

TE Bvwg Erkenntnis 2026/3/13 W151 2331152-1

JUSLINE Entscheidung

© Veröffentlicht am 13.03.2026

Entscheidungsdatum

13.03.2026

Norm

AuslBG §12b

B-VG Art133 Abs4

1. AuslBG § 12b heute
2. AuslBG § 12b gültig ab 01.10.2022 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 106/2022
3. AuslBG § 12b gültig von 01.01.2019 bis 30.09.2022 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 94/2018
4. AuslBG § 12b gültig von 01.01.2019 bis 31.12.2018 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 1/2018
5. AuslBG § 12b gültig von 01.10.2017 bis 31.12.2018 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 66/2017
6. AuslBG § 12b gültig von 01.07.2011 bis 30.09.2017 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 25/2011
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

W151 2331152-1/5E

IM NAMEN DER REPUBLIK!

Das Bundesverwaltungsgericht hat durch die Richterin Dr. Doris Kohl, MCJ als Vorsitzende und die fachkundige Laienrichterin Sonja MARCHHART und den fachkundigen Laienrichter Sascha ERNSZT als Beisitzer über die Beschwerde des XXXX , geb. XXXX , gegen den Bescheid des Arbeitsmarktservice Wien Estepplatz vom 19.09.2025, ABB-

Nr. XXXX , externe GZ: XXXX , betreffend Nichtzulassung zu einer Beschäftigung als Schlüsselkraft gemäß § 12b Z 1 AuslBG in nichtöffentlicher Sitzung zu Recht erkannt: Das Bundesverwaltungsgericht hat durch die Richterin Dr. Doris Kohl, MCJ als Vorsitzende und die fachkundige Laienrichterin Sonja MARCHHART und den fachkundigen Laienrichter Sascha ERNSZT als Beisitzer über die Beschwerde des römisch 40 , geb. römisch 40 , gegen den Bescheid des Arbeitsmarktservice Wien Esteplatz vom 19.09.2025, ABB-Nr. römisch 40 , externe GZ: römisch 40 , betreffend Nichtzulassung zu einer Beschäftigung als Schlüsselkraft gemäß Paragraph 12 b, Ziffer eins, AuslBG in nichtöffentlicher Sitzung zu Recht erkannt:

A)

Die Beschwerde wird abgewiesen.

B)

Die Revision ist gemäß Art. 133 Abs. 4 B-VG nicht zulässig Die Revision ist gemäß Artikel 133, Absatz 4, B-VG nicht zulässig.

Text

Entscheidungsgründe:

I. Verfahrensgang: römisch eins. Verfahrensgang:

1. Herr XXXX (im Folgenden: BF) stellte am 21.08.2025 beim Amt der Wiener Landesregierung (MA 35) einen Antrag auf Erteilung einer „Rot-Weiß-Rot – Karte“ als Sonstige Schlüsselkraft gemäß § 12b Z 1 AuslBG, welcher gemäß § 20d Abs. 1 Z 3 AuslBG an das Arbeitsmarktservice übermittelt wurde. Gemäß der dem Antrag angeschlossenen Arbeitgebererklärung sollte er bei der XXXX (vormals XXXX ; im Folgenden mbP oder Arbeitgeber) für die berufliche Tätigkeit „(Junior Technical) Sales Manager/Verkaufsmanager“ für eine Entlohnung in Höhe von brutto EUR 3.230,- pro Monat im Ausmaß von 40 Wochenstunden beschäftigt werden. 1. Herr römisch 40 (im Folgenden: BF) stellte am 21.08.2025 beim Amt der Wiener Landesregierung (MA 35) einen Antrag auf Erteilung einer „Rot-Weiß-Rot – Karte“ als Sonstige Schlüsselkraft gemäß Paragraph 12 b, Ziffer eins, AuslBG, welcher gemäß Paragraph 20 d, Absatz eins, Ziffer 3, AuslBG an das Arbeitsmarktservice übermittelt wurde. Gemäß der dem Antrag angeschlossenen Arbeitgebererklärung sollte er bei der römisch 40 (vormals römisch 40 ; im Folgenden mbP oder Arbeitgeber) für die berufliche Tätigkeit „(Junior Technical) Sales Manager/Verkaufsmanager“ für eine Entlohnung in Höhe von brutto EUR 3.230,- pro Monat im Ausmaß von 40 Wochenstunden beschäftigt werden.

2. Mit Bescheid vom 19.09.2025 wies das Arbeitsmarktservice Wien Esteplatz (im Folgenden: AMS oder belangte Behörde) den Antrag ab. Begründend wurde dargelegt, dass der BF bzw. die mbP zur Übermittlung mehrerer Unterlagen aufgefordert worden sei, die am 11.09.2025 per E-Mail nachgereicht worden seien. Es seien die Angabe der Einstufung und des Kollektivvertrages, Dienstzeugnisse und - statt der angeforderten übrigen Jahreszeugnisse - sei eine Bescheinigung der Schule übermittelt worden. Bis dato sei jedoch kein Vermittlungsauftrag übermittelt worden, worauf aber im Parteiengehör ausdrücklich hingewiesen worden sei. Die gesetzlichen Voraussetzungen für die Zulassung als Schlüsselkraft seien daher nicht gegeben gewesen.

