

TE Bvwg Erkenntnis 2026/3/16 L517 2332074-1

JUSLINE Entscheidung

© Veröffentlicht am 16.03.2026

Entscheidungsdatum

16.03.2026

Norm

AuslBG §4

AuslBG §5

B-VG Art133 Abs4

1. AuslBG § 4 heute
2. AuslBG § 4 gültig ab 12.06.2026 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 39/2026
3. AuslBG § 4 gültig von 01.12.2025 bis 11.06.2026 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 70/2025
4. AuslBG § 4 gültig von 20.07.2023 bis 30.11.2025 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 84/2023
5. AuslBG § 4 gültig von 01.07.2023 bis 19.07.2023 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 168/2022
6. AuslBG § 4 gültig von 01.07.2023 bis 31.10.2022 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 1/2022
7. AuslBG § 4 gültig von 01.11.2022 bis 30.06.2023 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 168/2022
8. AuslBG § 4 gültig von 01.01.2022 bis 31.10.2022 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 217/2021
9. AuslBG § 4 gültig von 01.09.2018 bis 31.12.2021 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 56/2018
10. AuslBG § 4 gültig von 01.10.2017 bis 31.08.2018 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 66/2017
11. AuslBG § 4 gültig von 01.01.2014 bis 30.09.2017 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 72/2013
12. AuslBG § 4 gültig von 01.01.2013 bis 31.12.2013 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 98/2012
13. AuslBG § 4 gültig von 01.07.2011 bis 31.12.2012 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 25/2011
14. AuslBG § 4 gültig von 01.01.2010 bis 30.06.2011 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 120/2009
15. AuslBG § 4 gültig von 01.01.2008 bis 31.12.2009 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 78/2007
16. AuslBG § 4 gültig von 01.01.2006 bis 31.12.2007 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 101/2005
17. AuslBG § 4 gültig von 01.05.2004 bis 31.12.2005 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 28/2004
18. AuslBG § 4 gültig von 01.01.2004 bis 30.04.2004 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 133/2003
19. AuslBG § 4 gültig von 01.01.2003 bis 31.12.2003 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 126/2002
20. AuslBG § 4 gültig von 01.01.1998 bis 31.12.2002 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 78/1997
21. AuslBG § 4 gültig von 02.06.1996 bis 31.12.1997 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 201/1996
22. AuslBG § 4 gültig von 12.04.1995 bis 01.06.1996 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 257/1995
23. AuslBG § 4 gültig von 01.07.1994 bis 11.04.1995 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 314/1994
24. AuslBG § 4 gültig von 01.08.1993 bis 30.06.1994 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 502/1993
1. AuslBG § 5 heute
2. AuslBG § 5 gültig ab 01.01.9000 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 87/2025

3. AuslBG § 5 gültig von 01.10.2022 bis 01.01.9000 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 106/2022
4. AuslBG § 5 gültig von 01.01.2022 bis 30.09.2022 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 217/2021
5. AuslBG § 5 gültig von 01.07.2020 bis 31.12.2021 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 98/2020
6. AuslBG § 5 gültig von 01.10.2017 bis 30.06.2020 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 66/2017
7. AuslBG § 5 gültig von 01.05.2011 bis 30.09.2017 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 25/2011
8. AuslBG § 5 gültig von 01.01.2008 bis 30.04.2011 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 78/2007
9. AuslBG § 5 gültig von 01.01.2006 bis 31.12.2007 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 157/2005
10. AuslBG § 5 gültig von 01.01.2006 bis 31.12.2005 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 101/2005
11. AuslBG § 5 gültig von 01.05.2004 bis 31.12.2005 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 28/2004
12. AuslBG § 5 gültig von 01.01.2003 bis 30.04.2004 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 126/2002
13. AuslBG § 5 gültig von 01.07.1994 bis 31.12.1997 aufgehoben durch BGBl. I Nr. 78/1997
14. AuslBG § 5 gültig von 01.10.1990 bis 30.06.1994 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 450/1990

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 2332074-1/5E

IM NAMEN DER REPUBLIK!

Das Bundesverwaltungsgericht hat durch den Richter Mag. Dr. Alexander NIEDERWIMMER als Vorsitzenden und die fachkundigen Laienrichterinnen Mag. Nadine REDL und Mag. Kristina TOMA, als Beisitzerinnen über die Beschwerde des Arbeitgebers XXXX , gegen den Bescheid des Arbeitsmarktservice XXXX vom 23.12.2025, ABB-Nr: XXXX , in nichtöffentlicher Sitzung zu Recht erkannt: Das Bundesverwaltungsgericht hat durch den Richter Mag. Dr. Alexander NIEDERWIMMER als Vorsitzenden und die fachkundigen Laienrichterinnen Mag. Nadine REDL und Mag. Kristina TOMA, als Beisitzerinnen über die Beschwerde des Arbeitgebers römisch 40 , gegen den Bescheid des Arbeitsmarktservice römisch 40 vom 23.12.2025, 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 und 5 des Ausländerbeschäftigungsgesetzes (AuslBG) idGF, als unbegründet abgewiesen. A) Die Beschwerde wird gemäß Paragraph 28, Absatz eins, Verwaltungsgerichtsverfahrensgesetz (VwGVG), Bundesgesetzblatt Teil eins, Nr. 33 aus 2013, idGF, in Verbindung mit Paragraph 4 und 5 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. B) Die Revision ist gemäß Artikel 133, Absatz 4, Bundesverfassungsgesetz (B-VG), Bundesgesetzblatt Nr. 1 aus 1930, idGF, nicht zulässig.

Text

Entscheidungsgründe:, Entscheidungsgründe:

I. Verfahrensgang: römisch eins. Verfahrensgang:

21.11.2025 – Antrag des XXXX (in weiterer Folge als beschwerdeführende Partei bzw. „bP“ bezeichnet) auf Erteilung einer Kontingentbewilligung für Saisonarbeitskräfte für die Arbeitnehmerin XXXX (in weiterer Folge als Beteiligte bzw. „B“ bezeichnet) als Köchin
21.11.2025 – Antrag des römisch 40 (in weiterer Folge als beschwerdeführende Partei bzw. „bP“ bezeichnet) auf Erteilung einer Kontingentbewilligung für Saisonarbeitskräfte für die Arbeitnehmerin römisch 40 (in weiterer Folge als Beteiligte bzw. „B“ bezeichnet) als Köchin

24.11.2025 – Parteiengehör

30.11.2025 – Stellungnahme der bP

01.12.2025 – Durchführung eines Ersatzkraftverfahrens

18.12.2025 – Arbeitsmarktpolitische Stellungnahmen zum durchgeführten Ersatzkraftverfahren

19.12.2025 – Behandlung des Antrags im Regionalbeirat (negative Entscheidung)

23.12.2025 – negativer Bescheid: Abweisung gemäß § 4 AuslBG
23.12.2025 – negativer Bescheid: Abweisung gemäß Paragraph 4, AuslBG

30.12.2025 – Beschwerde

08.01.2026 – Beschwerdevorlage an das Bundesverwaltungsgericht (in weiterer Folge als „BVwG“ bezeichnet)

04.03.2026 – Übermittlungersuchen an das AMS und Unterlagenvorlage

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

1.0. Sachverhalt:

Die bP beantragte am 21.11.2025 die Erteilung einer Kontingentbewilligung für Saisonarbeitskräfte für die B, als Köchin ([...] Entlohnung (ohne Zulagen) brutto: EUR 1.950; Arbeitszeitausmaß: Ganztags; speziellen Kenntnisse: mentalisch kochen [...]). Dem Antrag schloss die bP Ausbildungsnachweise der B (Zertifikat der nationalen Handwerkskammer, der Republik Albanien, in welchen der B der Titel „Meistergehilfin“ erteilt wird) an.

