

TE Bvwg Erkenntnis 2026/7/23 L512 2318505-1

JUSLINE Entscheidung

© Veröffentlicht am 23.07.2026

Entscheidungsdatum

23.07.2026

Norm

AuslBG §4 Abs1

AuslBG §4 Abs3

B-VG Art133 Abs4

1. AuslBG § 4 heute
2. AuslBG § 4 gültig ab 07.08.2026 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 81/2026
3. AuslBG § 4 gültig von 12.06.2026 bis 06.08.2026 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 39/2026
4. AuslBG § 4 gültig von 01.12.2025 bis 11.06.2026 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 70/2025
5. AuslBG § 4 gültig von 20.07.2023 bis 30.11.2025 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 84/2023
6. AuslBG § 4 gültig von 01.07.2023 bis 19.07.2023 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 168/2022
7. AuslBG § 4 gültig von 01.07.2023 bis 31.10.2022 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 1/2022
8. AuslBG § 4 gültig von 01.11.2022 bis 30.06.2023 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 168/2022
9. AuslBG § 4 gültig von 01.01.2022 bis 31.10.2022 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 217/2021
10. AuslBG § 4 gültig von 01.09.2018 bis 31.12.2021 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 56/2018
11. AuslBG § 4 gültig von 01.10.2017 bis 31.08.2018 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 66/2017
12. AuslBG § 4 gültig von 01.01.2014 bis 30.09.2017 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 72/2013
13. AuslBG § 4 gültig von 01.01.2013 bis 31.12.2013 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 98/2012
14. AuslBG § 4 gültig von 01.07.2011 bis 31.12.2012 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 25/2011
15. AuslBG § 4 gültig von 01.01.2010 bis 30.06.2011 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 120/2009
16. AuslBG § 4 gültig von 01.01.2008 bis 31.12.2009 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 78/2007
17. AuslBG § 4 gültig von 01.01.2006 bis 31.12.2007 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 101/2005
18. AuslBG § 4 gültig von 01.05.2004 bis 31.12.2005 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 28/2004
19. AuslBG § 4 gültig von 01.01.2004 bis 30.04.2004 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 133/2003
20. AuslBG § 4 gültig von 01.01.2003 bis 31.12.2003 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 126/2002
21. AuslBG § 4 gültig von 01.01.1998 bis 31.12.2002 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 78/1997
22. AuslBG § 4 gültig von 02.06.1996 bis 31.12.1997 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 201/1996
23. AuslBG § 4 gültig von 12.04.1995 bis 01.06.1996 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 257/1995
24. AuslBG § 4 gültig von 01.07.1994 bis 11.04.1995 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 314/1994
25. AuslBG § 4 gültig von 01.08.1993 bis 30.06.1994 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 502/1993
1. AuslBG § 4 heute