3. In der dagegen fristgerecht erhobenen Beschwerde wurde zunächst hinsichtlich dem Vermittlungsauftrag vorgebracht, dass dem Antrag der mbP eine umfassende Erklärung beigelegt worden sei. Ihr sei zu entnehmen, welches Profil für den Arbeitgeber relevant sei und weiters, dass kein geeigneter Kandidat auf dem Arbeitsmarkt gefunden worden sei. Der Arbeitgeber sei daher sehr wohl einverstanden mit der Vermittlung und sei ein zusätzlicher Vermittlungsauftrag obsolet, da er ausgeführt habe einen entsprechenden Kandidaten zu benötigen und eine entsprechende Arbeitskraft nicht gefunden worden sei. Das Unternehmen habe der Vermittlung geeigneter Arbeitskräfte zugestimmt und sei davon ausgegangen, dass die schriftliche Zustimmung zur Durchführung des Ersatzkraftverfahrens ausreichend sei. Seine technische und wirtschaftliche Ausbildung qualifiziere den BF für die ausgeschriebene Position. Zusätzlich bringe er regionale Marktkenntnisse Südosteuropas, Mehrsprachigkeit sowie nachweisliche Vertriebserfahrung im österreichischen Markt mit und sei eine Kombination von Fähigkeiten besonders relevant und schwer ersetzbar. Weiters verfüge er über ein weitreichendes berufliches Netzwerk in Österreich und Südosteuropa, das für die Geschäftsentwicklung von großem Vorteil sei. Die angebotene Position erfordere eine Schnittstelle zwischen Technik, Vertrieb und interkulturellem Geschäftsumfeld. Der BF verfüge über umfassende

technische und digitale Kompetenzen, die er im Rahmen seines Studiums und seiner bisherigen Berufserfahrung praxisorientiert angewendet habe. Diese Fähigkeiten würden es ihm ermöglichen technische Zusammenhänge mit wirtschaftlichen Zielen effizient zu verbinden und unmittelbar zur Wertschöpfung des Unternehmens beizutragen.

4. Die Beschwerde wurde unter Anschluss des Verwaltungsaktes und einer Stellungnahme des AMS dem Bundesverwaltungsgericht am 05.01.2026 zur Entscheidung vorgelegt.

II. Das Bundesverwaltungsgericht hat erwogenrömisch zwei. Das Bundesverwaltungsgericht hat erwogen:

1. Feststellungen:

1.1. Der BF, XXXX, ein am XXXX geborener bosnischer Staatsangehöriger, stellte am 21.08.2025 beim Amt der Wiener Landesregierung (MA 35) einen Antrag auf Erteilung einer „Rot-Weiß-Rot-Karte“ als Sonstige Schlüsselkraft gemäß § 41 Abs. 2 Z 2 NAG iVm § 12b Z 1 AuslBG. Er sollte bei der XXXX (vormals XXXX) als „(Junior Technical) Sales Manager/Verkaufsmanager“ gegen eine Entlohnung von brutto EUR 3.230,- zu einer Wochenstundenanzahl von 40 Stunden beschäftigt werden.

1.1. Der BF, römisch 40, ein am römisch 40 geborener bosnischer Staatsangehöriger, stellte am 21.08.2025 beim Amt der Wiener Landesregierung (MA 35) einen Antrag auf Erteilung einer „Rot-Weiß-Rot-Karte“ als Sonstige Schlüsselkraft gemäß Paragraph 41, Absatz 2, Ziffer 2, NAG in Verbindung mit Paragraph 12 b, Ziffer eins, AuslBG. Er sollte bei der römisch 40 (vormals römisch 40) als „(Junior Technical) Sales Manager/Verkaufsmanager“ gegen eine Entlohnung von brutto EUR 3.230,- zu einer Wochenstundenanzahl von 40 Stunden beschäftigt werden.

1.2. Der BF absolvierte vier Klassen des Gymnasiums – Katholisches Schulzentrum in XXXX / Bosnien und Herzegowina, legte dort die Reifeprüfung ab und erwarb damit die allgemeine Hochschulreife. Aktuell studiert er im Bachelorstudium „Wirtschaftsingenieurwesen – Maschinenbau“ an der Technischen Universität Wien. Dieses hat er bis dato nicht abgeschlossen. Für die allgemeine Universitätsreife waren dem BF in der Kategorie „Qualifikation“ 25 Punkte zu vergeben. 1.2. Der BF absolvierte vier Klassen des Gymnasiums – Katholisches Schulzentrum in römisch 40 / Bosnien und Herzegowina, legte dort die Reifeprüfung ab und erwarb damit die allgemeine Hochschulreife. Aktuell studiert er im Bachelorstudium „Wirtschaftsingenieurwesen – Maschinenbau“ an der Technischen Universität Wien. Dieses hat er bis dato nicht abgeschlossen. Für die allgemeine Universitätsreife waren dem BF in der Kategorie „Qualifikation“ 25 Punkte zu vergeben.

1.3. Der BF war in Österreich vom 03.09.2019 bis 01.11.2020 als Kassamitarbeiter der XXXX, vom 14.12.2020 bis 24.02.2023 als Verkaufsmitarbeiter der XXXX sowie vom 17.01.2024 bis 28.02.2025 als (geringfügige) Servicekraft der XXXX beschäftigt. 1.3. Der BF war in Österreich vom 03.09.2019 bis 01.11.2020 als Kassamitarbeiter der römisch 40, vom 14.12.2020 bis 24.02.2023 als Verkaufsmitarbeiter der römisch 40 sowie vom 17.01.2024 bis 28.02.2025 als (geringfügige) Servicekraft der römisch 40 beschäftigt.

Zum Nachweis der Berufserfahrung im Ausland (Kroatien) legte er ein Dienstzeugnis der XXXX (undatiert) über eine Beschäftigung im Bereich Technik und Vertrieb im Zeitraum zwischen 2014 und 2023 im Ausmaß von insgesamt rund 48 Monaten, überwiegend in Vollzeit, ansonsten Teilzeit, vor. Zum Nachweis der Berufserfahrung im Ausland (Kroatien) legte er ein Dienstzeugnis der römisch 40 (undatiert) über eine Beschäftigung im Bereich Technik und Vertrieb im Zeitraum zwischen 2014 und 2023 im Ausmaß von insgesamt rund 48 Monaten, überwiegend in Vollzeit, ansonsten Teilzeit, vor.

In der Kategorie „Berufserfahrung“ waren dem BF aufgrund seiner Berufserfahrung in Österreich 12 Punkte zu vergeben.

1.4. Seit 2013 studiert der BF im Bachelorstudium „Wirtschaftsingenieurwesen - Maschinenbau“, wobei Unterrichtssprache „Deutsch“ und die Zulassungsvoraussetzung zum ordentlichen Studium das Sprachniveau C1 des GER ist. Für Kenntnisse der deutschen Sprache waren daher 15 Punkte zu vergeben.

