jusline®
»» Recht. Schnell

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

TE Bvwg Erkenntnis 2020/9/3 G304 2228233-1

JUSLINE Entscheidung

Veröffentlicht am 03.09.2020

Entscheidungsdatum

03.09.2020

Norm

AuslBG §4 Abs1
B-VG Art133 Abs4

Spruch

G304 2228233-1/4E

IM NAMEN DER REPUBLIK!

Das Bundesverwaltungsgericht hat durch die Richterin Mag. Beatrix LEHNER als Vorsitzende, und die fachkundigen Laienrichter Hr. Kurt ALLMANNSDORFER und
Mag. Dr. Peter J. DEMSCHAR als Beisitzer über die Beschwerde des XXXX, vertreten durch RA Mag. Karl Heinz FAULAND, gegen den Bescheid des Arbeitsmarktservice XXXX vom 23.10.2019, Zl. XXXX, betreffend Erteilung einer Beschäftigungsbewilligung für XXXX, StA: Kroatien, für die berufliche Tätigkeit als Reinigungskraft, zu Recht erkannt:

A)

Die Beschwerde wird gemäß § 4 Abs. 1 Z. 4 AuslBG iVm § 28 Abs. 1 VwGVG als unbegründet abgewiesen.

B)

Die Revision ist gemäß Art. 133 Abs. 4 B-VG nicht zulässig.

Text

Entscheidungsgründe:

I. Verfahrensgang:

1. Am 04.10.2019 stellte der im Sprucheinleitungssatz angeführte Beschwerdeführer (im Folgenden: BF) einen Antrag auf Erteilung einer Beschäftigungsbewilligung für den im Sprucheinleitungssatz angeführten kroatischen Staatsangehörigen für die berufliche Tätigkeit als Reinigungskraft.

2. Mit dem Bescheid der regionalen Geschäftsstelle des Arbeitsmarktservice (im Folgenden: AMS oder belangte Behörde) vom 23.10.2019 wurde der Antrag des BF gemäß § 4 Abs. 1 Z. 5 Ausländerbeschäftigungsgesetz (AuslBG) abgewiesen und begründend dafür Folgendes ausgeführt:

„Gemäß § 4 Abs. 1 Z. 4 AuslbG ist eine Beschäftigungsbewilligung für eine ausländische Arbeitskraft nur dann zu erteilen, wenn die Beschäftigung, soweit in diesem Bundesgesetz nicht anderes bestimmt ist, nicht bereits begonnen

hat. Gemäß § 3 Abs. 1 AuslbG darf ein Arbeitgeber, soweit in diesem Bundesgesetz nicht anderes bestimmt ist, einen Ausländer nur beschäftigen, wenn ihm für diesen eine Beschäftigungsbewilligung oder eine Zulassung als Schlüsselkraft oder Entsendebewilligung erteilt oder eine Anzeigebestätigung ausgestellt wurde oder wenn der Ausländer eine Rot-Weiß-Rot Karte plus oder Aufenthaltstitel „Daueraufenthalt EU“ oder einen Niederlassungsnachweis oder einen Befreiungsschein besitzt.“

Auf Grund der Ergebnisse des Ermittlungsverfahrens ist davon auszugehen, dass der Ausländer bereits zumindest seit 16. September 2019 beschäftigt ist, ohne dass für ihn eine der obigen Berechtigungen vorlag.

Es war daher spruchgemäß zu entscheiden.“

3. Gegen diesen Bescheid wurde fristgerecht Beschwerde erhoben. Es wurde beantragt, der Beschwerde stattzugeben und dem BF die von ihm beantragte Beschäftigungsbewilligung zu erteilen, in eventu den angefochtenen Bescheid zu beheben und die Angelegenheit zur Verfahrensergänzung an die belangte Behörde zurückzuverweisen.

4. Am 03.02.2020 langte beim Bundesverwaltungsgericht (im Folgenden: BVwG) die gegenständliche Beschwerde samt dazugehörigem Verwaltungsakt ein.

II. Das Bundesverwaltungsgericht hat erwogen:

1. Feststellungen:

1.1. Der BF stellte am 04.10.2019 bei der belangten Behörde einen Antrag auf Erteilung einer Beschäftigungsbewilligung für den im Sprucheinleitungssatz angeführten kroatischen Staatsangehörigen für die berufliche Tätigkeit als Reinigungskraft.