Mit am 24.11.2025 übermittelten Parteiengehör brachte das AMS der bP die Rechtsgrundlage des § 5 AuslBG und des § 1 der Verordnung über die befristete Beschäftigung von Ausländern im Tourismus zur Kenntnis und führte wie folgt aus:
Mit am 24.11.2025 übermittelten Parteiengehör brachte das AMS der bP die Rechtsgrundlage des Paragraph 5, AuslBG und des Paragraph eins, der Verordnung über die befristete Beschäftigung von Ausländern im Tourismus zur Kenntnis und führte wie folgt aus:

„Im Sinne des oben Erwähnten bzw. nach Maßgabe dieser Verordnung werden Sie im Rahmen des anhängigen Verfahrens ersucht, zu nachstehenden Punkten Stellung zu nehmen bzw. folgende Unterlagen/Angaben nachzureichen:

? Stellungnahme, ob es sich bei Ihrem Betrieb um einen Saisonbetrieb oder einen Jahresbetrieb handelt, und einen entsprechenden Nachweis über einen etwaigen Mehrbedarf an Personal im beantragten Erteilungszeitraum in schriftlicher Form.

? Geben Sie uns das genaue erwünschte Erteilungsdatum bekannt.

? Ausgefüllten ADG-Brief mit Angaben: Tätigkeitsbeschreibung, Wochenstunden / Entlohnung nach Kollektivvertrag (Vollzeit mind. € 2.026,00)

Ausbildungsnachweise/ Nachweis der Speziellen Kenntnisse von Frau XXXX
Ausbildungsnachweise/ Nachweis der Speziellen Kenntnisse von Frau römisch 40

? Heimatadresse von Frau XXXX in Albanien? Heimatadresse von Frau römisch 40 in Albanien

II. Der Bescheid wird auf der Grundlage des Ergebnisses der Beweisaufnahme erlassen werden, soweit nicht Ihre Stellungnahme anderes erfordert.
römisch zwei. Der Bescheid wird auf der Grundlage des Ergebnisses der Beweisaufnahme erlassen werden, soweit nicht Ihre Stellungnahme anderes erfordert.

Sie haben Gelegenheit, zu obigen Feststellungen bis zum 04.12.2025 schriftlich Einwendungen anzubringen bzw. geforderte Nachweise innerhalb derselben Frist vorzulegen. Sollten Sie diese Möglichkeit nicht wahrnehmen, muss die Entscheidung aufgrund der Aktenlage vorgenommen werden.“

Am 30.11.2025 langte eine Stellungnahme der bP ein in welcher sie wie folgt ausführte:

„Sehr geehrte Frau XXXX „Sehr geehrte Frau römisch 40 ,

hiermit übermitteln wir Ihnen die erbetenen Angaben sowie die Unterlagen zu Frau XXXX hiermit übermitteln wir Ihnen die erbetenen Angaben sowie die Unterlagen zu Frau römisch 40

1. Betriebsstatus

Unser Betrieb ist ein ganzjährig geführter Jahresbetrieb. Wir sind somit nicht saisonabhängig tätig.

2. Nachweis des Personalmehrbedarfs

In der Gastronomie ist es derzeit äußerst schwierig, qualifiziertes Personal zu finden, insbesondere Köchinnen oder Köche mit Erfahrung in der türkischen bzw. kulturbezogenen Küche. Da wir unser Angebot in diesem Bereich erweitern und aufrechterhalten möchten, besteht ein deutlicher und dauerhafter Mehrbedarf an speziell geschultem Personal. Wir möchten Frau XXXX daher fix in unserem Team beschäftigen, da sie über die notwendigen Kenntnisse verfügt und eine langfristige Lösung für unseren Betrieb darstellt. In der Gastronomie ist es derzeit äußerst schwierig, qualifiziertes Personal zu finden, insbesondere Köchinnen oder Köche mit Erfahrung in der türkischen bzw. kulturbezogenen Küche. Da wir unser Angebot in diesem Bereich erweitern und aufrechterhalten möchten, besteht ein deutlicher und dauerhafter Mehrbedarf an speziell geschultem Personal. Wir möchten Frau römisch 40 daher fix in unserem Team beschäftigen, da sie über die notwendigen Kenntnisse verfügt und eine langfristige Lösung für unseren Betrieb darstellt.

3. Erwünschtes Erteilungs- und Eintrittsdatum

Ein Arbeitsbeginn ist sofort möglich, sobald die Bewilligung vorliegt und die AMS-Bestätigung erfolgt ist. Spätestens der 1. Jänner 2026 wäre für uns ideal. Wenn möglich, würden wir eine Bewilligungsdauer von einem Jahr bevorzugen, um die langfristige Zusammenarbeit sicherzustellen.

4. Entlohnung /Wochenstunden /Tätigkeitsbeschreibung

Die Entlohnung erfolgt selbstverständlich gemäß dem gültigen Kollektivvertrag für das Gastgewerbe. Ein Bruttogehalt von € 2.026,00 (Vollzeit) entspricht dem Kollektivvertrag und wird von uns eingehalten. Die genaue Tätigkeitsbeschreibung sowie die Arbeitszeitangaben sind im ausgefüllten ADG-Brief beigelegt.

5. Ausbildungsnachweise

Die Zertifikate und Nachweise der speziellen Kenntnisse von Frau XXXX finden Sie im Anhang. Die Zertifikate und Nachweise der speziellen Kenntnisse von Frau römisch 40 finden Sie im Anhang.

6. Heimatadresse

Die Heimatadresse von Frau XXXX in XXXX ist ebenfalls im Anhang beigelegt. Die Heimatadresse von Frau römisch 40 in römisch 40 ist ebenfalls im Anhang beigelegt.