Zum Nachweis von Kenntnissen der englischen Sprache legte der BF ein TOEFL-Sprachzertifikat vom 06.07.2023 über die Erreichung von 64 von 120 Punkten (15 Punkte „Reading“, 16 Punkte „Listening“, 17 Punkte „Speaking“ und 16 Punkte „Writing“) vor. Er erlangte damit in den genannten Fertigkeiten jeweils das Niveau „Low – Intermediate“ und waren ihm für Kenntnisse der englischen Sprache auf Niveau B1 10 Punkte zu vergeben.

Der BF ist bosnischer Staatsbürger und schloss in Bosnien und Herzegowina ein allgemeinbildendes Gymnasium ab. Für seine Muttersprache Bosnisch waren infolge der Erreichung der maximal anrechenbaren Punkteanzahl keine weiteren Punkte zu vergeben.

Insgesamt waren dem BF in der Kategorie „Sprachkenntnisse“ 25 Punkte zu vergeben.

1.5. Zum Zeitpunkt der Antragstellung wies der BF ein Lebensalter von 32 Jahren auf und waren ihm daher in der Kategorie „Alter“ 10 Punkte zu vergeben.

1.6. Die XXXX verfügt über keine aufrechte Gewerbeberechtigung. Die Gewerbeberechtigung für das reglementierte Gewerbe des Baumeisters endete mit 25.11.2025. Auch eine Gewerbeberechtigung für das Handelsgewerbe liegt nicht vor. Die Ausübung einer beruflichen Tätigkeit als „Sales Manager / Verkaufsmanager“ durch den BF ist von keiner Gewerbeberechtigung umfasst. Die mbP verfügt nicht über die erforderliche Gewerbeberechtigung für die Beschäftigung des BF in ihrem Betrieb. 1.6. Die römisch 40 verfügt über keine aufrechte Gewerbeberechtigung. Die Gewerbeberechtigung für das reglementierte Gewerbe des Baumeisters endete mit 25.11.2025. Auch eine Gewerbeberechtigung für das Handelsgewerbe liegt nicht vor. Die Ausübung einer beruflichen Tätigkeit als „Sales Manager / Verkaufsmanager“ durch den BF ist von keiner Gewerbeberechtigung umfasst. Die mbP verfügt nicht über die erforderliche Gewerbeberechtigung für die Beschäftigung des BF in ihrem Betrieb.

1.7. Das Stelleninserat der mbP für die ausgeschriebene Position des „Sales Manager / Verkaufsmanager“ beinhaltet unter anderem folgende Angaben:

„Was wir erwarten

- (Laufendes) Studium im Bereich Wirtschaftsingenieurwesen Maschinenbau oder vergleichbare technische Ausbildung
- Nachweisbare praktische Erfahrung in technischen Projekten, Vertrieb und Kundenberatung
- Erfahrung in internationalen Geschäftsbeziehungen, insbesondere Südosteuropa / Balkan
- Mehrsprachigkeit: Kroatisch/Serbisch/Bosnisch, Deutsch B2, Englisch B2, Weitere Sprachkenntnisse von Vorteil
- Fähigkeit, Projekte eigenverantwortlich zu leiten, Teams und externe Partner zu koordinieren und innovative Lösungen umzusetzen
- Sehr gute Kenntnisse in CAD, ERP-Systemen, MS Office, Excel, MATLAB
- Hohe Stressresistenz und Belastbarkeit im Umgang mit unterschiedlichen Kundentypen und Reklamationen
- Praktische Erfahrung in Materialauswahl und Werkstoffkunde zur Optimierung technischer Lösungen

Besondere Anforderungen

Diese Position erfordert eine einzigartige Kombination aus:

- Technischer Ausbildung (laufendes Studium)
- Praxisnaher Erfahrung im Vertrieb, Kundenberatung und Projektmanagement
- Internationaler Marktkenntnis Südosteuropa / Balkan
- Mehrsprachigkeit
- Hoher Reisebereitschaft (? 50 %)
- Hoher Stressresistenz und Fähigkeit mit unterschiedlichen Kundentypen und Beschwerden souverän umzugehen
- Innovativer Umsetzung technischer und nachhaltiger Lösungen“

Das Inserat enthält weiters den Hinweis „Nur Kandidaten mit allen genannten Fähigkeiten erfüllen die Anforderungen vollständig.“

Der BF hat praktische Erfahrung in technischen Projekten, Vertrieb und Projektmanagement, Erfahrung in internationalen Geschäftsbeziehungen, insbesondere Südosteuropa / Balkan sowie praktische Erfahrung in Materialauswahl und Werkstoffkunde zur Optimierung technischer Lösungen nicht nachgewiesen. Überdies hat er Englischkenntnisse auf Niveau B1 des Europäischen Referenzrahmens (GER) nachgewiesen. Er erfüllt daher die Anforderungen des Stellenprofils nicht (vollständig).

2. Beweiswürdigung:

2.1. Die Feststellungen zur Person des BF, zum gegenständlichen Antrag und der beabsichtigten Beschäftigung ergeben sich aus dem aktenkundigen Antrag samt Arbeitgebererklärung.

2.2. Die Feststellungen zur Ausbildung und Berufserfahrung des BF in Österreich ergeben sich aus den im Verfahren vor dem AMS sowie den im Beschwerdeverfahren vorgelegten Unterlagen in Zusammenschau mit dem vom Bundesverwaltungsgericht eingeholten Versicherungsdatenauszug. Dass die Unterrichtssprache im Bachelorstudium „Wirtschaftsingenieurwesen – Maschinenbau“ Deutsch ist, folgt aus § 4 des entsprechenden Curriculums der TU Wien vom 16.06.2025 (gültig ab 01.10.2025). Zur Beurteilung der weiteren Nachweise, insbesondere des Dienstzeugnisses der XXXX siehe Pkt. 3.3.1..2.2. Die Feststellungen zur Ausbildung und Berufserfahrung des BF in Österreich ergeben sich aus den im Verfahren vor dem AMS sowie den im Beschwerdeverfahren vorgelegten Unterlagen in Zusammenschau mit dem vom Bundesverwaltungsgericht eingeholten Versicherungsdatenauszug. Dass die Unterrichtssprache im Bachelorstudium „Wirtschaftsingenieurwesen – Maschinenbau“ Deutsch ist, folgt aus Paragraph 4, des entsprechenden Curriculums der TU Wien vom 16.06.2025 (gültig ab 01.10.2025). Zur Beurteilung der weiteren Nachweise, insbesondere des Dienstzeugnisses der römisch 40 siehe Pkt. 3.3.1..