2. AuslBG § 4 gültig ab 07.08.2026 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 81/2026
3. AuslBG § 4 gültig von 12.06.2026 bis 06.08.2026 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 39/2026
4. AuslBG § 4 gültig von 01.12.2025 bis 11.06.2026 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 70/2025
5. AuslBG § 4 gültig von 20.07.2023 bis 30.11.2025 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 84/2023
6. AuslBG § 4 gültig von 01.07.2023 bis 19.07.2023 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 168/2022
7. AuslBG § 4 gültig von 01.07.2023 bis 31.10.2022 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 1/2022
8. AuslBG § 4 gültig von 01.11.2022 bis 30.06.2023 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 168/2022
9. AuslBG § 4 gültig von 01.01.2022 bis 31.10.2022 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 217/2021
10. AuslBG § 4 gültig von 01.09.2018 bis 31.12.2021 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 56/2018
11. AuslBG § 4 gültig von 01.10.2017 bis 31.08.2018 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 66/2017
12. AuslBG § 4 gültig von 01.01.2014 bis 30.09.2017 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 72/2013
13. AuslBG § 4 gültig von 01.01.2013 bis 31.12.2013 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 98/2012
14. AuslBG § 4 gültig von 01.07.2011 bis 31.12.2012 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 25/2011
15. AuslBG § 4 gültig von 01.01.2010 bis 30.06.2011 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 120/2009
16. AuslBG § 4 gültig von 01.01.2008 bis 31.12.2009 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 78/2007
17. AuslBG § 4 gültig von 01.01.2006 bis 31.12.2007 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 101/2005
18. AuslBG § 4 gültig von 01.05.2004 bis 31.12.2005 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 28/2004
19. AuslBG § 4 gültig von 01.01.2004 bis 30.04.2004 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 133/2003
20. AuslBG § 4 gültig von 01.01.2003 bis 31.12.2003 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 126/2002
21. AuslBG § 4 gültig von 01.01.1998 bis 31.12.2002 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 78/1997
22. AuslBG § 4 gültig von 02.06.1996 bis 31.12.1997 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 201/1996
23. AuslBG § 4 gültig von 12.04.1995 bis 01.06.1996 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 257/1995
24. AuslBG § 4 gültig von 01.07.1994 bis 11.04.1995 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 314/1994
25. AuslBG § 4 gültig von 01.08.1993 bis 30.06.1994 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 502/1993

1. B-VG Art. 133 heute
2. B-VG Art. 133 gültig von 01.01.2019 bis 24.05.2018 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 138/2017
3. B-VG Art. 133 gültig ab 01.01.2019 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 22/2018
4. B-VG Art. 133 gültig von 25.05.2018 bis 31.12.2018 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 22/2018
5. B-VG Art. 133 gültig von 01.08.2014 bis 24.05.2018 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 164/2013
6. B-VG Art. 133 gültig von 01.01.2014 bis 31.07.2014 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 51/2012
7. B-VG Art. 133 gültig von 01.01.2004 bis 31.12.2013 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 100/2003
8. B-VG Art. 133 gültig von 01.01.1975 bis 31.12.2003 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 444/1974
9. B-VG Art. 133 gültig von 25.12.1946 bis 31.12.1974 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 211/1946
10. B-VG Art. 133 gültig von 19.12.1945 bis 24.12.1946 zuletzt geändert durch StGBI. Nr. 4/1945
11. B-VG Art. 133 gültig von 03.01.1930 bis 30.06.1934

Spruch

,

L512 2318505-1/4E

IM NAMEN DER REPUBLIK!

Das Bundesverwaltungsgericht erkennt durch die Richterin Mag.a Marlene JUNGWIRT als Vorsitzende und die fachkundige Laienrichterin Mag.a Heike LANG und den fachkundigen Laienrichter Mag. Rudolf MOSER als Beisitzer über die Beschwerde von XXXX , gegen den Bescheid des Arbeitsmarktservice XXXX , vom XXXX , ABB-Nr.: XXXX , zu Recht: Das Bundesverwaltungsgericht erkennt durch die Richterin Mag.a Marlene JUNGWIRT als Vorsitzende und die fachkundige Laienrichterin Mag.a Heike LANG und den fachkundigen Laienrichter Mag. Rudolf MOSER als Beisitzer über die Beschwerde von römisch 40 , gegen den Bescheid des Arbeitsmarktservice römisch 40 , vom römisch 40 , ABB-Nr.: römisch 40 , zu Recht:

A)

Die Beschwerde wird als unbegründet 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. Der Beschwerdeführer, XXXX, beantragte am 09.07.2025 beim Arbeitsmarktservice XXXX (kurz: AMS) die Erteilung einer Beschäftigungsbewilligung für XXXX, eine Staatsangehörige von Indien, (in der Folge: Mitbeteiligte) für die berufliche Tätigkeit als Hilfskraft mit einer monatlichen Bruttoentlohnung in Höhe von € 1.250,-- und wöchentlicher Arbeitszeit im Ausmaß von 20 Wochenstunden. 1. Der Beschwerdeführer, römisch 40, beantragte am 09.07.2025 beim Arbeitsmarktservice römisch 40 (kurz: AMS) die Erteilung einer Beschäftigungsbewilligung für römisch 40, eine Staatsangehörige von Indien, (in der Folge: Mitbeteiligte) für die berufliche Tätigkeit als Hilfskraft mit einer monatlichen Bruttoentlohnung in Höhe von € 1.250,-- und wöchentlicher Arbeitszeit im Ausmaß von 20 Wochenstunden.

