jusline®
»» Recht. Schnell

Sie können die QR Codes nützen um später wieder auf die neuste Version eines Gesetzestexts zu gelangen.

TE Bvwg Erkenntnis 2023/10/25 L512 2277562-1

JUSLINE Entscheidung

Veröffentlicht am 25.10.2023

Entscheidungsdatum

25.10.2023

Norm

AuslBG §12b
B-VG Art133 Abs4

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

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

Spruch

,

L512 2277562-1/9E

IM NAMEN DER REPUBLIK!

Das Bundesverwaltungsgericht hat durch die Richterin Mag. Marlene JUNGWIRT als Vorsitzende und die fachkundigen Laienrichter Dr. Silvia WEIGL und Mag. Rudolf MOSER als Beisitzer über die Beschwerde von XXXX , vertreten durch Rechtsanwälte Dr. Peter LECHENAUER, Dr. Margrit SWOZIL, gegen den Bescheid des

AMS XXXX , vom XXXX , ABB-Nr.: XXXX , nach Beschwerdevorentscheidung vom XXXX , ABB-Nr.: XXXX , nach Durchführung einer mündlichen Verhandlung am XXXX , zu Recht erkannt: Das Bundesverwaltungsgericht hat durch die Richterin Mag. Marlene JUNGWIRT als Vorsitzende und die fachkundigen Laienrichter Dr. Silvia WEIGL und Mag. Rudolf MOSER als Beisitzer über die Beschwerde von römisch 40 , vertreten durch Rechtsanwälte Dr. Peter LECHENAUER, Dr. Margrit SWOZIL, gegen den Bescheid des AMS römisch 40 , vom römisch 40 , ABB-Nr.: römisch 40 , nach Beschwerdevorentscheidung vom römisch 40 , ABB-Nr.: römisch 40 , nach Durchführung einer mündlichen Verhandlung am römisch 40 , zu Recht erkannt:

A) Die Beschwerde wird als unbegründet abgewiesen.

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

,

Text

Entscheidungsgründe:, Entscheidungsgründe:

I. Verfahrensgang:römisch eins. Verfahrensgang:

I.1. Die Arbeitnehmerin XXXX (im Folgenden „Arbeitnehmerin“), eine Staatsangehörige von XXXX , geb. XXXX , stellte am 03.05.2023 beim XXXX einen Antrag auf Erteilung eines Aufenthaltstitels als sonstige Schlüsselkraft ("Rot-Weiß-Rot-Karte") gemäß § 41 Abs. 2 Z 2 NAG für eine Beschäftigung als Objektleiterin bei XXXX (im Folgenden „Arbeitgeber“).römisch eins.1. Die Arbeitnehmerin römisch 40 (im Folgenden „Arbeitnehmerin“), eine Staatsangehörige von römisch 40 , geb. römisch 40 , stellte am 03.05.2023 beim römisch 40 einen Antrag auf Erteilung eines Aufenthaltstitels als sonstige Schlüsselkraft ("Rot-Weiß-Rot-Karte") gemäß Paragraph 41, Absatz 2, Ziffer 2, NAG für eine Beschäftigung als Objektleiterin bei römisch 40 (im Folgenden „Arbeitgeber“).

Mit Schreiben vom 04.05.2023 wurde der Arbeitgeber seitens des AMS aufgefordert zur Bearbeitung des Geschäftsfalles ein Stellenprofil nachzureichen bzw. Nachweise zur Qualifikation, zur Berufserfahrung und Sprachkenntnisse der Arbeitnehmerin vorzulegen.

Mit Schreiben vom 19.05.2023 wurden unter anderem ein Abschlusszeugnis, eine Bestätigung des OSD Office über die Ablegung einer A2 Prüfung, ein ÖSD - Diplom A1 Deutsch, ein Stellenprofil und ein Ausbildungspass der XXXX vorgelegt.Mit Schreiben vom 19.05.2023 wurden unter anderem ein Abschlusszeugnis, eine Bestätigung des OSD Office über die Ablegung einer A2 Prüfung, ein ÖSD - Diplom A1 Deutsch, ein Stellenprofil und ein Ausbildungspass der römisch 40 vorgelegt.

I.2. Mit Bescheid des AMS XXXX , vom XXXX , ABB-Nr.: XXXX wurde der Antrag vom 03.05.2023 gemäß § 20d Abs 1 des AuslBG auf Zulassung der Arbeitnehmerin als Schlüsselkraft gemäß § 12b Z1 AuslBG im Unternehmen des Arbeitgebers nach Anhörung des Regionalbeirates gemäß § 12b Z1 AuslBG abgewiesen.römisch eins.2. Mit Bescheid des AMS römisch 40 , vom römisch 40 , ABB-Nr.: römisch 40 wurde der Antrag vom 03.05.2023 gemäß Paragraph 20 d, Absatz eins, des AuslBG auf Zulassung der Arbeitnehmerin als Schlüsselkraft gemäß Paragraph 12 b, Z1 AuslBG im Unternehmen des Arbeitgebers nach Anhörung des Regionalbeirates gemäß Paragraph 12 b, Z1 AuslBG abgewiesen.

