

TE Bvwg Erkenntnis 2025/10/30 L517 2317428-1

JUSLINE Entscheidung

© Veröffentlicht am 30.10.2025

Entscheidungsdatum

30.10.2025

Norm

AuslBG §4

B-VG Art133 Abs4

1. AuslBG § 4 heute
 2. AuslBG § 4 gültig ab 01.12.2025 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 70/2025
 3. AuslBG § 4 gültig von 20.07.2023 bis 30.11.2025 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 84/2023
 4. AuslBG § 4 gültig von 01.07.2023 bis 19.07.2023 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 168/2022
 5. AuslBG § 4 gültig von 01.07.2023 bis 31.10.2022 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 1/2022
 6. AuslBG § 4 gültig von 01.11.2022 bis 30.06.2023 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 168/2022
 7. AuslBG § 4 gültig von 01.01.2022 bis 31.10.2022 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 217/2021
 8. AuslBG § 4 gültig von 01.09.2018 bis 31.12.2021 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 56/2018
 9. AuslBG § 4 gültig von 01.10.2017 bis 31.08.2018 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 66/2017
 10. AuslBG § 4 gültig von 01.01.2014 bis 30.09.2017 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 72/2013
 11. AuslBG § 4 gültig von 01.01.2013 bis 31.12.2013 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 98/2012
 12. AuslBG § 4 gültig von 01.07.2011 bis 31.12.2012 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 25/2011
 13. AuslBG § 4 gültig von 01.01.2010 bis 30.06.2011 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 120/2009
 14. AuslBG § 4 gültig von 01.01.2008 bis 31.12.2009 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 78/2007
 15. AuslBG § 4 gültig von 01.01.2006 bis 31.12.2007 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 101/2005
 16. AuslBG § 4 gültig von 01.05.2004 bis 31.12.2005 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 28/2004
 17. AuslBG § 4 gültig von 01.01.2004 bis 30.04.2004 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 133/2003
 18. AuslBG § 4 gültig von 01.01.2003 bis 31.12.2003 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 126/2002
 19. AuslBG § 4 gültig von 01.01.1998 bis 31.12.2002 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 78/1997
 20. AuslBG § 4 gültig von 02.06.1996 bis 31.12.1997 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 201/1996
 21. AuslBG § 4 gültig von 12.04.1995 bis 01.06.1996 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 257/1995
 22. AuslBG § 4 gültig von 01.07.1994 bis 11.04.1995 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 314/1994
 23. AuslBG § 4 gültig von 01.08.1993 bis 30.06.1994 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 502/1993
-
1. B-VG Art. 133 heute
 2. B-VG Art. 133 gültig von 01.01.2019 bis 24.05.2018 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 138/2017
 3. B-VG Art. 133 gültig ab 01.01.2019 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 22/2018
 4. B-VG Art. 133 gültig von 25.05.2018 bis 31.12.2018 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 22/2018

5. B-VG Art. 133 gültig von 01.08.2014 bis 24.05.2018 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 164/2013
6. B-VG Art. 133 gültig von 01.01.2014 bis 31.07.2014 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 51/2012
7. B-VG Art. 133 gültig von 01.01.2004 bis 31.12.2013 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 100/2003
8. B-VG Art. 133 gültig von 01.01.1975 bis 31.12.2003 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 444/1974
9. B-VG Art. 133 gültig von 25.12.1946 bis 31.12.1974 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 211/1946
10. B-VG Art. 133 gültig von 19.12.1945 bis 24.12.1946 zuletzt geändert durch StGBI. Nr. 4/1945
11. B-VG Art. 133 gültig von 03.01.1930 bis 30.06.1934

Spruch

L517 2317428-1/6E

IM NAMEN DER REPUBLIK!

Das Bundesverwaltungsgericht hat durch den Richter Mag. Dr. Alexander NIEDERWIMMER als Vorsitzenden und die fachkundigen Laienrichter Mag. Rudolf MOSER und Holger STAUDINGER, als Beisitzer über die Beschwerde der XXXX GmbH, gegen den Bescheid des Arbeitsmarktservice XXXX vom 21.07.2025, ABB-Nr: XXXX, in nichtöffentlicher Sitzung zu Recht erkannt: Das Bundesverwaltungsgericht hat durch den Richter Mag. Dr. Alexander NIEDERWIMMER als Vorsitzenden und die fachkundigen Laienrichter Mag. Rudolf MOSER und Holger STAUDINGER, als Beisitzer über die Beschwerde der römisch 40 GmbH, gegen den Bescheid des Arbeitsmarktservice römisch 40 vom 21.07.2025, ABB-Nr: römisch 40, in nichtöffentlicher Sitzung zu Recht erkannt:

A) Die Beschwerde wird gemäß § 28 Abs. 1 Verwaltungsgerichtsverfahrensgesetz (VwGVG), BGBl. I Nr. 33/2013 idGF, iVm § 4 des Ausländerbeschäftigungsgesetzes (AuslBG) idGF, als unbegründet abgewiesen. Die Beschwerde wird gemäß Paragraph 28, Absatz eins, Verwaltungsgerichtsverfahrensgesetz (VwGVG), Bundesgesetzblatt Teil eins, Nr. 33 aus 2013, idGF, in Verbindung mit Paragraph 4, des Ausländerbeschäftigungsgesetzes (AuslBG) idGF, als unbegründet abgewiesen.

B) Die Revision ist gemäß Art. 133 Abs. 4 Bundesverfassungsgesetz (B-VG), BGBl. Nr. 1/1930 idGF, nicht zulässig. Die Revision ist gemäß Artikel 133, Absatz 4, Bundesverfassungsgesetz (B-VG), Bundesgesetzblatt Nr. 1 aus 1930, idGF, nicht zulässig.

