer habe keine Gründe vorgebracht, die auf eine im Betriebsgeschehen gegebene Stellung der beantragten ausländischen Arbeitskraft als Schlüsselkraft schließen ließen. Dem Beschwerdeführer hätte eine Fachkraft (eine namentlich genannte Publizistikstudentin) mit Normalarbeitszeit angeboten werden können, hingegen sei die Ersatzkraftstellung mit den vom Beschwerdeführer angegebenen Beschäftigungszeiten schwierig. Der Beschwerdeführer sei aber trotz Vorhaltes nicht bereit gewesen, auf die "mit einer Teilzeitbeschäftigung verbundenen Probleme wegen der geringen Entlohnung einzugehen". Die Ausstellung der beantragten Sicherungsbescheinigung für eine Teilzeitbeschäftigung von 25 Wochenstunden zum Lohnniveau von S 10.000,--, wobei die Tätigkeit (auch) mit Auslandsaufenthalten verbunden wäre, stehe mit den öffentlichen Interessen nicht in Einklang. Die Einhaltung der kollektivvertraglichen Vorschriften könne unter diesen Bedingungen nicht nachvollzogen werden und die angebotene Entlohnung entspreche zudem auch nicht den kollektivvertraglichen Vorschriften.

Gegen diesen Bescheid richtet sich die vorliegende Beschwerde.

Der Beschwerdeführer erachtet sich in dem Recht auf Ausstellung der beantragten Sicherungsbescheinigung verletzt. Er beantragt, den angefochtenen Bescheid wegen Rechtswidrigkeit seines Inhaltes, in eventu wegen Rechtswidrigkeit infolge Verletzung von Verfahrensvorschriften kostenpflichtig aufzuheben.

Die belangte Behörde legte die Akten des Verwaltungsverfahrens vor und erstattete eine Gegenschrift, in der die kostenpflichtige Abweisung der Beschwerde beantragt wird.

Der Verwaltungsgerichtshof hat erwogen:

Die belangte Behörde hat die Ablehnung der Ausstellung der beantragten Sicherungsbescheinigung auf die gemäß § 11 Abs. 2 Z. 1 AuslBG in einem solchen Verfahren anwendbaren Bestimmungen des § 4 Abs. 1 und § 4 Abs. 3 Z. 4 AuslBG sowie auf die zufolge § 11 Abs. 6 AuslBG sinngemäß geltende Bestimmung des § 4 Abs. 7 AuslBG gestützt. Bereits das Zutreffen eines dieser Versagungsgründe rechtfertigt die Abweisung der Beschwerde.

Gemäß § 4 Abs. 3 AuslBG darf die Beschäftigungsbewilligung, und zufolge § 11 Abs. 2 Z. 1 AuslBG ebenso die Sicherungsbescheinigung, weiters nur erteilt bzw. ausgestellt werden, wenn nach Ziffer 4 die Gewähr gegeben erscheint, dass der Arbeitgeber die Lohn- und Arbeitsbedingungen einschließlich der sozialversicherungsrechtlichen Vorschriften einhält.

Wie der Verwaltungsgerichtshof in ständiger Rechtsprechung dargelegt hat (vgl. etwa die hg. Erkenntnisse vom 18. Oktober 1990, Zl. 88/09/0142, vom 6. September 1993, Zl. 93/09/0137, und vom 14. Jänner 1993, Zl. 92/09/0214), regelt § 4 Abs. 3 Z. 4 AuslBG nicht, welchen Lohn- und Arbeitsbedingungen (einschließlich der sozialversicherungsrechtlichen Vorschriften) der ausländische Arbeitnehmer zu unterliegen hat. Diese Bestimmung knüpft vielmehr an allen einschlägigen in Betracht kommenden Rechtsvorschriften an, die diesen Gegenstand regeln. Das rechtserhebliche Tatbestandsmerkmal des "Gegebenererscheinens der Gewähr" bedeutet, dass keine Umstände vorliegen dürfen, die nach der Überzeugung der Behörde für das in Aussicht genommene Beschäftigungsverhältnis die künftige Einhaltung der in Betracht kommenden allgemeinen und besonderen lohn- und arbeitsrechtlichen Vorschriften (seit der Novelle BGBl. Nr. 231/1998 auch der sozialversicherungsrechtlichen Vorschriften), insbesondere der gesetzlichen, satzungsgemäßen und kollektivvertraglichen Bestimmungen sowie jener der Arbeitsverfassung und des Arbeitnehmerschutzes, als zweifelhaft erscheinen lassen. Der Begriff "Arbeitsbedingungen" ist weit zu verstehen. Er erfasst nicht bloß die Hauptleistungen aus dem Arbeitsvertrag, also insbesondere das Entgelt und andere aus dem Arbeitsverhältnis entspringende Rechte und Pflichten der Arbeitsvertragsparteien, wie Arbeitszeit, Freizeit, Feiertagsarbeit, sondern überhaupt jede Frage, welche die Stellung des Arbeitnehmers im Betrieb oder Unternehmen betrifft.