2. Das AMS lehnte den Antrag des Beschwerdeführers mit dem verfahrensgegenständlich angefochtenen Bescheid gemäß § 4 Abs 1 iVm Abs. 3 AuslBG ab und begründete dies unter Hinweis darauf, dass mit 09.07.2025 beim Service für Unternehmen des AMS das gesetzlich normierte Ersatzkraftverfahren eingeleitet wurde. Nach erfolgter Durchführung einer Jobbörse hätten sich zwei Personen als geeignete Ersatzarbeitskräfte im Sinne der gesetzlichen Bestimmungen des § 4 Abs 1 iVm § 4b AuslBG erwiesen, weshalb die Voraussetzungen für die Erteilung einer Beschäftigungsbewilligung nicht gegeben seien. 2. Das AMS lehnte den Antrag des Beschwerdeführers mit dem verfahrensgegenständlich angefochtenen Bescheid gemäß Paragraph 4, Absatz eins, in Verbindung mit Absatz 3, AuslBG ab und begründete dies unter Hinweis darauf, dass mit 09.07.2025 beim Service für Unternehmen des AMS das gesetzlich normierte Ersatzkraftverfahren eingeleitet wurde. Nach erfolgter Durchführung einer Jobbörse hätten sich zwei Personen als geeignete Ersatzarbeitskräfte im Sinne der gesetzlichen Bestimmungen des Paragraph 4, Absatz eins, in Verbindung mit Paragraph 4 b, AuslBG erwiesen, weshalb die Voraussetzungen für die Erteilung einer Beschäftigungsbewilligung nicht gegeben seien.

3. Gegen diesen Bescheid erhob der Beschwerdeführer fristgerecht Beschwerde beim AMS.

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

1. Feststellungen:

Der Beschwerdeführer beantragte am 09.07.2025 beim Arbeitsmarktservice XXXX die Erteilung einer Beschäftigungsbewilligung für XXXX, eine Staatsangehörige von Indien, für die berufliche Tätigkeit als Küchenhilfe im Ausmaß von 20 Wochenstunden bei einem Bruttomonatslohn von EUR 1.250,--. Der Beschwerdeführer beantragte am 09.07.2025 beim Arbeitsmarktservice römisch 40 die Erteilung einer Beschäftigungsbewilligung für römisch 40, eine Staatsangehörige von Indien, für die berufliche Tätigkeit als Küchenhilfe im Ausmaß von 20 Wochenstunden bei einem Bruttomonatslohn von EUR 1.250,--.

Unter Angaben zur beruflichen Tätigkeit wurde folgendes angeführt:

? Spezielle Kenntnisse erforderlich? nein

Das Arbeitsmarktservice leitete am 09.07.2025 ein Ersatzkraftverfahren gemäß § 4 Abs. 1 iVm § 4b AuslBG ein. Das Arbeitsmarktservice leitete am 09.07.2025 ein Ersatzkraftverfahren gemäß Paragraph 4, Absatz eins, in Verbindung mit Paragraph 4 b, AuslBG ein.

Im Zuge dieses Verfahrens wurden dem Beschwerdeführer zwei Ersatzarbeitskräfte vermittelt.

Die Ersatzarbeitskräfte wurde vom Beschwerdeführer mit der Begründung abgelehnt, dass keine Berufspraxis bzw. keine indischen Kochkenntnisse vorliegen würden.