Text

Entscheidungsgründe:

I. Verfahrensgang: römisch eins. Verfahrensgang:

29.06.2025 – Antrag der XXXX GmbH (in weiterer Folge als beschwerdeführende Partei bzw. „bP“ bezeichnet) auf Erteilung einer Beschäftigungsbewilligung für die Arbeitnehmerin XXXX (in weiterer Folge als Beteiligte bzw. „B“ bezeichnet) als Thekenkraft
29.06.2025 – Antrag der römisch 40 GmbH (in weiterer Folge als beschwerdeführende Partei bzw. „bP“ bezeichnet) auf Erteilung einer Beschäftigungsbewilligung für die Arbeitnehmerin römisch 40 (in weiterer Folge als Beteiligte bzw. „B“ bezeichnet) als Thekenkraft

02.07.2025 – Auftragsbestätigung des Arbeitsmarktservice XXXX (in weiterer Folge als „AMS“ bezeichnet)
02.07.2025 – Auftragsbestätigung des Arbeitsmarktservice römisch 40 (in weiterer Folge als „AMS“ bezeichnet)

14.07.2025 – Durchführung eines Ersatzkraftverfahrens in Form einer Jobbörse

15.07.2025 – Unterlagenübermittlung an das AMS

17.07.2025 – Regionalbeiratssitzung

21.07.2025 – negativer Bescheid: Abweisung gemäß § 4 AuslBG
21.07.2025 – negativer Bescheid: Abweisung gemäß Paragraph 4, AuslBG

05.08.2025 – Beschwerde

11.08.2025 – Beschwerdevorlage an das Bundesverwaltungsgericht (in weiterer Folge als „BVwG“ bezeichnet)

14.08.2025 – Stellungnahme der bP

II. Das Bundesverwaltungsgericht hat erwogen: Das Bundesverwaltungsgericht hat erwogen:

1.0. Sachverhalt:

Die bP beantragte am 29.06.2025 die Erteilung einer Beschäftigungsbewilligung für die B, als Thekenkraft ([...] Entlohnung brutto/Monat: EUR 2.025,00; Anzahl der Wochenstunden: 40, Ganztags; speziellen Kenntnisse: nein; Einstufung: ungelernt [...]).

Am 02.07.2025 übermittelte das AMS der bP eine Auftragsbestätigung in welcher sie die Durchführung eines Ersatzkraftverfahrens bestätigte und eine damit in Verbindung stehende Jobbörse für den 14.07.2025 um 13:00 Uhr im Betrieb der bP festsetzte. Abschließend wurde auf die verbindliche Terminteilnahme der bP aufmerksam gemacht und das für das Ersatzkraftverfahren erstellte Stelleninserat angeschlossen. Darin wurde auszugsweise wie folgt ausgeführt:

„[...] AUFGABENGEBIET

-Eisverkauf

-Zubereitung von Eisbechern etc. für das Service

-Kassieren im Gastgewerbe

WIR BIETEN

-Vollzeitbeschäftigung

-Arbeitszeiten im Rahmen der Öffnungszeiten: Montag- Samstag von 10:00 Uhr bis 19:00 Uhr

-Sonntag fix frei

-Arbeitsbeginn: ab 15.07.2025 [...] “

Am 14.07.2025 fand eine Jobbörse in Anwesenheit der bP und einer AMS-Mitarbeiterin statt.

Am 15.07.2025 legte die bP ein Sprachzertifikat (für die deutsche Sprache) der B vor.

Am 17.07.2025 wurde der Antrag auf Erteilung einer Beschäftigungsbewilligung im Regionalbeirat behandelt und die Erteilung einhellig versagt. Festgestellt wurde insbesondere, dass zwar eine Ersatzkraft gestellt werden konnte, diese jedoch von der bP wegen ihres unhöflichen Verhaltens und fehlender Kopfrechenfertigkeiten abgelehnt worden sei.

Mit Bescheid vom 21.07.2025 wies das AMS den Antrag der bP auf Erteilung einer Beschäftigungsbewilligung für die B gem. § 4 Abs. 1 iVm. § 4 Abs. 3 AuslBG ab. Begründend führte sie aus, dass sich eine Person nach Durchführung eines Ersatzkraftverfahrens als geeignete Ersatzarbeitskraft erwiesen habe, diese jedoch seitens des Unternehmens mit der Begründung „sie sei unhöflich und könne nicht rechnen“ abgewiesen worden sei. Seitens der bP seien nachträglich Nachweise über die Deutschkenntnisse der beantragten Arbeitskraft (B) vorgelegt worden, obwohl im Rahmen des eingereichten Antrages ausdrücklich dargelegt worden sei, dass keine entsprechenden Sprachkenntnisse erforderlich seien. Das gesetzlich normierte Ersatzkraftverfahren sei folglich ohne Berücksichtigung von Sprachkenntnissen durchgeführt worden. Mit Bescheid vom 21.07.2025 wies das AMS den Antrag der bP auf Erteilung einer Beschäftigungsbewilligung für die B gem. Paragraph 4, Absatz eins, in Verbindung mit Paragraph 4, Absatz 3, AuslBG ab. Begründend führte sie aus, dass sich eine Person nach Durchführung eines Ersatzkraftverfahrens als geeignete Ersatzarbeitskraft erwiesen habe, diese jedoch seitens des Unternehmens mit der Begründung „sie sei unhöflich und könne nicht rechnen“ abgewiesen worden sei. Seitens der bP seien nachträglich Nachweise über die Deutschkenntnisse der beantragten Arbeitskraft (B) vorgelegt worden, obwohl im Rahmen des eingereichten Antrages ausdrücklich dargelegt worden sei, dass keine entsprechenden Sprachkenntnisse erforderlich seien. Das gesetzlich normierte Ersatzkraftverfahren sei folglich ohne Berücksichtigung von Sprachkenntnissen durchgeführt worden.