Der Beschwerdeführer macht zu dem genannten Versagungsgrund in seiner Beschwerde geltend, die angebotene Entlohnung (ca. S 10.000,-- für 25 Wochenstunden) entspreche den arbeitsrechtlichen Bestimmungen und sei als angemessen bzw. ortsüblich zu bewerten. Das in Aussicht genommene Beschäftigungsverhältnis unterliege deshalb keinem Kollektivvertrag, weil er als Arbeitgeber nicht kollektivvertragsangehörig sei. Eine analoge Regelung für Außenseiter auf Arbeitgeberseite bestehe nicht. Demnach wären aber die Voraussetzungen des § 4 Abs. 3 Z. 4 AuslBG zu bejahen.

Dem ist Folgendes entgegenzuhalten:

Das österreichische Arbeitsrecht räumt im Allgemeinen mangels einer entsprechenden Differenzierung ausländischen Arbeitnehmern einen Anspruch auf die gleichen Lohn- und Arbeitsbedingungen wie inländischen Arbeitnehmern ein. Dies bedeutet, dass der Ausländer jedenfalls Anspruch auf die in den einschlägigen Rechtsvorschriften (einschließlich Kollektivvertrag) festgelegten Mindestlohn- oder Arbeitsbedingungen hat (vgl. das hg. Erkenntnis vom 18. Oktober 1990, Zl. 88/09/0142). Im Beschwerdefall ist des Weiteren davon auszugehen, dass die Anwendbarkeit des österreichischen Arbeitsrechts maßgebend bleibt, weil die beantragte ausländische Arbeitskraft ihre Arbeit zwar in B (Österreich) und in Prag (Republik Tschechien) verrichten soll, der Arbeitgeber (Beschwerdeführer) seinen gewöhnlichen Aufenthalt bzw. seine Niederlassung aber in Österreich hat. Nach § 44 Abs. 2 IPRG ist in diesem Fall österreichisches Arbeitsvertragsrecht anzuwenden.

Der Beschwerdeführer lässt unberücksichtigt, dass die gesamte Stellung des Arbeitnehmers im Betrieb und insbesondere auch die Arbeitszeit zu den Arbeitsbedingungen gehört, deren künftige Einhaltung die Behörde in ihre Prognoseentscheidung im Rahmen des § 4 Abs. 3 Z. 4 AuslBG einzubeziehen hat (vgl. das hg. Erkenntnis vom 6. September 1993, Zl. 93/09/0137). Dienstreisen sind grundsätzlich Arbeitsleistungen, der hierfür erforderliche Zeitaufwand ist regelmäßig Arbeitszeit (vgl. insoweit die bei Dittrich/Tades, ABGB, 34. Auflage 1994, § 1153, Seite 1410, E 14a wiedergegebene Judikatur). Die belangte Behörde hat unter anderem darauf hingewiesen, dass nicht nachvollziehbar erscheine, in welcher Weise bei der vom Beschwerdeführer angebotenen Entlohnung einer im Inland und im Ausland zu erbringenden Teilzeitbeschäftigung die damit notwendigerweise verbundenen Auslandsaufenthalte des ausländischen Dienstnehmers berücksichtigt sind bzw. die damit im Zusammenhang stehenden Ansprüche des Arbeitnehmers (auf Nächtigungsgeld, Trennungsgeld, Entfernungszulage und Reisekosten) gewährleistet sein werden. Der Beschwerdeführer ist auf diese Problemstellung einer im Inland und im Ausland zu erbringenden Teilzeitbeschäftigung trotz Vorhalt der belangten Behörde weder im Verwaltungsverfahren noch in seiner Beschwerde an den Verwaltungsgerichtshof eingegangen.

Es kann der belangten Behörde daher schon aus diesen Erwägungen nicht entgegengetreten werden, wenn sie im vorliegenden Fall zu dem Ergebnis gelangte, dass unter diesen Umständen die Gewähr für die Zuverlässigkeit des Arbeitsgebers nicht gegeben erscheint.