1.2. Ohne die behördliche Entscheidung darüber abzuwarten, beschäftigte der BF den kroatischen Staatsangehörigen zumindest ab 03.10.2019 bei sich als Reinigungskraft.

1.3. Mit angefochtenem Bescheid vom 16.09.2019 wurde folglich der Antrag des BF vom 04.10.2019 abgewiesen.

Nach Erhebung einer Beschwerde dagegen langte der bezughabende Akt am 05.02.2020 beim BVwG ein.

2. Beweiswürdigung:

Der oben unter Punkt I. angeführte Verfahrensgang und die unter Punkt II. angeführten Feststellungen ergeben sich aus dem unzweifelhaften und unbestrittenen Inhalt des vorgelegten Verwaltungsaktes des AMS und des vorliegenden Gerichtsaktes des BVwG.

3. Rechtliche Beurteilung:

3.1. Zuständigkeit und anzuwendendes Recht:

Gemäß § 6 BVwGG entscheidet das BVwG durch Einzelrichter, sofern nicht in Bundes- oder Landesgesetzen die Entscheidung durch Senate vorgesehen ist.

Gemäß § 20g Abs. 1 AuslBG entscheidet über Beschwerden gegen Bescheide einer Geschäftsstelle des AMS das Bundesverwaltungsgericht spätestens drei Monate nach deren Einlangen durch einen Senat, dem zwei fachkundige Laienrichter angehören, je einer aus dem Kreis der Arbeitgeber und aus dem Kreis der Arbeitnehmer. Gegenständlich liegt somit Senatszuständigkeit vor.

Das Verfahren der Verwaltungsgerichte mit Ausnahme des Bundesfinanzgerichtes ist durch das VwGVG,BGBl. I 2013/33 i.d.F. BGBl. I 2013/122, geregelt (§ 1 leg. cit.). Gemäß§ 58 Abs. 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.

§ 27 VwGVG legt den Prüfungsumfang des Verwaltungsgerichtes fest. Demzufolge hat das Verwaltungsgericht, soweit

es nicht Rechtswidrigkeit wegen Unzuständigkeit der Behörde gegeben findet, den angefochtenen Bescheid aufgrund der Beschwerde zu überprüfen. Verwiesen wird dabei auf die Bestimmung des § 9 VwGVG, der den Inhalt der Beschwerde beschreibt und hier insbesondere auf Abs. 1 Z 3 und Z 4 leg. cit.. Dies betrifft die Angabe der Gründe, auf die sich die Behauptung der Rechtswidrigkeit stützt, sowie das Begehren.

Gemäß § 28 Abs. 1 VwGVG hat das Verwaltungsgericht die Rechtssache durch Erkenntnis zu erledigen, sofern die Beschwerde nicht zurückzuweisen oder das Verfahren einzustellen ist. Gemäß § 31 Abs. 1 VwGVG erfolgen die Entscheidungen und Anordnungen durch Beschluss, soweit nicht ein Erkenntnis zu fällen ist.

3.2. Zu Spruchteil A):

3.2.1. Die relevanten Bestimmungen des Bundesgesetzes vom 20.03.1975, mit dem die Beschäftigung von Ausländern geregelt wird (Ausländerbeschäftigungsgesetz – AuslBG), BGBl. Nr. 218/1975 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 56/2018, lauten wie folgt:

„Begriffsbestimmungen

§ 2. (1) Als Ausländer im Sinne dieses Bundesgesetzes gilt, wer nicht die österreichische Staatsbürgerschaft besitzt.

(2) Als Beschäftigung gilt die Verwendung

a) in einem Arbeitsverhältnis,

b) in einem arbeitnehmerähnlichen Verhältnis,

c) in einem Ausbildungsverhältnis, einschließlich der Tätigkeiten nach § 3 Abs. 5,

d) nach den Bestimmungen des § 18 oder

e) überlassener Arbeitskräfte im Sinne des § 3 Abs. 1 und 4 des Arbeitskräfteüberlassungsgesetzes, BGBl. Nr. 196/1988, und des § 5a Abs. 1 des Landarbeitsgesetzes 1984, BGBl. Nr. 287.