Berufspraxis oder indische Kochkenntnisse waren nicht Teil des bekannt gegebenen Anforderungsprofils.

2. Beweiswürdigung:

2.1. Der oben unter Punkt I. angeführte Verfahrensgang ergibt sich aus dem unzweifelhaften und unbestrittenen

Akteninhalt des vorgelegten Verwaltungsaktes des AMS.2.1. Der oben unter Punkt römisch eins. angeführte Verfahrensgang ergibt sich aus dem unzweifelhaften und unbestrittenen Akteninhalt des vorgelegten Verwaltungsaktes des AMS.

2.2. Aufgrund des vorliegenden Verwaltungsaktes ist das ho. Gericht in der Lage, sich vom entscheidungsrelevanten Sachverhalt im Rahmen der freien Beweiswürdigung ein ausreichendes und abgerundetes Bild zu machen. Die freie Beweiswürdigung ist ein Denkprozess der den Regeln der Logik zu folgen hat und im Ergebnis zu einer Wahrscheinlichkeitsbeurteilung eines bestimmten historisch-empirischen Sachverhalts, also von Tatsachen, führt. Der Verwaltungsgerichtshof führt dazu präzisierend aus, dass eine Tatsache in freier Beweiswürdigung nur dann als erwiesen angenommen werden darf, wenn die Ergebnisse des Ermittlungsverfahrens ausreichende und sichere Anhaltspunkte für eine derartige Schlussfolgerung liefern (VwGH 28.09.1978, Zahl 1013, 1015/76). Hauer/Leukauf, Handbuch des österreichischen Verwaltungsverfahrens, 5. Auflage, § 45 AVG, E 50, Seite 305, führen beispielsweise in Zitierung des Urteils des Obersten Gerichtshofs vom 29.02.1987, Zahl 13 Os 17/87, aus: „Die aus der gewissenhaften Prüfung aller für und wider vorgebrachten Beweismittel gewonnene freie Überzeugung der Tatrichter wird durch eine hypothetisch denkbare andere Geschehensvariante nicht ausgeschlossen. Muss doch dort, wo ein Beweisobjekt der Untersuchung mit den Methoden einer Naturwissenschaft oder unmittelbar einer mathematischen Zergliederung nicht zugänglich ist, dem Richter ein empirisch-historischer Beweis genügen. Im gedanklichen Bereich der Empirie vermag daher eine höchste, ja auch eine (nur) hohe Wahrscheinlichkeit die Überzeugung von der Richtigkeit der wahrscheinlichen Tatsache zu begründen, (...)“. Vergleiche dazu auch VwGH, vom 18.06.2014, Ra 2014/01/0032.2.2. Aufgrund des vorliegenden Verwaltungsaktes 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, vom 18.06.2014, Ra 2014/01/0032.

2.3. Der festgestellte Sachverhalt ergibt sich aus dem Verwaltungsakt des AMS XXXX , insbesondere aus den Vermittlungsvermerken sowie dem Protokoll über die Sitzung des Regionalbeirates vom 01.08.2025. Darüber hinaus wurde die Ablehnung der Ersatzarbeitskräfte mangels Kochkenntnisse der indischen Küche vom Beschwerdeführer in der Beschwerde ausgeführt. 2.3. Der festgestellte Sachverhalt ergibt sich aus dem Verwaltungsakt des AMS römisch 40 , insbesondere aus den Vermittlungsvermerken sowie dem Protokoll über die Sitzung des Regionalbeirates vom 01.08.2025. Darüber hinaus wurde die Ablehnung der Ersatzarbeitskräfte mangels Kochkenntnisse der indischen Küche vom Beschwerdeführer in der Beschwerde ausgeführt.