Wir bitten um Weiterbearbeitung des Antrags und stehen für eventuelle Rückfragen gerne zur Verfügung.“

Am 01.12.2025 führte das AMS ein Ersatzkraftverfahren zur Erteilung einer Kontingentbewilligung für Saisonarbeitskräfte gem. § 5 Abs. 1 Z 1 AuslBG mit folgenden Kriterien durch: Am 01.12.2025 führte das AMS ein Ersatzkraftverfahren zur Erteilung einer Kontingentbewilligung für Saisonarbeitskräfte gem. Paragraph 5, Absatz eins, Ziffer eins, AuslBG mit folgenden Kriterien durch:

„Berufsbezeichnung: XXXX Küchengehilfin „Berufsbezeichnung: römisch 40 Küchengehilfin

Erforderliche höchste abgeschlossene Ausbildung: PS

Nachgewiesene erforderliche Berufspraxis: -

Berufspraxis erforderlich: -

Tätigkeitsbeschreibung:

Anerkannte zusätzliche erforderliche Qualifikation, Kenntnisse:

Arbeitsort: OÖ XXXX Arbeitsort: OÖ römisch 40

Mit öffentlichen Verkehrsmitteln erreichbar: nicht bekannt

Entlohnung: € 2.026,00 monatlich brutto

Vollzeit/Teilzeit (mit Angabe der Wochenstunden): 40 Wochenstunden

Arbeitszeit (wenn vom Dienstgeber bekannt gegeben!): 6 Tageweche“

Am 18.12.2025 hielt das AMS folgende arbeitsmarktpolitische Stellungnahmen intern fest:

- „- Fr. XXXX -hat sich lt. DG nicht beworben, - Fr. römisch 40 -hat sich lt. DG nicht beworben
- Fr. XXXX - hat sich lt. DG nicht beworben- Fr. römisch 40 - hat sich lt. DG nicht beworben
- Hr. XXXX - hat sich lt. DG nicht beworben- Hr. römisch 40 - hat sich lt. DG nicht beworben
- Hr. XXXX -DV Beginn bei einem anderen Dienstgeber- Hr. römisch 40 -DV Beginn bei einem anderen Dienstgeber
- Fr. XXXX - wurde abgelehnt, da sie keine Erfahrung/Praxis als Köchin hat- Fr. römisch 40 - wurde abgelehnt, da sie keine Erfahrung/Praxis als Köchin hat
- Hr. XXXX - hat sich lt. DG nicht beworben- Hr. römisch 40 - hat sich lt. DG nicht beworben
- Fr. XXXX - hat sich lt. DG nicht beworben- Fr. römisch 40 - hat sich lt. DG nicht beworben
- Fr. XXXX - hat sich lt. DG nicht beworben- Fr. römisch 40 - hat sich lt. DG nicht beworben
- Hr. XXXX - DV Beginn bei einem anderen Dienstgeber- Hr. römisch 40 - DV Beginn bei einem anderen Dienstgeber
- Hr. XXXX - hat sich lt. DG nicht beworben- Hr. römisch 40 - hat sich lt. DG nicht beworben
- Fr. XXXX - hat sich lt. DG nicht beworben- Fr. römisch 40 - hat sich lt. DG nicht beworben
- Fr. XXXX - DN ist aktuell angemeldet-ist derzeit krank- Fr. römisch 40 - DN ist aktuell angemeldet-ist derzeit krank

Es wurde eine dem Anforderungsprofil entsprechende Ersatzkraft vom Dienstgeber abgelehnt. Stellungnahme negativ“

Am 19.12.2025 wurde der Antrag auf Erteilung einer Beschäftigungsbewilligung im Regionalbeirat behandelt und die Erteilung einhellig versagt. Festgestellt wurde insbesondere, dass eine dem Anforderungsprofil entsprechende Ersatzkraft vom Dienstgeber abgelehnt worden sei.

Mit Bescheid vom 23.12.2025 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 Ersatarbeitskraft erwiesen habe, dessen Einstellung jedoch mit der Begründung, sie würde über keine Erfahrung und Praxis als Köchin verfügen, nicht zustande gekommen sei. Da diese Voraussetzungen aber auch bei der beantragten Person keine Einstellungsvoraussetzungen darstellen und diese sohin im übermittelten Stellenprofil keine rechtlich zulässige Deckung finden würde, seien die gesetzlichen Bestimmungen des § 4 Abs. 1 iVm § 4b AuslBG nicht erfüllt. Mit Bescheid vom 23.12.2025 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 Ersatarbeitskraft erwiesen habe, dessen Einstellung jedoch mit der Begründung, sie würde über keine Erfahrung und Praxis als Köchin verfügen, nicht zustande gekommen sei. Da diese Voraussetzungen aber auch bei der beantragten Person keine Einstellungsvoraussetzungen darstellen und diese sohin im übermittelten Stellenprofil keine rechtlich zulässige Deckung finden würde, seien die gesetzlichen Bestimmungen des Paragraph 4, Absatz eins, in Verbindung mit Paragraph 4 b, AuslBG nicht erfüllt.

Am 30.12.2025 erhob die bP gegen den Bescheid des AMS Beschwerde und brachte wie folgt vor:

„hiermit erhebe ich, XXXX fristgerecht Beschwerde gegen den Bescheid des AMS Vöcklabruck, hiermit erhebe ich, römisch 40 fristgerecht Beschwerde gegen den Bescheid des AMS Vöcklabruck

vom 30. Dezember 2025, mit welchem der Antrag auf Erteilung einer Beschäftigungsbewilligung für Frau XXXX abgewiesen wurde. vom 30. Dezember 2025, mit welchem der Antrag auf Erteilung einer Beschäftigungsbewilligung für Frau römisch 40 abgewiesen wurde.

1. Dringender betrieblicher Bedarf

Unser derzeitiger Koch wird seine Tätigkeit in spätestens ein bis zwei Monaten beenden. Ich selbst bin kein Koch und kann diese Aufgabe nicht übernehmen. Ohne eine geeignete Person für die Küche ist der Weiterbetrieb unseres Lokals nicht möglich, was zur Schließung des Betriebes führen würde. Bereits seit Monaten schreiben wir Verluste.

2. Persönliche Bewerbung als entscheidender Faktor

Im Zuge des Ersatzkraftverfahrens sind zwar Bewerbungen per E-Mail eingelangt, jedoch ist keine einzige dieser Personen persönlich im Betrieb erschienen, obwohl ich ausdrücklich um ein persönliches Gespräch ersucht habe. Für einen Gastronomiebetrieb ist ein persönliches Bewerbungsgespräch unerlässlich, um Motivation, praktische Fähigkeiten und tatsächliches Interesse beurteilen zu können. Das Nicht-Erscheinen trotz Einladung zeigt aus meiner Sicht kein ernsthaftes Interesse an der Stelle. Selbstverständlich wären alle Bewerberinnen und Bewerber zu persönlichen Gesprächen willkommen gewesen. Eine Bewerberin teilte mir sogar schriftlich mit, dass sie nicht kochen kann. Ich habe sie dennoch zu einem Gespräch eingeladen, woraufhin keine Rückmeldung mehr erfolgte.

3. Anforderungen an die Stelle – praktische Erfahrung

Ich benötige nicht zwingend eine ausgebildete Köchin, sondern eine Person, die tatsächlich kochen kann und bereits praktische Erfahrung in der Küche gesammelt hat. Auch mein derzeitiger Koch verfügt über keine formale Kochausbildung, kann jedoch kulturelle Gerichte zubereiten und erfüllt damit die Anforderungen unseres Betriebes. Unser Lokal bietet türkische Küche, ergänzt durch weitere Speisen. Diese Art der Küche erfordert praktische Erfahrung, die nicht leicht am regionalen Arbeitsmarkt zu finden ist.