Beschäftigungsbewilligung

Voraussetzungen

§ 4. (1) Einem Arbeitgeber ist auf Antrag eine Beschäftigungsbewilligung für den im Antrag angegebenen Ausländer zu erteilen, wenn die Lage und Entwicklung des Arbeitsmarktes die Beschäftigung zulässt (Arbeitsmarktprüfung), wichtige öffentliche und gesamtwirtschaftliche Interessen nicht entgegenstehen und

1. der Ausländer über ein Aufenthaltsrecht nach dem NAG oder dem Fremdenpolizeigesetz 2005 (FPG), BGBl. I Nr. 100, verfügt, das die Ausübung einer Beschäftigung nicht ausschließt, oder seit drei Monaten zum Asylverfahren zugelassen ist und über einen faktischen Abschiebeschutz oder ein Aufenthaltsrecht gemäß den §§ 12 oder 13 AsylG 2005 verfügt oder über ein Aufenthaltsrecht gemäß § 54 Abs. 1 Z 2 oder 3 AsylG 2005 verfügt oder gemäß § 46a FPG geduldet ist und zuletzt gemäß § 1 Abs. 2 lit. a vom Anwendungsbereich dieses Bundesgesetzes ausgenommen war,

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,

(....)

(2) – (7) [...].“

3.2.2. Mit Bescheid der belangten Behörde vom 23.10.2019 wurde der Antrag des BF vom 04.10.2019 auf Erteilung einer Beschäftigungsbewilligung für den im Sprucheinleitungssatz angeführten kroatischen Staatsangehörigen für die berufliche Tätigkeit als Reinigungskraft abgewiesen, mit der Begründung, dass der BF zumindest seit 16. September 2019 beschäftigt ist, ohne dass für ihn eine der dafür erforderlichen Berechtigungen vorlag.

In der Beschwerde dagegen wurde Folgendes vorgebracht:

„(...) Festzuhalten ist, dass der BF bis zur Kontrolle durch die Finanzpolizei davon ausgegangen war, dass für Kroatien

als EU-Mitgliedstaat dieselben Regelungen hinsichtlich der Arbeitnehmer-Freizügigkeit gelten wie für Slowenien. Für slowenische Arbeiter bedarf es keiner Einholung einer Beschäftigungsbewilligung. Der Beschwerdeführer wusste dies, zumal er bereits mehrfach slowenische Arbeitskräfte in seinem Unternehmen beschäftigt hatte und sich seinerzeit diesbezüglich darüber entsprechend informier hatte.

Hingegen ist der Beschwerdeführer darüber in Unkenntnis gewesen, dass im Unterschied zur Regelung für slowenische Arbeitskräfte, für welche die umfassende Arbeitnehmer-Freizügigkeit gilt, für kroatische Arbeitnehmer noch bis 30.6.2020 eine Übergangsregelung vorgesehen ist, welche für solche weiterhin das Vorhandensein einer Beschäftigungsbewilligung vorsieht.

Dem Beschwerdeführer war diese unterschiedliche Behandlung slowenischer und kroatischer Arbeitnehmer nicht bekannt gewesen. Es mangelt daher an der subjektiven Tatseite.

Dass der Beschwerdeführer lediglich in Unkenntnis der Rechtslage im Hinblick auf die Sonderstellung Kroatiens war, ist auch dadurch bescheinigt, dass er den Dienstnehmer völlig ordnungsgemäß zur Sozialversicherung angemeldet hat, ihn zu den Lohn- und Arbeitsbedingungen, welcher der anzuwendende Kollektivvertrag vorsieht beschäftigte und sämtliche aus der Beschäftigung resultierende Steuern und Abgaben zur Sozialversicherung ordnungsgemäß entrichtet wurden. Es handelt sich also keineswegs um den Versuch einer illegalen „Schwarzarbeit"!

Auch wenn ein Arbeitgeber sich grundsätzlich vorhalten lassen muss, mit den Vorschriften des Ausländerbeschäftigungsgesetzes vertraut zu sein – was beim Beschwerdeführer prinzipiell auch der Fall ist-, so hat doch die Behörde im hier vorliegenden Fall auf die besondere gesetzliche Ausnahmekonstellation für Kroatien Rücksicht zu nehmen, welche auch für einen Juristen erst bei intensivem Studium der Gesetzeslage feststellbar ist.