3. Rechtliche Beurteilung:

Gemäß § 6 BVwGG entscheidet das Bundesverwaltungsgericht durch Einzelrichter, sofern nicht in Bundes- oder Landesgesetzen die Entscheidung durch Senate vorgesehen ist. Gegenständlich liegt gemäß § § 20f Abs 1 AuslBG Senatszuständigkeit vor. Gemäß Paragraph 6, BVwGG entscheidet das Bundesverwaltungsgericht durch Einzelrichter, sofern nicht in Bundes- oder Landesgesetzen die Entscheidung durch Senate vorgesehen ist. Gegenständlich liegt gemäß Paragraph Paragraph 20 f, Absatz eins, AuslBG Senatszuständigkeit vor.

Zu A)

3.1. Die im vorliegenden Fall maßgebenden Bestimmungen des AuslBG lauten auszugsweise:

§ 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. der Ausländer

a) über ein Aufenthaltsrecht nach dem NAG oder dem Fremdenpolizeigesetz 2005 (FPG), BGBl. I Nr. 100/2005, verfügt, das die Ausübung einer Beschäftigung nicht ausschließt, oder a) über ein Aufenthaltsrecht nach dem NAG oder dem Fremdenpolizeigesetz 2005 (FPG), Bundesgesetzblatt Teil eins, Nr. 100 aus 2005,, verfügt, das die Ausübung einer Beschäftigung nicht ausschließt, oder

b) Antragsteller im Sinne des Art. 3 Z 13 der Verordnung (EU) 2024/1348 zur Einführung eines gemeinsamen Verfahrens für internationalen Schutz in der Union und zur Aufhebung der Richtlinie 2013/32/EU, ABl. Nr. L 2024/1348 vom 22.05.2024 (Verfahrensverordnung), ist, sein Antrag auf internationalen Schutz seit drei Monaten gemäß Art. 27 dieser Verordnung registriert ist und ihm gemäß Art. 10 dieser Verordnung ein Recht auf Verbleib zukommt, es sei denn der Antrag wird in einem beschleunigten Verfahren gemäß Art. 42 Abs. 1 lit. a bis f dieser Verordnung geprüft, oder b) Antragsteller im Sinne des Artikel 3, Ziffer 13, der Verordnung (EU) 2024/1348 zur Einführung eines gemeinsamen Verfahrens für internationalen Schutz in der Union und zur Aufhebung der Richtlinie 2013/32/EU, ABl. Nr. L 2024/1348 vom 22.05.2024 (Verfahrensverordnung), ist, sein Antrag auf internationalen Schutz seit drei Monaten gemäß Artikel 27, dieser Verordnung registriert ist und ihm gemäß Artikel 10, dieser Verordnung ein Recht auf Verbleib zukommt, es sei denn der Antrag wird in einem beschleunigten Verfahren gemäß Artikel 42, Absatz eins, Litera a bis f dieser Verordnung geprüft, oder

c) über ein Aufenthaltsrecht gemäß § 54 Abs. 1 Z 2 oder 3 AsylG 2005 verfügt c) über ein Aufenthaltsrecht gemäß Paragraph 54, Absatz eins, Ziffer 2, oder 3 AsylG 2005 verfügt,

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

10. 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. der Ausländer Betriebsentsandter ist (§ 18) oder

6. der Ausländer Betriebsentsandter ist (Paragraph 18,) oder

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

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

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

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

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

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

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

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

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

(4) bis (8) [...]

§ 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) [...]

