

TE Bvwg Erkenntnis 2026/6/5 I423 2342524-1

JUSLINE Entscheidung

© Veröffentlicht am 05.06.2026

Entscheidungsdatum

05.06.2026

Norm

AuslBG §18 Abs12

B-VG Art133 Abs4

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. B-VG Art. 133 heute
 2. B-VG Art. 133 gültig von 01.01.2019 bis 24.05.2018 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 138/2017
 3. B-VG Art. 133 gültig ab 01.01.2019 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 22/2018
 4. B-VG Art. 133 gültig von 25.05.2018 bis 31.12.2018 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 22/2018
 5. B-VG Art. 133 gültig von 01.08.2014 bis 24.05.2018 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 164/2013
 6. B-VG Art. 133 gültig von 01.01.2014 bis 31.07.2014 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 51/2012
 7. B-VG Art. 133 gültig von 01.01.2004 bis 31.12.2013 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 100/2003
 8. B-VG Art. 133 gültig von 01.01.1975 bis 31.12.2003 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 444/1974
 9. B-VG Art. 133 gültig von 25.12.1946 bis 31.12.1974 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 211/1946
 10. B-VG Art. 133 gültig von 19.12.1945 bis 24.12.1946 zuletzt geändert durch StGBI. Nr. 4/1945

Spruch

I423 2342524-1/8E, I423 2342524-1/8E

IM NAMEN DER REPUBLIK!

Das Bundesverwaltungsgericht erkennt durch die Richterin Mag. Daniela GREML als Vorsitzende und die fachkundige Laienrichterin Dr. Karolina HOLAUS sowie den fachkundigen Laienrichter Heribert MARIACHER über die Beschwerde der XXXX , gegen den Bescheid des AMS, XXXX vom 14.01.2026, ABB-Nr: XXXX , mit dem der Antrag auf Bestätigung der Entsendung des Arbeitnehmers XXXX abgewiesen wurde, zu Recht: Das Bundesverwaltungsgericht erkennt durch die Richterin Mag. Daniela GREML als Vorsitzende und die fachkundige Laienrichterin Dr. Karolina HOLAUS sowie den fachkundigen Laienrichter Heribert MARIACHER über die Beschwerde der römisch 40 , gegen den Bescheid des AMS, römisch 40 vom 14.01.2026, ABB-Nr: römisch 40 , mit dem der Antrag auf Bestätigung der Entsendung des Arbeitnehmers römisch 40 abgewiesen wurde, zu Recht:

A)

Der Beschwerde wird stattgegeben. Der angefochtene Bescheid wird behoben. Die Voraussetzungen der EU-Entsendung des XXXX liegen gemäß der Meldung nach § 18 Abs. 12 AuslBG vor. Der Beschwerde wird stattgegeben. Der angefochtene Bescheid wird behoben. Die Voraussetzungen der EU-Entsendung des römisch 40 liegen gemäß der Meldung nach Paragraph 18, Absatz 12, AuslBG vor.

B)

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

Text

Entscheidungsgründe:

I. Verfahrensgang: römisch eins. Verfahrensgang:

Mit dem bekämpften Bescheid wurde die von der beschwerdeführenden Partei gemeldete Entsendung der im Spruch genannten Arbeitnehmers gemäß § 18 Abs. 12 AuslBG untersagt. Mit dem bekämpften Bescheid wurde die von der beschwerdeführenden Partei gemeldete Entsendung der im Spruch genannten Arbeitnehmers gemäß Paragraph 18, Absatz 12, AuslBG untersagt.

Beschwerdehalber wird dagegen vorgebracht, dass alle notwendigen Unterlagen wie Kopien des gültigen Reisepasses, des Nachweises über das Aufenthalts- und Beschäftigungsrechts im Entsendestaat, des Sozialversicherungsdokuments A1-Bescheinigung und des Auftrags für den in der Meldung angeführten Ort vorliegen würden.

Mit Schriftsatz vom 17.04.2026 legte die belangte Behörde dem Bundesverwaltungsgericht eine Beschwerde vom 07.04.2026 samt Verwaltungsakt vor mit dem Hinweis, dass sich die Beschwerde aus Sicht der Behörde als verspätet eingebracht darstellt.