2.3. Dass die mbP über keine aufrechte Gewerbeberechtigung verfügt, folgt aus dem GISA-Auszug mit Stichtag 05.01.2026. Daraus folgt auch, dass die Gewerbeberechtigung im reglementierten Gewerbe „Baumeister“ am 25.11.2025 endete.

2.4. Die Anforderungen an die ausgeschriebene Position des Sales Manager / Verkaufsmanager sind dem von der mbP übermittelten Stelleninserat zu entnehmen. Dass die im Inserat gelisteten Anforderungen an die Sprachkenntnisse nicht zwingender Natur wären, wie die mbP (seinerzeit noch XXXX) in ihrer undatierten Stellungnahme vorbrachte, war nicht glaubwürdig, zumal das Inserat sogar ausdrücklich darauf hinweist, dass nur jene Kandidaten mit allen genannten Fähigkeiten die Anforderungen erfüllen, woraus aber abzuleiten ist, dass die geforderten Kompetenzen grundsätzlich zwingend sind. Dies folgt insbesondere auch aus der Wendung „Weitere Sprachkenntnisse von Vorteil“, also dem Hinweis darauf, dass – von den gelisteten Sprachen abgesehen – Kenntnisse weiterer Sprachen vorteilhaft, aber für die Stelle eben nicht zwingend erforderlich sind. 2.4. Die Anforderungen an die ausgeschriebene Position des Sales Manager / Verkaufsmanager sind dem von der mbP übermittelten Stelleninserat zu entnehmen. Dass die im Inserat gelisteten Anforderungen an die Sprachkenntnisse nicht zwingender Natur wären, wie die mbP (seinerzeit noch römisch 40) in ihrer undatierten Stellungnahme vorbrachte, war nicht glaubwürdig, zumal das Inserat sogar ausdrücklich darauf hinweist, dass nur jene Kandidaten mit allen genannten Fähigkeiten die Anforderungen erfüllen, woraus aber abzuleiten ist, dass die geforderten Kompetenzen grundsätzlich zwingend sind. Dies folgt insbesondere auch aus der Wendung „Weitere Sprachkenntnisse von Vorteil“, also dem Hinweis darauf, dass – von den gelisteten Sprachen abgesehen – Kenntnisse weiterer Sprachen vorteilhaft, aber für die Stelle eben nicht zwingend erforderlich sind.

3. Rechtliche Beurteilung:

3.1. Gemäß § 20g Abs. 1 AuslBG entscheidet über Beschwerden gegen Bescheide der regionalen Geschäftsstellen des Arbeitsmarktservice, die in Angelegenheiten des Ausländerbeschäftigungsgesetzes ergangen sind, das Bundesverwaltungsgericht durch einen Senat, dem zwei fachkundige Laienrichter, je einer aus dem Kreis der Arbeitgeber und einer aus dem Kreis der Arbeitnehmer, angehören.3.1. Gemäß Paragraph 20 g, Absatz eins, AuslBG entscheidet über Beschwerden gegen Bescheide der regionalen Geschäftsstellen des Arbeitsmarktservice, die in Angelegenheiten des Ausländerbeschäftigungsgesetzes ergangen sind, das Bundesverwaltungsgericht durch einen Senat, dem zwei fachkundige Laienrichter, je einer aus dem Kreis der Arbeitgeber und einer aus dem Kreis der Arbeitnehmer, angehören.

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.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.

Zu A) Abweisung der Beschwerde

3.2. Die maßgeblichen Bestimmungen des AuslBG lauten (auszugsweise):

„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, (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

1. ...

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

3. ...“

Prüfung der Arbeitsmarktlage

§ 4b. (1) Die Lage und Entwicklung des Arbeitsmarktes (§ 4 Abs. 1) lässt die Erteilung einer Beschäftigungsbewilligung zu, wenn für die vom beantragten Ausländer zu besetzende offene Stelle weder ein Inländer noch ein am Arbeitsmarkt verfügbarer Ausländer zur Verfügung steht, der bereit und fähig ist, die beantragte Beschäftigung zu den gesetzlich zulässigen Bedingungen auszuüben. Unter den verfügbaren Ausländern sind jene mit Anspruch auf Leistungen aus der Arbeitslosenversicherung, EWR-Bürger, Schweizer, türkische Assoziationsarbeitnehmer (§ 4c) und Ausländer mit unbeschränktem Arbeitsmarktzugang (§ 17) zu bevorzugen. Der Prüfung ist das im Antrag auf Beschäftigungsbewilligung angegebene Anforderungsprofil, das in den betrieblichen Notwendigkeiten eine Deckung finden muss, zu Grunde zu legen. Den Nachweis über die zur Ausübung der Beschäftigung erforderliche Ausbildung oder sonstige besondere Qualifikationen hat der Arbeitgeber zu erbringen. Paragraph 4 b, (1) Die Lage und Entwicklung des Arbeitsmarktes (Paragraph 4, Absatz eins,) lässt die Erteilung einer Beschäftigungsbewilligung zu, wenn für die vom beantragten Ausländer zu besetzende offene Stelle weder ein Inländer noch ein am Arbeitsmarkt verfügbarer Ausländer zur Verfügung steht, der bereit und fähig ist, die beantragte Beschäftigung zu den gesetzlich zulässigen Bedingungen auszuüben. Unter den verfügbaren Ausländern sind jene mit Anspruch auf Leistungen aus der Arbeitslosenversicherung, EWR-Bürger, Schweizer, türkische Assoziationsarbeitnehmer (Paragraph 4 c,) und Ausländer mit unbeschränktem Arbeitsmarktzugang (Paragraph 17,) zu bevorzugen. Der Prüfung ist das im Antrag auf Beschäftigungsbewilligung angegebene Anforderungsprofil, das in den betrieblichen Notwendigkeiten eine Deckung finden muss, zu Grunde zu legen. Den Nachweis über die zur Ausübung der Beschäftigung erforderliche Ausbildung oder sonstige besondere Qualifikationen hat der Arbeitgeber zu erbringen.