Am 05.08.2025 erhob die bP gegen den Bescheid des AMS Beschwerde und brachte im Wesentlichen vor, dass ihr Anforderungsprofil – welches seit Jahren bekannt sei – manipuliert worden sei. Im „Aufgabengebiet/Kompetenzen“ seien zwei Punkte (Kassenverkauf von Eisspezialitäten, Kundenorientierung) und im Bereich „Was sie Auszeichnet“ sechs Punkte (Freundliches, gepflegtes Auftreten, Deutschkenntnisse zur guten Kundenkommunikation, Lernbereitschaft, Flexibilität in Bezug auf ihre Arbeitszeit, selbständige Arbeitsweise, gutes Kopfrechnen) herausgestrichen worden. Besonders das Kopfrechnen sei jedoch eine wichtige Voraussetzung gewesen, da das

Personal ständig kassieren, Geld wechseln und Geld zurückgeben müsse. Weiters habe ihr die bei der Jobbörse anwesende AMS-Mitarbeiterin versagt, einen vorbereiteten Fragebogen von den Bewerbern ausfüllen zu lassen, nach einem Foto am Lebenslauf zu fragen und Kopfrechenbeispiele zu verteilen. Diese an den Tag gelegte Vorgehensweise sei unhöflich und unprofessionell gewesen. Die Behauptung, an eine Bewerberin strengere Maßstäbe angelegt zu haben als bei der B, sei ebenso falsch. Ausländische Bewerber müssten schließlich neben dem Kopfrechnen auch einigermaßen Deutsch sprechen können. Dass die B nicht Deutsch sprechen könne, entspreche nicht den vorliegenden Tatsachen, was dem vorgelegten Sprachzertifikat entnommen werden könne. Abschließend wurde auf den dringenden Personalbedarf aufmerksam gemacht und um neuerliche Prüfung des Antrages ersucht.

Am 11.08.2025 erfolgte die Beschwerdevorlage an das BVwG, in welcher das AMS im Wesentlichen wie in seiner Bescheidbegründung vorbrachte.

Am 14.08.2025 langte eine Stellungnahme der bP ein, in welcher im Wesentlichen auf die Beschwerdeausführungen verwiesen und erneut darauf hingewiesen wurde, dass für eine funktionierende Gästekommunikation Deutschkenntnisse und gutes Kopfrechnen unabdingbar seien und es bei fehlen derartiger Kompetenzen zu Missverständnissen kommen würde.

1.1. Feststellungen:

Die bP stellte am 29.06.2025 beim AMS einen Antrag auf Erteilung einer Beschäftigungsbewilligung für die B, für eine Tätigkeit als Thekenkraft ohne spezielle Kenntnisse, ungelernt, im Ausmaß von 40 Wochenstunden (ganztags) und mit einer Entlohnung von brutto EUR € 2.025,00 pro Monat.

Daraufhin übermittelte das AMS der bP am 02.07.2025 eine Auftragsbestätigung, in welcher sie die Durchführung eines Ersatzkraftverfahrens bestätigte und eine damit in Verbindung stehende Jobbörse für den 14.07.2025 um 13:00 Uhr im Betrieb der bP festsetzte. Abschließend wurde auf die verbindliche Terminteilnahme der bP aufmerksam gemacht und das für das Ersatzkraftverfahren erstellte Stelleninserat angeschlossen. Darin wurde auszugsweise wie folgt ausgeführt:

„[...] AUFGABENGEBIET

-Eisverkauf

-Zubereitung von Eisbechern etc. für das Service

-Kassieren im Gastgewerbe

WIR BIETEN

-Vollzeitbeschäftigung

-Arbeitszeiten im Rahmen der Öffnungszeiten: Montag- Samstag von 10:00 Uhr bis 19:00 Uhr

-Sonntag fix frei

-Arbeitsbeginn: ab 15.07.2025 [...]“

Die bP erhob dagegen keine Einwände.

Am 14.07.2025 fand wie angekündigt die Jobbörse statt, zu welcher drei Bewerberinnen erschienen sind. Die erste Bewerberin wurde durch die bP abgelehnt, weil diese keine Deutschkenntnisse aufwies. Die zweite Bewerberin lehnte die bP ab, weil sie eine ihrerseits erteilte Rechenaufgabe nicht lösen konnte und unhöflich gewesen sei. Die dritte Bewerberin lehnte die bP ab, weil kein Foto auf ihrem Lebenslauf enthalten und ihr Arbeitsweg zu weit gewesen sei.

Die zweite Bewerberin erfüllte sämtlich in der Stellenausschreibung aufgezeigten Kriterien.

2.0. Beweiswürdigung:

2.1. Der oben unter Punkt I. angeführte Verfahrensgang und unter Punkt II. 1.0. festgestellte Sachverhalt ergibt sich aus dem vorgelegten Verwaltungsakt des AMS und dem Gerichtsakt. 2.1. Der oben unter Punkt römisch eins. angeführte Verfahrensgang und unter Punkt römisch zwei. 1.0. festgestellte Sachverhalt ergibt sich aus dem vorgelegten Verwaltungsakt des AMS und dem Gerichtsakt.

2.2. Aufgrund der vorliegenden Unterlagen ist das ho. Gericht in der Lage, sich vom entscheidungsrelevanten

Sachverhalt im Rahmen der freien Beweiswürdigung ein ausreichendes und abgerundetes Bild zu machen. Die freie Beweiswürdigung ist ein Denkprozess, der den Regeln der Logik zu folgen hat und im Ergebnis zu einer Wahrscheinlichkeitsbeurteilung eines bestimmten historisch-empirischen Sachverhalts, also von Tatsachen, führt. Der Verwaltungsgerichtshof führt dazu präzisierend aus, dass eine Tatsache in freier Beweiswürdigung nur dann als erwiesen angenommen werden darf, wenn die Ergebnisse des Ermittlungsverfahrens ausreichende und sichere Anhaltspunkte für eine derartige Schlussfolgerung liefern (VwGH 28.09.1978, Zahl 1013, 1015/76). Hauer/Leukauf (Handbuch des österreichischen Verwaltungsverfahrens, 5. Auflage, § 45 AVG, E 50, Seite 305) führen beispielsweise in Zitierung des Urteils des Obersten Gerichtshofs vom 29.02.1987, Zahl 13 Os 17/87, aus: „Die aus der gewissenhaften Prüfung aller für und wider vorgebrachten Beweismittel gewonnene freie Überzeugung der Tatrichter wird durch eine hypothetisch denkbare andere Geschehensvariante nicht ausgeschlossen. Muss doch dort, wo ein Beweisobjekt der Untersuchung mit den Methoden einer Naturwissenschaft oder unmittelbar einer mathematischen Zergliederung nicht zugänglich ist, dem Richter ein empirisch-historischer Beweis genügen. Im gedanklichen Bereich der Empirie vermag daher eine höchste, ja auch eine (nur) hohe Wahrscheinlichkeit die Überzeugung von der Richtigkeit der wahrscheinlichen Tatsache zu begründen, (...)“ (vgl. dazu auch VwGH 18.06.2014, Ra 2014/01/0032).