4. Eignung von Frau XXXX 4. Eignung von Frau römisch 40

Frau XXXX hat ihr ernsthaftes Interesse eindeutig gezeigt: Frau römisch 40 hat ihr ernsthaftes Interesse eindeutig gezeigt:

- ? Sie hat mehrmals Saisonarbeit in Österreich geleistet
- ? Sie verfügt über Erfahrung in der türkischen sowie griechischen Küche
- ? Sie hat für uns mehrfach zu Hause gekocht und verschiedene Speisen sowohl zu uns nach Hause als auch ins Lokal gebracht
- ? Anhand dieser Kostproben war klar erkennbar, dass sie praktische Kocherfahrung besitzt

Diese praktische Eignung war bei den übermittelten Ersatzarbeitskräften nicht gegeben bzw. konnte mangels persönlicher Vorstellung nicht festgestellt werden.

Antrag

Ich ersuche daher um:

- ? Aufhebung des angefochtenen Bescheides
- ? erneute Prüfung des Antrages unter Berücksichtigung der tatsächlichen betrieblichen

Situation und der nachgewiesenen praktischen Eignung von Frau XXXX Situation und der nachgewiesenen praktischen Eignung von Frau römisch 40

Am 08.01.2026 erfolgte die Beschwerdevorlage an das BVwG, in welcher das AMS wie folgt vorbrachte:

„Zur Ablehnung der Beschäftigungsbewilligung

Zu den Gründen der Ablehnung im erstinstanzlichen Verfahren kann grundsätzlich auf den bekämpften Bescheid verwiesen werden.

Im Beschwerdeverfahren wurden keine weiteren Unterlagen beigebracht.

Wie aus dem übermittelten Akteninhalt ersichtlich, wurde seitens des AMS Vöcklabruck mit Frau XXXX eine geeignete Ersatzkraft im Sinne der gesetzlichen Bestimmungen des

§ 4 Abs 1 iVm § 4b AuslBG gefunden. Wie aus dem übermittelten Akteninhalt ersichtlich, wurde seitens des AMS Vöcklabruck mit Frau römisch 40 eine geeignete Ersatzkraft im Sinne der gesetzlichen Bestimmungen des , Paragraph 4, Absatz eins i, römisch fünf m, Paragraph 4 b, AuslBG gefunden.

Das Ersatzkraftverfahren wurde den gesetzlichen Bestimmungen entsprechend als Küchengehilfin eingeleitet, da der übermittelte „Ausbildungsnachweis“ keine spezifische berufliche Befähigung ausweist. Auch stellt der Beschwerdeführer in seiner Beschwerdeschrift selbst nochmal klar, dass er keine ausgebildete Köchin benötigt.

Entgegen den Ausführungen in der Beschwerdeschrift hat die beantragte Person auch nicht mehrmals Saisonarbeit in Österreich geleistet. Laut Hauptverbandsabfrage vom 02.01.2026 (siehe übermittelter Akteninhalt) hat die beantragte Person insgesamt nur 1 Monat beim Unternehmen „ XXXX – XXXX “ gearbeitet – dies deckt sich mit dem für die beantragte Person ausgestelltem arbeitsmarktrechtlichen Dokument in der AMS EDV (die beantragte berufliche Tätigkeit war damals „Konditoringehilfin“), welche auch nur diese Bewilligung ausweist. Entgegen den Ausführungen in der Beschwerdeschrift hat die beantragte Person auch nicht mehrmals Saisonarbeit in Österreich geleistet. Laut Hauptverbandsabfrage vom 02.01.2026 (siehe übermittelter Akteninhalt) hat die beantragte Person insgesamt nur 1 Monat beim Unternehmen „ römisch 40 – römisch 40 “ gearbeitet – dies deckt sich mit dem für die beantragte Person ausgestelltem arbeitsmarktrechtlichen Dokument in der AMS EDV (die beantragte berufliche Tätigkeit war damals „Konditoringehilfin“), welche auch nur diese Bewilligung ausweist.

Da auch keine Praxisnachweise vorgelegt wurden, verfügt die beantragte Person somit über nicht mehr als ca. 1 Monat nachgewiesener Berufserfahrung – und dies auch nur als Hilfskraft.

Zum Vergleich: die vermittelte Ersatzarbeitskraft Frau XXXX weist lt AMS-EDV über 3
Zum Vergleich: die vermittelte Ersatzarbeitskraft Frau römisch 40 weist lt AMS-EDV über 3

Jahre Berufserfahrung in verschiedenen Bereichen auf (ua zuletzt auch geringfügig als Küchenhilfskraft) und hat einen freien Arbeitsmarktzugang. Des Weiteren steht die vermittelte Ersatzarbeitskraft noch immer in Vormerkung und wäre somit verfügbar.

Die in der Beschwerdeerklärung angeführten Punkte („hat für uns mehrfach zu Hause gekocht und verschiedene Speisen sowohl zu uns nach Hause als auch ins Lokal gebracht“) verstärken zudem die Annahme, dass hier ganz gezielt nur die beantragte Person eingestellt werden soll.

Des Weiteren gibt der Dienstgeber (Beschwerdeführer) in seiner Stellungnahme (siehe übermittelter Akt) ausdrücklich an, dass es sich bei seinem Betrieb um einen ganzjährig geführten Jahresbetrieb handelt und er nicht saisonabhängig tätig ist.

Auch aus diesem Grund ist eine Saisonbewilligung für diesen Betrieb nicht möglich bzw. würde

hierbei kein Platz im Rahmen der limitierten Kontingentplätze für den Wirtschaftszweig Tourismus für das Jahr 2026 in den beantragten Monaten zur Verfügung stehen, da diese für tatsächliche Saisonarbeitskräfte iSd gesetzlichen Bestimmungen bereitstehen müssen. Auch gibt der Antragsteller in seiner Stellungnahme an, dass er, wenn möglich, eine Bewilligungsdauer von einem Jahr bevorzugen würde, um eine langfristige Zusammenarbeit sicherzustellen und die Dame eine langfristige Lösung für den Betrieb darstelle. Dies lässt ebenfalls den Schluss zu, dass es sich hierbei keinesfalls um eine Saisonarbeitskraft für die Deckung von auf Grund saisonaler Schwankungen bedingtem Mehrbedarf handelt.“

Am 04.03.2026 ersuchte das BVwG das AMS telefonisch um Übermittlung ausständiger Unterlagen, welche am selben Tag übermittelt wurden.

1.1. Feststellungen:

Die bP stellte am 21.11.2025 einen Antrag auf Erteilung einer Kontingentbewilligung für Saisonarbeitskräfte für die B, für eine Tätigkeit als Köchin ohne spezielle Kenntnisse, im Ausmaß von 40 Wochenstunden (ganztags) und mit einer Entlohnung von brutto

€ 2.026,00 pro Monat. Die bP stellte am 21.11.2025 einen Antrag auf Erteilung einer Kontingentbewilligung für Saisonarbeitskräfte für die B, für eine Tätigkeit als Köchin ohne spezielle Kenntnisse, im Ausmaß von 40 Wochenstunden (ganztags) und mit einer Entlohnung von brutto , € 2.026,00 pro Monat.