Vom Bundesverwaltungsgericht wurde amtswegig die beim Bundesverwaltungsgericht direkt eingebrachte Beschwerde samt deren Weiterleitung an das AMS XXXX als Gesamtakt zu GZ XXXX als OZ 3 zum Akt genommen. Vom Bundesverwaltungsgericht wurde amtswegig die beim Bundesverwaltungsgericht direkt eingebrachte Beschwerde samt deren Weiterleitung an das AMS römisch 40 als Gesamtakt zu GZ römisch 40 als OZ 3 zum Akt genommen.

II. Das Bundesverwaltungsgericht hat erwogen: römisch zwei. Das Bundesverwaltungsgericht hat erwogen:

1. Feststellungen:

Die Beschwerdeführerin ist eine Gesellschaft mit beschränkter Haftung (XXXX) mit Sitz in XXXX , deren Unternehmensgegenstand die Montage-, Demontage- und Vermietungsdienste von Gerüsten umfasst. Die Beschwerdeführerin ist eine Gesellschaft mit beschränkter Haftung (römisch 40) mit Sitz in römisch 40 , deren Unternehmensgegenstand die Montage-, Demontage- und Vermietungsdienste von Gerüsten umfasst.

Als zur Vertretung nach außen berufene Person fungiert XXXX Als zur Vertretung nach außen berufene Person fungiert römisch 40 .

Als inländische Auftraggeberin tritt die XXXX auf, eine litauische „limited company“. Die inländische Auftraggeberin bedient sich für die Projektumsetzung Montage einer Biomassekesselanlage der Beschwerdeführerin. Diese führte für die Firma XXXX Monate- und Demontagearbeiten von Gerüsten aus. Für diese Tätigkeit entsandte die Beschwerdeführerin den Arbeitnehmer XXXX , um Gerüstbauarbeiten in Österreich zu verrichten. Als inländische Auftraggeberin tritt die römisch 40 auf, eine litauische „limited company“. Die inländische Auftraggeberin bedient sich für die Projektumsetzung Montage einer Biomassekesselanlage der Beschwerdeführerin. Diese führte für die Firma römisch 40 Monate- und Demontagearbeiten von Gerüsten aus. Für diese Tätigkeit entsandte die Beschwerdeführerin den Arbeitnehmer römisch 40 , um Gerüstbauarbeiten in Österreich zu verrichten.

Der Arbeitnehmer ist ukrainischer Staatsangehöriger und war bereits vor der Entsendung bei der Beschwerdeführerin beschäftigt.

Die Beschwerdeführerin meldete der Zentralen Koordinationsstelle des Bundesministeriums für Finanzen für die Kontrolle illegaler Beschäftigung (ZKO) die Entsendung des Arbeitnehmers an die XXXX mit Sitz in XXXX , die an der inländischen Adresse XXXX in XXXX Arbeiten verrichtet. Die Beschwerdeführerin meldete der Zentralen Koordinationsstelle des Bundesministeriums für Finanzen für die Kontrolle illegaler Beschäftigung (ZKO) die Entsendung des Arbeitnehmers an die römisch 40 mit Sitz in römisch 40 , die an der inländischen Adresse römisch 40 in römisch 40 Arbeiten verrichtet.

An dieser Baustelle sollte der Arbeitnehmer im Zeitraum 08.12.2025 bis 19.12.2025 Gerüstbauarbeiten bei einem Stundenbruttolohn von EUR 21,20 vornehmen.

Laut dem Kollektivvertrag für Bauindustrie und Baugewerbe liegt der Stundenlohn für „Facharbeiter“ (das sind Arbeitnehmer, die in ihrem erlernten Beruf beschäftigt werden bzw. für die Beschäftigung in diesem Beruf als „Facharbeiter vermittelt oder aufgenommen wurden“), die als Vorarbeiter nach Punkt II. a) der Lohn tafel bezahlt werden, bei EUR 21,20 nach Punkt II. der Lohn tafel, gültig ab 01.05.2025. Laut dem Kollektivvertrag für Bauindustrie und Baugewerbe liegt der Stundenlohn für „Facharbeiter“ (das sind Arbeitnehmer, die in ihrem erlernten Beruf beschäftigt werden bzw. für die Beschäftigung in diesem Beruf als „Facharbeiter vermittelt oder aufgenommen wurden“), die als Vorarbeiter nach Punkt römisch zwei. a) der Lohn tafel bezahlt werden, bei EUR 21,20 nach Punkt römisch zwei. der Lohn tafel, gültig ab 01.05.2025.

Der anzuwendende Stundenlohn wurde bei Arbeitnehmer nicht unterschritten.