I.2.1. Begründet wurde dies damit, dass die Arbeitnehmerin die Mindestpunkteanzahl nicht erfüllt habe. Im konkreten Fall habe das Ermittlungsverfahren statt der erforderlichen Mindestpunktanzahl von 55 nur 25 ergeben (für die angeführten Kriterien wurden folgende Punkte vergeben: Qualifikation: 0, Berufserfahrung: 20, Sprachkenntnisse: 5, Alter 49 Jahre: 0, Zusatzpunkte für Englischkenntnisse/Profisportler/innen Profisporttrainer/innen: 0). Im Rahmen der Arbeitsmarktprüfung wurde eine geeignet erscheinende Ersatzkraft, die das gesetzlich zulässige Anforderungsprofil erfüllt, zugewiesen, jedoch vom Arbeitgeber abgewiesen.römisch eins.2.1. Begründet wurde dies damit, dass die Arbeitnehmerin die Mindestpunkteanzahl nicht erfüllt habe. Im konkreten Fall habe das Ermittlungsverfahren statt der erforderlichen Mindestpunktanzahl von 55 nur 25 ergeben (für die angeführten Kriterien wurden folgende Punkte vergeben:

Qualifikation: 0, Berufserfahrung: 20, Sprachkenntnisse: 5, Alter 49 Jahre: 0, Zusatzpunkte für Englischkenntnisse/Profisportler/innen Profisporttrainer/innen: 0). Im Rahmen der Arbeitsmarktprüfung wurde eine geeignet erscheinende Ersatzkraft, die das gesetzlich zulässige Anforderungsprofil erfüllt, zugewiesen, jedoch vom Arbeitgeber abgewiesen.

I.3. Im Zuge der Beschwerde seitens der Arbeitnehmerin wurde ein Deutsch Zertifikat A2 vom XXXX sowie ein Diplom der XXXX und Bestätigungen zur Berufserfahrung vorgelegt.römisch eins.3. Im Zuge der Beschwerde seitens der Arbeitnehmerin wurde ein Deutsch Zertifikat A2 vom römisch 40 sowie ein Diplom der römisch 40 und Bestätigungen zur Berufserfahrung vorgelegt.

I.4. Mit Beschwerdevorentscheidung vom XXXX wies das AMS die Beschwerde ab und begründete dies unter anderem damit, dass keinerlei Unterlagen vorgelegt wurden, dass die Arbeitnehmerin eine Berufsausbildung noch Berufserfahrung als Objektleiterin hat. römisch eins.4. Mit Beschwerdevorentscheidung vom römisch 40 wies das AMS die Beschwerde ab und begründete dies unter anderem damit, dass keinerlei Unterlagen vorgelegt wurden, dass die Arbeitnehmerin eine Berufsausbildung noch Berufserfahrung als Objektleiterin hat.

I.6. Für den XXXX lud das erkennende Gericht die Verfahrenspartei zu einer mündlichen Verhandlung. römisch eins.6. Für den römisch 40 lud das erkennende Gericht die Verfahrenspartei zu einer mündlichen Verhandlung.

Im Rahmen der mündlichen Verhandlung wurde der Arbeitnehmerin sowie der belangten Behörde die Möglichkeit eingeräumt, zum bisherigen Verfahren Stellung zu nehmen bzw. wurde der Arbeitgeber als Zeuge befragt.

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

1. Feststellungen:

Die Arbeitnehmerin (XXXX) stellte am 03.05.2023 beim XXXX einen Antrag auf Erteilung eines Aufenthaltstitels als sonstige Schlüsselkraft ("Rot-Weiß-Rot-Karte") gemäß § 41 Abs. 2 Z 2 NAG für eine Beschäftigung als Objektleiterin bei NENO Gebäudereinigungs GmbH (im Folgenden „Arbeitgeber“).Die Arbeitnehmerin (römisch 40) stellte am 03.05.2023 beim römisch 40 einen Antrag auf Erteilung eines Aufenthaltstitels als sonstige Schlüsselkraft ("Rot-Weiß-Rot-Karte") gemäß Paragraph 41, Absatz 2, Ziffer 2, NAG für eine Beschäftigung als Objektleiterin bei NENO Gebäudereinigungs GmbH (im Folgenden „Arbeitgeber“).

Die nach entsprechender Aufforderung vorgelegte Einstellungszusage bezeichnet die beantragte berufliche Tätigkeit als „Objektleiterin“ und enthält folgende - wörtliche - Beschreibung des Aufgabenbereiches: „Betreuung der Objekte, Benötigtes Arbeitsmaterial verteilen und verfahren, Mitarbeiter verfahren und abholen, Mithelfen wenn notwendig, Kontaktperson zwischen Kunden und Firma, Mithilfe bei der Organisation und Ausführung.“

Die Arbeitnehmerin hat acht Jahre lang die Grundschule besucht. Die Arbeitnehmerin hat am XXXX die Prüfung zur Berufsqualifikation XXXX bestanden.Die Arbeitnehmerin hat acht Jahre lang die Grundschule besucht. Die Arbeitnehmerin hat am römisch 40 die Prüfung zur Berufsqualifikation römisch 40 bestanden.

Die Arbeitnehmerin war im Zeitraum vom XXXX bis XXXX als Hilfskraft im Gesundheitswesen an der Klinik für XXXX , vom XXXX bis XXXX als Wäscherin in der Wäscherei-Abteilung des Lebensmittel- und Hygieneservice, vom XXXX bis XXXX als Hilfskraft im Gesundheitswesen an der Klinik für XXXX vom XXXX bis XXXX als Hilfskraft im Gesundheitswesen am Zentrum für XXXX und vom XXXX bis XXXX Hilfskraft im Gesundheitswesen am Zentrum für XXXX im XXXX beschäftigt.Die Arbeitnehmerin war im Zeitraum vom römisch 40 bis römisch 40 als Hilfskraft im Gesundheitswesen an der Klinik für römisch 40 , vom römisch 40 bis römisch 40 als Wäscherin in der Wäscherei-Abteilung des Lebensmittel- und Hygieneservice, vom römisch 40 bis römisch 40 als Hilfskraft im Gesundheitswesen an der Klinik für römisch 40 vom römisch 40 bis römisch 40 als Hilfskraft im Gesundheitswesen am Zentrum für römisch 40 und vom römisch 40 bis römisch 40 Hilfskraft im Gesundheitswesen am Zentrum für römisch 40 im römisch 40 beschäftigt.