Am 01.12.2025 führte das AMS ein Ersatzkraftverfahren zur Erteilung einer Kontingentbewilligung für Saisonarbeitskräfte gem. § 5 Abs. 1 Z 1 AuslBG mit folgenden Kriterien durch: Am 01.12.2025 führte das AMS ein Ersatzkraftverfahren zur Erteilung einer Kontingentbewilligung für Saisonarbeitskräfte gem. Paragraph 5, Absatz eins, Ziffer eins, AuslBG mit folgenden Kriterien durch:

„Berufsbezeichnung: XXXX Küchengehilfin, „Berufsbezeichnung: römisch 40 Küchengehilfin

Erforderliche höchste abgeschlossene Ausbildung: PS

Nachgewiesene erforderliche Berufspraxis: -

Berufspraxis erforderlich: -

Tätigkeitsbeschreibung:

Anerkannte zusätzliche erforderliche Qualifikation, Kenntnisse:

Arbeitsort: OÖ XXXX Arbeitsort: OÖ römisch 40

Mit öffentlichen Verkehrsmitteln erreichbar: nicht bekannt

Entlohnung: € 2.026,00 monatlich brutto

Vollzeit/Teilzeit (mit Angabe der Wochenstunden): 40 Wochenstunden

Arbeitszeit (wenn vom Dienstgeber bekannt gegeben!): 6 Tageweche“

Es kann nicht festgestellt werden, ob eine geeignete Ersatzkraft für die Anstellung bei der bP vorhanden war.

Der Betrieb der bP ist kein Saisonbetrieb, sondern Ganzjahresbetrieb. Die bP beabsichtigt eine langfristige Zusammenarbeit mit der B.

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, Paragraph 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 21.11.2025 eingebrachten Antrag wurde ein Online-Formular „Antrag auf Beschäftigungsbewilligung für Saisonarbeitskräfte“ ausgefüllt, von welchem sich eine Ablichtung im Akt befindet. Daraus ergeben sich die Feststellungen zum Antragsinhalt. Nachdem die Frage im Antragsformular, ob spezielle Kenntnisse erforderlich seien lediglich mit „mentalisch Kochen“ beantwortet wurde, kann davon ausgegangen werden, dass die bP eine Ausbildung als Koch/Köchin seitens der Bewerberinnen nicht voraussetzte. Durch die von der bP in ihrer Beschwerde getätigte Aussage: „Ich benötige nicht zwingend eine ausgebildete Köchin, ...“, wird dies ebenso bestätigt.

Der Inhalt des eingeleiteten Ersatzkraftverfahren kann dem sich dazu im Akt befindlichen Auftrag des AMS zur Durchführung eines Ersatzkraftverfahrens abgeleitet werden. Das AMS leitete das Ersatzkraftverfahren mit diesem Inhalt ein, da für die B weder eine abgeschlossene Berufsausbildung noch eine entsprechende Berufserfahrung als Koch anhand der vorgelegten Unterlagen nachgewiesen werden konnte und von ihr auch keine speziellen Kenntnisse gefordert wurden (vgl. Antragsinhalt). Der Inhalt des eingeleiteten Ersatzkraftverfahren kann dem sich dazu im Akt befindlichen Auftrag des AMS zur Durchführung eines Ersatzkraftverfahrens abgeleitet werden. Das AMS leitete das Ersatzkraftverfahren mit diesem Inhalt ein, da für die B weder eine abgeschlossene Berufsausbildung noch eine entsprechende Berufserfahrung als Koch anhand der vorgelegten Unterlagen nachgewiesen werden konnte und von ihr auch keine speziellen Kenntnisse gefordert wurden vergleiche Antragsinhalt).

Da sich die Ausführungen des AMS und der bP im Hinblick auf das Auffinden einer geeigneten Ersatzkraft widersprechen (So gab das AMS an, dass die bP eine geeignete Ersatzkraft mangels Kochkenntnisse abgelehnt habe, während die bP demgegenüber angab, dass einige Bewerber nicht zum Bewerbungsgespräch erschienen seien und sie sogar eine Bewerberin ohne Kochkenntnisse bzw. Kochpraxis zu einem Bewerbungsgespräch eingeladen habe, diese sich jedoch nicht zurückgemeldet habe), kann nicht zweifelsfrei davon ausgegangen werden, dass eine geeignete Ersatzkraft seitens des AMS zur Verfügung gestellt werden konnte. Dies vermag jedoch in Gesamtbetrachtung nichts daran ändern, dass die notwendigen Voraussetzungen zur Erteilung einer Kontingentbewilligung für Saisonarbeitskräfte nicht erfüllt werden können (dazu genauer unter Punkt. 3.6.ff)

Dass es sich bei dem Betrieb der bP um keinen Saisonbetrieb, sondern Ganzjahresbetrieb bzw. Jahresbetrieb handelt, wurde ihrerseits innerhalb ihrer Stellungnahme vom 30.11.2025 vorgebracht (vgl. „Unser Betrieb ist ein ganzjährig geführter Jahresbetrieb. Wir sind somit nicht saisonabhängig tätig“). Eben dieser Stellungnahme kann auch abgeleitet werden, dass die bP eine langfristige Zusammenarbeit mit der B beabsichtigte (arg. „Wenn möglich, würden wir eine Bewilligungsdauer von einem Jahr bevorzugen, um die langfristige Zusammenarbeit sicherzustellen.“) Dass es sich bei dem Betrieb der bP um keinen Saisonbetrieb, sondern Ganzjahresbetrieb bzw. Jahresbetrieb handelt, wurde ihrerseits innerhalb ihrer Stellungnahme vom 30.11.2025 vorgebracht vergleiche „Unser Betrieb ist ein ganzjährig geführter Jahresbetrieb. Wir sind somit nicht saisonabhängig tätig“). Eben dieser Stellungnahme kann auch abgeleitet werden, dass die bP eine langfristige Zusammenarbeit mit der B beabsichtigte (arg. „Wenn möglich, würden wir eine Bewilligungsdauer von einem Jahr bevorzugen, um die langfristige Zusammenarbeit sicherzustellen.“)

Angemerkt sei schließlich noch, dass den Ausführungen der bP, wonach ohne eine geeignete Person für die Küche der Weiterbetrieb ihres Lokals nicht möglich sei und dies die Schließung ihres Betriebes zur Folge hätte, keine Glaubwürdigkeit beigemessen werden kann. Vielmehr ist es für das erkennende Gericht nicht nachvollziehbar, inwiefern die Beschäftigung eines Hilfskoches/einer Hilfsköchin eine existenzielle Voraussetzung für die Aufrechterhaltung des Betriebes darstellen soll.

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 Richtersanat 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 Richtersanat 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 Dienststreitsverfahrensgesetzes 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 Erteilung einer Kontingentbewilligung 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 und¹⁰.

der Arbeitgeber im Fall der Beschäftigung eines Ausländers gemäß Paragraph 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.¹¹ der Arbeitgeber im Fall der Beschäftigung eines Ausländers gemäß Paragraph 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) [...]

