

TE Bwvg Erkenntnis 2020/9/7 W178 2229454-1

JUSLINE Entscheidung

© Veröffentlicht am 07.09.2020

Entscheidungsdatum

07.09.2020

Norm

AuslBG §12b

B-VG Art133 Abs4

Spruch

W178 2229453-1/12E

W178 2229454-1/10E

IM NAMEN DER REPUBLIK

Das Bundesverwaltungsgericht hat durch Drin Maria Parzer als Vorsitzende und Frau Maga Nina Kesselgruber als fachkundige Laienrichterin und Herrn Mag.Thomas Metesch als fachkundigen Laienrichter über die Beschwerde der XXXX gegen den Bescheid des AMS, Wien Esteplatz vom 22.11.2019 in der Fassung der Beschwerdevorentscheidung vom 02.04.2020, ABB-Nr.4056859, betreffend Rot-Weiß-Rot-Karte nach § 12b Z 2 AuslBG zu Recht erkannt:

A)

Die Beschwerde wird abgewiesen.

B)

Die Revision ist nicht zulässig.

Text

Begründung:

I. Verfahrensgang:

Die Zweitbeschwerdeführerin (Bf2) hat bei Niederlassungs- und Aufenthaltsbehörde (MA 35) die Ausstellung einer Rot-Weiß-Rot-Karte nach § 12b Z 2 AuslBG für eine Beschäftigung bei der Erstbeschwerdeführerin beantragt.

Über Aufforderung durch die MA 35 hat das AMS Wien Esteplatz mit Bescheid vom 22.11.2019 den Antrag abgelehnt.

2. Dagegen wurde von der Arbeitgeberin und Frau XXXX Beschwerde erhoben; mit Beschwerdevorentscheidung vom 04.02.2020 wurde die Beschwerde abgelehnt.

3. Es wurde von der Bf1 und der Bf2 ein Vorlageantrag eingebracht.

4. Die für 16.06.2020 anberaumte mündliche Verhandlung wurde auf Ersuchen der Bf1 abberaumt.

5. Die Bf2 hat mit Schreiben vom 10.08.2020 der MA 35 mitgeteilt, dass die XXXX als Dienstgeberin nicht mehr in Frage komme und eine neue Arbeitgebererklärung (für die XXXX) vorgelegt. Im Wege der belangten Behörde wurde dieses Dokument dem BVwG vorgelegt.

II. Das Bundesverwaltungsgericht hat erwogen:

1. Sachverhalt und Beweiswürdigung:

Die Bf2 ist Staatsbürgerin von Weißrussland und hat eine Rot-Weiß-Rot-Karte nach § 12b Z 2 AuslBG als Studienabsolventin für eine Tätigkeit bei der XXXX beantragt.

Nach den Angaben der Bf2 kann die ins Auge gefasste Arbeitgeberin aus finanziellen Gründen keine Beschäftigten einstellen. Die Bf2 hat in der Folge eine Arbeitgebererklärung einer anderen Arbeitgeberin vorgelegt.

Diese Feststellungen sind unbestritten.

2. Gesetzliche Grundlagen

Gemäß § 12b Z 2 AuslBG werden Ausländer zu einer Beschäftigung als Schlüsselkraft zugelassen, wenn sie ein Diplomstudium zumindest ab dem zweiten Studienabschnitt bzw. ein Bachelorstudium, ein Masterstudium oder ein (PhD-)Doktoratsstudium an einer inländischen Universität, Fachhochschule oder akkreditierten Privatuniversität absolviert und erfolgreich abgeschlossen haben und für die beabsichtigte Beschäftigung, die ihrem Ausbildungsniveau zu entsprechen hat, ein monatliches Bruttoentgelt erhalten, das mindestens dem ortsüblichen Entgelt inländischer Studienabsolventen mit einer vergleichbaren Tätigkeit und Berufserfahrung entspricht, jedenfalls aber mindestens 45 vH der monatlichen Höchstbeitragsgrundlage gemäß § 108 Abs. 3 ASVG zuzüglich Sonderzahlungen beträgt, und sinngemäß die Voraussetzungen des § 4 Abs. 1 mit Ausnahme der Z 1 erfüllt sind. Bei Studienabsolventen gemäß Z 2 entfällt die Arbeitsmarktprüfung im Einzelfall.

Gemäß § 4 Abs 1 AuslBG ist einem Arbeitgeber auf Antrag eine Beschäftigungsbewilligung für den im Antrag angegebenen Ausländer zu erteilen, wenn die Lage und Entwicklung des Arbeitsmarktes die Beschäftigung zulässt (Arbeitsmarktprüfung), wichtige öffentliche und gesamtwirtschaftliche Interessen nicht entgegenstehen und

1. der Ausländer über ein Aufenthaltsrecht nach dem NAG oder dem Fremdenpolizeigesetz 2005 (FPG), BGBl. I Nr. 100, verfügt, das die Ausübung einer Beschäftigung nicht ausschließt, oder seit drei Monaten zum Asylverfahren zugelassen ist und über einen faktischen Abschiebeschutz oder ein Aufenthaltsrecht gemäß den §§ 12 oder 13 AsylG 2005 verfügt oder über ein Aufenthaltsrecht gemäß § 54 Abs. 1 Z 2 oder 3 AsylG 2005 verfügt oder gemäß § 46a FPG geduldet ist und zuletzt gemäß § 1 Abs. 2 lit. a vom Anwendungsbereich dieses Bundesgesetzes ausgenommen war,