2.2. Aufgrund der vorliegenden Unterlagen ist das ho. Gericht in der Lage, sich vom entscheidungsrelevanten Sachverhalt im Rahmen der freien Beweiswürdigung ein ausreichendes und abgerundetes Bild zu machen. Die freie Beweiswürdigung ist ein Denkprozess, der den Regeln der Logik zu folgen hat und im Ergebnis zu einer Wahrscheinlichkeitsbeurteilung eines bestimmten historisch-empirischen Sachverhalts, also von Tatsachen, führt. Der Verwaltungsgerichtshof führt dazu präzisierend aus, dass eine Tatsache in freier Beweiswürdigung nur dann als erwiesen angenommen werden darf, wenn die Ergebnisse des Ermittlungsverfahrens ausreichende und sichere Anhaltspunkte für eine derartige Schlussfolgerung liefern (VwGH 28.09.1978, Zahl 1013, 1015/76). Hauer/Leukauf (Handbuch des österreichischen Verwaltungsverfahrens, 5. Auflage, § 45 AVG, E 50, Seite 305) führen beispielsweise in Zitierung des Urteils des Obersten Gerichtshofs vom 29.02.1987, Zahl 13 Os 17/87, aus: „Die aus der gewissenhaften Prüfung aller für und wider vorgebrachten Beweismittel gewonnene freie Überzeugung der Tatrichter wird durch eine hypothetisch denkbare andere Geschehensvariante nicht ausgeschlossen. Muss doch dort, wo ein Beweisobjekt der Untersuchung mit den Methoden einer Naturwissenschaft oder unmittelbar einer mathematischen Zergliederung nicht zugänglich ist, dem Richter ein empirisch-historischer Beweis genügen. Im gedanklichen Bereich der Empirie vermag daher eine höchste, ja auch eine (nur) hohe Wahrscheinlichkeit die Überzeugung von der Richtigkeit der wahrscheinlichen Tatsache zu begründen, (...)“ vergleiche dazu auch VwGH 18.06.2014, Ra 2014/01/0032).

Für den am 29.06.2025 eingebrachten Antrag wurde ein Online-Formular „Antrag auf Beschäftigungsbewilligung“ ausgefüllt, von welchem sich eine Ablichtung im Akt befindet. Daraus ergeben sich die Feststellungen zum Antragsinhalt.

Das Schriftstück der Auftragsbestätigung des AMS liegt ebenso im Akt ein und kann daraus der festgesellte Inhalt abgeleitet werden.

Dass die bP sich nicht gegen die seitens des AMS erstellte Stellenanzeige für das gegenständliche Ersatzkraftverfahren ausgesprochen hat, ergibt sich aus einer dahingehenden fehlenden Rückmeldung an das AMS.

Das am 14.07.2025 stattgefundene Ersatzkraftverfahren bzw. Jobbörse, die Anzahl der erschienenen Bewerberinnen und die Ablehnungsgründe der bP ergeben sich aus den dazu erstellten Aktenvermerken des AMS und der seitens der bP erstellten Zusammenfassung zur Jobbörse.

Da in der Stellenausschreibung der bP keine speziellen Kenntnisse bzw. Qualifikationsanforderungen enthalten waren, erfüllte die zweite Bewerberin jedenfalls sämtliche Anforderungen. Der Einwand der bP, dass diese nicht Kopfrechnen könne und deshalb ungeeignet sei, kann der bP in Anbetracht der ihr bekannten Stellenausschreibung nicht vorgehalten werden. Nachdem das automationsunterstützte Kassieren heutzutage zudem weit verbreitet ist, hätte die bP auch damit rechnen können, dass die Bargeldabwicklung in Form eines automatisierten Cash-Management-Systems (diese Systeme zählen und sortieren automatisch Münzen und Banknoten aus) optimiert werden würde und sie bei der Tätigkeitsverrichtung nicht ausschließlich auf ihre Kopfrechenfertigkeiten vertrauen müsse. Im Hinblick auf die Behauptung, das AMS habe die ursprüngliche Stellenausschreibung der bP manipuliert, bleibt festzuhalten, dass die bP innerhalb ihres Antrages vom 29.06.2025 selbst angab, dass der Bewerber keine speziellen Kenntnisse aufweisen und ungelernt sein könnte. Als ihr daraufhin seitens des AMS eine Auftragsbestätigung mit einer erstellten Stellenausschreibung (ohne Anforderungen von speziellen Kenntnissen an den Bewerber) für das durchzuführende