(2) – (3) ...

„Sonstige Schlüsselkräfte und Studienabsolventen

§ 12b. Ausländer werden zu einer Beschäftigung als Schlüsselkraft zugelassen, wenn sie Paragraph 12 b, Ausländer werden zu einer Beschäftigung als Schlüsselkraft zugelassen, wenn sie

1. die erforderliche Mindestpunktzahl für die in Anlage C angeführten Kriterien erreichen und für die beabsichtigte Beschäftigung ein monatliches Bruttoentgelt erhalten, das mindestens 50 vH der monatlichen Höchstbeitragsgrundlage gemäß § 108 Abs. 3 des Allgemeinen Sozialversicherungsgesetzes (ASVG), BGBl. Nr. 189/1955, zuzüglich Sonderzahlungen beträgt, oder 1. die erforderliche Mindestpunktzahl für die in Anlage C angeführten

Kriterien erreichen und für die beabsichtigte Beschäftigung ein monatliches Bruttoentgelt erhalten, das mindestens 50 vH der monatlichen Höchstbeitragsgrundlage gemäß Paragraph 108, Absatz 3, des Allgemeinen Sozialversicherungsgesetzes (ASVG), Bundesgesetzblatt Nr. 189 aus 1955,, zuzüglich Sonderzahlungen beträgt, oder
2.

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.“und sinngemäß die Voraussetzungen des Paragraph 4, Absatz eins, mit Ausnahme der Ziffer eins, erfüllt sind. Bei Studienabsolventen gemäß Ziffer 2, entfällt die Arbeitsmarktprüfung im Einzelfall.“

Anlage C

Zulassungskriterien für sonstige Schlüsselkräfte gemäß § 12b Z 1 Zulassungskriterien für sonstige Schlüsselkräfte gemäß Paragraph 12 b, Ziffer eins

Kriterien

Punkte

Qualifikation

maximal anrechenbare Punkte: 30

abgeschlossene Berufsausbildung oder spezielle Kenntnisse oder Fertigkeiten in beabsichtigter Beschäftigung

20

allgemeine Universitätsreife im Sinne des § 64 Abs. 1 des Universitätsgesetzes 2002, BGBl. I Nr. 120
allgemeine Universitätsreife im Sinne des Paragraph 64, Absatz eins, des Universitätsgesetzes 2002, Bundesgesetzblatt römisch eins Nr. 120

25

Abschluss eines Studiums an einer tertiären Bildungseinrichtung mit dreijähriger Mindestdauer

30

Berufserfahrung

maximal anrechenbare Punkte: 20

Berufserfahrung (pro Halbjahr)

Berufserfahrung in Österreich (pro Halbjahr)

1

2

Sprachkenntnisse

maximal anrechenbare Punkte: 25

Deutschkenntnisse zur elementaren Sprachverwendung auf einfachstem Niveau (A1)

Deutschkenntnisse zur vertieften elementaren Sprachverwendung (A2)

Deutschkenntnisse zur selbständigen Sprachverwendung (B1)

5

10

15

Englischkenntnisse zur vertieften elementaren Sprachverwendung (A2)

Englischkenntnisse zur selbständigen Sprachverwendung (B1)

5

10

Französischkenntnisse zur selbständigen Sprachverwendung (B1)

5

Spanischkenntnisse zur selbständigen Sprachverwendung (B1)

5

Bosnisch-, Kroatisch- oder Serbischkenntnisse zur selbständigen Sprachverwendung (B1)

5

Alter

maximal anrechenbare Punkte: 15

bis 30 Jahre

bis 40 Jahre

15

10

Summe der maximal anrechenbaren Punkte

Zusatzpunkte für Profisportler/innen und Profisporttrainer/innen

Zusatzpunkte für Englischkenntnisse, sofern die vorherrschende Unternehmenssprache Englisch ist

90

20

5

erforderliche Mindestpunktzahl

55

„Zulassungsverfahren für „Rot-Weiß-Rot – Karte“, „Blaue Karte EU“ und „Niederlassungsbewilligung – Künstler“

§ 20d. (1) Besonders Hochqualifizierte, Fachkräfte, sonstige Schlüsselkräfte, Studienabsolventen und Stammmitarbeiter haben den Antrag auf eine „Rot-Weiß-Rot – Karte“, Schlüsselkräfte gemäß § 12c den Antrag auf eine „Blaue Karte EU“ und ausländische Künstler den Antrag auf eine „Niederlassungsbewilligung – Künstler“ gemeinsam mit einer schriftlichen Erklärung des Arbeitgebers, die im Antrag angegebenen Beschäftigungsbedingungen einzuhalten, bei der nach dem NAG zuständigen Behörde einzubringen. Der Antrag kann für den Ausländer und bei gleichzeitiger Antragstellung auch für dessen Familienangehörige (§ 2 Abs. 1 Z 9 NAG) vom beabsichtigten Arbeitgeber im Inland eingebracht werden. Die nach dem NAG zuständige Behörde hat den Antrag, sofern er nicht gemäß § 41 Abs. 3 Z 1 oder 2 NAG zurück- oder abzuweisen ist, unverzüglich an die nach dem Betriebssitz des Arbeitgebers zuständige