Die Beschwerdeführerin hat dem Bundesverwaltungsgericht zwei A1-Bescheinigungen des polnischen Sozialversicherungsträgers vorgelegt, welche den Status des Arbeitnehmers als entsandter Arbeitnehmer bestätigen, und zwar für die Zeiträume 14.09.2025 bis 12.12.2025 und 13.12.2025 bis 19.12.2025.

2. Beweiswürdigung:

Der Verfahrensgang und die Feststellungen zur Personen des Arbeitnehmers, seinem Einsatzbereich und den A1-Bescheinigungen ergeben sich aus dem vorliegenden Behördenakt samt der zunächst an das Bundesverwaltungsgericht direkt übermittelten und an die belangte Behörde weitergeleitete Beschwerde bzw. den dabei nachgereichten Unterlagen (A1-Formular für den Zeitraum 14.09.2025 bis 12.12.2025. In Kombination mit dem A1-Formular für den Zeitraum 13.12.2025 bis 19.12.2025 ist damit der laut ZKO-Meldung beantragte Zeitraum 08.12.2025 bis 19.12.2025 hinsichtlich der Sozialversicherungsmeldung abgedeckt.

Der anzuwendende Kollektivvertrag kann im Internet abgerufen werden (www.kollektivvertrag.at/kv). Die Stundenlöhne daraus waren der Seite der WKO zu entnehmen (<https://www.wko.at/kollektivvertrag/lohnordnung-baugewerbe-bauindustrie-arbeiter-2025>, Zugriff am 20.05.2026).

Die Feststellungen zur Beschwerdeführerin und der in Österreich ausführenden litauischen Firma und dem Projekt ergeben sich aus der Website der Beschwerdeführerin (XXXX , Zugriff am 20.05.2026), den von der belangten Behörde nicht beanstandeten Angaben in der ZKO-Meldung und dem zwischen der Beschwerdeführerin und der XXXX am 26.11.2024 geschlossenen Projektvertrag. Die Feststellungen zur Beschwerdeführerin und der in Österreich ausführenden litauischen Firma und dem Projekt ergeben sich aus der Website der Beschwerdeführerin (römisch 40 , Zugriff am 20.05.2026), den von der belangten Behörde nicht beanstandeten Angaben in der ZKO-Meldung und dem

zwischen der Beschwerdeführerin und der römisch 40 am 26.11.2024 geschlossenen Projektvertrag.

3. Rechtliche Beurteilung:

Gemäß § 6 BVwGG entscheidet das Bundesverwaltungsgericht durch Einzelrichter, sofern nicht in Bundes- oder Landesgesetzen die Entscheidung durch Senate vorgesehen ist. Gegenständlich liegt gemäß § 20g Abs. 1 AuslBG Senatszuständigkeit vor. Gemäß Paragraph 6, BVwGG entscheidet das Bundesverwaltungsgericht durch Einzelrichter, sofern nicht in Bundes- oder Landesgesetzen die Entscheidung durch Senate vorgesehen ist. Gegenständlich liegt gemäß Paragraph 20 g, Absatz eins, AuslBG Senatszuständigkeit vor.

Zu A) Stattgabe und Entsendebestätigungen:

3.1. Zur Rechtzeitigkeit der Beschwerde:

Die belangte Behörde legte dem Bundesverwaltungsgericht eine Beschwerde vom 07.04.2026 samt zugehörigem Verwaltungsakt vor und wies darauf hin, dass sich die Beschwerde aus Sicht des AMS als verspätet darstellt.

Der belangten Behörde ist beizupflichten, dass der angefochtene Bescheid der Beschwerdeführerin laut Auslandsrückschein am 22.01.2026 zugestellt worden ist und die vierwöchige Beschwerdefrist daher am 19.02.2026 endete.