Die Arbeitnehmerin war ab XXXX mit einigen Unterbrechungen in Österreich als Arbeiterin beschäftigt. Die

Arbeitnehmerin war unter anderem jeweils 13 Monate im den Jahren XXXX 9 Monate im Jahr XXXX , 12 Monate im Jahr XXXX für die XXXX tätig. Die Arbeitnehmerin war 1 Monat in XXXX bzw. 19 Monate in XXXX bei XXXX tätig.
Die Arbeitnehmerin war ab römisch 40 mit einigen Unterbrechungen in Österreich als Arbeiterin beschäftigt. Die Arbeitnehmerin war unter anderem jeweils 13 Monate im den Jahren römisch 40 9 Monate im Jahr römisch 40 , 12 Monate im Jahr römisch 40 für die römisch 40 tätig. Die Arbeitnehmerin war 1 Monat in römisch 40 bzw. 19 Monate in römisch 40 bei römisch 40 tätig.,

Die Arbeitnehmerin legte am XXXX die A1 ÖSD Prüfung sowie am XXXX die Deutschprüfung A2 beim XXXX erfolgreich ab.Die Arbeitnehmerin legte am römisch 40 die A1 ÖSD Prüfung sowie am römisch 40 die Deutschprüfung A2 beim römisch 40 erfolgreich ab.

Die Arbeitnehmerin hat im Jahr 2016 insgesamt 5,9 Stunden an Weiterbildung bei XXXX absolviert. Die Arbeitnehmerin hat im Jahr 2016 insgesamt 5,9 Stunden an Weiterbildung bei römisch 40 absolviert.

Die Arbeitnehmerin ist 49 Jahre alt.

Die belangte Behörde hat dem Arbeitgeber eine geeignete Ersatzkraft zugewiesen. Die Ersatzkraft verfügt über mehrjährige Praxis in der Reinigung, als Hausdame, als Zimmermädchen und als Objektleiterin.

2. Beweiswürdigung:

2.1. Das erkennende Gericht hat durch den vorliegenden Verwaltungsakt Beweis erhoben und ein ergänzendes Ermittlungsverfahren sowie eine Beschwerdeverhandlung durchgeführt.

Aufgrund des vorliegenden Verwaltungsaktes, des Ergebnisses des ergänzenden Ermittlungsverfahrens sowie der Beschwerdeverhandlung ist das erkennende Gericht in der Lage, sich vom entscheidungsrelevanten Sachverhalt ein ausreichendes und abgerundetes Bild zu machen.

Die Antragstellung auf Erteilung eines Aufenthaltstitels als sonstige Schlüsselkraft ergibt sich aus den im vorgelegten Verwaltungsakt befindlichen Antrag samt Stellungnahme vom 03.05.2023.

Die schulische Ausbildung in XXXX ergibt sich aus den vorgelegten Bescheinigungen der Grundschule XXXX und Grundschule XXXX und dem Diplom zur Berufsqualifikation.Die schulische Ausbildung in römisch 40 ergibt sich aus den vorgelegten Bescheinigungen der Grundschule römisch 40 und Grundschule römisch 40 und dem Diplom zur Berufsqualifikation.

Die beruflichen Tätigkeiten der Arbeitnehmerin in XXXX leiten sich anhand des vorgelegten Die beruflichen Tätigkeiten der Arbeitnehmerin in römisch 40 leiten sich anhand des vorgelegten

Bestätigungsschreibens des XXXX datiert mit XXXX ab.Bestätigungsschreibens des römisch 40 datiert mit römisch 40 ab.

Dass die Arbeitnehmerin in Österreich beschäftig war, ergibt sich aus dem vorgelegten Auszug der Sozialversicherung.

Die Ablegung der Deutschprüfung auf dem Niveau A1 und A2 ist dem ÖSD Diplom vom XXXX und dem Gothe Zertifikat vom XXXX zu entnehmen. Die Ablegung der Deutschprüfung auf dem Niveau A1 und A2 ist dem ÖSD Diplom vom römisch 40 und dem Gothe Zertifikat vom römisch 40 zu entnehmen.

Weitere Weiterbildungsmaßnahmen waren dem XXXX Ausbildungspass zu entnehmen.Weitere Weiterbildungsmaßnahmen waren dem römisch 40 Ausbildungspass zu entnehmen.

Das Alter der Arbeitnehmerin ist anhand des vorgelegten Geburtsurkunde ableitbar.

Dass dem Arbeitgeber eine Ersatzkraft zugewiesen wurde, ergibt sich aus dem Texteintrag vom 01.06.2023.

3. Rechtliche Beurteilung:

3.1. Gemäß § 20g Abs 1 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.3.1. Gemäß Paragraph 20 g, Absatz eins, 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.