2. die Gewähr gegeben erscheint, dass der Arbeitgeber die Lohn- und Arbeitsbedingungen einschließlich der sozialversicherungsrechtlichen Vorschriften einhält,

3. keine wichtigen Gründe in der Person des Ausländers vorliegen, wie wiederholte Verstöße infolge Ausübung einer Beschäftigung ohne Beschäftigungsbewilligung während der letzten zwölf Monate,

4. die Beschäftigung, soweit in diesem Bundesgesetz nicht anderes bestimmt ist, nicht bereits begonnen hat,

5. der Arbeitgeber während der letzten zwölf Monate vor der Antragseinbringung nicht wiederholt Ausländer entgegen den Bestimmungen dieses Bundesgesetzes beschäftigt hat,

6. die Vereinbarung über die beabsichtigte Beschäftigung (§ 2 Abs. 2) nicht aufgrund einer gemäß dem Arbeitsmarktförderungsgesetz, BGBl. Nr. 31/1969, unerlaubten Arbeitsvermittlung zustande gekommen ist und der Arbeitgeber dies wusste oder hätte wissen müssen,

7. der Arbeitgeber den Ausländer auf einem Arbeitsplatz seines Betriebes beschäftigen wird, wobei eine Zurverfügungstellung des Ausländers an Dritte unbeschadet des § 6 Abs. 2 nicht als Beschäftigung im eigenen Betrieb gilt,

8. die Erklärung über die Verständigung des Betriebsrates oder der Personalvertretung von der beabsichtigten Einstellung des Ausländers vorliegt,

9. der Arbeitgeber nicht hinsichtlich des antragsgegenständlichen oder eines vergleichbaren Arbeitsplatzes innerhalb von sechs Monaten vor oder im Zuge der Antragstellung

a) einen Arbeitnehmer, der das 50. Lebensjahr vollendet hat, gekündigt hat oder

b) die Einstellung eines für den konkreten Arbeitsplatz geeigneten Arbeitnehmers, der das 50. Lebensjahr vollendet hat, abgelehnt hat,

es sei denn, er macht glaubhaft, dass die Kündigung oder die Ablehnung der Einstellung nicht aufgrund des Alters des Arbeitnehmers erfolgt ist,

10. der Arbeitgeber im Fall der Beschäftigung eines Ausländers gemäß § 5 während der letzten zwölf Monate vor der Antragseinbringung nicht wiederholt Ausländern eine nicht ortsübliche Unterkunft zur Verfügung gestellt hat und

11. der Arbeitgeber im Fall der Beschäftigung eines Ausländers gemäß § 5 bestätigt, dass dem Ausländer für die beabsichtigte Dauer der Beschäftigung eine ortsübliche Unterkunft zur Verfügung stehen wird und, sofern die Unterkunft vom oder über den Arbeitgeber zur Verfügung gestellt wird, die Miete nicht automatisch vom Lohn abgezogen wird.

3.2 Im konkreten Fall:

Die Erteilung eines Aufenthaltstitels „Rot-Weiß-Rot-Karte“ ist jeweils in Bezug auf einen bestimmten Arbeitgeber, hier die XXXX, zu prüfen und wurde auch von der belangten Behörde geprüft. Diese Beschäftigung kommt nicht zustande.

Ein Wechsel in der Arbeitgebereigenschaft im laufenden Beschwerdeverfahren durch die Beibringung einer Erklärung eines anderen Dienstgebers ist nicht zulässig.

Die Bf2 hat bereits eine Eingabe bei der MA35 eingebracht, diese hat ihn dem AMS vorgelegt.

Zu B) Zur Unzulässigkeit der Revision:

Gemäß § 25a Abs. 1 VwGG hat das Verwaltungsgericht im Spruch seines Erkenntnisses oder Beschlusses auszusprechen, ob die Revision gemäß Art. 133 Abs. 4 B-VG zulässig ist. Der Ausspruch ist kurz zu begründen.

Die Revision ist gemäß Art. 133 Abs. 4 B-VG nicht zulässig, weil die Entscheidung nicht von der Lösung einer Rechtsfrage abhängt, der grundsätzliche Bedeutung zukommt. Weder weicht die gegenständliche Entscheidung von der bisherigen Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes ab, noch fehlt es an einer Rechtsprechung; weiters ist die vorliegende Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes auch nicht als uneinheitlich zu beurteilen. Auch liegen keine sonstigen Hinweise auf eine grundsätzliche Bedeutung der zu lösenden Rechtsfrage vor.

Schlagworte

Arbeitgeber Rot-Weiß-Rot-Karte Schlüsselkraft

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:BVWG:2020:W178.2229454.1.00

Im RIS seit

23.11.2020

Zuletzt aktualisiert am

23.11.2020

Quelle: Bundesverwaltungsgericht BVwg, <https://www.bvwg.gv.at>

© 2024 JUSLINE

JUSLINE® ist eine Marke der ADVOKAT Unternehmensberatung Greiter & Greiter GmbH.

www.jusline.at