(3) Die Beschäftigungsbewilligung darf dem Arbeitgeber bei Erfüllung der allgemeinen Voraussetzungen gemäß Abs. 1 und 2 nur erteilt werden, wenn (3) Die Beschäftigungsbewilligung darf dem Arbeitgeber bei Erfüllung der allgemeinen Voraussetzungen gemäß Absatz eins 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 4. der Ausländer gemäß Paragraph 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 5. der Ausländer über eine Aufenthaltsbewilligung als Schüler (Paragraph 63, NAG) oder Student (Paragraph 64, Absatz eins 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. bis 13. [...]

(4) bis (6)

(7) Die Arbeitsmarktprüfung gemäß Abs. 1 und 2 entfällt bei (7) Die Arbeitsmarktprüfung gemäß Absatz eins und 2 entfällt bei

(Anm.: Z 1 aufgehoben durch Art. 1 Z 9, BGBl. I Nr. 66/2017) Anmerkung, Ziffer eins, aufgehoben durch Artikel eins, Ziffer 9,, Bundesgesetzblatt Teil eins, Nr. 66 aus 2017,)

2. Schülern und Studenten (Abs. 3 Z 5) für eine Beschäftigung, die 20 Wochenstunden nicht überschreitet 2. Schülern und Studenten (Absatz 3, Ziffer 5,) für eine Beschäftigung, die 20 Wochenstunden nicht überschreitet,
3. Studienabsolventen (§ 12b Z 2), 3. Studienabsolventen (Paragraph 12 b, Ziffer 2,),
4. Fachkräften hinsichtlich einer Beschäftigung in einem in der Fachkräfteverordnung (§ 13) festgelegten Mangelberuf, 4. Fachkräften hinsichtlich einer Beschäftigung in einem in der Fachkräfteverordnung (Paragraph 13,) festgelegten Mangelberuf,
5. Ausländern, die besonderen Schutz genießen (Abs. 3 Z 7) und 5. Ausländern, die besonderen Schutz genießen (Absatz 3, Ziffer 7,) und
6. registrierten befristet beschäftigten Ausländern im Sinne des § 5 Abs. 6a und Abs. 76. registrierten befristet beschäftigten Ausländern im Sinne des Paragraph 5, Absatz 6 a und Absatz 7,

(8) Von Abs. 1 Z 3 und 5 kann nach Anhörung des Regionalbeirates abgesehen werden, wenn berücksichtigungswürdige Gründe, wie zB ein geringer Grad des Verschuldens oder eine kurze Dauer des Verstoßes vorliegen und der Arbeitgeber glaubhaft macht, dass er konkrete technische, organisatorische oder personelle Maßnahmen getroffen hat, um weitere Verstöße zu verhindern. (8) Von Absatz eins, Ziffer 3 und 5 kann nach Anhörung des Regionalbeirates abgesehen werden, wenn berücksichtigungswürdige Gründe, wie zB ein geringer Grad des Verschuldens oder eine kurze Dauer des Verstoßes vorliegen und der Arbeitgeber glaubhaft macht, dass er konkrete technische, organisatorische oder personelle Maßnahmen getroffen hat, um weitere Verstöße zu verhindern.

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) bis (3) [...]

Saisonarbeitskräfte und ErntehelferInnen

§ 5. (1) Der Bundesminister für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz kann im Falle eines vorübergehenden zusätzlichen Arbeitskräftebedarfs, der weder aus dem im Inland verfügbaren Arbeitskräftepotenzial noch mit EWR-BürgerInnen, SchweizerInnen und gemäß Abs. 6a und 7 registrierten AusländerInnen abgedeckt werden kann, durch Verordnung zahlenmäßige Kontingente Paragraph 5, (1) Der Bundesminister für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz kann im Falle eines vorübergehenden zusätzlichen Arbeitskräftebedarfs, der weder aus dem im Inland verfügbaren Arbeitskräftepotenzial noch mit EWR-BürgerInnen, SchweizerInnen und gemäß Absatz 6 a und 7 registrierten AusländerInnen abgedeckt werden kann, durch Verordnung zahlenmäßige Kontingente

1. für eine zeitlich befristete Zulassung ausländischer Saisonarbeitskräfte in einem bestimmten Wirtschaftszweig, in einer bestimmten Berufsgruppe oder Region oder

2. für die kurzfristige Zulassung ausländischer ErntehelferInnen

festlegen. Er hat dabei die allgemeine Lage und Entwicklung des Arbeitsmarktes, insbesondere im betreffenden Teilarbeitsmarkt, zu berücksichtigen.

(2) Die Länder und die Interessenvertretungen der ArbeitgeberInnen und der ArbeitnehmerInnen auf Landesebene sind vor der Festlegung von Kontingenten gemäß Abs. 1 anzuhören.(2) Die Länder und die Interessenvertretungen der ArbeitgeberInnen und der ArbeitnehmerInnen auf Landesebene sind vor der Festlegung von Kontingenten gemäß Absatz eins, anzuhören.

(3) Im Rahmen von Kontingenten gemäß Abs. 1 Z 1 werden Saisonarbeitskräfte mittels Beschäftigungsbewilligungen (§ 4) für eine befristete Saisonbeschäftigung zugelassen. Die zulässige Höchstdauer der Beschäftigungsbewilligungen wird in der jeweiligen Verordnung geregelt, darf jedoch die Dauer von sechs Monaten nicht überschreiten. Innerhalb eines Zeitraumes von 12 Monaten dürfen für ein und dieselbe Saisonarbeitskraft Beschäftigungsbewilligungen für eine Gesamtdauer von längstens neun Monaten erteilt oder verlängert werden.(3) Im Rahmen von Kontingenten gemäß Absatz eins, Ziffer eins, werden Saisonarbeitskräfte mittels Beschäftigungsbewilligungen (Paragraph 4,) für eine befristete Saisonbeschäftigung zugelassen. Die zulässige Höchstdauer der Beschäftigungsbewilligungen wird in der jeweiligen Verordnung geregelt, darf jedoch die Dauer von sechs Monaten nicht überschreiten. Innerhalb eines Zeitraumes von 12 Monaten dürfen für ein und dieselbe Saisonarbeitskraft Beschäftigungsbewilligungen für eine Gesamtdauer von längstens neun Monaten erteilt oder verlängert werden.

(4) bis (10) [...]

Verordnung der Bundesministerin für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz für die befristete Beschäftigung von Ausländerinnen und Ausländern im Tourismus und in der Land- und Forstwirtschaft im Jahr 2026 (Saisonkontingentverordnung 2026)

§ 1. (1) Für den Wirtschaftszweig Tourismus wird ein Kontingent in der Höhe von 5 500 für die befristete Beschäftigung

von ausländischen Saisonarbeitskräften festgelegt und auf die Bundesländer wie folgt aufgeteilt: Paragraph eins, (1) Für den Wirtschaftszweig Tourismus wird ein Kontingent in der Höhe von 5 500 für die befristete Beschäftigung von ausländischen Saisonarbeitskräften festgelegt und auf die Bundesländer wie folgt aufgeteilt:

Burgenland: 55

Kärnten: 524

Niederösterreich: 108

Oberösterreich: 362

Salzburg: 1.567

Steiermark 446

Tirol: 1.569

Vorarlberg: 795

Wien: 74

[...]

