

RS Lvwg 2014/5/21 VGW- 151/023/11267/2014

JUSLINE Entscheidung

© Veröffentlicht am 21.05.2014

Rechtssatznummer

1

Entscheidungsdatum

21.05.2014

Index

41/02 Passrecht Fremdenrecht

Norm

NAG §11 Abs2 Z4

NAG §11 Abs5

NAG §46 Abs1 Z2

1. NAG § 11 heute
 2. NAG § 11 gültig ab 07.03.2023 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 206/2021
 3. NAG § 11 gültig von 19.10.2017 bis 06.03.2023 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 145/2017
 4. NAG § 11 gültig von 01.10.2017 bis 18.10.2017 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 84/2017
 5. NAG § 11 gültig von 01.10.2017 bis 30.09.2017 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 68/2017
 6. NAG § 11 gültig von 20.07.2015 bis 30.09.2017 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 70/2015
 7. NAG § 11 gültig von 01.01.2014 bis 19.07.2015 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 68/2013
 8. NAG § 11 gültig von 01.01.2014 bis 31.12.2013 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 87/2012
 9. NAG § 11 gültig von 01.07.2011 bis 31.12.2013 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 38/2011
 10. NAG § 11 gültig von 01.01.2011 bis 30.06.2011 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 111/2010
 11. NAG § 11 gültig von 01.01.2010 bis 31.12.2010 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 135/2009
 12. NAG § 11 gültig von 01.01.2010 bis 31.12.2009 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 122/2009
 13. NAG § 11 gültig von 01.04.2009 bis 31.12.2009 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 29/2009
 14. NAG § 11 gültig von 01.01.2006 bis 31.03.2009 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 157/2005
 15. NAG § 11 gültig von 01.01.2006 bis 31.12.2005
-
1. NAG § 11 heute
 2. NAG § 11 gültig ab 07.03.2023 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 206/2021
 3. NAG § 11 gültig von 19.10.2017 bis 06.03.2023 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 145/2017
 4. NAG § 11 gültig von 01.10.2017 bis 18.10.2017 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 84/2017
 5. NAG § 11 gültig von 01.10.2017 bis 30.09.2017 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 68/2017
 6. NAG § 11 gültig von 20.07.2015 bis 30.09.2017 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 70/2015

7. NAG § 11 gültig von 01.01.2014 bis 19.07.2015 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 68/2013
8. NAG § 11 gültig von 01.01.2014 bis 31.12.2013 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 87/2012
9. NAG § 11 gültig von 01.07.2011 bis 31.12.2013 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 38/2011
10. NAG § 11 gültig von 01.01.2011 bis 30.06.2011 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 111/2010
11. NAG § 11 gültig von 01.01.2010 bis 31.12.2010 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 135/2009
12. NAG § 11 gültig von 01.01.2010 bis 31.12.2009 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 122/2009
13. NAG § 11 gültig von 01.04.2009 bis 31.12.2009 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 29/2009
14. NAG § 11 gültig von 01.01.2006 bis 31.03.2009 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 157/2005
15. NAG § 11 gültig von 01.01.2006 bis 31.12.2005

1. NAG § 46 heute
2. NAG § 46 gültig ab 07.08.2026 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 81/2026
3. NAG § 46 gültig von 01.10.2024 bis 06.08.2026 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 67/2024
4. NAG § 46 gültig von 01.10.2022 bis 30.09.2024 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 106/2022
5. NAG § 46 gültig von 24.12.2020 bis 30.09.2022 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 145/2020
6. NAG § 46 gültig von 01.09.2018 bis 23.12.2020 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 56/2018
7. NAG § 46 gültig von 19.10.2017 bis 31.08.2018 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 145/2017
8. NAG § 46 gültig von 01.10.2017 bis 18.10.2017 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 84/2017
9. NAG § 46 gültig von 01.01.2014 bis 30.09.2017 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 68/2013
10. NAG § 46 gültig von 01.07.2011 bis 31.12.2013 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 38/2011
11. NAG § 46 gültig von 01.01.2010 bis 30.06.2011 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 122/2009
12. NAG § 46 gültig von 01.04.2009 bis 31.12.2009 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 29/2009
13. NAG § 46 gültig von 01.01.2006 bis 31.03.2009