Das Verfahren der Verwaltungsgerichte mit Ausnahme des Bundesfinanzgerichtes ist durch das VwGVG, BGBl. I 2013/33 idF BGBl. I 2013/122, geregelt (§ 1 leg.cit.). Gemäß§ 59 Abs. 2 VwGVG bleiben entgegenstehende Bestimmungen, die zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Bundesgesetzes bereits kundgemacht wurden, in Kraft.Das Verfahren der Verwaltungsgerichte mit Ausnahme des Bundesfinanzgerichtes ist durch das VwGVG, BGBl. römisch eins 2013/33 in der Fassung BGBl. römisch eins 2013/122, geregelt (Paragraph eins, leg.cit.). Gemäß Paragraph 59, Absatz 2, VwGVG bleiben entgegenstehende Bestimmungen, die zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Bundesgesetzes bereits kundgemacht wurden, in Kraft.

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

Zu A) Abweisung der Beschwerde

3.2. Gemäß § 12b Z1 AuslBG werden Ausländer zu einer Beschäftigung als Schlüsselkraft zugelassen, wenn sie die erforderliche Mindestpunkteanzahl für die in Anlage C angeführten Kriterien erreichen und für die beabsichtigte Beschäftigung ein monatliches Bruttoentgelt erhalten, das mindestens 50 vH oder, sofern sie das 30. Lebensjahr überschritten haben, mindestens 60 vH der monatlichen Höchstbeitragsgrundlage gemäß § 108 Abs. 3 des Allgemeinen Sozialversicherungsgesetzes (ASVG), BGBl. Nr. 189/1955, zuzüglich Sonderzahlungen beträgt, und sinngemäß die Voraussetzungen des § 4 Abs. 1 mit Ausnahme der Z 1 erfüllt sind.3.2. Gemäß Paragraph 12 b, Z1 AuslBG werden Ausländer zu einer Beschäftigung als Schlüsselkraft zugelassen, wenn sie die erforderliche Mindestpunkteanzahl für die in Anlage C angeführten Kriterien erreichen und für die beabsichtigte Beschäftigung ein monatliches Bruttoentgelt erhalten, das mindestens 50 vH oder, sofern sie das 30. Lebensjahr überschritten haben, mindestens 60 vH der monatlichen Höchstbeitragsgrundlage gemäß Paragraph 108, Absatz 3, des Allgemeinen Sozialversicherungsgesetzes (ASVG), Bundesgesetzblatt Nr. 189 aus 1955,, zuzüglich Sonderzahlungen beträgt, und sinngemäß die Voraussetzungen des Paragraph 4, Absatz eins, mit Ausnahme der Ziffer eins, erfüllt sind.

Gemäß § 4 Abs. 1 leg.cit. ist einem Arbeitgeber auf Antrag eine Beschäftigungsbewilligung (unter den Voraussetzungen der Z1 bis Z9) 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.Gemäß Paragraph 4, Absatz eins, leg.cit. ist einem Arbeitgeber auf Antrag eine Beschäftigungsbewilligung (unter den Voraussetzungen der Z1 bis Z9) 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.

Gemäß § 4b Abs. 1 leg.cit. lässt die Lage und Entwicklung des Arbeitsmarktes (§ 4 Abs. 1) 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.Gemäß Paragraph 4 b, Absatz eins, leg.cit. lässt die Lage und Entwicklung des Arbeitsmarktes (Paragraph 4, Absatz eins,) 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.

Das Anforderungsprofil ist vom Arbeitgeber festzulegen und muss nach dem klaren Wortlaut des Gesetzes in den betrieblichen Notwendigkeiten Deckung finden und im Unternehmensgegenstand rechtlich gedeckt sein (vgl. weiters VwGH 89/09/0061 18.10.1989).Das Anforderungsprofil ist vom Arbeitgeber festzulegen und muss nach dem klaren Wortlaut des Gesetzes in den betrieblichen Notwendigkeiten Deckung finden und im Unternehmensgegenstand rechtlich gedeckt sein vergleiche weiters VwGH 89/09/0061 18.10.1989).

Grundsätzlich ist es das Recht jedes Arbeitgebers, sofern er damit nicht gegen zwingendes Recht verstößt, die Anforderungen festzusetzen, die er an eine von ihm beschäftigte Person stellt. Finden diese Anforderungen in objektiven Notwendigkeiten eine Grundlage dann gehören sie zu den gesetzlich zulässigen Bedingungen der Beschäftigung, die bei einer Prüfung nach § 4 Abs 1 AuslBG zugrunde zu legen sind (vgl. VwGH 94/09/0096 vom 15.9.1994).Grundsätzlich ist es das Recht jedes Arbeitgebers, sofern er damit nicht gegen zwingendes Recht verstößt, die Anforderungen festzusetzen, die er an eine von ihm beschäftigte Person stellt. Finden diese Anforderungen in objektiven Notwendigkeiten eine Grundlage dann gehören sie zu den gesetzlich zulässigen Bedingungen der Beschäftigung, die bei einer Prüfung nach Paragraph 4, Absatz eins, AuslBG zugrunde zu legen sind vergleiche VwGH 94/09/0096 vom 15.9.1994).

Modifikationen im Anforderungsprofil der zu besetzenden Stelle im Zuge des Beschwerdeverfahrens sind zulässig, sofern diese Modifikationen nicht zu einer Gesamtänderung des Berufsbildes führt (VwGH 20. Oktober 1988, Zl. 88/09/0092).

