

# RS Vwgh 2021/1/18 Ra 2019/11/0091

JUSLINE Entscheidung

🕒 Veröffentlicht am 18.01.2021

## Index

E000 EU- Recht allgemein

E3L E05202000

E3L E06202000

E6j

60/01 Arbeitsvertragsrecht

60/02 Arbeitnehmerschutz

62 Arbeitsmarktverwaltung

## Norm

AÜG §3

AÜG §4

EURallg

LSD-BG 2016 §2 Abs1

LSD-BG 2016 §2 Abs2

LSD-BG 2016 §22 Abs2

31996L0071 Entsende-RL Art1 Abs3 litc

62009CJ0307 Vicoplus VORAB

62013CJ0586 Martin Meat VORAB

## Beachte

Serie (erledigt im gleichen Sinn):

Ra 2019/11/0095 E 22.02.2021

## Rechtssatz

Zu Art. 1 Abs. 3 lit. c der Richtlinie 96/71/EG wurde im Erkenntnis vom 22.8.2017, Ra 2017/11/0068 (dort Rn 31) das Urteil "Martin Meat" vom 18. Juni 2015, C-586/13, auszugsweise wie folgt wiedergegeben: "Insoweit ergibt sich aus dem Urteil Vicoplus u. a. (C- 307/09 bis C-309/09, EU:C:2011:64, Rn. 51), dass eine Arbeitskräfteüberlassung im Sinne von Art. 1 Abs. 3 Buchst. c der Richtlinie 96/71 vorliegt, wenn drei Voraussetzungen erfüllt sind. Erstens muss es sich bei der Überlassung von Arbeitskräften um eine gegen Entgelt erbrachte Dienstleistung handeln, bei der der entsandte Arbeitnehmer im Dienst des die Dienstleistung erbringenden Unternehmens bleibt, ohne dass ein Arbeitsvertrag mit dem verwendenden Unternehmen geschlossen wird. Zweitens muss das wesentliche Merkmal dieser Überlassung darin bestehen, dass der Wechsel des Arbeitnehmers in den Aufnahmemitgliedstaat der eigentliche Gegenstand der Dienstleistung des erbringenden Unternehmens ist. Drittens muss der Arbeitnehmer im Rahmen einer solchen Überlassung seine Aufgaben unter der Aufsicht und Leitung des verwendenden Unternehmens wahrnehmen."

Entscheidend für das Vorliegen von grenzüberschreitender Arbeitskräfteüberlassung sowohl iSd. Art. 1 Abs. 3 lit. c der Richtlinie 96/71/EG als auch iSd. § 22 Abs. 2 iVm § 2 Abs. 1 und 2 LSD-BG 2016 sind somit die genannten drei Voraussetzungen. Somit ergibt sich bereits aus der zitierten Judikatur und den dort genannten drei Voraussetzungen der grenzüberschreitenden Arbeitskräfteüberlassung, dass derselben nicht entgegen steht, wenn - wie vorliegend - der Arbeitnehmer seine Arbeitsleistungen befristet ausschließlich im Mitgliedstaat des Beschäftigers (und nicht auch im Mitgliedstaat des Arbeitgebers) erbringt. Vor diesem Hintergrund kann aber dahingestellt bleiben, ob in einer solchen Konstellation, der Mitgliedstaat, in dem ein solcher Arbeitnehmer befristet Leistungen für den Beschäftiger erbringt, zu seinem "gewöhnlichen Arbeitsort" wird, weil es darauf nach dem Gesagten nicht ankommt.

#### **Gerichtsentscheidung**

EuGH 62009CJ0307 Vicoplus VORAB

EuGH 62013CJ0586 Martin Meat VORAB

#### **Schlagworte**

Gemeinschaftsrecht Richtlinie EURallg4

#### **European Case Law Identifier (ECLI)**

ECLI:AT:VWGH:2021:RA2019110091.L01

#### **Im RIS seit**

02.04.2021

#### **Zuletzt aktualisiert am**

02.04.2021

**Quelle:** Verwaltungsgerichtshof VwGH, <http://www.vwgh.gv.at>

© 2026 JUSLINE

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

[www.jusline.at](http://www.jusline.at)