Allerdings wurde die Beschwerde nicht erst am 07.04.2026 erhoben, wie die belangte Behörde vermeint, sondern bereits im Februar. Die Beschwerdeführerin hat die Beschwerde am 13.02.2026 direkt beim Bundesverwaltungsgericht eingebracht und hat dieses die Eingabe noch am selben Tag an die belangte Behörde gemäß § 6 AVG weitergeleitet. Die Beschwerde langte am 17.02.2026 postalisch und damit innerhalb der vierwöchigen Beschwerdefrist beim AMS XXXX ein. Dies ergibt sich aus dem amtswegig eingeholten Akt des Bundesverwaltungsgerichts zu GZ XXXX . Die belangte Behörde hat diese Fakten verschwiegen, nicht im Akt protokolliert und somit auch nicht mit der Aktenvorlage bekannt gemacht. Allerdings wurde die Beschwerde nicht erst am 07.04.2026 erhoben, wie die belangte Behörde vermeint, sondern bereits im Februar. Die Beschwerdeführerin hat die Beschwerde am 13.02.2026 direkt beim Bundesverwaltungsgericht eingebracht und hat dieses die Eingabe noch am selben Tag an die belangte Behörde gemäß Paragraph 6, AVG weitergeleitet. Die Beschwerde langte am 17.02.2026 postalisch und damit innerhalb der vierwöchigen Beschwerdefrist beim AMS römisch 40 ein. Dies ergibt sich aus dem amtswegig eingeholten Akt des Bundesverwaltungsgerichts zu GZ römisch 40 . Die belangte Behörde hat diese Fakten verschwiegen, nicht im Akt protokolliert und somit auch nicht mit der Aktenvorlage bekannt gemacht.

3.2. Zur Stattgabe:

Nach § 18 Abs. 1 AuslBG bedürfen Ausländer, die im Inland von einem ausländischen Arbeitgeber ohne einen Betriebssitz im Bundesgebiet beschäftigt werden, grundsätzlich einer Entsende- oder einer Beschäftigungsbewilligung. Ausgenommen davon sind nach Abs. 12 Ausländer, die von einem Unternehmen mit Betriebssitz in einem anderen Mitgliedstaat des EWR zu einer vorübergehenden Arbeitsleistung nach Österreich entsandt oder überlassen werden, wenn sie ordnungsgemäß zu einer Beschäftigung im Staat des Betriebssitzes über die Dauer der Entsendung oder Überlassung hinaus zugelassen und beim entsendenden Unternehmen rechtmäßig beschäftigt sind (Z 1) und weitere Voraussetzungen vorliegen, die in Z 2 und 3 angeführt sind, zu denen auch die Einhaltung bestimmter Lohn- und Arbeitsbedingungen gehört, die vorliegend nicht strittig ist. Nach Paragraph 18, Absatz eins, AuslBG bedürfen Ausländer, die im Inland von einem ausländischen Arbeitgeber ohne einen Betriebssitz im Bundesgebiet beschäftigt werden, grundsätzlich einer Entsende- oder einer Beschäftigungsbewilligung. Ausgenommen davon sind nach Absatz 12, Ausländer, die von einem Unternehmen mit Betriebssitz in einem anderen Mitgliedstaat des EWR zu einer vorübergehenden Arbeitsleistung nach Österreich entsandt oder überlassen werden, wenn sie ordnungsgemäß zu einer Beschäftigung im Staat des Betriebssitzes über die Dauer der Entsendung oder Überlassung hinaus zugelassen und beim entsendenden Unternehmen rechtmäßig beschäftigt sind (Ziffer eins,) und weitere Voraussetzungen vorliegen, die in Ziffer 2 und 3 angeführt sind, zu denen auch die Einhaltung bestimmter Lohn- und Arbeitsbedingungen gehört, die vorliegend nicht strittig ist.

In Art. 12 Abs. 1 der Verordnung (EG) Nr. 883/2004 über die Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit ist festgelegt, dass eine Person, die in einem Mitgliedstaat eine Beschäftigung für Rechnung eines Arbeitgebers ausübt, der gewöhnlich dort tätig ist und von diesem Arbeitgeber in einen anderen Mitgliedstaat entsandt wird, um dort eine Arbeit für dessen Rechnung auszuführen, weiterhin den Rechtsvorschriften des ersten Mitgliedstaats unterliegt, sofern

die voraussichtliche Dauer dieser Arbeit vierundzwanzig Monate nicht überschreitet und diese Person nicht eine andere Person ablöst. In Artikel 12, Absatz eins, der Verordnung (EG) Nr. 883 aus 2004, über die Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit ist festgelegt, dass eine Person, die in einem Mitgliedstaat eine Beschäftigung für Rechnung eines Arbeitgebers ausübt, der gewöhnlich dort tätig ist und von diesem Arbeitgeber in einen anderen Mitgliedstaat entsandt wird, um dort eine Arbeit für dessen Rechnung auszuführen, weiterhin den Rechtsvorschriften des ersten Mitgliedstaats unterliegt, sofern die voraussichtliche Dauer dieser Arbeit vierundzwanzig Monate nicht überschreitet und diese Person nicht eine andere Person ablöst.