Die Behörde ist grundsätzlich an das von der antragstellenden Partei formulierte Anforderungsprofil gebunden. Die Behörde hat aber zu prüfen, ob die von der Arbeitskraft zu leistenden Tätigkeiten konkret umschrieben sind, ob sie in den betrieblichen Notwendigkeiten ihre Deckung finden und ob die darüber erbrachten Nachweise ausreichen (vgl. VwGH 2015/09/0011 vom 10.09.2015).Die Behörde ist grundsätzlich an das von der antragstellenden Partei formulierte Anforderungsprofil gebunden. Die Behörde hat aber zu prüfen, ob die von der Arbeitskraft zu leistenden Tätigkeiten konkret umschrieben sind, ob sie in den betrieblichen Notwendigkeiten ihre Deckung finden und ob die darüber erbrachten Nachweise ausreichen vergleiche VwGH 2015/09/0011 vom 10.09.2015).

Modifikationen im Anforderungsprofil der zu besetzenden Stelle im Zuge des Beschwerdeverfahrens sind zulässig, sofern diese Modifikationen nicht zu einer Gesamtänderung des Berufsbildes führt (VwGH 20. Oktober 1988, Zl. 88/09/0092).

Die Zulassungskriterien für sonstige Schlüsselkräfte gemäß § 12 b Z 1 lauten (Anlage C):
Die Zulassungskriterien für sonstige Schlüsselkräfte gemäß Paragraph 12, b Ziffer eins, lauten (Anlage C):,

KRITERIEN PUNKTE
KRITERIEN PUNKTE,

Kriterien

Punkte

Qualifikation

maximal anrechenbare Punkte: 30

abgeschlossene Berufsausbildung oder spezielle Kenntnisse oder Fertigkeiten in beabsichtigter Beschäftigung

20

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

25

Abschluss eines Studiums an einer tertiären Bildungseinrichtung mit dreijähriger Mindestdauer

30

Berufserfahrung

maximal anrechenbare Punkte: 20

Berufserfahrung (pro Halbjahr)

Berufserfahrung in Österreich (pro Halbjahr)

1

2

Sprachkenntnisse

maximal anrechenbare Punkte: 25

Deutschkenntnisse zur elementaren Sprachverwendung auf einfachstem Niveau (A1)

Deutschkenntnisse zur vertieften elementaren Sprachverwendung (A2)

Deutschkenntnisse zur selbständigen Sprachverwendung (B1)

5

10

15

Englischkenntnisse zur vertieften elementaren Sprachverwendung (A2)

Englischkenntnisse zur selbständigen Sprachverwendung (B1)

5

10

Französischkenntnisse zur selbständigen Sprachverwendung (B1)

5

Spanischkenntnisse zur selbständigen Sprachverwendung (B1)

5

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

5

Alter

maximal anrechenbare Punkte: 15

bis 30 Jahre

bis 40 Jahre

15

10

Summe der maximal anrechenbaren Punkte

Zusatzpunkte für Profisportler/innen und Profisporttrainer/innen

Zusatzpunkte für Englischkenntnisse, sofern die vorherrschende Unternehmenssprache Englisch ist

90

20

5

erforderliche Mindestpunkteanzahl

55

3.3. Abweisung der Beschwerde:

3.3.1. Gegenständlich liegt hinsichtlich der Arbeitnehmerin eine Bestätigung über Berufserfahrungen in XXXX auf, die mehr als 10 Jahre Berufstätigkeit bescheinigt, sodass die maximale Punkteanzahl von 20 zu vergeben war, ohne dass auf bestätigte Berufserfahrungen in Österreich einzugehen war. Angemerkt darf in diesem Zusammenhang, dass die Bestimmung des § 12b Z 1 AuslBG (sonstige Schlüsselkräfte) im Gegensatz zu der Bestimmung des § 12a AuslBG (Fachkräfte in Mangelberufen) – wie bereits von der belangten Behörde darauf hingewiesen – aufgrund der Novelle mit 01.10.2022 keine ausbildungsadäquate Berufserfahrung vorsieht.3.3.1. Gegenständlich liegt hinsichtlich der Arbeitnehmerin eine Bestätigung über Berufserfahrungen in römisch 40 auf, die mehr als 10 Jahre Berufstätigkeit bescheinigt, sodass die maximale Punkteanzahl von 20 zu vergeben war, ohne dass auf bestätigte Berufserfahrungen in Österreich einzugehen war. Angemerkt darf in diesem Zusammenhang, dass die Bestimmung des Paragraph 12 b, Ziffer eins, AuslBG (sonstige Schlüsselkräfte) im Gegensatz zu der Bestimmung des Paragraph 12 a, AuslBG (Fachkräfte in Mangelberufen) – wie bereits von der belangten Behörde darauf hingewiesen – aufgrund der Novelle mit 01.10.2022 keine ausbildungsadäquate Berufserfahrung vorsieht.

Zum Nachweis von Sprachkenntnissen wurde ein Zertifikat des XXXX vom 12.05.2023 vorgelegt. Damit hat die Arbeitnehmerin das entsprechende Sprachniveau gemäß dem Gemeinsamen Europäischen Referenzrahmen für Sprachen nachgewiesen, nämlich Deutsch auf dem Niveau A2, wonach 10 Punkte und aufgrund Serbischkenntnisse 5 Punkte zu vergeben waren.Zum Nachweis von Sprachkenntnissen wurde ein Zertifikat des römisch 40 vom 12.05.2023 vorgelegt. Damit hat die Arbeitnehmerin das entsprechende Sprachniveau gemäß dem Gemeinsamen Europäischen Referenzrahmen für Sprachen nachgewiesen, nämlich

Deutsch auf dem Niveau A2, wonach 10 Punkte und aufgrund Serbischkenntnisse 5 Punkte zu vergeben waren.

Für das Alter sind keine Punkte zu vergeben.