3.2. Ein Verfahren zur Vermittlung von Ersatzkräften nach § 4b Abs. 1 AuslBG bezweckt den Vorrang von Inländern und ihnen gleichgestellten ausländischen Arbeitnehmern bei der Arbeitsvermittlung sicher zu stellen. Mit Hilfe dieser Bestimmung soll in rechtsstaatlichen Grenzen aus arbeitsmarktpolitischen Gründen die Möglichkeit für einen lenkenden Einfluss auf die Beschäftigung von Ausländern im Bundesgebiet gewährleistet sein. Zugleich dient ein solches Verfahren dem vom Gesetz gewünschten Ergebnis, dass die freie Stelle besetzt und der Bedarf des Arbeitgebers nach seinem Anforderungsprofil entsprechenden Arbeitskräften befriedigt wird (VwGH 2013/09/0070 vom 24.01.2014). 3.2. Ein Verfahren zur Vermittlung von Ersatzkräften nach Paragraph 4 b, Absatz eins, AuslBG bezweckt den Vorrang von Inländern und ihnen gleichgestellten ausländischen Arbeitnehmern bei der Arbeitsvermittlung sicher zu stellen. Mit Hilfe dieser Bestimmung soll in rechtsstaatlichen Grenzen aus arbeitsmarktpolitischen Gründen die Möglichkeit für einen lenkenden Einfluss auf die Beschäftigung von Ausländern im Bundesgebiet gewährleistet sein. Zugleich dient ein solches Verfahren dem vom Gesetz gewünschten Ergebnis, dass die freie Stelle besetzt und der Bedarf des Arbeitgebers nach seinem Anforderungsprofil entsprechenden Arbeitskräften befriedigt wird (VwGH 2013/09/0070 vom 24.01.2014).

Grundsätzlich ist es im Verfahren über einen Antrag auf Erteilung einer Beschäftigungsbewilligung Sache des Beschäftigers, das Anforderungsprofil hinsichtlich des zu besetzenden Arbeitsplatzes und der konkret von der Arbeitskraft zu leistenden Tätigkeiten auf abstrakte Weise festzulegen, vgl. die oben wiedergegebene Judikatur des VwGH (vgl. VwGH 10.9.2015, Ro 2015/09/0011; VwGH 15.9.2011, Ra 2009/09/0149; VwGH 15.5.2008, Ra 2005/09/0106). Grundsätzlich ist es im Verfahren über einen Antrag auf Erteilung einer Beschäftigungsbewilligung Sache des Beschäftigers, das Anforderungsprofil hinsichtlich des zu besetzenden Arbeitsplatzes und der konkret von der Arbeitskraft zu leistenden Tätigkeiten auf abstrakte Weise festzulegen, vergleiche die oben wiedergegebene Judikatur des VwGH vergleiche VwGH 10.9.2015, Ro 2015/09/0011; VwGH 15.9.2011, Ra 2009/09/0149; VwGH

15.5.2008, Ra 2005/09/0106).

Gemäß § 4b Abs. 1 AuslBG ist der Prüfung der Arbeitsmarktlage das im Antrag angegebene Anforderungsprofil aber nur insoweit zu Grunde zu legen, als es in den betrieblichen Notwendigkeiten eine Deckung findet. Der Beschäftiger hat nach dem AuslBG den Nachweis über die zur Ausübung der Beschäftigung erforderliche Ausbildung oder sonstige besondere Qualifikationen der gewünschten Arbeitskraft zu erbringen. Bei der Prüfung der Arbeitsmarktlage ist das vom Dienstgeber angegebene Anforderungsprofil aber nur insoweit zu Grunde zu legen, als es in den betrieblichen Notwendigkeiten eine Deckung findet (vgl. VwGH 24.01.2014, Ra 2013/09/0070). Gemäß Paragraph 4 b, Absatz eins, AuslBG ist der Prüfung der Arbeitsmarktlage das im Antrag angegebene Anforderungsprofil aber nur insoweit zu Grunde zu legen, als es in den betrieblichen Notwendigkeiten eine Deckung findet. Der Beschäftiger hat nach dem AuslBG den Nachweis über die zur Ausübung der Beschäftigung erforderliche Ausbildung oder sonstige besondere Qualifikationen der gewünschten Arbeitskraft zu erbringen. Bei der Prüfung der Arbeitsmarktlage ist das vom Dienstgeber angegebene Anforderungsprofil aber nur insoweit zu Grunde zu legen, als es in den betrieblichen Notwendigkeiten eine Deckung findet vergleiche VwGH 24.01.2014, Ra 2013/09/0070).

