

TE Bvwg Erkenntnis 2015/5/29 W173 2011792-1

JUSLINE Entscheidung

© Veröffentlicht am 29.05.2015

Entscheidungsdatum

29.05.2015

Norm

AuslBG §18 Abs12

B-VG Art.133 Abs4

VwGVG §28 Abs3 Satz2

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

11. B-VG Art. 133 gültig von 03.01.1930 bis 30.06.1934

1. VwGVG § 28 heute

2. VwGVG § 28 gültig ab 01.01.2019 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 138/2017

3. VwGVG § 28 gültig von 01.01.2014 bis 31.12.2018

Spruch

W173 2011792-1/6E

IM NAMEN DER REPUBLIK!

Das Bundesverwaltungsgericht hat durch die Richterin Dr. Margit Möslinger-Gehmayr als Vorsitzende und die fachkundigen Laienrichter Mag. Gerhard Weinhofer und Franz Koskarti als Beisitzer über die Beschwerde vom 13.6.2014 in Verbindung mit dem Vorlageantrag vom 1.9.2014 der XXXX, vertreten durch Rechtsanwalt Dr. Stefan EIGL, Lederergasse 33b, 4020 Linz, gegen die Beschwerdeentscheidung der regionalen Geschäftsstelle des Arbeitsmarktservice XXXX vom 13.08.2014, GZ: RGS XXXX/018114/2014, betreffend Ablehnung der Ausstellung einer EU-Entsendebestätigung und Untersagung der Entsendung des Staatsangehörigen von Bosnien-Herzegowina, XXXX, in einer nichtöffentlichen Sitzung zu Recht erkannt: Das Bundesverwaltungsgericht hat durch die Richterin Dr. Margit Möslinger-Gehmayr als Vorsitzende und die fachkundigen Laienrichter Mag. Gerhard Weinhofer und Franz Koskarti als Beisitzer über die Beschwerde vom 13.6.2014 in Verbindung mit dem Vorlageantrag vom 1.9.2014 der römisch 40, vertreten durch Rechtsanwalt Dr. Stefan EIGL, Lederergasse 33b, 4020 Linz, gegen die Beschwerdeentscheidung der regionalen Geschäftsstelle des Arbeitsmarktservice römisch 40 vom 13.08.2014, GZ: RGS XXXX/018114/2014, betreffend Ablehnung der Ausstellung einer EU-Entsendebestätigung und Untersagung der Entsendung des Staatsangehörigen von Bosnien-Herzegowina, römisch 40, in einer nichtöffentlichen Sitzung zu Recht erkannt:

A)

Die Beschwerde wird gemäß § 28 Abs. 1 VwGVG iVm § 18 Abs. 12 AuslBG als unbegründet abgewiesen. Die Beschwerde wird gemäß Paragraph 28, Absatz eins, VwGVG in Verbindung mit Paragraph 18, Absatz 12, AuslBG als unbegründet abgewiesen.

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:

1. Das Unternehmen XXXX (in der Folge BF) mit Firmensitz in Slowenien meldete am 15.05.2014 der zentralen Koordinationsstelle des Bundesministeriums für Finanzen für die Kontrolle illegaler Beschäftigung (ZKO) die Entsendung des Staatsangehörigen von Bosnien-Herzegowina XXXX (in der Folge Mitbeteiligter), für die berufliche Tätigkeit als Sprinklermonteur gemäß § 18 Abs. 12 AuslBG. Zusammen mit der Meldung übermittelte der BF der ZKO Kopien der Nachweise für die Aufenthaltsberechtigung in Slowenien, eine Bescheinigung A1 über die Anmeldung zur Sozialversicherung in Slowenien und eine Vereinbarung der XXXX mit dem BF vom 8.5.2014 über die Montage einer Sprinkleranlage bei einem Kunden in XXXX. 1. Das Unternehmen römisch 40 (in der Folge BF) mit Firmensitz in Slowenien meldete am 15.05.2014 der zentralen Koordinationsstelle des Bundesministeriums für Finanzen für die Kontrolle illegaler Beschäftigung (ZKO) die Entsendung des Staatsangehörigen von Bosnien-Herzegowina römisch 40 (in der Folge Mitbeteiligter), für die berufliche Tätigkeit als Sprinklermonteur gemäß Paragraph 18, Absatz 12, AuslBG. Zusammen mit der Meldung übermittelte der BF der ZKO Kopien der Nachweise für die Aufenthaltsberechtigung in Slowenien, eine Bescheinigung A1 über die Anmeldung zur Sozialversicherung in Slowenien und eine Vereinbarung der römisch 40 mit dem BF vom 8.5.2014 über die Montage einer Sprinkleranlage bei einem Kunden in römisch 40.