Zum Kriterium „abgeschlossene Berufsausbildung oder spezielle Kenntnisse oder Fertigkeiten in beabsichtigter Beschäftigung“ gilt festzuhalten:

In den Gesetzesmaterialien wird zu den Bestimmungen für Fachkräfte in Mangelberufen (§§ 12a und 13 AuslBG) ausgeführt, dass die abgeschlossene Berufsausbildung in einem Mangelberuf einem Lehrabschluss vergleichbar zu sein hat. Eine abgeschlossene Berufsausbildung liegt vor, wenn der Ausländer über ein Zeugnis verfügt, das seine Qualifikation für die beabsichtigte Beschäftigung zweifelsfrei nachweist. Als abgeschlossene Berufsausbildung gilt auch der erfolgreiche Abschluss einer schulischen Ausbildung, die dem Abschluss einer Berufsbildenden Höheren Schule (BHS) in Österreich entspricht (vgl. Deutsch/Novotny/Seitz, Ausländerbeschäftigungsgesetz, Gesetze und Kommentare, S 359).In den Gesetzesmaterialien wird zu den Bestimmungen für Fachkräfte in Mangelberufen (Paragraphen 12 a und 13 AuslBG) ausgeführt, dass die abgeschlossene Berufsausbildung in einem Mangelberuf einem Lehrabschluss vergleichbar zu sein hat. Eine abgeschlossene Berufsausbildung liegt vor, wenn der Ausländer über ein Zeugnis verfügt, das seine Qualifikation für die beabsichtigte Beschäftigung zweifelsfrei nachweist. Als abgeschlossene Berufsausbildung gilt auch der erfolgreiche Abschluss einer schulischen Ausbildung, die dem Abschluss einer Berufsbildenden Höheren Schule (BHS) in Österreich entspricht vergleiche Deutsch/Novotny/Seitz, Ausländerbeschäftigungsgesetz, Gesetze und Kommentare, S 359).

Zu den sonstigen Schlüsselkräften nach§ 12b AuslBG halten die Erläuterungen fest, dass das Kriterien- und Punktesystem für die sonstigen Schlüsselkräfte (Anlage C) im Wesentlichen dem der Fachkräfte in Mangelberufen entspricht. Das zusätzliche Kriterium "spezielle Kenntnisse oder Fertigkeiten" soll alternativ zu einer abgeschlossenen Berufsausbildung gelten und sicherstellen, dass Profisportler, aber auch sonstige Spezialisten, die über keine formelle (Berufs-)Ausbildung verfügen, zugelassen werden können (RV 1077 BlgNR 24. GP, S 12f). Diesen Erwägungen des historischen Gesetzgebers ist nun aber zum einen zu entnehmen, dass die abgeschlossene Berufsausbildung einem Lehrabschluss nur vergleichbar zu sein hat. Zum anderen ist das zusätzliche Kriterium in Anlage C "spezielle Kenntnisse oder Fertigkeiten" keineswegs auf Profisportler beschränkt, sondern auch all jenen Personen zugänglich, die im Hinblick auf Ausbildung oder Tätigkeit als Spezialisten zu bezeichnen sind, die jedoch über keine formelle (Berufs-)Ausbildung verfügen (VwGH 26.02.2022, Ra 2020/09/0046). Schlüsselkräfte können daher alternativ zu einer formellen Berufsausbildung auch spezielle Kenntnisse oder Fertigkeiten geltend machen, die nicht durch formale Ausbildungsnachweise dokumentiert werden können, aber zur Ausübung der konkreten Tätigkeit notwendig sind (zB Profisportler, Designer, Musiker). Dafür sind entsprechende Nachweise vorzulegen (Dienstzeugnisse etc.). Zu den sonstigen Schlüsselkräften nach Paragraph 12 b, AuslBG halten die Erläuterungen fest, dass das Kriterien- und Punktesystem für die sonstigen Schlüsselkräfte (Anlage C) im Wesentlichen dem der Fachkräfte in Mangelberufen entspricht. Das zusätzliche Kriterium "spezielle Kenntnisse oder Fertigkeiten" soll alternativ zu einer abgeschlossenen Berufsausbildung gelten und sicherstellen, dass Profisportler, aber auch sonstige Spezialisten, die über keine formelle (Berufs-)Ausbildung verfügen, zugelassen werden können Regierungsvorlage 1077 BlgNR 24. GP, S 12f). Diesen Erwägungen des historischen Gesetzgebers ist nun aber zum einen zu entnehmen, dass die abgeschlossene Berufsausbildung einem Lehrabschluss nur vergleichbar zu sein hat. Zum anderen ist das zusätzliche Kriterium in Anlage C "spezielle Kenntnisse oder Fertigkeiten" keineswegs auf Profisportler beschränkt, sondern auch all jenen Personen zugänglich, die im Hinblick auf Ausbildung oder Tätigkeit als Spezialisten zu bezeichnen sind, die jedoch über keine formelle (Berufs-)Ausbildung verfügen (VwGH 26.02.2022, Ra 2020/09/0046). Schlüsselkräfte können daher alternativ zu einer formellen Berufsausbildung auch spezielle Kenntnisse oder Fertigkeiten geltend machen, die nicht durch formale Ausbildungsnachweise dokumentiert werden können, aber zur Ausübung der konkreten Tätigkeit notwendig sind (zB Profisportler, Designer, Musiker). Dafür sind entsprechende Nachweise vorzulegen (Dienstzeugnisse etc.).