Ersatzkraftverfahren übermittelt wurde, sprach sich die bP nicht dagegen aus. Bei dem seitens der bP im Beschwerdeschriftsatz erwähnten „ursprünglichen“ Bewerberanforderungsprofil, in welchem als spezielle Kenntnisse Kopfrechnen und Deutschkenntnisse angeführt wurden, handelte es sich um eine Stellenausschreibung für ein vor dem gegenständlichen Verfahren in Auftrag gegebenes Ersatzkraftverfahren. Dies kann der Datierung der vom AMS diesbezüglich übermittelten Auftragsbestätigung (19.03.2025; vgl. dazu verfahrenseinschlägige Auftragsbestätigung 02.07.2025) abgeleitet werden. Wäre es der bP ein Anliegen gewesen, die dort geforderten Kenntnisse im gegenständlichen Ersatzkraftverfahren ebenso zum Inhalt zu machen, wäre es an ihr gelegen, dies dem AMS innerhalb ihres Antragsformulars bzw. spätestens nach Übermittlung der seitens des AMS erstellten Stellenausschreibung für das vorzunehmende Ersatzkraftverfahren bekanntzugeben und nicht die Bewerbervoraussetzungen während laufenden Bewerbungsprozesses, etwa durch das Abprüfen von Kopfrechenfertigkeiten, zu ändern. Außerdem wäre es der bP offen gestanden, sich von der zweiten Bewerberin einen persönlichen Eindruck, etwa im Rahmen einer Probezeit zu verschaffen, bevor sie diese aufgrund Nichtbeantwortung einer ihrerseits erteilten Rechenaufgabe – im Zuge des Bewerbungsgesprächs – als Ersatzkraft ausschließt. Die subjektive Ansicht der bP, die zweite Bewerberin habe sich unhöflich verhalten, steht dem Aktenvermerk der Bediensteten der bB entgegen, welche bei dem Bewerbungsgespräch anwesend war und das Verhalten der zweiten Bewerberin als höflich beschrieben hat. Diesbezüglich folgt der erkennende Senat der Beurteilung der Mitarbeiterin der bB, da diese keine Motivation hat, Sachverhalte anders als wahrgenommen zu dokumentieren. Da in der Stellenausschreibung der bP keine speziellen Kenntnisse bzw. Qualifikationsanforderungen enthalten waren, erfüllte die zweite Bewerberin jedenfalls sämtliche Anforderungen. Der Einwand der bP, dass diese nicht Kopfrechnen könne und deshalb ungeeignet sei, kann der bP in Anbetracht der ihr bekannten Stellenausschreibung nicht vorgehalten werden. Nachdem das automationsunterstützte Kassieren heutzutage zudem weit verbreitet ist, hätte die bP auch damit rechnen können, dass die Bargeldabwicklung in Form eines automatisierten Cash-Management-Systems (diese Systeme zählen und sortieren automatisch Münzen und Banknoten aus) optimiert werden würde und sie bei der Tätigkeitsverrichtung nicht ausschließlich auf ihre Kopfrechenfertigkeiten vertrauen müsse. Im Hinblick auf die Behauptung, das AMS habe die ursprüngliche Stellenausschreibung der bP manipuliert, bleibt festzuhalten, dass die bP innerhalb ihres Antrages vom 29.06.2025 selbst angab, dass der Bewerber keine speziellen Kenntnisse aufweisen und ungelernt sein könnte. Als ihr daraufhin seitens des AMS eine Auftragsbestätigung mit einer erstellten Stellenausschreibung (ohne Anforderungen von speziellen Kenntnissen an den Bewerber) für das durchzuführende Ersatzkraftverfahren übermittelt wurde, sprach sich die bP nicht dagegen aus. Bei dem seitens der bP im Beschwerdeschriftsatz erwähnten „ursprünglichen“ Bewerberanforderungsprofil, in welchem als spezielle Kenntnisse Kopfrechnen und Deutschkenntnisse angeführt wurden, handelte es sich um eine Stellenausschreibung für ein vor dem gegenständlichen Verfahren in Auftrag gegebenes Ersatzkraftverfahren. Dies kann der Datierung der vom AMS diesbezüglich übermittelten Auftragsbestätigung (19.03.2025; vergleiche dazu verfahrenseinschlägige Auftragsbestätigung 02.07.2025) abgeleitet werden. Wäre es der bP ein Anliegen gewesen, die dort geforderten Kenntnisse im gegenständlichen Ersatzkraftverfahren ebenso zum Inhalt zu machen, wäre es an ihr gelegen, dies dem AMS innerhalb ihres Antragsformulars bzw. spätestens nach Übermittlung der seitens des AMS erstellten Stellenausschreibung für das vorzunehmende Ersatzkraftverfahren bekanntzugeben und nicht die Bewerbervoraussetzungen während laufenden Bewerbungsprozesses, etwa durch das Abprüfen von Kopfrechenfertigkeiten, zu ändern. Außerdem wäre es der bP offen gestanden, sich von der zweiten Bewerberin einen persönlichen Eindruck, etwa im Rahmen einer Probezeit zu verschaffen, bevor sie diese aufgrund Nichtbeantwortung einer ihrerseits erteilten Rechenaufgabe – im Zuge des Bewerbungsgesprächs – als Ersatzkraft ausschließt. Die subjektive Ansicht der bP, die zweite Bewerberin habe sich unhöflich verhalten, steht dem Aktenvermerk der Bediensteten der bB entgegen, welche bei dem Bewerbungsgespräch anwesend war und das Verhalten der zweiten Bewerberin als höflich beschrieben hat. Diesbezüglich folgt der erkennende Senat der Beurteilung der Mitarbeiterin der bB, da diese keine Motivation hat, Sachverhalte anders als wahrgenommen zu dokumentieren.

In Zusammenschau der Aktenvermerke des AMS und der Zusammenfassung der bP zur Jobbörse selbst ergibt sich darüber hinaus, dass die zweite Bewerberin aufgrund der im Zuge des Bewerbungsgesprächs erteilten Rechenaufgabe samt Rechenganganleitung und wiederholtem Nachfragen durch die bP sichtlich eingeschüchtert und nervös war. Dass die Lösung einer Rechenaufgabe in einer prüfungähnlichen Gesprächsatmosphäre schwerfällt, erscheint mehr als verständlich.

