

RS Vwgh 2024/12/17 Ra 2024/09/0059

JUSLINE Entscheidung

🕒 Veröffentlicht am 17.12.2024

Index

E000 EU- Recht allgemein

E3R E05204020

E6j

10/07 Verwaltungsgerichtshof

60/01 Arbeitsvertragsrecht

60/04 Arbeitsrecht allgemein

62 Arbeitsmarktverwaltung

Norm

AuslBG §18 Abs2 idF 2019/I/104

EURallg

LSD-BG 2016 §19

VwGG §42 Abs1

32004R0883 Koordinierung Soziale Sicherheit

62004CJ0168 Kommission / Österreich

62013CJ0091 Essent Energie Productie VORAB

62013CJ0315 De Clercq VORAB

62017CJ0018 Danieli und C. Officine Meccaniche VORAB

62019CJ0784 TEAM POWER EUROPE VORAB

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

1. VwGG § 42 heute

2. VwGG § 42 gültig ab 01.01.2014 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 33/2013

3. VwGG § 42 gültig von 01.07.2012 bis 31.12.2013 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 51/2012

4. VwGG § 42 gültig von 01.07.2008 bis 30.06.2012 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 4/2008

5. VwGG § 42 gültig von 01.01.1991 bis 30.06.2008 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 330/1990

6. VwGG § 42 gültig von 05.01.1985 bis 31.12.1990

Beachte

Serie (erledigt im gleichen Sinn):

Ro 2024/09/0006 E 17.12.2024

Rechtssatz

Der EuGH erkennt die zur Rechtfertigung für eine behördliche Bewilligung ins Treffen geführten Ziele der Verhinderung der Beeinträchtigung des österreichischen Arbeitsmarktes, des Arbeitnehmerschutzes sowie - unter näher genannten Voraussetzungen - der Vermeidung von Wettbewerbsverzerrungen durch Sozialdumping sowie von Sozialbetrug als Gründe des zwingenden Allgemeininteresses an (EuGH 21.9.2006, Kommission/Österreich, C-168/04; EuGH 14.11.2018, Danieli & C. Officine Meccaniche SpA; C-18/17), und verwehrt es den Mitgliedstaaten nicht, zu kontrollieren, ob der freie Dienstleistungsverkehr nicht zu einem anderen Zweck als dem der Erbringung der betreffenden Leistung genutzt wird und die Bestimmungen des nationalen Rechts sowie des Unionsrechts auf dem Gebiet der Erbringung von Dienstleistungen eingehalten werden (EuGH 3.12.2014, Edgard Jan de Clercq et. al., C-315/13). Nach Ansicht des EuGH kann jedoch bereits durch ein Meldesystem, in dessen Rahmen Angaben zu Aufenthalt, Beschäftigungserlaubnis und sozialer Absicherung zu tätigen sind, auf weniger einschneidende und ebenso wirksame Art und Weise sichergestellt werden, dass diese drittstaatsangehörigen Arbeitnehmer (die über keine Arbeitnehmerfreizügigkeit verfügen) legal beschäftigt werden und ihre Haupttätigkeit in dem Mitgliedstaat ausüben, in dem das überlassende Unternehmen ansässig ist. Ebenso ermöglicht bereits die "Vorabmeldung" der Anwesenheit der Arbeitnehmer, der vorgesehenen Dauer ihrer Anwesenheit sowie der die Überlassung rechtfertigenden Dienstleistung dem betreffenden Mitgliedstaat, die Einhaltung der nationalen Rechtsvorschriften auf dem Gebiet der sozialen Sicherheit während der Dauer der Überlassung zu kontrollieren und dabei die Verpflichtungen zu berücksichtigen, denen das Unternehmen bereits nach den im Herkunftsmitgliedstaat geltenden Vorschriften auf diesem Gebiet unterliegt, sowie gegebenenfalls die am Ende des für die Überlassung vorgesehenen Zeitraums gebotenen Maßnahmen zu ergreifen (EuGH 11.9.2014, Essent Energie Productie BV, C-91/13). Vor dem Hintergrund der dargestellten Jud. des EuGH stünden strengere administrative Anforderungen als das in § 19 LSD-BG und § 18 Abs. 12 AuslBG vorgesehene Verfahren auch im Hinblick auf eine im Rahmen einer Kettenüberlassung erfolgte vorübergehende grenzüberschreitende Überlassung von Arbeitskräften im Widerspruch zur Dienstleistungsfreiheit; dies insbesondere deshalb, weil - ebenso wie bei einer einfachen Überlassung - kein dauerhafter Zugang zum österreichischen Arbeitsmarkt begehrt wird und zudem bereits auf Grund einer entsprechenden Meldung sowohl eine Umgehung von Beschränkungen der Arbeitnehmerfreizügigkeit verhindert als auch die Einhaltung insbesondere von Vorschriften auf dem Gebiet der sozialen Sicherheit, eingeschlossen der im Titel II der Verordnung (EG) Nr. 883/2004 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 29. April 2004 zur Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit normierten Bestimmungen, die u.a. dem Schutz der Arbeitnehmer und der Vermeidung von Wettbewerbsverzerrungen dienen (EuGH 3.6.2021, Team Power Europe, C-784/19), kontrolliert werden kann. Der EuGH erkennt die zur Rechtfertigung für eine behördliche Bewilligung ins Treffen geführten Ziele der Verhinderung der Beeinträchtigung des österreichischen Arbeitsmarktes, des Arbeitnehmerschutzes sowie - unter näher genannten Voraussetzungen - der Vermeidung von Wettbewerbsverzerrungen durch Sozialdumping sowie von Sozialbetrug als Gründe des zwingenden Allgemeininteresses an (EuGH 21.9.2006, Kommission/Österreich, C-168/04; EuGH 14.11.2018, Danieli & C. Officine Meccaniche SpA; C-18/17), und verwehrt es den Mitgliedstaaten nicht, zu kontrollieren, ob der freie Dienstleistungsverkehr nicht zu einem anderen Zweck als dem der Erbringung der betreffenden Leistung genutzt wird und die Bestimmungen des nationalen Rechts sowie des Unionsrechts auf dem Gebiet der Erbringung von Dienstleistungen eingehalten werden (EuGH 3.12.2014, Edgard Jan de Clercq et. al., C-315/13). Nach Ansicht des EuGH