Zusammenfassend hat der Beschwerdeführer also lediglich wegen entschuldbarer Unkenntnis der Rechtslage den Antrag beim AMS auf Erteilung der Beschäftigungsbewilligung erst am 04.10.2019 eingebracht. Er war der Überzeugung gewesen, sämtlichen gesetzlichen Bestimmungen nachzukommen. Wie ausgeführt, ergibt sich dies allein schon aus der Tatsache, dass der Beschwerdeführer die kroatische Arbeitskraft bei der GKK ordnungsgemäß zur Sozialverssicherung angemeldet hatte.

Vorliegend ist daher mangels vorsätzlicher Beschäftigung des (...) ohne Beschäftigungsbewilligung die Lösung dieses Falles unter Bedachtnahme auf die besonderen berücksichtigungswürdigen Umstände in der Anwendung einer Nachsichterteilung zu suchen, unter der dem Beschwerdeführer die beantragte Beschäftigungsbewilligung für (...) erteilt wird."

Fest steht, dass sich ein Arbeitgeber im Vorhinein – vor der Beschäftigung einer ausländischen Arbeitskraft – über die zur Anwendung gelangenden gesetzlichen Bestimmungen informieren bzw. im Klaren sein muss und der BF den kroatischen Arbeitnehmer nicht vorher beschäftigen durfte.

Im gegenständlichen Fall gibt es keine Unterscheidung zwischen einer subjektiven und einer objektiven Tatseite, sondern sind die für die Beschäftigung ausländischer Arbeitskräfte in Österreich zur Anwendung gelangenden gesetzlichen Bestimmungen vorbehaltlos und unbedingt einzuhalten.

Die ordnungsmäßige Anmeldung der ausländischen Arbeitskraft zur Sozialversicherung und deren kollektivvertragsgemäße Beschäftigung kann auch nichts daran ändern. Andernfalls könnte sich jeder Arbeitgeber darauf stützen, die gesetzlichen Bestimmungen seien nicht absichtlich nicht eingehalten worden, was aus der ordnungsmäßigen Anmeldung zur Sozialversicherung und der kollektivvertragsgemäßen Beschäftigung hervorgehe.

Davon, dass der BF in entschuldbarer Unkenntnis der Rechtslage erst am 04.10.2019 einen Antrag auf Erteilung einer Beschäftigungsbewilligung für den BF gestellt hat, konnte somit nicht ausgegangen werden.

Es war daher spruchgemäß zu entscheiden.

3.3. 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 § 24 Abs. 4 VwGVG kann, soweit durch Bundes- oder Landesgesetz nicht anderes bestimmt ist, das Verwaltungsgericht ungeachtet eines Parteiantrags von einer Verhandlung absehen, wenn die Akten erkennen lassen, dass die mündliche Erörterung eine weitere Klärung der Rechtssache nicht erwarten lässt, und einem Entfall der

Verhandlung weder Art. 6 Abs. 1 der Konvention zum Schutze der Menschenrechte und Grundfreiheiten, BGBl. Nr. 210/1958, noch Art. 47 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union, ABl. Nr. C 83 vom 30.03.2010 S. 389 entgegenstehen.

Da der vorgelegte Verwaltungsakt erkennen lassen hat, dass eine mündliche Verhandlung eine weitere Klärung der Rechtssache nicht erwarten lässt, der entscheidungsrelevante Sachverhalt aufgrund der Aktenlage in Verbindung mit der Beschwerde vielmehr als hinreichend geklärt erschien, konnte im gegenständlichen Fall von der Durchführung einer mündlichen Verhandlung abgesehen werden.

3.4. Zu Spruchteil B): Unzulässigkeit der Revision:

Gemäß § 25a Abs. 1 des Verwaltungsgerichtshofgesetzes 1985 (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.

Die Revision ist gemäß Art 133 Abs. 4 B-VG nicht zulässig, weil die Entscheidung nicht von der Lösung einer Rechtsfrage abhängt, der grundsätzlicher Bedeutung zukommt. Weder weicht die gegenständliche Entscheidung von der bisherigen Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes ab, noch fehlt es an einer Rechtsprechung.

Des Weiteren 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

Arbeitsaufnahme Beschäftigungsbewilligung Rechtslage Zeitpunkt

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:BVWG:2020:G304.2228233.1.00

Im RIS seit

21.12.2020

Zuletzt aktualisiert am

21.12.2020

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

© 2025 JUSLINE

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

www.jusline.at