In Gesamtbetrachtung geht das erkennende Gericht davon aus, dass die zweite Bewerberin sämtliche in der

Stellenausschreibung aufgezeigten Kriterien erfüllt hätte und ihre Verhaltensweise, bei Berücksichtigung der vorgelegenen Umstände, nicht nachteilig gewertet werden kann. Das eben geschilderte Verhalten der bP (ungerechtfertigter Vorwurf der Stellenanzeigemanipulation, Überprüfung von in der Stellenanzeige nicht geforderten Kenntnissen im Zuge des Bewerbungsgesprächs) lässt darauf schließen, dass diese lediglich an der Einstellung der B Interesse hatte.

3.0. Rechtliche Beurteilung:

3.1. Entscheidungsrelevante Rechtsgrundlagen:

- Allgemeines Verwaltungsverfahrensgesetz AVG, BGBl Nr. 51/1991 idgF- Allgemeines Verwaltungsverfahrensgesetz AVG, Bundesgesetzblatt Nr. 51 aus 1991, idgF
- Ausländerbeschäftigungsgesetz AuslBG, BGBl Nr. 218/1975 idgF- Ausländerbeschäftigungsgesetz AuslBG, Bundesgesetzblatt Nr. 218 aus 1975, idgF
- Bundesverfassungsgesetz B-VG, BGBl Nr. 1/1930 idgF- Bundesverfassungsgesetz B-VG, Bundesgesetzblatt Nr. 1 aus 1930, idgF
- Bundesverwaltungsgerichtsgesetz BVwGG, BGBl I Nr. 10/2013 idgF- Bundesverwaltungsgerichtsgesetz BVwGG, Bundesgesetzblatt Teil eins, Nr. 10 aus 2013, idgF
- Niederlassungs- und Aufenthaltsgesetz NAG, BGBl I Nr. 100/2005 idgF- Niederlassungs- und Aufenthaltsgesetz NAG, Bundesgesetzblatt Teil eins, Nr. 100 aus 2005, idgF
- Verwaltungsgerichtsverfahrensgesetz VwGVG, BGBl I Nr. 33/2013 idgF- Verwaltungsgerichtsverfahrensgesetz VwGVG, Bundesgesetzblatt Teil eins, Nr. 33 aus 2013, idgF
- Verwaltungsgerichtshofgesetz VwGG, BGBl Nr. 10/1985 idgF- Verwaltungsgerichtshofgesetz VwGG, Bundesgesetzblatt Nr. 10 aus 1985, idgF

Nachfolgende Bestimmungen beziehen sich auf die im Pkt. 3.1. angeführten Rechtsgrundlagen in der jeweils geltenden Fassung.

3.2. Gemäß Art 130 Abs. 1 B-VG erkennen die Verwaltungsgerichte über Beschwerden 3.2. Gemäß Artikel 130, Absatz eins, B-VG erkennen die Verwaltungsgerichte über Beschwerden

1. gegen den Bescheid einer Verwaltungsbehörde wegen Rechtswidrigkeit; ...

Gemäß § 6 BVwGG entscheidet das Bundesverwaltungsgericht durch Einzelrichter, sofern nicht in Bundes- oder Landesgesetzen die Entscheidung durch Senate vorgesehen ist. Gemäß Paragraph 6, BVwGG entscheidet das Bundesverwaltungsgericht durch Einzelrichter, sofern nicht in Bundes- oder Landesgesetzen die Entscheidung durch Senate vorgesehen ist.

Gemäß § 20g AuslBG entscheidet über Beschwerden gegen Bescheide der regionalen Geschäftsstellen des Arbeitsmarktservice das Bundesverwaltungsgericht spätestens drei Monate nach deren Einlangen durch einen Senat, dem zwei fachkundige Laienrichter, je einer aus dem Kreis der Arbeitgeber und aus dem Kreis der Arbeitnehmer, angehören. Gemäß Paragraph 20 g, AuslBG entscheidet über Beschwerden gegen Bescheide der regionalen Geschäftsstellen des Arbeitsmarktservice das Bundesverwaltungsgericht spätestens drei Monate nach deren Einlangen durch einen Senat, dem zwei fachkundige Laienrichter, je einer aus dem Kreis der Arbeitgeber und aus dem Kreis der Arbeitnehmer, angehören.

In Anwendung des Art 130 Abs. 1 Z 1 B-VG iVm § 20g AuslBG wird die Zuständigkeit des Bundesverwaltungsgerichtes in der zugrundeliegenden Beschwerdeangelegenheit begründet und fällt die Entscheidung der gegenständlichen Rechtssache jenem Richtersenat zu, der unter Berücksichtigung der zitierten Bestimmungen in der Geschäftsverteilung des Bundesverwaltungsgerichtes dafür vorgesehen ist. Der erkennende Senat ist daher in diesem Beschwerdeverfahren zuständig. In Anwendung des Artikel 130, Absatz eins, Ziffer eins, B-VG in Verbindung mit Paragraph 20 g, AuslBG wird die Zuständigkeit des Bundesverwaltungsgerichtes in der zugrundeliegenden Beschwerdeangelegenheit begründet und fällt die Entscheidung der gegenständlichen Rechtssache jenem

Richtersenat zu, der unter Berücksichtigung der zitierten Bestimmungen in der Geschäftsverteilung des Bundesverwaltungsgerichtes dafür vorgesehen ist. Der erkennende Senat ist daher in diesem Beschwerdeverfahren zuständig.

Gemäß § 20g Abs. 5 AuslBG gelten im Übrigen die Bestimmungen des VwGVG. Gemäß Paragraph 20 g, Absatz 5, AuslBG gelten im Übrigen die Bestimmungen des VwGVG.