regionale Geschäftsstelle des Arbeitsmarktservice zur Prüfung der jeweiligen Zulassungsvoraussetzungen zu übermitteln. Die regionale Geschäftsstelle hat in den Fällen der Z 3 und 5 die Arbeitsmarktprüfung zügig und bedarfsgerecht durchzuführen, in allen Fällen den Regionalbeirat anzuhören und binnen vier Wochen der nach dem NAG zuständigen Behörde – je nach Antrag – schriftlich zu bestätigen, dass die Voraussetzungen für die Zulassung Paragraph 20 d, (1) Besonders Hochqualifizierte, Fachkräfte, sonstige Schlüsselkräfte, Studienabsolventen und Stammmitarbeiter haben den Antrag auf eine „Rot-Weiß-Rot – Karte“, Schlüsselkräfte gemäß Paragraph 12 c, den Antrag auf eine „Blaue Karte EU“ und ausländische Künstler den Antrag auf eine „Niederlassungsbewilligung – Künstler“ gemeinsam mit einer schriftlichen Erklärung des Arbeitgebers, die im Antrag angegebenen Beschäftigungsbedingungen einzuhalten, bei der nach dem NAG zuständigen Behörde einzubringen. Der Antrag kann für den Ausländer und bei gleichzeitiger Antragstellung auch für dessen Familienangehörige (Paragraph 2, Absatz eins, Ziffer 9, NAG) vom beabsichtigten Arbeitgeber im Inland eingebracht werden. Die nach dem NAG zuständige Behörde hat den Antrag, sofern er nicht gemäß Paragraph 41, Absatz 3, Ziffer eins, oder 2 NAG zurück- oder abzuweisen ist, unverzüglich an die nach dem Betriebssitz des Arbeitgebers zuständige regionale Geschäftsstelle des Arbeitsmarktservice zur Prüfung der jeweiligen Zulassungsvoraussetzungen zu übermitteln. Die regionale Geschäftsstelle hat in den Fällen der Ziffer 3 und 5 die Arbeitsmarktprüfung zügig und bedarfsgerecht durchzuführen, in allen Fällen den Regionalbeirat anzuhören und binnen vier Wochen der nach dem NAG zuständigen Behörde – je nach Antrag – schriftlich zu bestätigen, dass die Voraussetzungen für die Zulassung

1. als besonders Hochqualifizierter gemäß § 12,1. als besonders Hochqualifizierter gemäß Paragraph 12,,
2. als Fachkraft gemäß § 12a,2. als Fachkraft gemäß Paragraph 12 a,,
3. als Schlüsselkraft gemäß § 12b Z 1,3. als Schlüsselkraft gemäß Paragraph 12 b, Ziffer eins,,
4. als Schlüsselkraft gemäß § 12b Z 2 (Studienabsolvent),4. als Schlüsselkraft gemäß Paragraph 12 b, Ziffer 2, (Studienabsolvent),
5. als Schlüsselkraft gemäß § 12c (Anwärter auf eine „Blaue Karte EU“),5. als Schlüsselkraft gemäß Paragraph 12 c, (Anwärter auf eine „Blaue Karte EU“),
6. als Stammmitarbeiter gemäß § 12d oder6. als Stammmitarbeiter gemäß Paragraph 12 d, oder
7. als Künstler gemäß § 147. als Künstler gemäß Paragraph 14

erfüllt sind. Die Frist von vier Wochen verkürzt sich in den Fällen des § 50a Abs. 1 NAG auf 15 Tage. Die nach dem NAG zuständige Behörde hat die regionale Geschäftsstelle über die Erteilung des jeweiligen Aufenthaltstitels unter Angabe der Geltungsdauer zu verständigen. Bei Nichtvorliegen der Voraussetzungen hat die regionale Geschäftsstelle die Zulassung zu versagen und den diesbezüglichen Bescheid unverzüglich der nach dem NAG zuständigen Behörde zur Zustellung an den Arbeitgeber und den Ausländer zu übermitteln. erfüllt sind. Die Frist von vier Wochen verkürzt sich in den Fällen des Paragraph 50 a, Absatz eins, NAG auf 15 Tage. Die nach dem NAG zuständige Behörde hat die regionale Geschäftsstelle über die Erteilung des jeweiligen Aufenthaltstitels unter Angabe der Geltungsdauer zu verständigen. Bei Nichtvorliegen der Voraussetzungen hat die regionale Geschäftsstelle die Zulassung zu versagen und den diesbezüglichen Bescheid unverzüglich der nach dem NAG zuständigen Behörde zur Zustellung an den Arbeitgeber und den Ausländer zu übermitteln.

(2) Die Zulassung gemäß Abs. 1 gilt für die Beschäftigung bei dem im Antrag angegebenen Arbeitgeber im gesamten Bundesgebiet. Die regionale Geschäftsstelle des Arbeitsmarktservice hat unverzüglich nach Beginn der Beschäftigung die Anmeldung zur Sozialversicherung zu überprüfen. Entspricht diese nicht den für die Zulassung maßgeblichen Voraussetzungen, ist die nach dem NAG zuständige Behörde zu verständigen (§ 28 Abs. 6 NAG). Bei einem Arbeitgeberwechsel vor Erteilung einer „Rot-Weiß-Rot – Karte plus“ (§ 41a NAG) ist Abs. 1 sinngemäß anzuwenden.(2) Die Zulassung gemäß Absatz eins, gilt für die Beschäftigung bei dem im Antrag angegebenen Arbeitgeber im gesamten Bundesgebiet. Die regionale Geschäftsstelle des Arbeitsmarktservice hat unverzüglich nach Beginn der Beschäftigung die Anmeldung zur Sozialversicherung zu überprüfen. Entspricht diese nicht den für die Zulassung maßgeblichen Voraussetzungen, ist die nach dem NAG zuständige Behörde zu verständigen (Paragraph 28, Absatz 6, NAG). Bei einem Arbeitgeberwechsel vor Erteilung einer „Rot-Weiß-Rot – Karte plus“ (Paragraph 41 a, NAG) ist Absatz eins, sinngemäß anzuwenden.

(2a) ...“

3.3. Fallbezogen ergibt sich daraus Folgendes:

Die belangte Behörde begründet die Abweisung der Zulassung des BF zu einer Beschäftigung als Sonstige Schlüsselkraft gemäß § 12b Z 1 AuslBG bei der mbP in ihrem Bescheid vom 19.09.2025 zunächst damit, dass wesentliche Unterlagen / Nachweise, darunter der geforderte Vermittlungsauftrag, nicht übermittelt worden seien. Im Beschwerdeverfahren kommt das AMS – nach Vorlage entsprechender Nachweise - zum Ergebnis, dass die erforderliche Punkteanzahl gemäß Anlage C zum AuslBG zwar erreicht werde, doch die weiteren rechtlichen Bedingungen nicht erfüllt seien. Die belangte Behörde begründet die Abweisung der Zulassung des BF zu einer Beschäftigung als Sonstige Schlüsselkraft gemäß Paragraph 12 b, Ziffer eins, AuslBG bei der mbP in ihrem Bescheid vom 19.09.2025 zunächst damit, dass wesentliche Unterlagen / Nachweise, darunter der geforderte Vermittlungsauftrag, nicht übermittelt worden seien. Im Beschwerdeverfahren kommt das AMS – nach Vorlage entsprechender Nachweise - zum Ergebnis, dass die erforderliche Punkteanzahl gemäß Anlage C zum AuslBG zwar erreicht werde, doch die weiteren rechtlichen Bedingungen nicht erfüllt seien.

