

RS Uvs 2010/9/27 019/12/10040

JUSLINE Entscheidung

🕒 Veröffentlicht am 27.09.2010

Index

62/00

Norm

AuslBG §18 Abs1

Richtlinie 96/71/EG

1. AuslBG § 18 heute
2. AuslBG § 18 gültig ab 01.10.2022 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 106/2022
3. AuslBG § 18 gültig von 01.07.2020 bis 30.09.2022 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 104/2019
4. AuslBG § 18 gültig von 01.10.2017 bis 30.06.2020 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 66/2017
5. AuslBG § 18 gültig von 01.01.2014 bis 30.09.2017 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 72/2013
6. AuslBG § 18 gültig von 01.01.2008 bis 31.12.2013 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 78/2007
7. AuslBG § 18 gültig von 01.01.2006 bis 31.12.2007 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 101/2005
8. AuslBG § 18 gültig von 01.01.2005 bis 31.12.2005 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 136/2004
9. AuslBG § 18 gültig von 01.05.2004 bis 31.12.2004 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 28/2004
10. AuslBG § 18 gültig von 01.01.2003 bis 30.04.2004 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 126/2002
11. AuslBG § 18 gültig von 01.01.2000 bis 31.12.2002 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 120/1999
12. AuslBG § 18 gültig von 01.01.1998 bis 31.12.1999 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 78/1997
13. AuslBG § 18 gültig von 02.06.1996 bis 31.12.1997 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 201/1996
14. AuslBG § 18 gültig von 01.06.1996 bis 01.06.1996 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 895/1995
15. AuslBG § 18 gültig von 01.07.1994 bis 31.05.1996 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 450/1994
16. AuslBG § 18 gültig von 01.07.1994 bis 30.06.1994 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 314/1994
17. AuslBG § 18 gültig von 01.10.1990 bis 30.06.1994 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 450/1990

Rechtssatz

Voraussetzung für die Strafbarkeit des Berufungswerbers nach § 18 Abs. 1 AuslBG ist die Inanspruchnahme von aus einem slowakischen Unternehmen entsandten Arbeitern, welche in einem aufrechten Beschäftigungsverhältnis zum slowakischen Unternehmer stehen und vor der Entsendung in einem solchen bereits gestanden sind. Letzteres ergibt sich bereits aus dem Wortlaut des § 18 Abs. 1 AuslBG (arg. „ausländischer Arbeitgeber“) und liegt auch das Tatbestandselement eines Beschäftigungsverhältnisses dem aus der Rechtsprechung des EuGH (vgl. etwa die Urteile EuGH Rs C-113/89 Rush Portuguesa, Slg. I 1990, 1417; EuGH Rs. C-43/93 Vander Elst, Slg. I 1994, 3803) herausgebildeten gemeinschaftsrechtlichen Entsendebegriff zugrunde. Näheren Aufschluss über diesen Inhalt des Entsendebegriffs des § 18 gibt auch dessen Abs. 12 im Zusammenhalt mit Abs. 1, welcher von einem Betriebssitz des ausländischen Arbeitgebers (dort: in einem anderen EWR-Mitgliedstaat) ausgeht, wobei der Betriebssitz nach Abs. 1 nicht in Österreich sein darf. Auch spricht die Überschrift des § 18 AuslBG ausdrücklich von betriebsentsandten

Ausländern. Voraussetzung für die Strafbarkeit des Berufungswerbers nach Paragraph 18, Absatz eins, AuslBG ist die Inanspruchnahme von aus einem slowakischen Unternehmen entsandten Arbeitern, welche in einem aufrechten Beschäftigungsverhältnis zum slowakischen Unternehmer stehen und vor der Entsendung in einem solchen bereits gestanden sind. Letzteres ergibt sich bereits aus dem Wortlaut des Paragraph 18, Absatz eins, AuslBG (arg. „ausländischer Arbeitgeber“) und liegt auch das Tatbestandselement eines Beschäftigungsverhältnisses dem aus der Rechtsprechung des EuGH vergleiche etwa die Urteile EuGH Rs C-113/89 Rush Portuguesa, Slg. römisch eins 1990, 1417; EuGH Rs. C-43/93 Vander Elst, Slg. römisch eins 1994, 3803) herausgebildeten gemeinschaftsrechtlichen Entsendebegriff zugrunde. Näheren Aufschluss über diesen Inhalt des Entsendebegriffs des Paragraph 18, gibt auch dessen Absatz 12, im Zusammenhalt mit Absatz eins, „welcher von einem Betriebssitz des ausländischen Arbeitgebers (dort: in einem anderen EWR-Mitgliedstaat) ausgeht, wobei der Betriebssitz nach Absatz eins, nicht in Österreich sein darf. Auch spricht die Überschrift des Paragraph 18, AuslBG ausdrücklich von betriebsentsandten Ausländern.