3.3. Gemäß § 17 VwGVG sind, soweit in diesem Bundesgesetz nicht anderes bestimmt ist, auf das Verfahren über Beschwerden gemäß Art 130 Abs. 1 B-VG die Bestimmungen des AVG mit Ausnahme der §§ 1 bis 5 sowie des IV. Teiles, die Bestimmungen der Bundesabgabenordnung – BAO, BGBl Nr 194/1961, des Agrarverfahrensgesetzes – AgrVG, BGBl Nr 173/1950, und des Dienstrechtsverfahrensgesetzes 1984 – DVG, BGBl Nr 29/1984, und im Übrigen jene verfahrensrechtlichen Bestimmungen in Bundes- oder Landesgesetzen sinngemäß anzuwenden, die die Behörde in dem, dem Verfahren vor dem Verwaltungsgericht vorangegangenen Verfahren angewendet hat oder anzuwenden gehabt hätte. 3.3. Gemäß Paragraph 17, VwGVG sind, soweit in diesem Bundesgesetz nicht anderes bestimmt ist, auf das Verfahren über Beschwerden gemäß Artikel 130, Absatz eins, B-VG die Bestimmungen des AVG mit Ausnahme der Paragraphen eins bis 5 sowie des römisch vier. Teiles, die Bestimmungen der Bundesabgabenordnung – BAO, Bundesgesetzblatt Nr 194 aus 1961,, des Agrarverfahrensgesetzes – AgrVG, Bundesgesetzblatt Nr 173 aus 1950,, und des Dienstrechtsverfahrensgesetzes 1984 – DVG, Bundesgesetzblatt Nr 29 aus 1984,, und im Übrigen jene verfahrensrechtlichen Bestimmungen in Bundes- oder Landesgesetzen sinngemäß anzuwenden, die die Behörde in dem, dem Verfahren vor dem Verwaltungsgericht vorangegangenen Verfahren angewendet hat oder anzuwenden gehabt hätte.

Gemäß § 27 VwGVG hat das Verwaltungsgericht, soweit nicht Rechtswidrigkeit wegen Unzuständigkeit der Behörde gegeben ist, den angefochtenen Bescheid auf Grund der Beschwerde (§ 9 Abs. 1 Z 3 und 4) oder auf Grund der Erklärung über den Umfang der Anfechtung (§ 9 Abs. 3) zu überprüfen. Gemäß Paragraph 27, VwGVG hat das Verwaltungsgericht, soweit nicht Rechtswidrigkeit wegen Unzuständigkeit der Behörde gegeben ist, den angefochtenen Bescheid auf Grund der Beschwerde (Paragraph 9, Absatz eins, Ziffer 3 und 4) oder auf Grund der Erklärung über den Umfang der Anfechtung (Paragraph 9, Absatz 3,) zu überprüfen.

Gemäß § 28 Abs. 1 VwGVG hat das Verwaltungsgericht, sofern die Beschwerde nicht zurückzuweisen oder das Verfahren einzustellen ist, die Rechtssache durch Erkenntnis zu erledigen. Gemäß Paragraph 28, Absatz eins, VwGVG hat das Verwaltungsgericht, sofern die Beschwerde nicht zurückzuweisen oder das Verfahren einzustellen ist, die Rechtssache durch Erkenntnis zu erledigen.

Gemäß § 28 Abs. 2 VwGVG hat das Verwaltungsgericht über Beschwerden gemäß Art. 130 Abs. 1 Z 1 B-VG dann in der Sache selbst zu entscheiden, wenn der maßgebliche Sachverhalt feststeht oder die Feststellung des maßgeblichen Sachverhalts durch das Verwaltungsgericht selbst im Interesse der Raschheit gelegen oder mit einer erheblichen Kostenersparnis verbunden ist. Gemäß Paragraph 28, Absatz 2, VwGVG hat das Verwaltungsgericht über Beschwerden gemäß Artikel 130, Absatz eins, Ziffer eins, B-VG dann in der Sache selbst zu entscheiden, wenn der maßgebliche Sachverhalt feststeht oder die Feststellung des maßgeblichen Sachverhalts durch das Verwaltungsgericht selbst im Interesse der Raschheit gelegen oder mit einer erheblichen Kostenersparnis verbunden ist.

3.4. Gemäß § 21 AuslBG hat der Ausländer in allen Verfahren, in denen seine persönlichen Umstände maßgeblich für die Entscheidung sind, sowie in jenen Fällen, in denen keine Person im Sinne des § 2 Abs. 3 vorhanden ist, Parteistellung. In allen anderen Verfahren hat der Ausländer die Stellung eines Beteiligten. 3.4. Gemäß Paragraph 21, AuslBG hat der Ausländer in allen Verfahren, in denen seine persönlichen Umstände maßgeblich für die Entscheidung sind, sowie in jenen Fällen, in denen keine Person im Sinne des Paragraph 2, Absatz 3, vorhanden ist, Parteistellung. In allen anderen Verfahren hat der Ausländer die Stellung eines Beteiligten.

Die B hat im Verfahren auf Zulassung der bP zu einer Beschäftigung als Fachkraft in einem Mangelberuf Parteistellung.

Bezugnehmend auf die zitierten Bestimmungen waren die unter Pkt 3.1. im Generellen und die unter Pkt 3.2. ff im Speziellen angeführten Rechtsgrundlagen für dieses Verfahren in Anwendung zu bringen.

Zu A) Zur Abweisung der Beschwerde:

3.5. Die im vorliegenden Fall maßgebenden Bestimmungen lauten:

Des Ausländerbeschäftigungsgesetzes, BGBl Nr 218/1975, idgF: Des Ausländerbeschäftigungsgesetzes,

Bundesgesetzblatt Nr 218 aus 1975,, idgF:

Beschäftigungsbewilligung

Voraussetzungen

§ 4.(1) Einem Arbeitgeber ist 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 Paragraph 4 Punkt (, eins,) Einem Arbeitgeber ist 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,1. der Ausländer über ein Aufenthaltsrecht nach dem NAG oder dem Fremdenpolizeigesetz 2005 (FPG), Bundesgesetzblatt römisch eins 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 Paragraphen 12, oder 13 AsylG 2005 verfügt oder über ein Aufenthaltsrecht gemäß Paragraph 54, Absatz eins, Ziffer 2, oder 3 AsylG 2005 verfügt oder gemäß Paragraph 46 a, FPG geduldet ist und zuletzt gemäß Paragraph eins, Absatz 2, Litera 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,6. die Vereinbarung über die beabsichtigte Beschäftigung (Paragraph 2, Absatz 2,) nicht aufgrund einer gemäß dem Arbeitsmarktförderungsgesetz, Bundesgesetzblatt Nr. 31 aus 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,7. der Arbeitgeber den Ausländer auf einem Arbeitsplatz seines Betriebes beschäftigen wird, wobei eine Zurverfügungstellung des Ausländers an Dritte unbeschadet des Paragraph 6, Absatz 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.