Den Erwägungen der belangten Behörde ist im Wesentlichen zu folgen und erweist sich die Beschwerde aus nachstehenden Gründen als unbegründet:

Eine wesentliche Voraussetzung für die Zulassung als sonstige Schlüsselkräfte gemäß § 12b Z 1 AuslBG ist wie dargelegt zunächst das Erreichen der erforderlichen Mindestpunkteanzahl für die in der Anlage C angeführten Kriterien. Eine wesentliche Voraussetzung für die Zulassung als sonstige Schlüsselkräfte gemäß Paragraph 12 b, Ziffer eins, AuslBG ist wie dargelegt zunächst das Erreichen der erforderlichen Mindestpunkteanzahl für die in der Anlage C angeführten Kriterien.

3.3.1. Zum Nachweis der Qualifikation

Unstrittig ist, dass der BF in Bosnien und Herzegowina das allgemeinbildende Gymnasium abschloss, die Reifeprüfung ablegte und daher die allgemeine Universitätsreife iSd § 64 Abs. 1 des UG 2002 erwarb, wofür ihm 25 Punkte in der Kategorie „Qualifikation“ zu vergeben waren. Unstrittig ist, dass der BF in Bosnien und Herzegowina das allgemeinbildende Gymnasium abschloss, die Reifeprüfung ablegte und daher die allgemeine Universitätsreife iSd Paragraph 64, Absatz eins, des UG 2002 erwarb, wofür ihm 25 Punkte in der Kategorie „Qualifikation“ zu vergeben waren.

Weiters kann der BF Berufserfahrung in Österreich im Ausmaß von rund 6 Monaten vorweisen, wofür ihm insgesamt 12 Punkte zuzuerkennen waren. Hinsichtlich Berufserfahrung im Ausland brachte der BF vor, dass es sich bei der Beschäftigung beim Unternehmen XXXX um ein Praktikum / Volontariat gehandelt habe. Diesbezüglich hat die belangte Behörde zutreffend dargelegt, dass es sich bei einem Praktikum / Volontariat lediglich um ein Ausbildungsverhältnis handelt, das keine Berufserfahrung im Sinne der Anlage C begründet und waren hierfür keine Punkte zu gewähren. Im Übrigen wurde auch kein offizieller Nachweis von dritter Stelle (wie etwa ein Versicherungsdatenauszug oder Arbeitsbuch) in Vorlage gebracht. Weiters kann der BF Berufserfahrung in Österreich im Ausmaß von rund 6 Monaten vorweisen, wofür ihm insgesamt 12 Punkte zuzuerkennen waren. Hinsichtlich Berufserfahrung im Ausland brachte der BF vor, dass es sich bei der Beschäftigung beim Unternehmen römisch 40 um ein Praktikum / Volontariat gehandelt habe. Diesbezüglich hat die belangte Behörde zutreffend dargelegt, dass es sich bei einem Praktikum / Volontariat lediglich um ein Ausbildungsverhältnis handelt, das keine Berufserfahrung im Sinne der Anlage C begründet und waren hierfür keine Punkte zu gewähren. Im Übrigen wurde auch kein offizieller Nachweis von dritter Stelle (wie etwa ein Versicherungsdatenauszug oder Arbeitsbuch) in Vorlage gebracht.

3.3.2. Die erforderlichen Sprachkenntnisse orientieren sich am Gemeinsamen Europäischen Referenzrahmen (GER) für Sprachen. Der Nachweis von Sprachkenntnissen ist durch entsprechende international anerkannte Sprachdiplome oder Kurszeugnisse zu erbringen und darf nicht älter als fünf Jahre sein. Eine Bestätigung über die bloße Teilnahme an einem Sprachkurs (ohne Abschluss) reicht nicht aus. Englischkenntnisse können insbesondere durch folgende Sprachdiplome oder Zertifikate nachgewiesen werden: Cambridge Certificate, TELC-Zertifikat, IELTS-, TOEIC- und TOEFL-Sprachdiplom. In der Verwaltungspraxis gelten auch Schulzeugnisse bzw. Urkunden über den erfolgreichen Abschluss eines Studiums mit entsprechender Unterrichtssprache als Sprachnachweise. Die Unterrichtssprache ist durch eine Bestätigung der Schule bzw. tertiären Bildungseinrichtung oder durch ein anderes geeignetes Dokument nachzuweisen (vgl. Deutsch/Nowotny/Seitz, Ausländerbeschäftigungsgesetz4, §12, Rz 18).

3.3.2. Die erforderlichen Sprachkenntnisse orientieren sich am Gemeinsamen Europäischen Referenzrahmen (GER) für Sprachen. Der Nachweis

von Sprachkenntnissen ist durch entsprechende international anerkannte Sprachdiplome oder Kurszeugnisse zu erbringen und darf nicht älter als fünf Jahre sein. Eine Bestätigung über die bloße Teilnahme an einem Sprachkurs (ohne Abschluss) reicht nicht aus. Englischkenntnisse können insbesondere durch folgende Sprachdiplome oder Zertifikate nachgewiesen werden: Cambridge Certificate, TELC-Zertifikat, IELTS-, TOEIC- und TOEFL-Sprachdiplom. In der Verwaltungspraxis gelten auch Schulzeugnisse bzw. Urkunden über den erfolgreichen Abschluss eines Studiums mit entsprechender Unterrichtssprache als Sprachnachweise. Die Unterrichtssprache ist durch eine Bestätigung der Schule bzw. tertiären Bildungseinrichtung oder durch ein anderes geeignetes Dokument nachzuweisen vergleiche Deutsch/Nowotny/Seitz, Ausländerbeschäftigungsgesetz4, §12, Rz 18).