Der Beschwerdeführer beruft sich hinsichtlich der Entlohnung der ausländischen Arbeitskraft in seiner Beschwerde nur darauf, dass für deren Beschäftigung kein Kollektivvertrag bestehe bzw., dass er als Arbeitgeber keinem Kollektivvertrag angehöre. Mit diesem Vorbringen zeigt er allerdings nicht nachvollziehbar auf, dass derart die Voraussetzungen des § 4 Abs. 3 Z. 4 AuslBG erfüllt sind, weil auch vor dem Hintergrund seines Beschwerdevorbringens nicht ohne weiteres die Gewähr gegeben erscheint, dass die ausländische Arbeitskraft deshalb eine nach der Art ihrer Tätigkeit und unter Berücksichtigung aller Umstände dieser Tätigkeit angemessene Entlohnung erhalten wird. Auch wenn diese Beschäftigung - folgt man insoweit dem Beschwerdevorbringen - formell keinem Kollektivvertrag unterliegen sollte, wären dennoch die nach der Art der Tätigkeit in Frage kommenden einschlägigen kollektivvertraglichen Mindestgehälter nicht völlig unerheblich, sondern vielmehr zu berücksichtigen, weil das (vom Beschwerdeführer als Arbeitgeber geschuldete) "angemessene Entgelt" im Sinne des § 1152 ABGB bzw. § 6 Angestelltengesetz ein Entgelt ist, welches sich unter Bedachtnahme auf das, was unter ähnlichen Bedingungen geschieht oder geschehen ist, ergibt. Als ein solches ist - auch für Dienstnehmer in Betrieben, für die kein Kollektivvertrag gilt - als Richtschnur das in einem Kollektivvertrag für vergleichbare Arbeiten festgesetzte Entgelt anzusehen (vgl. insoweit Krejci in Rummel, dritte Auflage 2000, § 1152 ABGB, Rzn 24-26, und die bei Dittrich/Tades, a.a.O., § 1152, Seite 1396, E 17ff wiedergegebene Judikatur). Dass die Tätigkeiten, deren kollektivvertragliche Entlohnung die belangte Behörde auf Grund ihrer Ermittlungen im angefochtenen Bescheid mit S 12.375,- brutto monatlich feststellte (und der Verwaltungsgerichtshof durch Einsichtnahme in den Kollektivvertrag für Angestellte des Gewerbes, Stand 1. Jänner 1997, als zutreffend erkannte), mit der vom Beschwerdeführer in Aussicht genommenen Beschäftigung sachlich (inhaltlich) nicht vergleichbar wären, oder dass in diesem Bereich tatsächlich geringere Löhne als kollektivvertragliche Gehälter bezahlt würden, wird in der Beschwerde nicht behauptet.

Davon ausgehend ist die vom Beschwerdeführer angebotene Entlohnung (S 10.000,-) aber deutlich geringer und demnach nicht als angemessen anzusehen. In diesem Zusammenhang ist der Beschwerdeführer auf sein zu den Voraussetzungen der Bundeshöchstzahlenüberziehungsverordnung erstattetes Vorbringen zu verweisen, wonach die beantragte ausländische Arbeitskraft über besondere fachliche und sprachliche Qualifikationen verfüge. Trifft diese Behauptung zu, dann ist nicht nachvollziehbar, aus welchem Grund der Beschwerdeführer der beantragten - nach seinem Vorbringen - hoch qualifizierten Arbeitskraft eine das inländische Lohnniveau unterschreitende, der Qualifikation und Stellung in seinem Betrieb (angeblich soll die beantragte Ausländerin sogar "Schlüsselkraft" sein) nicht entsprechende Entlohnung anbietet. Sollte hingegen die Qualifikation der beantragten ausländischen Arbeitskraft das behauptete Niveau tatsächlich nicht erreichen, wäre allenfalls von einer angemessenen Entlohnung auszugehen, für den Beschwerdeführer im Ergebnis aber dann deshalb nichts gewonnen, weil in diesem Fall die Ausstellung der beantragten Sicherungsbescheinigung im Rahmen des - am Bedarf hoch qualifizierter Arbeitskräfte zu messenden - Bundeshöchstzahlenüberziehungsverfahrens nicht in Betracht kommen konnte. In diesem Fall wäre die Versagung der beantragten Sicherungsbescheinigung im Sinne des § 4 Abs. 7 in Verbindung mit § 11 Abs. 6 AuslBG nicht als rechtswidrig zu erkennen (vgl. in dieser Hinsicht etwa die hg. Erkenntnisse vom 10. Februar 1999, Zl. 97/09/0329, und vom 19. Dezember 2000, Zl. 98/09/0287).

Die Beschwerde war somit gemäß § 42 Abs. 1 VwGG als unbegründet abzuweisen.

Die Entscheidung über den Aufwandsersatz beruht auf den §§ 47 ff VwGG in Verbindung mit § 41 AMSG und der Verordnung des Bundeskanzlers BGBl. Nr. 416/1994.

Wien, am 6. Juni 2001