Gemäß Art. 14 Abs. 2 der Verordnung (EG) Nr. 987/2009 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 16. September 2009 zur Festlegung der Modalitäten für die Durchführung der Verordnung (EG) Nr. 883/2004 über die Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit beziehen sich die Worte „der gewöhnlich dort tätig ist“ bei der Anwendung von Art. 12 Abs. 1 der Grundverordnung (VO 883/2004) auf einen Arbeitgeber, der gewöhnlich andere nennenswerte Tätigkeiten als reine interne Verwaltungstätigkeiten auf dem Hoheitsgebiet des Mitgliedstaates ausübt, in dem das Unternehmen niedergelassen ist, unter Berücksichtigung aller Kriterien, die die Tätigkeit des betreffenden Unternehmens kennzeichnen. Die maßgebenden Kriterien müssen auf die Besonderheiten eines jeden Arbeitgebers und die Eigenart der ausgeübten Tätigkeiten abgestimmt sein (VwGH 12.09.2017, Ra 2017/09/0023). Gemäß Artikel 14, Absatz 2, der Verordnung (EG) Nr. 987 aus 2009, des Europäischen Parlaments und des Rates vom 16. September 2009 zur Festlegung der Modalitäten für die Durchführung der Verordnung (EG) Nr. 883 aus 2004, über die Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit beziehen sich die Worte „der gewöhnlich dort tätig ist“ bei der Anwendung von Artikel 12, Absatz eins, der Grundverordnung (VO 883 aus 2004,) auf einen Arbeitgeber, der gewöhnlich andere nennenswerte Tätigkeiten als reine interne Verwaltungstätigkeiten auf dem Hoheitsgebiet des Mitgliedstaates ausübt, in dem das Unternehmen niedergelassen ist, unter Berücksichtigung aller Kriterien, die die Tätigkeit des betreffenden Unternehmens kennzeichnen. Die maßgebenden Kriterien müssen auf die Besonderheiten eines jeden Arbeitgebers und die Eigenart der ausgeübten Tätigkeiten abgestimmt sein (VwGH 12.09.2017, Ra 2017/09/0023).

Nach Art. 19 Abs. 2 der genannten Verordnung (EG) Nr. 987/2009 bescheinigt der zuständige Träger des Mitgliedstaats, dessen Rechtsvorschriften nach Titel II der Grundverordnung anzuwenden sind, auf Antrag der betreffenden Person oder ihres Arbeitgebers, dass und gegebenenfalls wie lange und unter welchen Umständen diese Rechtsvorschriften anzuwenden sind. Nach Artikel 19, Absatz 2, der genannten Verordnung (EG) Nr. 987 aus 2009, bescheinigt der zuständige Träger des Mitgliedstaats, dessen Rechtsvorschriften nach Titel römisch zwei der Grundverordnung anzuwenden sind, auf Antrag der betreffenden Person oder ihres Arbeitgebers, dass und gegebenenfalls wie lange und unter welchen Umständen diese Rechtsvorschriften anzuwenden sind.

Demnach hat dieser Sozialversicherungsträger die A1-Bescheinigung mit der in ihr enthaltenen Bestätigung, dass der angeführte Versicherte den Status eines entsandten Arbeitnehmers hat, nur unter der Voraussetzung zu erteilen, dass es sich um eine Person handelt, deren Arbeitgeber im betreffenden Staat (dessen Rechtsvorschriften anzuwenden sind) im Sinn des Art. 14 Abs. 2 der Verordnung (EG) Nr. 987/2009 gewöhnlich tätig ist. Demnach hat dieser Sozialversicherungsträger die A1-Bescheinigung mit der in ihr enthaltenen Bestätigung, dass der angeführte Versicherte den Status eines entsandten Arbeitnehmers hat, nur unter der Voraussetzung zu erteilen, dass es sich um eine Person handelt, deren Arbeitgeber im betreffenden Staat (dessen Rechtsvorschriften anzuwenden sind) im Sinn des Artikel 14, Absatz 2, der Verordnung (EG) Nr. 987 aus 2009, gewöhnlich tätig ist.