(2) Einem Arbeitgeber ist auf Antrag eine Beschäftigungsbewilligung für den im Antrag angegebenen ausländischen Lehrling zu erteilen, wenn die Lage auf dem Lehrstellenmarkt dies zulässt (Arbeitsmarktprüfung), keine wichtigen Gründe hinsichtlich der Lage und Entwicklung des übrigen Arbeitsmarktes entgegenstehen und die Voraussetzungen des Abs. 1 Z 1 bis 9 vorliegen.

(3) Die Beschäftigungsbewilligung darf dem Arbeitgeber bei Erfüllung der allgemeinen Voraussetzungen gemäß Abs. 1 und 2 nur erteilt werden, wenn

1. der Regionalbeirat die Erteilung einhellig befürwortet oder

2. die Beschäftigung des Ausländers aus besonders wichtigen Gründen, insbesondere zur Erhaltung von Arbeitsplätzen inländischer Arbeitnehmer oder als nachweislich qualifizierte Arbeitskraft in einem Mangelberuf, notwendig ist oder

3. öffentliche oder überbetriebliche gesamtwirtschaftliche Interessen die Beschäftigung des Ausländers erfordern oder

4. der Ausländer gemäß § 5 befristet beschäftigt werden soll oder

5. der Ausländer über eine Aufenthaltsbewilligung als Schüler (§ 63 NAG) oder Student (§ 64 Abs. 1 und 4 NAG) verfügt oder Inhaber eines gültigen Aufenthaltstitels „Student“ eines anderen Mitgliedstaates der Europäischen Union ist und im Rahmen eines Unions- oder multilateralen Programms mit Mobilitätsmaßnahmen oder einer Vereinbarung zwischen zwei oder mehreren Hochschuleinrichtungen einen Teil des Studiums in einer inländischen Hochschuleinrichtung absolviert oder

6. der Ausländer Betriebsentsandter ist (§ 18) oder

7. der Ausländer gemäß § 57 AsylG 2005 besonderen Schutz genießt oder

8. für den Ausländer eine Bewilligung zur grenzüberschreitenden Überlassung gemäß § 16 Abs. 4 des Arbeitskräfteüberlassungsgesetzes oder § 71 Abs. 2 des Landarbeitsgesetzes 2021 vorliegt oder

9. der Ausländer auf Grund allgemein anerkannter Regeln des Völkerrechts oder zwischenstaatlicher Vereinbarungen zu einer Beschäftigung zuzulassen ist oder

10. der Ausländer Anspruch auf Leistungen nach dem Arbeitslosenversicherungsgesetz 1977 (AIVG), BGBl. Nr. 609, hat oder
10. der Ausländer Anspruch auf Leistungen nach dem Arbeitslosenversicherungsgesetz 1977 (AIVG), Bundesgesetzblatt Nr. 609, hat oder

11. der Ausländer nicht länger als sechs Monate als Künstler (§14) beschäftigt werden soll oder

12. der Ausländer einer Personengruppe gemäß einer Verordnung nach Abs. 4 angehört oder
12. der Ausländer einer Personengruppe gemäß einer Verordnung nach Absatz 4, angehört oder

13. der Ausländer über eine Aufenthaltsbewilligung „Familiengemeinschaft“ gemäß § 69 NAG verfügt.
13. der Ausländer über eine Aufenthaltsbewilligung „Familiengemeinschaft“ gemäß Paragraph 69, NAG verfügt.

(4) Der Bundesminister für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz kann durch Verordnung festlegen, dass für weitere Personengruppen, an deren Beschäftigung öffentliche oder gesamtwirtschaftliche Interessen bestehen, Beschäftigungsbewilligungen erteilt werden dürfen. Die Verordnung kann eine bestimmte Geltungsdauer der Beschäftigungsbewilligungen, einen Höchststrahmen für einzelne Gruppen und – sofern es die Lage und Entwicklung des Arbeitsmarktes zulässt – den Entfall der Arbeitsmarktprüfung im Einzelfall vorsehen.

(5) Bei Vorliegen einer Bewilligung zur grenzüberschreitenden Überlassung gemäß § 16 Abs. 4 des Arbeitskräfteüberlassungsgesetzes oder gemäß § 40a Abs. 2 des Landarbeitsgesetzes 1984 entfallen die Arbeitsmarktprüfung nach Abs. 1 und die Anhörung des Regionalbeirates.
(5) Bei Vorliegen einer Bewilligung zur grenzüberschreitenden Überlassung gemäß Paragraph 16, Absatz 4, des Arbeitskräfteüberlassungsgesetzes oder gemäß Paragraph 40 a, Absatz 2, des Landarbeitsgesetzes 1984 entfallen die Arbeitsmarktprüfung nach Absatz eins und die Anhörung des Regionalbeirates.

(6) Bei der Beschäftigung eines Gesellschafters gemäß § 2 Abs. 4 gilt Abs. 1 Z 2 nur dann als erfüllt, wenn die Beschäftigung die Lohn- und Arbeitsbedingungen inländischer Arbeitnehmer nicht gefährdet. Eine Gefährdung ist anzunehmen, wenn die Einkünfte des Gesellschafters, beginnend mit der Aufnahme seiner Tätigkeit, unter dem ortsüblichen Entgelt inländischer Arbeitnehmer liegen, die eine vergleichbare

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

© 2026 JUSLINE

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

www.jusline.at