2. Mit Bescheid des Arbeitsmarktservice XXXX (im Folgenden: belangte Behörde) vom 20.5.2014, GZ: 08114/GF:3686144, ABB-Nr.3686144/EUEB, wurde die Bestätigung der EU-Entsendung abgelehnt und die Entsendung

untersagt. Begründend führte die belangte Behörde aus, dass gemäß § 18 Abs. 12 erster Satz AuslBG eine EU - Entsendebestätigung nur für einen Arbeitnehmer eines Unternehmens erteilt werden dürfe, dessen Betriebssitz in einem Mitgliedstaat der Europäischen Union liegt und den Arbeitnehmer zur Erbringung einer vorübergehenden Dienstleistung nach Österreich entsendet. Diese Voraussetzungen würden nicht erfüllt. Der BF sei zumindest seit September 2010 Österreich tätig. In allen Fällen sei das Unternehmen XXXX als Auftraggeber aufgetreten. Die Internetseite des BF sei mittlerweile gelöscht. Das Unternehmen XXXX GmbH habe einen Firmensitz in XXXX. Ein Bezug zu Slowenien sei nicht erkennbar. Den Daten im Firmenkompass bzw. Firmenbuch folgend sei dieses Unternehmen 2007 wegen Insolvenz gelöscht worden. Der damalige Geschäftsführer sei auch Geschäftsführer des BF. Eine Zweigniederlassung existiere nicht. Es sei daher davon auszugehen, dass der BF keine Geschäftstätigkeit in Slowenien entfalte. Vielmehr sei der BF als Subunternehmer für das Unternehmen XXXX tätig. Gegenteiliges sei nicht nachgewiesen worden. Nach den Vorgaben der Entsenderichtlinie 96/71/EG müsse der entsendende Arbeitgeber im Entsendestaats gewöhnlich tätig sein. Dies bedeute, dass im Mitgliedsstaat der Niederlassung eine nennenswerte Geschäftstätigkeit ausgeübt werden müsse. Dazu zähle der Ort, an dem der Großteil der Verträge mit Kunden geschlossen werde, das Recht, dem die Verträge unterliegen würden. Solche am Betriebsstandort des BF in Slowenien abgeschlossene Verträge sei nicht vorgelegt worden. 2. Mit Bescheid des Arbeitsmarktservice römisch 40 (im Folgenden: belangte Behörde) vom 20.5.2014, GZ: 08114/GF:3686144, ABB-Nr.3686144EUEB, wurde die Bestätigung der EU-Entsendung abgelehnt und die Entsendung untersagt. Begründend führte die belangte Behörde aus, dass gemäß Paragraph 18, Absatz 12, erster Satz AuslBG eine EU - Entsendebestätigung nur für einen Arbeitnehmer eines Unternehmens erteilt werden dürfe, dessen Betriebssitz in einem Mitgliedstaat der Europäischen Union liegt und den Arbeitnehmer zur Erbringung einer vorübergehenden Dienstleistung nach Österreich entsendet. Diese Voraussetzungen würden nicht erfüllt. Der BF sei zumindest seit September 2010 Österreich tätig. In allen Fällen sei das Unternehmen römisch 40 als Auftraggeber aufgetreten. Die Internetseite des BF sei mittlerweile gelöscht. Das Unternehmen römisch 40 GmbH habe einen Firmensitz in römisch 40 . Ein Bezug zu Slowenien sei nicht erkennbar. Den Daten im Firmenkompass bzw. Firmenbuch folgend sei dieses Unternehmen 2007 wegen Insolvenz gelöscht worden. Der damalige Geschäftsführer sei auch Geschäftsführer des BF. Eine Zweigniederlassung existiere nicht. Es sei daher davon auszugehen, dass der BF keine Geschäftstätigkeit in Slowenien entfalte. Vielmehr sei der BF als Subunternehmer für das Unternehmen römisch 40 tätig. Gegenteiliges sei nicht nachgewiesen worden. Nach den Vorgaben der Entsenderichtlinie 96/71/EG müsse der entsendende Arbeitgeber im Entsendestaats gewöhnlich tätig sein. Dies bedeute, dass im Mitgliedsstaat der Niederlassung eine nennenswerte Geschäftstätigkeit ausgeübt werden müsse. Dazu zähle der Ort, an dem der Großteil der Verträge mit Kunden geschlossen werde, das Recht, dem die Verträge unterliegen würden. Solche am Betriebsstandort des BF in Slowenien abgeschlossene Verträge sei nicht vorgelegt worden.