Wie festgestellt studiert der BF im dreijährigen Bachelorstudium „Wirtschaftsingenieurwesen - Maschinenbau“ an der Technischen Universität Wien und verlangt bereits die Zulassung als ordentlicher Studierender Deutschkenntnisse auf Niveau C1 des Gemeinsamen Europäischen Referenzrahmens. Für Deutschkenntnisse auf Niveau B1 konnten daher 15 Punkte vergeben werden.

Weiters brachte der BF ein TOEFL-Sprachzertifikat in Vorlage, demzufolge er in den jeweiligen Fertigkeiten das Niveau „Intermediate – low“ erreichte. Dies entspricht der Einstufung B1 im Gemeinsamen Europäischen Referenzrahmen und konnten daher 10 Punkte vergeben werden.

Für seine Muttersprache Bosnisch waren keine weiteren Punkte anzurechnen. Dem BF war bereits aufgrund seiner Kenntnisse der deutschen und englischen Sprache die maximal erreichbare Anzahl von 25 Punkten zu vergeben.

3.3.3. Schließlich waren ihm für ein Lebensalter von 32 Jahren im Zeitpunkt der Antragstellung weitere 10 Punkte zu gewähren.

Der BF erreicht daher 72 Punkte und damit die erforderliche Mindestpunktzahl von 55 Punkten.

3.3.4. Zur Gewähr der Einhaltung der Lohn- und Arbeitsbedingungen einschließlich sozialversicherungsrechtlicher Vorschriften:

Gemäß § 4 Abs. 1 Z 2 AuslBG muss die Gewähr gegeben sein, dass der Arbeitgeber unter anderem die Lohn- und Arbeitsbedingungen einschließlich der sozialversicherungsrechtlichen Vorschriften einhält. Dies ist dann der Fall, wenn der Arbeitgeber für das in Aussicht genommene Beschäftigungsverhältnis die in Betracht kommenden allgemeinen und besonderen lohn- und arbeitsrechtlichen Vorschriften, insbesondere die gesetzlichen, satzungsgemäßen und kollektivvertraglichen Bestimmungen sowie jene der Arbeitsverfassung und des Arbeitnehmerschutzes, einhält (Deutsch/Nowotny/Seitz, Ausländerbeschäftigungsrecht4 § 4 AuslBG Rz 19). Gemäß Paragraph 4, Absatz eins, Ziffer 2, AuslBG muss die Gewähr gegeben sein, dass der Arbeitgeber unter anderem die Lohn- und Arbeitsbedingungen einschließlich der sozialversicherungsrechtlichen Vorschriften einhält. Dies ist dann der Fall, wenn der Arbeitgeber für das in Aussicht genommene Beschäftigungsverhältnis die in Betracht kommenden allgemeinen und besonderen lohn- und arbeitsrechtlichen Vorschriften, insbesondere die gesetzlichen, satzungsgemäßen und kollektivvertraglichen Bestimmungen sowie jene der Arbeitsverfassung und des Arbeitnehmerschutzes, einhält (Deutsch/Nowotny/Seitz, Ausländerbeschäftigungsrecht4 Paragraph 4, AuslBG Rz 19).

Das rechtserhebliche Tatbestandsmerkmal des „Gebenerscheinens 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 besondere lohn- und arbeitsrechtlichen Vorschriften (seit der Novelle BGBl Nr 231/1988 auch der sozialversicherungsrechtlichen Vorschriften), insbesondere der gesetzlichen, satzungsgemäßen und kollektivvertraglichen Bestimmungen sowie jener der Arbeitsverfassung und des Arbeitnehmerschutzes als zweifelhaft erscheinen lassen (vgl VwGH 6.6.2001, ZI 98/09/0016). Das rechtserhebliche Tatbestandsmerkmal des „Gebenerscheinens 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 besondere lohn- und arbeitsrechtlichen Vorschriften (seit der Novelle Bundesgesetzblatt Nr 231 aus 1988, auch der sozialversicherungsrechtlichen Vorschriften), insbesondere der gesetzlichen, satzungsgemäßen und kollektivvertraglichen Bestimmungen sowie jener der Arbeitsverfassung und des Arbeitnehmerschutzes als zweifelhaft erscheinen lassen vergleiche VwGH 6.6.2001, ZI 98/09/0016).

Demzufolge hat das erkennende Gericht eine Prognoseentscheidung für die diesbezügliche Zuverlässigkeit des Arbeitgebers zu treffen.

Die in der Arbeitgebererklärung angeführte Entlohnung von monatlich brutto EUR 3.230,- entspricht der gesetzlichen Mindestentlohnung für sonstige Schlüsselkräfte für das Jahr 2025.

Die mbP teilte mit Erklärung vom 09.09.2025 mit, dass der BF gemäß dem Kollektivvertrag für Angestellte im Baugewerbe und in der Bauindustrie in die Beschäftigungsgruppe A2 eingestuft werde. Eine mögliche Höherstufung in die Beschäftigungsgruppe A3 werde angestrebt und erfolge nach Erfüllung der dafür erforderlichen Voraussetzungen.

In der Stellungnahme zum Aufforderungsschreiben des AMS vom 07.11.2025 konkretisierte die mbP, der BF übernehme jene technischen und organisatorischen Aufgaben, die der Gruppe A2 entsprechen würden. Seine Tätigkeit liege im oberen Verantwortungsbereich der Gruppe A2 und umfasse insbesondere unterstützende Aufgaben in der technischen Vorbereitung, Kundenkommunikation, Materialauswahl, Dokumentation, Angebotsvorbereitung und projektbegleitender Assistenz. Die Funktion werde bewusst mit einem Entwicklungspfad in Richtung Beschäftigungsgruppe A3 gestaltet. Die Entlohnung entspreche den fachlichen Anforderungen der Position und dem oberen Verantwortungsbereich der Beschäftigungsgruppe. Einer Ersatzkraft mit denselben Qualifikationen, Sprachkenntnissen u

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

© 2026 JUSLINE

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

www.jusline.at