kann jedoch bereits durch ein Meldesystem, in dessen Rahmen Angaben zu Aufenthalt, Beschäftigungserlaubnis und sozialer Absicherung zu tätigen sind, auf weniger einschneidende und ebenso wirksame Art und Weise sichergestellt werden, dass diese drittstaatsangehörigen Arbeitnehmer (die über keine Arbeitnehmerfreizügigkeit verfügen) legal beschäftigt werden und ihre Haupttätigkeit in dem Mitgliedstaat ausüben, in dem das überlassende Unternehmen ansässig ist. Ebenso ermöglicht bereits die "Vorabmeldung" der Anwesenheit der Arbeitnehmer, der vorgesehenen Dauer ihrer Anwesenheit sowie der die Überlassung rechtfertigenden Dienstleistung dem betreffenden Mitgliedstaat, die Einhaltung der nationalen Rechtsvorschriften auf dem Gebiet der sozialen Sicherheit während der Dauer der Überlassung zu kontrollieren und dabei die Verpflichtungen zu berücksichtigen, denen das Unternehmen bereits nach den im Herkunftsmitgliedstaat geltenden Vorschriften auf diesem Gebiet unterliegt, sowie gegebenenfalls die am Ende des für die Überlassung vorgesehenen Zeitraums gebotenen Maßnahmen zu ergreifen (EuGH 11.9.2014, Essent Energie Productie BV, C-91/13). Vor dem Hintergrund der dargestellten Jud. des EuGH stünden strengere administrative Anforderungen als das in Paragraph 19, LSD-BG und Paragraph 18, Absatz 12, AuslBG vorgesehene Verfahren auch im Hinblick auf eine im Rahmen einer Kettenüberlassung erfolgte vorübergehende grenzüberschreitende Überlassung von Arbeitskräften im Widerspruch zur Dienstleistungsfreiheit; dies insbesondere deshalb, weil - ebenso wie bei einer einfachen Überlassung - kein dauerhafter Zugang zum österreichischen Arbeitsmarkt begehrt wird und zudem bereits auf Grund einer entsprechenden Meldung sowohl eine Umgehung von Beschränkungen der Arbeitnehmerfreizügigkeit verhindert als auch die Einhaltung insbesondere von Vorschriften auf dem Gebiet der sozialen Sicherheit, eingeschlossen der im Titel römisch zwei der Verordnung (EG) Nr. 883/2004 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 29. April 2004 zur Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit normierten Bestimmungen, die u.a. dem Schutz der Arbeitnehmer und der Vermeidung von Wettbewerbsverzerrungen dienen (EuGH 3.6.2021, Team Power Europe, C-784/19), kontrolliert werden kann.

Gerichtsentcheidung

EuGH 62013CJ0091 Essent Energie Productie VORAB

EuGH62013CJ0315 De Clercq VORAB

EuGH 62017CJ0018 Danieli und C. Officine Meccaniche VORAB

EuGH 62019CJ0784 TEAM POWER EUROPE VORAB

Schlagworte

Gemeinschaftsrecht Auslegung des Mitgliedstaatenrechtes EURallg2 Gemeinschaftsrecht Verordnung EURallg5

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:VWGH:2024:RA2024090059.L03

Im RIS seit

11.02.2025

Zuletzt aktualisiert am

15.09.2025

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

© 2026 JUSLINE

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

www.jusline.at