Rechtssatz

Das durchgeführte Ermittlungsverfahren hat ergeben, dass es durch die E. GmbH beabsichtigt ist, die Beschwerdeführerin ab Erteilung eines entsprechenden Aufenthaltstitels wie im vorgelegten Vorvertrag vereinbart als Reinigungskraft zu beschäftigen. Die Beschwerdeführerin hingegen führte im Zuge der durchgeführten öffentlichen mündlichen Verhandlung vor dem Verwaltungsgericht Wien ausdrücklich aus, es sei ihr zwar „egal“ wann sie zu arbeiten beginnen könne, sie denke dann, wenn sie das Visum erhalten haben werde, allerdings sei einzige Voraussetzung für den Arbeitsantritt, dass ihre Mutter oder Schwiegermutter aus Serbien kommen müsse, um auf das Kind der Beschwerdeführerin aufzupassen. Diese aus Serbien stammenden Verwandten – auch die Schwester der Beschwerdeführerin wurde in diesem Zusammenhang genannt – würden im Dreimonatstakt nach Österreich kommen. Somit steht jedoch auf Grund der durch die Beschwerdeführerin selbst getätigten Ausführungen eindeutig fest, dass diese den Antritt und letztlich auch die Aufrechterhaltung ihres Beschäftigungsverhältnisses von einer weiteren Bedingung abhängig macht, nämlich jener, dass Angehörige aus Serbien anreisen müssten, um das nunmehr fünf Monate alte Kind der Beschwerdeführerin zu betreuen. Sollten somit die angesprochenen Angehörigen aus Serbien nicht oder verspätet anreisen oder sollte in weiterer Folge einer dieser schon aus gesetzlichen Gründen mit drei Monaten befristeten Verwandtenbesuche scheitern, so wäre es der Beschwerdeführerin nicht mehr möglich und wäre sie auch nach eigenen Angaben nicht mehr willens, ihre Erwerbstätigkeit (rechtzeitig) anzutreten bzw. diese weiter aufrecht zu erhalten. Aus diesem Erwägungen heraus steht jedoch fest, dass der tatsächliche und rechtzeitige Vollzug des vorgelegten Arbeitsvorvertrages durch die Beschwerdeführerin nur bedingt gewollt ist und die oben formulierten Voraussetzungen für die Zugrundelegung einer derartigen Vereinbarung bei der Bemessung nach § 11 Abs. 5 NAG eindeutig nicht vorliegen. Nur am Rande sei in diesem Zusammenhang erwähnt, dass derart regelmäßige und über Monate andauernde Besuche durch aus Serbien anreisende Angehörige zum Zwecke der Kinderbetreuung mit einem entsprechenden Mittelaufwand – zu denken wäre hier etwa an entsprechend hohe Reisekosten oder allein durch den Aufenthalt bedingte Kosten – für die Beschwerdeführerin und ihren Gatten verbunden wären und das diesen verbleibende Einkommen so erneut massiv geschmälert werden würde. Das durchgeführte Ermittlungsverfahren hat ergeben, dass es durch die E. GmbH beabsichtigt ist, die Beschwerdeführerin ab Erteilung eines entsprechenden Aufenthaltstitels wie im vorgelegten Vorvertrag vereinbart als Reinigungskraft zu beschäftigen. Die Beschwerdeführerin hingegen führte im Zuge der durchgeführten öffentlichen mündlichen Verhandlung vor dem Verwaltungsgericht Wien ausdrücklich aus, es sei ihr zwar „egal“ wann sie zu arbeiten beginnen könne, sie denke dann, wenn sie das Visum

erhalten haben werde, allerdings sei einzige Voraussetzung für den Arbeitsantritt, dass ihre Mutter oder Schwiegermutter aus Serbien kommen müsse, um auf das Kind der Beschwerdeführerin aufzupassen. Diese aus Serbien stammenden Verwandten – auch die Schwester der Beschwerdeführerin wurde in diesem Zusammenhang genannt – würden im Dreimonatstakt nach Österreich kommen. Somit steht jedoch auf Grund der durch die Beschwerdeführerin selbst getätigten Ausführungen eindeutig fest, dass diese den Antritt und letztlich auch die Aufrechterhaltung ihres Beschäftigungsverhältnisses von einer weiteren Bedingung abhängig macht, nämlich jener, dass Angehörige aus Serbien anreisen müssten, um das nunmehr fünf Monate alte Kind der Beschwerdeführerin zu betreuen. Sollten somit die angesprochenen Angehörigen aus Serbien nicht oder verspätet anreisen oder sollte in weiterer Folge einer dieser schon aus gesetzlichen Gründen mit drei Monaten befristeten Verwandtenbesuche scheitern, so wäre es der Beschwerdeführerin nicht mehr möglich und wäre sie auch nach eigenen Angaben nicht mehr willens, ihre Erwerbstätigkeit (rechtzeitig) anzutreten bzw. diese weiter aufrecht zu erhalten. Aus diesem Erwägungen heraus steht jedoch fest, dass der tatsächliche und rechtzeitige Vollzug des vorgelegten Arbeitsvorvertrages durch die Beschwerdeführerin nur bedingt gewollt ist und die oben formulierten Voraussetzungen für die Zugrundelegung einer derartigen Vereinbarung bei der Bemessung nach Paragraph 11, Absatz 5, NAG eindeutig nicht vorliegen. Nur am Rande sei in diesem Zusammenhang erwähnt, dass derart regelmäßige und über Monate andauernde Besuche durch aus Serbien anreisende Angehörige zum Zwecke der Kinderbetreuung mit einem entsprechenden Mittelaufwand – zu denken wäre hier etwa an entsprechend hohe Reisekosten oder allein durch den Aufenthalt bedingte Kosten – für die Beschwerdeführerin und ihren Gatten verbunden wären und das diesen verbleibende Einkommen so erneut massiv geschmälert werden würde.

Aus diesen Gründen konnte somit der vorgelegte Vorvertrag vom 9. April 2014 abgeschlossen zwischen der Beschwerdeführerin und der E. GmbH betreffend ein Anstellungsverhältnis als Reinigungskraft bei der Einkommensbemessung nach § 11 Abs. 5 NAG nicht berücksichtigt werden. Aus diesen Gründen konnte somit der vorgelegte Vorvertrag vom 9. April 2014 abgeschlossen zwischen der Beschwerdeführerin und der E. GmbH betreffend ein Anstellungsverhältnis als Reinigungskraft bei der Einkommensbemessung nach Paragraph 11, Absatz 5, NAG nicht berücksichtigt werden.

Schlagworte

Beachtlichkeit von arbeitsrechtlichen Vorverträgen bei der Bemessung des Mindesteinkommens nach § 11 Abs. 5 NAG -
> keine Zulässigkeit zusätzlicher außervertraglicher Bedingungen

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:LVWGWI:2014:VGW.151.023.11267.2014

Zuletzt aktualisiert am

03.06.2014

Quelle: Landesverwaltungsgericht Wien LVwg Wien, <http://www.verwaltungsgericht.wien.gv.at>

© 2026 JUSLINE

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

www.jusline.at