Soweit der Beschwerdeführer vorbringt, die zugewiesenen Ersatzarbeitskräfte seien mangels Berufspraxis bzw. indischer Kochkenntnisse für die ausgeschriebene Tätigkeit ungeeignet gewesen, vermag dieses Vorbringen nicht zu überzeugen. Das vom Beschwerdeführer selbst formulierte Anforderungsprofil für die zu besetzende Stelle einer Küchenhilfe zur Unterstützung des Kochs sah indische Kochkenntnisse oder Berufspraxis nicht als Anforderung vor. Das ursprünglich gemeldete Anforderungsprofil enthält keinerlei Anforderungen an besondere Kochkenntnisse, insbesondere keine Kenntnisse der indischen Küche oder sonstige fachliche Qualifikationen.

Nach der Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes ist die Behörde grundsätzlich an das von der antragstellenden Partei formulierte Anforderungsprofil gebunden; sie hat jedoch zu prüfen, ob die von der Arbeitskraft zu verrichtenden Tätigkeiten in den betrieblichen Notwendigkeiten ihre Deckung finden (VwGH 10.09.2015, Ro 2015/09/0011).

Der Beschwerdeführer legt jedoch nicht konkret und nachvollziehbar dar, weshalb ungeachtet des von ihm selbst festgelegten Anforderungsprofils gerade für die Tätigkeit einer Küchenhilfe indische Kochkenntnisse unerlässlich gewesen wären. Eine solche Begründung wäre insbesondere vor dem Hintergrund erforderlich gewesen, als das ursprünglich gemeldete Anforderungsprofil weder eine einschlägige Kochausbildung noch sonstige spezifische Fachkenntnisse oder Kenntnisse bestimmter nationaler Kochrichtungen vorsieht.

Nach der vom Arbeitsmarktservice selbst beschriebenen Tätigkeitsdefinition von Küchengehilfinnen umfasst diese Tätigkeit insbesondere unterstützende Arbeiten im Küchen- und Gastronomiebereich. Dazu zählen das Reinigen von Betriebs- und Großküchen, das Waschen von Küchengeräten sowie die Bedienung von Geschirrspülmaschinen. Weiters gehören vorbereitende Tätigkeiten wie das Schälen von Erdäpfeln sowie das Waschen, Schneiden und sonstige Vorbereitungsarbeiten von Gemüse zum typischen Aufgabenbereich. Unter Anleitung werden darüber hinaus einfache Zubereitungsarbeiten durchgeführt, wie etwa das Herstellen von Marinaden, Saucen oder Suppen. Ergänzend umfasst das Tätigkeitsbild auch Arbeiten im Lagerbereich, insbesondere das Einräumen und Schichten von Lebensmitteln und Getränken sowie die Kontrolle des Warenverbrauchs und die Durchführung von Nachbestellungen (AMS Berufslexikon - Küchengehilfe/-gehilfin).

Aus dieser Tätigkeitsbeschreibung ergibt sich, dass der Schwerpunkt der Tätigkeit in unterstützenden, vorbereitenden und anleitungsgebundenen Hilfsarbeiten liegt, nicht jedoch in der eigenständigen Zubereitung komplexer oder spezifisch national geprägter Gerichte. Die Zubereitung der Speisen erfolgt vielmehr unter Anleitung und im Rahmen eines vorgegebenen Küchenablaufs. Die eigenständige Beherrschung spezifischer nationaler Kochrichtungen – wie etwa der indischen Küche – ist demgegenüber typischerweise dem Tätigkeitsbild eines Koches bzw. einer Köchin vorbehalten, der bzw. die über eine entsprechende Ausbildung oder einschlägige praktische Erfahrung verfügt.

Vor diesem Hintergrund ist nicht ersichtlich, weshalb die Ausübung einer Tätigkeit als Küchenhilfe zwingend Kenntnisse spezifischer nationaler Kochrichtungen voraussetzen sollte. Solche Anforderungen würden das Berufsbild der Küchenhilfe qualitativ in Richtung einer Fachkrafttätigkeit verschieben, ohne dass hierfür im konkreten Fall ein entsprechendes, im Anforderungsprofil abgebildetes oder sonst objektiv nachvollziehbares betriebliches Erfordernis dargetan wurde.