Unter dieser Voraussetzung hat die Behörde im „Aufnahme“-Staat (hier also: in Österreich) immer dann, wenn eine A1-Bescheinigung des Arbeitnehmers vorliegt, bei der materiellen Prüfung der Entsendung vom Inhalt der Bescheinigung auszugehen und lediglich betreffend die weiteren Voraussetzungen im Sinn der Z 2 des § 18 Abs. 12 AuslBG (wenn deren Vorliegen anders nicht festgestellt werden kann) weitere Überprüfungsschritte zu treffen, z.B. über die Einhaltung der Lohn- und Arbeitsbedingungen. Unter dieser Voraussetzung hat die Behörde im „Aufnahme“-Staat (hier also: in Österreich) immer dann, wenn eine A1-Bescheinigung des Arbeitnehmers vorliegt, bei der materiellen Prüfung der Entsendung vom Inhalt der Bescheinigung auszugehen und lediglich betreffend die weiteren Voraussetzungen im Sinn der Ziffer 2, des Paragraph 18, Absatz 12, AuslBG (wenn deren Vorliegen anders nicht festgestellt werden kann) weitere Überprüfungsschritte zu treffen, z.B. über die Einhaltung der Lohn- und Arbeitsbedingungen.

Das AMS beruft sich im angefochtenen Bescheid darauf, dass unter anderem die A1-Bescheinigung für den Arbeitnehmer nicht vorgelegt wurde. Zwischenzeitlich reichte die Beschwerdeführerin wie festgestellt entsprechende A1-Formulare ein, die zusammen die Projektdauer in zeitlicher Hinsicht abdecken. Damit kommt es vor dem

Hintergrund der obigen Ausführungen auf die weiters geforderten Unterlagen wie Reisepass, Nachweise über Aufenthalts- und Beschäftigungsrechte im Entsendestaat nicht mehr an. Diese Unterlagen wurden von der Beschwerdeführerin im Übrigen aber auch übermittelt.

Eine vom zuständigen Träger eines Mitgliedstaats aufgrund von Art. 12 Abs. 1 der Verordnung (EG) 883/2004 ausgestellte A1-Bescheinigung ist - abgesehen von den Fällen des Betrugs oder des Rechtsmissbrauchs - für die Träger des Mitgliedstaats, in dem die Tätigkeit ausgeübt wird, und auch für die Gerichte dieses Mitgliedstaats verbindlich (VwGH 10.10.2018, Ro 2016/08/0013). Ein Gericht kann nach der Rechtsprechung lediglich im Fall der betrügerischen Erlangung von Bescheinigungen diese außer Acht lassen. Dafür finden sich gegenständlich keinerlei Anhaltspunkte. Eine vom zuständigen Träger eines Mitgliedstaats aufgrund von Artikel 12, Absatz eins, der Verordnung (EG) 883 aus 2004, ausgestellte A1-Bescheinigung ist - abgesehen von den Fällen des Betrugs oder des Rechtsmissbrauchs - für die Träger des Mitgliedstaats, in dem die Tätigkeit ausgeübt wird, und auch für die Gerichte dieses Mitgliedstaats verbindlich (VwGH 10.10.2018, Ro 2016/08/0013). Ein Gericht kann nach der Rechtsprechung lediglich im Fall der betrügerischen Erlangung von Bescheinigungen diese außer Acht lassen. Dafür finden sich gegenständlich keinerlei Anhaltspunkte.

Wie festgestellt wurde auch der Lohn in entsprechender Höhe an den Arbeitnehmer bezahlt und wurde dieses Faktum seitens der belangten Behörde auch nicht beanstandet. Verstöße gegen die in § 18 Abs. 12 Z 2 AuslBG genannten österreichischen Lohn- und Arbeitsbedingungen liegen somit nicht vor. Wie festgestellt wurde auch der Lohn in entsprechender Höhe an den Arbeitnehmer bezahlt und wurde dieses Faktum seitens der belangten Behörde auch nicht beanstandet. Verstöße gegen die in Paragraph 18, Absatz 12, Ziffer 2, AuslBG genannten österreichischen Lohn- und Arbeitsbedingungen liegen somit nicht vor.