Vielmehr liege nur ein am Gerichtsstand XXXX abgeschlossener Vertrag mit dem Unternehmen XXXX vor. Geschäftstätigkeiten des BF in Slowenien würden durch kein einziges Dokument belegt werden. Es sei davon auszugehen, dass vom ehemaligen Geschäftsführer des Unternehmens XXXX GmbH das Unternehmen des BF in Slowenien gegründet worden sei, um weiterhin in Österreich als Subunternehmer des Unternehmens XXXX tätig zu sein. Es liege daher keine Entsendung vor. Vielmehr liege nur ein am Gerichtsstand römisch 40 abgeschlossener Vertrag mit dem Unternehmen römisch 40 vor. Geschäftstätigkeiten des BF in Slowenien würden durch kein einziges Dokument belegt werden. Es sei davon auszugehen, dass vom ehemaligen Geschäftsführer des Unternehmens römisch 40 GmbH das Unternehmen des BF in Slowenien gegründet worden sei, um weiterhin in Österreich als Subunternehmer des Unternehmens römisch 40 tätig zu sein. Es liege daher keine Entsendung vor.

4. Gegen den Bescheid vom 20.5.2014 erhob der BF mit Schriftsatz vom 13.6.2014 Beschwerde. Es wurde die Aufhebung des angefochtenen Bescheides und Bestätigung der Entsendung beantragt. Die rechtlichen Überlegungen der belangten Behörde seien unrichtig. Das Unternehmen

XXXX GesmbH sei bereits seit 2007 gelöscht. Es hätten Überlegungen bestanden, die bestehende Domäne verfallen zu lassen, falls der BF den Unternehmenssitz nach Österreich verlege und eine Zweigniederlassung gründe. Davon sei Abstand genommen worden, sodass die Homepage wieder gelöscht worden sei. Der BF hätte nicht einmal zu den Vorwürfen der belangten Behörde, keine Geschäftstätigkeiten in Slowenien zu entfalten, Stellung nehmen können. Die Frage des Umfangs der Tätigkeit des BF im Ausland spiele keine Rolle bei der Entsenderichtlinie. Beim unterschiedlichen Preisgefüge in verschiedenen Mitgliedstaaten spiele der Umsatz keine Rolle. Es sei ein Schlüssel zu

finden, um einen seriösen Vergleich durchführen zu können. Die belangte Behörde haben unzulässige Annahmen zulasten des BF vorgenommen. Für eine Entsendung seien ausschließlich die Fragen zur Dauer der Tätigkeit und die Einhaltung der Höhe der österreichischen Lohn- und Gehaltsbestimmungen maßgebend. Andernfalls würde gegen die Dienstleistungsfreiheit der Europäischen Union verstoßen. römisch 40 GesmbH sei bereits seit 2007 gelöscht. Es hätten Überlegungen bestanden, die bestehende Domäne verfallen zu lassen, falls der BF den Unternehmenssitz nach Österreich verlege und eine Zweigniederlassung gründe. Davon sei Abstand genommen worden, sodass die Homepage wieder gelöscht worden sei. Der BF hätte nicht einmal zu den Vorwürfen der belangten Behörde, keine Geschäftstätigkeiten in Slowenien zu entfalten, Stellung nehmen können. Die Frage des Umfangs der Tätigkeit des BF im Ausland spiele keine Rolle bei der Entsenderichtlinie. Beim unterschiedlichen Preisgefüge in verschiedenen Mitgliedstaaten spiele der Umsatz keine Rolle. Es sei ein Schlüssel zu finden, um einen seriösen Vergleich durchführen zu können. Die belangte Behörde haben unzulässige Annahmen zulasten des BF vorgenommen. Für eine Entsendung seien ausschließlich die Fragen zur Dauer der Tätigkeit und die Einhaltung der Höhe der österreichischen Lohn- und Gehaltsbestimmungen maßgebend. Andernfalls würde gegen die Dienstleistungsfreiheit der Europäischen Union verstoßen.