Eine vorübergehende Entsendung iS des § 18 AuslBG setzt daher eine Vorbeschäftigung beim ausländischen Arbeitgeber und eine Rückkehrabsicht des Arbeitnehmers an seine ausländische Arbeitsstelle voraus, wobei das Arbeitsverhältnis zwischen ausländischem Arbeitgeber und ausländischem Arbeitnehmer für die Dauer des Auslandseinsatzes bestehen bleibt (vgl. etwa Görres, Grenzüberschreitende Arbeitnehmerentsendung in der EU [2003] 35). Eine vorübergehende Entsendung iS des Paragraph 18, AuslBG setzt daher eine Vorbeschäftigung beim ausländischen Arbeitgeber und eine Rückkehrabsicht des Arbeitnehmers an seine ausländische Arbeitsstelle voraus, wobei das Arbeitsverhältnis zwischen ausländischem Arbeitgeber und ausländischem Arbeitnehmer für die Dauer des Auslandseinsatzes bestehen bleibt vergleiche etwa Görres, Grenzüberschreitende Arbeitnehmerentsendung in der EU [2003] 35).

Zur Beurteilung, ob ein Beschäftigungsverhältnis iS des § 18 AuslBG zum entsendenden Unternehmen vorliegt, ist innerstaatliches Recht anzuwenden (so ausdrücklich Art. 2 Abs. 2 der für grenzüberschreitende Entsendungen der Europäischen Union anwendbaren „Entsenderichtlinie“ 96/71/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 16.12.1996). Zur Beurteilung, ob ein Beschäftigungsverhältnis iS des Paragraph 18, AuslBG zum entsendenden Unternehmen vorliegt, ist innerstaatliches Recht anzuwenden (so ausdrücklich Artikel 2, Absatz 2, der für grenzüberschreitende Entsendungen der Europäischen Union anwendbaren „Entsenderichtlinie“ 96/71/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 16.12.1996).

Nach den Aussagen des K*** wurde O*** seit 2006 von der R.F. *** ständig zu Hilfsarbeiten herangezogen und monatlich entlohnt, was nach dem wahren wirtschaftlichen Gehalt klar gegen eine selbständige werkvertragliche Tätigkeit (als Zielschuldverhältnis) und maßgeblich für ein Arbeitsverhältnis iS eines Dauerschuldverhältnisses spricht, sodass auch eine Betriebsentsendung für O*** anzunehmen ist. Der UVS sieht daher den objektiven Tatbestand des § 28 Abs. 1 Z 1 lit. b AuslBG iVm. § 18 Abs. 1 AuslBG iVm. § 32a Abs. 6 AuslBG als verwirklicht an. „Nach den Aussagen des K*** wurde O*** seit 2006 von der R.F. *** ständig zu Hilfsarbeiten herangezogen und monatlich entlohnt, was nach dem wahren wirtschaftlichen Gehalt klar gegen eine selbständige werkvertragliche Tätigkeit (als Zielschuldverhältnis) und maßgeblich für ein Arbeitsverhältnis iS eines Dauerschuldverhältnisses spricht, sodass auch eine Betriebsentsendung für O*** anzunehmen ist. Der UVS sieht daher den objektiven Tatbestand des Paragraph 28, Absatz eins, Ziffer eins, Litera b, AuslBG in Verbindung mit Paragraph 18, Absatz eins, AuslBG in Verbindung mit Paragraph 32 a, Absatz 6, AuslBG als verwirklicht an.“

Schlagworte

Betriebsentsendung, Entsendebegriff, Vorbeschäftigung, Kollisionsrecht, Entsenderichtlinie, anwendbares Recht

Zuletzt aktualisiert am

21.02.2012

Quelle: Unabhängige Verwaltungssenate UVS, <http://www.wien.gv.at/uvs/index.html>

© 2026 JUSLINE

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

www.jusline.at