Das Beschwerdevorbringen erschöpft sich insoweit in einer nicht näher begründeten Behauptung der Erforderlichkeit

entsprechender Kochkenntnisse, ohne jedoch konkret darzulegen, welche Tätigkeiten im Rahmen der ausgeschriebenen Stelle ohne derartige Kenntnisse nicht erbracht werden könnten. Damit bleibt insbesondere offen, inwiefern die vorgeschlagenen Ersatzarbeitskräfte, die das ursprünglich definierte Anforderungsprofil einer Küchenhilfe erfüllen, für die tatsächliche Ausübung der Tätigkeit ungeeignet sein sollten.

Mangels substantiierter Darlegung einer objektiven betrieblichen Notwendigkeit für indische Kochkenntnisse oder Berufspraxis vermag dieses Vorbringen daher die Eignung der vom Arbeitsmarktservice zugewiesenen Ersatzarbeitskräfte nicht in Zweifel zu ziehen.

Das Vorbringen in der Beschwerde, die Mitbeteiligte habe durch Bestätigungen und Zeugnisse, nachweisen können, dass sie über Kenntnisse der indischen Küche verfüge, ist im Rahmen der Ersatzkraftprüfung nicht entscheidungsrelevant, zumal diese Prüfung nicht auf die individuelle Eignung der Mitbeteiligten abstellt, sondern ausschließlich auf die Besetzbarkeit der Stelle mit verfügbaren Ersatzkräften. Die Funktion des Ersatzkraftverfahrens liegt darin, den Vorrang des inländischen bzw. unionsrechtlich bevorrechtigten Arbeitsmarktes sicherzustellen. Es handelt sich um eine arbeitsmarktbezogene Besetzbarkeitsprüfung, nicht jedoch um eine individuelle Auswahlentscheidung zugunsten der beantragten Drittstaatsangehörigen (VwGH 01.09.2022, Ra 2021/09/0130).

Da somit geeignete Ersatzarbeitskräfte im Sinne des § 4b AuslBG zur Verfügung standen, war die beantragte Beschäftigungsbewilligung zu versagen. Da somit geeignete Ersatzarbeitskräfte im Sinne des Paragraph 4 b, AuslBG zur Verfügung standen, war die beantragte Beschäftigungsbewilligung zu versagen.

Zum Entfall einer mündlichen Verhandlung:

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. 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. 4 VwGVG kann, soweit durch Bundes- oder Landesgesetz nichts anderes bestimmt ist, das Verwaltungsgericht ungeachtet eines Parteiantrages 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 Schutz 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. Gemäß Paragraph 24, Absatz 4, VwGVG kann, soweit durch Bundes- oder Landesgesetz nichts anderes bestimmt ist, das Verwaltungsgericht ungeachtet eines Parteiantrages 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 Schutz 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.

Gegenständlich wurde kein Antrag auf Durchführung einer mündlichen Verhandlung gestellt. Der erkennende Senat erachtete die Durchführung einer mündlichen Verhandlung nicht für erforderlich, weil der festgestellte Sachverhalt zur Beurteilung der Rechtmäßigkeit des Bescheides aus der Aktenlage in Verbindung mit der Beschwerde hinreichend geklärt erschien und durch die mündliche Erörterung eine weitere Klärung der Rechtssache nicht zu erwarten war.

Zu B) Unzulässigkeit der Revision:

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.

Schlagworte

Anforderungsprofil Beschäftigungsbewilligung Ersatzkraft Voraussetzungen

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:BVWG:2026:L512.2318505.1.00

Im RIS seit

10.08.2026

Zuletzt aktualisiert am

11.08.2026

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

© 2026 JUSLINE

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

www.jusline.at