Im gegenständlichen Fall hat die Arbeitnehmerin keine Unterlagen über eine abgeschlossene Berufsausbildung für die Tätigkeit als Objektleiterin vorgelegt. Soweit vorgebracht wird, dass die

Arbeitnehmerin aufgrund ihre bisherigen Tätigkeit über spezielle Kenntnisse oder Fertigkeiten verfügt, die nicht durch formale Ausbildungsnachweise dokumentiert werden können, aber zur Ausübung der konkreten Tätigkeit als Objektleiterin notwendig sind, ist Folgendes in Betracht zu ziehen: Um die bisherige Berufstätigkeit der Arbeitnehmerin beim Arbeitgeber in Österreich als zusätzliche Qualifikation zu bewerten, ist entscheidend, ob die bisherige Tätigkeit in Österreich zum Erwerb spezieller Kenntnisse und Fähigkeiten im Bereich der Objektleitung geeignet war. Anhand der Aussagen der Arbeitnehmerin im Zuge des Beschwerdeverfahrens bestand der Tätigkeitsbereich beim Arbeitgeber darin, dass die Arbeitnehmerin für die Endreinigung auf Baustellen zuständig war. Sie wurde bestimmten Baustellen zugewiesen, hat Arbeitskollegen zur Baustelle gebracht, hat diesen gesagt, was sie arbeiten sollen, hat bei Reinigungsarbeiten mitgeholfen und kontrolliert, ob alles richtig und korrekt gereinigt wurde. Die Arbeitnehmerin hat abgesehen von einer Weiterbildung bei XXXX im Reinigungsbereich im Ausmaß von 5,9 Stunden keinerlei Unterlagen im Bereich qualifizierte Reinigung bzw. Objektleiterin vorgelegt. Folglich ist der Erwerb weiterer Kenntnisse im Rahmen von Schulungen zu verneinen. Anhand dieser Beschreibung geht das Gericht davon aus, dass die Arbeitnehmerin durch ihre berufliche Tätigkeit keine speziellen Kenntnisse und Fähigkeiten für die Tätigkeit als Objektleiterin erworben hat. Weder hat die Arbeitnehmerin für die Aufgaben einer Projektleiterin wichtige Kenntnisse und Fähigkeiten wie Erstellung von Reinigungsplänen, Schulung von Mitarbeiten, Akquirieren von Neukunden, Durchführung von Qualitätskontrollen, Beschwerdemanagement, einfache Angebote kalkulieren, Grundbegriffe der Gebäudereinigung erworben. Im gegenständlichen Fall hat die Arbeitnehmerin keine Unterlagen über eine abgeschlossene Berufsausbildung für die Tätigkeit als Objektleiterin vorgelegt. Soweit vorgebracht wird, dass die Arbeitnehmerin aufgrund ihre bisherigen Tätigkeit über spezielle Kenntnisse oder Fertigkeiten verfügt, die nicht durch formale Ausbildungsnachweise dokumentiert werden können, aber zur Ausübung der konkreten Tätigkeit als Objektleiterin notwendig sind, ist Folgendes in Betracht zu ziehen: Um die bisherige Berufstätigkeit der Arbeitnehmerin beim Arbeitgeber in Österreich als zusätzliche Qualifikation zu bewerten, ist entscheidend, ob die bisherige Tätigkeit in Österreich zum Erwerb spezieller Kenntnisse und Fähigkeiten im Bereich der Objektleitung geeignet war. Anhand der Aussagen der Arbeitnehmerin im Zuge des Beschwerdeverfahrens bestand der Tätigkeitsbereich beim Arbeitgeber darin, dass die Arbeitnehmerin für die Endreinigung auf Baustellen zuständig war. Sie wurde bestimmten Baustellen zugewiesen, hat Arbeitskollegen zur Baustelle gebracht, hat diesen gesagt, was sie arbeiten sollen, hat bei Reinigungsarbeiten mitgeholfen und kontrolliert, ob alles richtig und korrekt gereinigt wurde. Die Arbeitnehmerin hat abgesehen von einer Weiterbildung bei römisch 40 im Reinigungsbereich im Ausmaß von 5,9 Stunden keinerlei Unterlagen im Bereich qualifizierte Reinigung bzw. Objektleiterin vorgelegt. Folglich ist der Erwerb weiterer Kenntnisse im Rahmen von Schulungen zu verneinen. Anhand dieser Beschreibung geht das Gericht davon aus, dass die Arbeitnehmerin durch ihre berufliche Tätigkeit keine speziellen Kenntnisse und Fähigkeiten für die Tätigkeit als Objektleiterin erworben hat. Weder hat die Arbeitnehmerin für die Aufgaben einer Projektleiterin wichtige Kenntnisse und Fähigkeiten wie Erstellung von Reinigungsplänen, Schulung von Mitarbeiten, Akquirieren von Neukunden, Durchführung von Qualitätskontrollen, Beschwerdemanagement, einfache Angebote kalkulieren, Grundbegriffe der Gebäudereinigung erworben.

Die Beschreibung der Berufstätigkeit führt aus Sicht des Gerichtes dazu, dass der Erwerb spezieller Kenntnisse und Fähigkeiten für den Bereich Objektleitung zu verneinen war. Es waren daher keine Punkte für spezielle Kenntnisse oder Fertigkeiten in beabsichtigter Beschäftigung zu vergeben.