5. Mit Schriftsatz vom 26.6.2014 trat die belangte Behörde dem entgegen. Aus den gespeicherten Ausländerbeschäftigungsdaten könne entnommen werden, dass einige ausländische Arbeitskräfte schon seit mehreren Jahren in Rahmen von Entsendungen in Österreich eingesetzt worden seien. Dies betreffe den bosnischen Staatsangehörigen XXXX5. Mit Schriftsatz vom 26.6.2014 trat die belangte Behörde dem entgegen. Aus den gespeicherten Ausländerbeschäftigungsdaten könne entnommen werden, dass einige ausländische Arbeitskräfte schon seit mehreren Jahren in Rahmen von Entsendungen in Österreich eingesetzt worden seien. Dies betreffe den bosnischen Staatsangehörigen römisch 40

Für ihn seien bereits 2011 zehn und 2012 drei weitere EU-Entsendebestätigungen ausgestellt worden. Im Vorjahr seien insgesamt sechs ausgestellt worden. Auf den Lohn - und Arbeitsbestätigungen für den betroffenen Arbeitnehmer würde keine Datumsangabe aufscheinen. Es sei zu bezweifeln, ob eine Entsendung im Sinne des § 18 Abs. 12 AuslBG vorliege. Dies gelte auch für XXXX und XXXX. Gemäß Art. 2 Absatz 1 der Richtlinie 96/71/EG gelte als entsandter Arbeitnehmer jener, der während eines begrenzten Zeitraumes seine Arbeitsleistung im Hoheitsgebiet eines anderen Mitgliedstaates als demjenigen erbringen, in dessen Hoheit er normalerweise arbeite. Sowohl der Arbeitnehmer als auch das entsendende Unternehmen müsse gewöhnlich im Mitgliedsstaat tätig sein, in welchem der Betriebssitz liege. Da kein solcher sich in Österreich befinde, müsse der BF in Slowenien tätig sein. Es seien keine Unterlagen wie Arbeitsverträge, Versicherungszeiten Bestätigungen oder Lohnunterlagen im beglaubigter deutscher Übersetzung vorgelegt worden, aus denen darauf geschlossen werden könne, dass der beantragte Ausländer tatsächlich beim Entsendebetrieb beschäftigt sei. Entsprechende Unterlagen seien daher vorzulegen. Der BF werde aufgefordert, entsprechende Nachweise wie Lieferverträge, Werkverträge, Rechnungen von slowenischen Auftraggebern sowie Nachweise über die Gewerbeausübung in Slowenien in beglaubigte Übersetzung vorzulegen. Auch Unterlagen seien zu übermitteln, aus denen die Anzahl der im Betrieb in Slowenien beschäftigten Mitarbeiter sowie Arbeitskräfte ersichtlich seien. Es werde auch eine Unterlage über die Firmenstruktur bzw. über Projekte in Slowenien benötigt. Zu deren Vorlage wurde eine Frist von zwei Wochen gesetzt. Für ihn seien bereits 2011 zehn und 2012 drei weitere EU-Entsendebestätigungen ausgestellt worden. Im Vorjahr seien insgesamt sechs ausgestellt worden. Auf den Lohn - und Arbeitsbestätigungen für den betroffenen Arbeitnehmer würde keine Datumsangabe aufscheinen. Es sei zu bezweifeln, ob eine Entsendung im Sinne des Paragraph 18, Absatz 12, AuslBG vorliege. Dies gelte auch für römisch 40 und römisch 40 . Gemäß Artikel 2, Absatz 1 der Richtlinie 96/71/EG gelte als entsandter Arbeitnehmer jener, der während eines begrenzten Zeitraumes seine Arbeitsleistung im Hoheitsgebiet eines anderen Mitgliedstaates als demjenigen erbringen, in dessen Hoheit er normalerweise arbeite. Sowohl der Arbeitnehmer als auch das entsendende Unternehmen müsse gewöhnlich im Mitgliedsstaat tätig sein, in welchem der Betriebssitz liege. Da kein solcher sich in Österreich befinde, müsse der BF in Slowenien tätig sein. Es seien keine Unterlagen wie Arbeitsverträge, Versicherungszeiten Bestätigungen oder Lohnunterlagen im beglaubigter deutscher Übersetzung vorgelegt worden, aus denen darauf geschlossen werden könne, dass der beantragte Ausländer tatsächlich beim Entsendebetrieb beschäftigt sei. Entsprechende Unterlagen seien daher vorzulegen. Der BF werde aufgefordert, entsprechende Nachweise wie Lieferverträge, Werkverträge, Rechnungen von slowenischen Auftraggebern sowie Nachweise über die Gewerbeausübung in Slowenien in beglaubigte Übersetzung vorzulegen. Auch Unterlagen seien zu übermitteln, aus