Im Ergebnis erfüllt die gemeldete Entsendung die Voraussetzungen, dass der Arbeitnehmer von einem Unternehmen mit Betriebssitz in einem anderen Mitgliedstaat des Europäischen Wirtschaftsraumes zur Erbringung einer vorübergehenden Arbeitsleistung nach Österreich entsandt wurde und ordnungsgemäß zu einer Beschäftigung im Staat des Betriebssitzes über die Dauer der Entsendung nach Österreich hinaus zugelassen, sowie beim entsendenden Unternehmen rechtmäßig beschäftigt war, wobei auch die österreichischen Lohn- und Arbeitsbedingungen gemäß § 3 Abs. 3 bis 6, § 4 Abs. 2 bis 5 und § 5 LSD-BG eingehalten worden sind. Im Ergebnis erfüllt die gemeldete Entsendung die Voraussetzungen, dass der Arbeitnehmer von einem Unternehmen mit Betriebssitz in einem anderen Mitgliedstaat des Europäischen Wirtschaftsraumes zur Erbringung einer vorübergehenden Arbeitsleistung nach Österreich entsandt wurde und ordnungsgemäß zu einer Beschäftigung im Staat des Betriebssitzes über die Dauer der Entsendung nach Österreich hinaus zugelassen, sowie beim entsendenden Unternehmen rechtmäßig beschäftigt war, wobei auch die österreichischen Lohn- und Arbeitsbedingungen gemäß Paragraph 3, Absatz 3 bis 6, Paragraph 4, Absatz 2 bis 5 und Paragraph 5, LSD-BG eingehalten worden sind.

Die Konstellation, dass der ukrainische Arbeitnehmer von einer polnischen Firma an ein litauisches Unternehmen entsandt wird, das letztlich als inländische Auftraggeberin auftritt und ein Bauprojekt in Österreich umsetzt, steht einer EU-Entsendung nicht entgegen. Dem Wortlaut des § 18 Abs. 12 AuslBG ist nicht zu entnehmen, dass ein Arbeitnehmer vom ausländischen Entsendeunternehmen direkt nach Österreich zur Erbringung einer Arbeitsleistung entsandt werden muss. Ein Tätigwerden für ein weiteres Unternehmen mit Betriebssitz im Ausland, welches erst dann die Arbeitnehmer zur Erbringung von Leistungen in Österreich einsetzt, ist zulässig. Auch der EuGH sieht in seiner Entscheidung C-91/13 vom 11.09.2014 kein Hindernis im Sachverhalt, dass drittstaatsangehörige Arbeitnehmer von einem deutschen Unternehmen an ein niederländisches Unternehmen entsandt wurden, das dann für ein weiteres Unternehmen mit Sitz in den Niederlanden Arbeiten verrichtete. In welchem Mitgliedsstaat die Unternehmen ihren Sitz haben, darf keine Rolle spielen, würde die grenzüberschreitende Arbeitskräfteüberlassung ansonsten ihrem Sinn nach unterlaufen werden. Die Konstellation, dass der ukrainische Arbeitnehmer von einer polnischen Firma an ein litauisches Unternehmen entsandt wird, das letztlich als inländische Auftraggeberin auftritt und ein Bauprojekt in Österreich umsetzt, steht einer EU-Entsendung nicht entgegen. Dem Wortlaut des Paragraph 18, Absatz 12, AuslBG ist nicht zu entnehmen, dass ein Arbeitnehmer vom ausländischen Entsendeunternehmen direkt nach Österreich zur Erbringung einer Arbeitsleistung entsandt werden muss. Ein Tätigwerden für ein weiteres Unternehmen mit Betriebssitz im Ausland, welches erst dann die Arbeitnehmer zur Erbringung von Leistungen in Österreich einsetzt, ist zulässig. Auch der EuGH sieht in seiner Entscheidung C-91/13 vom 11.09.2014 kein Hindernis im Sachverhalt, dass drittstaatsangehörige Arbeitnehmer von einem deutschen Unternehmen an ein niederländisches Unternehmen

entsandt wurden, das dann für ein weiteres Unternehmen mit Sitz in den Niederlanden Arbeiten verrichtete. In welchem Mitgliedsstaat die Unternehmen ihren Sitz haben, darf keine Rolle spielen, würde die grenzüberschreitende Arbeitskräfteüberlassung ansonsten ihrem Sinn nach unterlaufen werden.

Dieser Umstand wurde im Übrigen vom AMS nicht aufgegriffen und wurde auch die ZKO3-Meldung, wonach ein Unternehmen mit Sitz in Litauen als inländische Auftraggeberin angeführt wurde, nicht beanstandet.