3.6. Eine Beschäftigungsbewilligung ist einem Antragsteller nur dann zu erteilen, wenn sowohl die allgemeinen (§ 4 Abs. 1 und 2 AuslBG) als auch die besonderen Voraussetzungen (§ 4 Abs. 3 AuslBG) erfüllt sind. 3.6. Eine Beschäftigungsbewilligung ist einem Antragsteller nur dann zu erteilen, wenn sowohl die allgemeinen (Paragraph 4, Absatz eins und 2 AuslBG) als auch die besonderen Voraussetzungen (Paragraph 4, Absatz 3, AuslBG) erfüllt sind.

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 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.

3.7. Fallbezogen bedeutet dies:

Den Feststellungen kann abgeleitet werden, dass ein Ersatzkräfteverfahren seitens des AMS durchgeführt wurde, jedoch nicht festgestellt werden kann, ob eine geeignete Ersatzkraft für die Anstellung bei der bP vorhanden war.

Die Frage, ob für die vom beantragten Ausländer zu besetzende offene Stelle weder ein Inländer noch ein am Arbeitsmarkt verfügbarer Ausländer zur Verfügung stand, der bereit und fähig ist, die beantragte Beschäftigung zu den gesetzlich zulässigen Bedingungen auszuüben kann sohin nicht abschließend geklärt werden.

Da jedoch zur Erteilung einer Beschäftigungsbewilligung zudem notwendig ist, dass neben diesen allgemeinen Voraussetzungen auch die besonderen Voraussetzungen erfüllt sind und es sich bei dem Betrieb der bP um einen ganzjährig geführten Gastronomiebetrieb („Jahresbetrieb“) und keinen Tourismus- bzw. Saisonbetrieb handelt und die bP zudem beabsichtigte, die B langfristig einzustellen – die B also nicht als zeitlich befristete Saisonarbeitskraft im

Tourismus gem. § 5 Abs. 1 Z 1 AuslBG iVm. der Saisonkontingentverordnung 2026 beschäftigt werden könnte – sind gegenständlich bereits auch die besonderen Voraussetzungen iSd § 4 Abs. 3 Z 4 AuslBG nicht erfüllt. Da jedoch zur Erteilung einer Beschäftigungsbewilligung zudem notwendig ist, dass neben diesen allgemeinen Voraussetzungen auch die besonderen Voraussetzungen erfüllt sind und es sich bei dem Betrieb der bP um einen ganzjährig geführten Gastronomiebetrieb („Jahresbetrieb“) und keinen Tourismus- bzw. Saisonbetrieb handelt und die bP zudem beabsichtigte, die B langfristig einzustellen – die B also nicht als zeitlich befristete Saisonarbeitskraft im Tourismus gem. Paragraph 5, Absatz eins, Ziffer eins, AuslBG in Verbindung mit der Saisonkontingentverordnung 2026 beschäftigt werden könnte – sind gegenständlich bereits auch die besonderen Voraussetzungen iSd Paragraph 4, Absatz 3, Ziffer 4, AuslBG nicht erfüllt.

Der Antrag auf Erteilung einer Kontingentbewilligung für Saisonkräfte wurde daher zu Recht vom AMS abgewiesen.

Es war sohin spruchgemäß zu entscheiden.

3.8. Gemäß § 24 Abs 1 VwGVG hat das Verwaltungsgericht auf Antrag oder, wenn es dies für erforderlich hält, von Amts wegen eine öffentliche mündliche Verhandlung durchzuführen. 3.8. Gemäß Paragraph 24, Absatz eins, VwGVG hat das Verwaltungsgericht auf Antrag oder, wenn es dies für erforderlich hält, von Amts wegen eine öffentliche mündliche Verhandlung durchzuführen.

Gemäß § 24 Abs 2 VwGVG kann die Verhandlung entfallen, wenn Gemäß Paragraph 24, Absatz 2, VwGVG kann die Verhandlung entfallen, wenn

1. der das vorangegangene Verwaltungsverfahren einleitende Antrag der Partei oder die Beschwerde zurückzuweisen ist oder bereits auf Grund der Aktenlage feststeht, dass der mit Beschwerde angefochtene Bescheid aufzuheben, die angefochtene Ausübung unmittelbarer verwaltungsbehördlicher Befehls- und Zwangsgewalt oder die angefochtene Weisung für rechtswidrig zu erklären ist oder
2. die Säumnisbeschwerde zurückzuweisen oder abzuweisen ist.

Gemäß § 24 Abs 3 VwGVG hat der Beschwerdeführer die Durchführung einer Verhandlung in der Beschwerde oder im Vorlageantrag zu beantragen. Den sonstigen Parteien ist Gelegenheit zu geben, binnen angemessener, zwei Wochen nicht übersteigender Frist einen Antrag auf Durchführung einer Verhandlung zu stellen. Ein Antrag auf Durchführung einer Verhandlung kann nur mit Zustimmung der anderen Parteien zurückgezogen werden. Gemäß Paragraph 24, Absatz 3, VwGVG hat der Beschwerdeführer die Durchführung einer Verhandlung in der Beschwerde oder im Vorlageantrag zu beantragen. Den sonstigen Parteien ist Gelegenheit zu geben, binnen angemessener, zwei Wochen nicht übersteigender Frist einen Antrag auf Durchführung einer Verhandlung zu stellen. Ein Antrag auf Durchführung einer Verhandlung kann nur mit Zustimmung der anderen Parteien zurückgezogen werden.

Gemäß § 24 Abs 5 VwGVG kann das Verwaltungsgericht von der Durchführung (Fortsetzung) einer Verhandlung absehen, wenn die Parteien ausdrücklich darauf verzichten. Ein solcher Verzicht kann bis zum Beginn der (fortgesetzten) Verhandlung erklärt werden. Gemäß Paragraph 24, Absatz 5, VwGVG kann das Verwaltungsgericht von der Durchführung (Fortsetzung) einer Verhandlung absehen, wenn die Parteien ausdrücklich darauf verzichten. Ein solcher Verzicht kann bis zum Beginn der (fortgesetzten) Verhandlung erklärt werden.

