

**RS Vwgh 2021/9/22 Ro 2021/09/0016**

JUSLINE Entscheidung

🕒 Veröffentlicht am 22.09.2021

## **Index**

001 Verwaltungsrecht allgemein  
10/07 Verwaltungsgerichtshof  
20/01 Allgemeines bürgerliches Gesetzbuch (ABGB)  
60/04 Arbeitsrecht allgemein  
62 Arbeitsmarktverwaltung

## **Norm**

ABGB §6  
ABGB §7  
AuslBG AnlB  
AuslBG §12a idF 2018/I/094  
VwGG §42 Abs2 Z1  
VwRallg

## **Beachte**

Miterledigung (miterledigt bzw zur gemeinsamen Entscheidung verbunden):  
Ro 2021/09/0017

## **Rechtssatz**

Aus der die Zulassungskriterien für Fachkräfte in Mangelberufen gemäß§ 12a AuslBG regelnden Anlage B ergibt sich, dass einem Antragsteller maximal 20 Punkte für eine "ausbildungsadäquate Berufserfahrung" angerechnet werden können. Pro Jahr ausbildungsadäquater Berufserfahrung sind zwei Punkte, pro Jahr ausbildungsadäquater Berufserfahrung in Österreich sind vier Punkte anzurechnen. Eine "ausbildungsadäquate Berufserfahrung" setzt ihrem Wortsinn nach voraus, dass die für die jeweilige Berufstätigkeit erforderliche Ausbildung zuvor abgeschlossen sein muss. Es sind nur Zeiten an Berufserfahrung hernazuziehen, die nach Abschluss der für den Mangelberuf erforderlichen Berufsausbildung liegen. Nach dem klaren Wortlaut der besagten Anlage B werden für eine solche (also ausbildungsadäquate) Berufserfahrung pro Jahr die angeführten Punkte angerechnet; die Zuerkennung aliquoter Punkteanteile für unterjährige Zeiten ist demnach nicht vorgesehen. Es gibt aber keinerlei Hinweise dafür, dass dabei ein volles Jahr Berufserfahrung bei einem einzigen Arbeitgeber absolviert werden muss, damit es berücksichtigt werden kann. Daraus folgt, dass sämtliche Zeiten an (ausbildungsadäquater) Berufserfahrung zusammenzurechnen und das angewendete Punktekalkül jeweils pro vollem Jahr zuzuerkennen ist; eine (allenfalls) daraus resultierende zeitliche (unterjährige) "Restmenge" bleibt unberücksichtigt. Die anderslautende Interpretation des VwG, dass ein volles Jahr Berufserfahrung nur dann angerechnet werden kann, wenn dieses Jahr bei ein- und demselben Arbeitgeber absolviert wird, findet keine Deckung im Gesetz. An dieser Stelle ist auch darauf hinzuweisen, dass eine Untersuchung, ob nicht etwa eine andere Auslegungsmethode einen anderen Inhalt ergeben würde, nicht möglich ist, wenn auf Grund des eindeutigen und klaren Wortlautes einer Vorschrift keine Zweifel über den Inhalt der Regelung aufkommen (vgl. VwGH 31.5.2021, Ra 2019/01/0138).

## **Schlagworte**

Auslegung Anwendung der Auslegungsmethoden Bindung an den Wortlaut des Gesetzes VwRallg3/2/1 Besondere Rechtsgebiete

## **European Case Law Identifier (ECLI)**

ECLI:AT:VWGH:2021:RO2021090016.J01

## **Im RIS seit**

03.11.2021

## **Zuletzt aktualisiert am**

03.11.2021

© 2026 JUSLINE

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

[www.jusline.at](http://www.jusline.at)