Ob die Qualifikation „abgeschlossene Berufsausbildung oder spezielle Kenntnisse oder Fertigkeiten in beabsichtigter Beschäftigung“ vorliegen oder nicht, muss aus folgenden Überlegungen nicht abschließend festgestellt werden:

Nach dem klaren Wortlaut des letzten Absatzes des § 12b AuslBG muss die Voraussetzung des § 4 Abs. 1 im Fall einer Zulassung als Schlüsselkraft gemäß § 12b Z 1 AuslBG "mit Ausnahme der Z 1" (gemeint Z 1 des § 4 Abs. 1 leg.cit.) gegeben sein. Aus dem Verweis auf § 4 Abs. 1 leg.cit. und den Erläuterungen der Regierungsvorlage zu § 12b leg.cit. geht hervor, dass nach § 12b Z 1 AuslBG "(v)or der Zulassung eine Arbeitsmarktprüfung durchzuführen" (1077 BlgNR 24. GP, 13) ist, "für die zu besetzende offene Stelle (darf) weder ein Inländer noch ein am Arbeitsmarkt verfügbarer Ausländer zur Verfügung (stehen), der bereit und fähig ist, die beantragte Beschäftigung zu den gesetzlich zulässigen Bedingungen auszuüben." Diese

Arbeitsmarktprüfung ist nach den Bestimmungen des § 4b Abs. 1 AuslBG durchzuführen (vgl. VwGH 18.06.2014, 2013/09/0189).Nach dem klaren Wortlaut des letzten Absatzes des Paragraph 12 b, AuslBG muss die Voraussetzung des Paragraph 4, Absatz eins, im Fall einer Zulassung als Schlüsselkraft gemäß Paragraph 12 b, Ziffer eins, AuslBG "mit Ausnahme der Ziffer eins, (gemeint Ziffer eins, des Paragraph 4, Absatz eins, leg.cit.) gegeben sein. Aus dem Verweis auf Paragraph 4, Absatz eins, leg.cit. und den Erläuterungen der Regierungsvorlage zu Paragraph 12 b, leg.cit. geht hervor, dass nach Paragraph 12 b, Ziffer eins, AuslBG "(v)or der Zulassung eine Arbeitsmarktprüfung durchzuführen" (1077 BlgNR 24. GP, 13) ist, "für die zu besetzende offene Stelle (darf) weder ein Inländer noch ein am Arbeitsmarkt verfügbarer Ausländer zur Verfügung (stehen), der bereit und fähig ist, die beantragte Beschäftigung zu den gesetzlich zulässigen Bedingungen auszuüben." Diese Arbeitsmarktprüfung ist nach den Bestimmungen des Paragraph 4 b, Absatz eins, AuslBG durchzuführen vergleiche VwGH 18.06.2014, 2013/09/0189).

Das AuslBG eröffnet dem Arbeitgeber grundsätzlich keinen Anspruch auf Erteilung der Bewilligung für die individuell von ihm gewünschte ausländische Arbeitskraft, solange die Möglichkeit einer Ersatzkraftstellung aus gegenüber diesem gemäß § 4b AuslBG bevorzugt zu behandelnden Arbeitskräften besteht. Das Ersatzkraftstellungsverfahren gemäß § 4b AuslBG dient der Ermittlung, ob eine im österreichischen Arbeitsmarkt integrierte Arbeitskraft für die zu besetzende Stelle zur Verfügung steht. Das AuslBG eröffnet dem Arbeitgeber grundsätzlich keinen Anspruch auf Erteilung der Bewilligung für die individuell von ihm gewünschte ausländische Arbeitskraft, solange die Möglichkeit einer Ersatzkraftstellung aus gegenüber diesem gemäß Paragraph 4 b, AuslBG bevorzugt zu behandelnden Arbeitskräften besteht. Das Ersatzkraftstellungsverfahren gemäß Paragraph 4 b, AuslBG dient der Ermittlung, ob eine im österreichischen Arbeitsmarkt integrierte Arbeitskraft für die zu besetzende Stelle zur Verfügung steht.

Die belangte Behörde hat dem Arbeitgeber eine geeignete Ersatzkraft zugewiesen. Der Arbeitgeber hat eine Ersatzkraft, mit der Begründung abgewiesen, dass diese zu wenig Praxis habe, obwohl diese mehrjährige Praxis in der Reinigung, als Hausdame, als Zimmermädchen und als Objektleiterin hatte. Es handelt sich dabei um einen nicht gerechtfertigten Ablehnungsgrund.

Damit ist davon auszugehen, dass die Lage und Entwicklung des Arbeitsmarktes (§ 4 Abs. 1 iVm§ 4b Abs. 1 AuslBG) im vorliegenden Fall die Zulassung der Arbeitnehmerin als sonstige Schlüsselkraft nicht zulässt.Damit ist davon auszugehen, dass die Lage und Entwicklung des Arbeitsmarktes (Paragraph 4, Absatz eins, in Verbindung mit Paragraph 4 b, Absatz eins, AuslBG) im vorliegenden Fall die Zulassung der Arbeitnehmerin als sonstige Schlüsselkraft nicht zulässt.

Die Beschwerde ist daher als unbegründet abzuweisen.

Zu 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.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.

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.

Die Voraussetzungen des Art. 133 Abs. 4 B-VG waren somit nicht gegeben.

Die Voraussetzungen des Artikel 133, Absatz 4, B-VG waren somit nicht gegeben. ,

Auf Grundlage der obigen Ausführungen war spruchgemäß zu entscheiden.

Schlagworte

Arbeitsmarktprüfung Berufsausbildung Ersatzkraft Punktevergabe Rot-Weiß-Rot-Karte Schlüsselkraft

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:BVWG:2023:L512.2277562.1.00

Im RIS seit

06.11.2023

Zuletzt aktualisiert am

06.11.2023

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

© 2026 JUSLINE

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

www.jusline.at