3.3. Erteilung der Entsende- bzw. Überlassungsbestätigungen:

Nach § 18 Abs. 12 AuslBG ist bei Erfüllung der dort genannten Voraussetzungen keine Beschäftigungsbewilligung oder Entsendebewilligung erforderlich. Da dies, wie soeben dargelegt, der Fall ist, war das Vorliegen der Voraussetzungen zu bestätigen (EU-Entsende- bzw. Überlassungsbestätigung). Nach Paragraph 18, Absatz 12, AuslBG ist bei Erfüllung der dort genannten Voraussetzungen keine Beschäftigungsbewilligung oder Entsendebewilligung erforderlich. Da dies, wie soeben dargelegt, der Fall ist, war das Vorliegen der Voraussetzungen zu bestätigen (EU-Entsende- bzw. Überlassungsbestätigung).

4. Zum Unterbleiben einer Verhandlung

Nach § 24 Abs. 2 Z 1 VwGVG kann die Verhandlung entfallen, wenn der das vorangegangene Verwaltungsverfahren einleitende Antrag der Partei oder die Beschwerde zurückzuweisen ist oder bereits auf Grund der Aktenlage feststeht, dass der mit Beschwerde angefochtene Bescheid aufzuheben oder die angefochtene Ausübung unmittelbarer verwaltungsbehördlicher Befehls- und Zwangsgewalt für rechtswidrig zu erklären ist. Nach Paragraph 24, Absatz 2, Ziffer eins, VwGVG kann die Verhandlung entfallen, wenn der das vorangegangene Verwaltungsverfahren einleitende Antrag der Partei oder die Beschwerde zurückzuweisen ist oder bereits auf Grund der Aktenlage feststeht, dass der mit Beschwerde angefochtene Bescheid aufzuheben oder die angefochtene Ausübung unmittelbarer verwaltungsbehördlicher Befehls- und Zwangsgewalt für rechtswidrig zu erklären ist.

Das Bundesverwaltungsgericht erachtete die Durchführung einer mündlichen Verhandlung gemäß § 24 Abs. 1 VwGVG nicht für erforderlich. Da es sich auch um geklärte Sachverhalte im Sinn des § 24 Abs. 4 VwGVG handelt, bei denen lediglich die Rechtsfolge zu bestimmen war, hätte die mündliche Erörterung eine weitere Klärung der Rechtssache nicht erwarten lassen. Eine Verhandlung konnte somit gemäß § 24 Abs. 4 VwGVG entfallen. Das Bundesverwaltungsgericht erachtete die Durchführung einer mündlichen Verhandlung gemäß Paragraph 24, Absatz eins, VwGVG nicht für erforderlich. Da es sich auch um geklärte Sachverhalte im Sinn des Paragraph 24, Absatz 4, VwGVG handelt, bei denen lediglich die Rechtsfolge zu bestimmen war, hätte die mündliche Erörterung eine weitere Klärung der Rechtssache nicht erwarten lassen. Eine Verhandlung konnte somit gemäß Paragraph 24, Absatz 4, VwGVG entfallen.

Zu B) Unzulässigkeit der Revision:

Gemäß § 25a Abs. 1 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. Gemäß Paragraph 25 a, Absatz eins, VwGG hat das Verwaltungsgericht im Spruch seines Erkenntnisses oder Beschlusses auszusprechen, ob die Revision gemäß Artikel 133, Absatz 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 grundsätzliche Bedeutung zukommt. Weder fehlt es an einer Rechtsprechung zur Frage der Voraussetzungen einer EU-Entsendungen, noch weicht die gegenständliche Entscheidung von der bisherigen Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes ab (Wirkung von A1-Bestätigungen). Es liegen auch keine sonstigen Hinweise auf eine grundsätzliche Bedeutung der zu lösenden Rechtsfrage vor. Die Revision ist gemäß Artikel 133, Absatz 4, B-VG nicht zulässig, weil die Entscheidung nicht von der Lösung einer Rechtsfrage abhängt, der grundsätzliche Bedeutung zukommt. Weder fehlt es an einer Rechtsprechung zur Frage der Voraussetzungen einer EU-Entsendungen, noch weicht die gegenständliche Entscheidung von der bisherigen Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes ab (Wirkung von A1-Bestätigungen). Es liegen auch keine sonstigen Hinweise auf eine grundsätzliche Bedeutung der zu lösenden Rechtsfrage vor.

Schlagworte

Arbeitskräfteüberlassung A1-Bescheinigung EU-Entsendebestätigung Mitgliedstaat Unionsrecht Voraussetzungen
European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:BVWG:2026:I423.2342524.1.00

Im RIS seit

25.06.2026

Zuletzt aktualisiert am

25.06.2026

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

© 2026 JUSLINE

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

www.jusline.at