Gemäß § 24 Abs 4 VwGVG kann, soweit durch Bundes- oder Landesgesetz nicht anderes bestimmt ist, das Verwaltungsgericht ungeachtet eines Parteiantrags von einer Verhandlung absehen, wenn die Akten erkennen lassen, dass die mündliche Erörterung eine weitere Klärung der Rechtssache nicht erwarten lässt, und einem Entfall der Verhandlung weder Art. 6 Abs 1 der Konvention zum Schutze der Menschenrechte und Grundfreiheiten, BGBl. Nr. 210/1958, noch Art. 47 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union, ABl. Nr. C 83 vom 30.03.2010 S. 389 entgegenstehen. Nach der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs für Menschenrechte zu dieser Bestimmung ist eine Verhandlung nicht in jedem Fall geboten; und zwar insbesondere dann nicht, wenn keine Fragen der Beweiswürdigung auftreten oder die für die Beurteilung relevanten Tatsachenfeststellungen - wie im vorliegenden Fall - nicht bestritten sind, sodass eine Verhandlung nicht notwendig ist und das Gericht aufgrund des schriftlichen Vorbringens und der schriftlichen Unterlagen entscheiden kann. Gemäß Paragraph 24, Absatz 4, VwGVG kann, soweit durch Bundes- oder Landesgesetz nicht anderes bestimmt ist, das Verwaltungsgericht ungeachtet eines Parteiantrags von einer Verhandlung absehen, wenn die Akten erkennen lassen, dass die mündliche Erörterung eine weitere Klärung der Rechtssache nicht erwarten lässt, und einem Entfall der Verhandlung weder Artikel 6, Absatz eins, der Konvention

zum Schutze der Menschenrechte und Grundfreiheiten, Bundesgesetzblatt Nr. 210 aus 1958,, noch Artikel 47, der Charta der Grundrechte der Europäischen Union, ABl. Nr. C 83 vom 30.03.2010 S. 389 entgegenstehen. Nach der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs für Menschenrechte zu dieser Bestimmung ist eine Verhandlung nicht in jedem Fall geboten; und zwar insbesondere dann nicht, wenn keine Fragen der Beweiswürdigung auftreten oder die für die Beurteilung relevanten Tatsachenfeststellungen - wie im vorliegenden Fall - nicht bestritten sind, sodass eine Verhandlung nicht notwendig ist und das Gericht aufgrund des schriftlichen Vorbringens und der schriftlichen Unterlagen entscheiden kann.

Der EGMR hat in seiner Entscheidung vom 2. September 2004, Zl. 68087/01 (Hofbauer/Österreich), unter Hinweis auf seine frühere Rechtsprechung dargelegt, dass die Anforderungen von Art. 6 EMRK auch bei Unterbleiben einer mündlichen Verhandlung oder überhaupt jeglicher Anhörung (im Originaltext: any hearing at all) erfüllt sind, wenn das Verfahren ausschließlich rechtliche oder "technische" Fragen betrifft. Der Gerichtshof verwies im erwähnten Zusammenhang auch auf das Bedürfnis der nationalen Behörden nach zweckmäßiger und wirtschaftlicher Vorgangsweise, dass angesichts der sonstigen Umstände des Falles zum Absehen von einer mündlichen Verhandlung berechnete. Der EGMR hat in seiner Entscheidung vom 2. September 2004, Zl. 68087/01 (Hofbauer/Österreich), unter Hinweis auf seine frühere Rechtsprechung dargelegt, dass die Anforderungen von Artikel 6, EMRK auch bei Unterbleiben einer mündlichen Verhandlung oder überhaupt jeglicher Anhörung (im Originaltext: any hearing at all) erfüllt sind, wenn das Verfahren ausschließlich rechtliche oder "technische" Fragen betrifft. Der Gerichtshof verwies im erwähnten Zusammenhang auch auf das Bedürfnis der nationalen Behörden nach zweckmäßiger und wirtschaftlicher Vorgangsweise, dass angesichts der sonstigen Umstände des Falles zum Absehen von einer mündlichen Verhandlung berechnete.

Aus der im Verwaltungsakt einliegenden Stellungnahme der bP vom 30.11.2025 ergibt sich eindeutig, dass es sich bei dem Betrieb der bP um einen Ganzjahresbetrieb bzw. Jahresbetrieb handelt und die bP eine langfristige Einstellung der B beabsichtigte. Der entscheidungsrelevante Sachverhalt ist somit geklärt. In der vorliegenden Beschwerde wurden keine Rechts- oder Tatfragen von solcher Art aufgeworfen, dass deren Lösung eine mündliche Verhandlung erfordert hätte. Bereits aufgrund der Aktenlage besteht demnach ein umfänglich feststehender Sachverhalt. Es waren im Zuge des Beschwerdeverfahrens ausschließlich rechtliche Fragen zu lösen, die jedoch nicht als komplex zu qualifizieren sind.

Rechtlich relevante Neuerungen wurden in der Beschwerde oder im Vorlageantrag nicht vorgetragen und es liegt keine Rechtsfrage von besonderer Komplexität vor. All dies lässt die Einschätzung zu, dass die mündliche Erörterung eine weitere Klärung der Rechtssache nicht erwarten ließ und eine Entscheidung ohne vorherige Verhandlung im Beschwerdefall nicht nur mit Art. 6 EMRK und Art. 47 GRC kompatibel ist, sondern auch im Sinne des Gesetzes (§ 24 Abs. 1 VwGVG) liegt, weil damit dem Grundsatz der Zweckmäßigkeit, Raschheit, Einfachheit und Kostenersparnis (§ 39 Abs. 2a AVG) gedient ist, gleichzeitig aber das Interesse der materiellen Wahrheit und der Wahrung des Parteienghört nicht verkürzt wird. Rechtlich relevante Neuerungen wurden in der Beschwerde oder im Vorlageantrag nicht vorgetragen und es liegt keine Rechtsfrage von besonderer Komplexität vor. All dies lässt die Einschätzung zu, dass die mündliche Erörterung eine weitere Klärung der Rechtssache nicht erwarten ließ und eine Entscheidung ohne vorherige Verhandlung im Beschwerdefall nicht nur mit Artikel 6, EMRK und Artikel 47, GRC kompatibel ist, sondern auch im Sinne des Gesetzes (Paragraph 24, Absatz eins, VwGVG) liegt, weil damit dem Grundsatz der Zweckmäßigkeit, Raschheit, Einfachheit und Kostenersparnis (Paragraph 39, Absatz 2 a, AVG) gedient ist, gleichzeitig aber das Interesse der materiellen Wahrheit und der Wahrung des Parteienghört nicht verkürzt wird.

Zu Spruchpunkt B) 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 (VwGH vom 22.05.2014, Ra 2014/01/0030). Gemäß Paragraph 25 a, Absatz eins, VwGG hat das Verwaltungsgericht im Spruch seines Erkenntnisses oder Beschlusses auszusprechen, ob die Revision gemäß Artikel 133, Absatz 4, B-VG zulässig ist. Der Ausspruch ist kurz zu begründen (VwGH vom 22.05.2014, Ra 2014/01/0030).

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. Die Revision ist gemäß Artikel 133, Absatz 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.

In diesem Sinne ist die Revision nicht zulässig. Auf Grundlage der obigen Ausführungen war spruchgemäß zu entscheiden.

Schlagworte

Beschäftigungsbewilligung Ersatzkraft Saisonkraft Voraussetzungen

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:BVWG:2026:L517.2332074.1.00

Im RIS seit

30.07.2026

Zuletzt aktualisiert am

30.07.2026

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

© 2026 JUSLINE

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

www.jusline.at