denen die Anzahl der im Betrieb in Slowenien beschäftigten Mitarbeiter sowie Arbeitskräfte ersichtlich seien. Es werde auch eine Unterlage über die Firmenstruktur bzw. über Projekte in Slowenien benötigt. Zu deren Vorlage wurde eine Frist von zwei Wochen gesetzt.

6. Der BF erstattete keine Stellungnahme und legte auch nicht die von der belangten Behörde geforderten Nachweise vor.

5. Mit Beschwerdeentscheidung vom 13.08.2014 wies die belangte Behörde sodann die Beschwerde als unbegründet ab. Nach Darstellung des Verfahrensganges und der - bereits im Parteiengehör vom 26.6.2015 wiedergegebenen - maßgebenden Rechtslage führte die belangte Behörde dazu begründend aus, dass gegenständlich keine Entsendung im Sinne der Richtlinie 96/71/EG sowie der Verordnung (EG) Nr. 883/2004 und somit auch keine Entsendung im Sinne des § 18 Abs. 12 AuslBG vorliege, weil kein Nachweis erbracht worden sei, dass der BF in Slowenien eine Geschäftstätigkeit entfalte. Es sei somit erwiesen, dass vom BF Dienstleistungen ausschließlich auf dem österreichischen Markt erbracht würden. 5. Mit Beschwerdeentscheidung vom 13.08.2014 wies die belangte Behörde sodann die Beschwerde als unbegründet ab. Nach Darstellung des Verfahrensganges und der - bereits im Parteiengehör vom 26.6.2015 wiedergegebenen - maßgebenden Rechtslage führte die belangte Behörde dazu begründend aus, dass gegenständlich keine Entsendung im Sinne der Richtlinie 96/71/EG sowie der Verordnung (EG) Nr. 883 aus 2004, und somit auch keine Entsendung im Sinne des Paragraph 18, Absatz 12, AuslBG vorliege, weil kein Nachweis erbracht worden sei, dass der BF in Slowenien eine Geschäftstätigkeit entfalte. Es sei somit erwiesen, dass vom BF Dienstleistungen ausschließlich auf dem österreichischen Markt erbracht würden.

6. Aufgrund des rechtzeitig eingebrachten Vorlageantrages vom 1.9.2014, in dem auf den Vorhalt der belangten Behörde, es liege keine Entsendung vor, nicht eingegangen wird, legte die belangte Behörde die Beschwerde samt den Verwaltungsakten am 10.9.2014 dem Bundesverwaltungsgericht zur Entscheidung vor.

7. Mit Beschluss vom 5.12.2014 setzte das Bundesverwaltungsgericht das Beschwerdeverfahren gemäß § 34 Abs. 3 VwGVG aus, da beim Verwaltungsgerichtshof mehrere Verfahren des BF mit vergleichbarem Sachverhalt zur Frage anhängig waren, ob im Falle der Zustellung eines behördlichen Schriftstückes im Ausland, wenn - wie im vorliegenden Fall - weder internationale noch zwischenstaatliche Abkommen bestehen, gemäß § 11 ZustG auf die internationale Übung bzw. die innerstaatlichen Regelungen abzustellen ist und diesfalls das tatsächliche Zukommen des behördlichen Schriftstückes einen allfälligen Zustellmangel gemäß § 7 ZustG heilen würde. 7. Mit Beschluss vom 5.12.2014 setzte das Bundesverwaltungsgericht das Beschwerdeverfahren gemäß Paragraph 34, Absatz 3, VwGVG aus, da beim Verwaltungsgerichtshof mehrere Verfahren des BF mit vergleichbarem Sachverhalt zur Frage anhängig waren, ob im Falle der Zustellung eines behördlichen Schriftstückes im Ausland, wenn - wie im vorliegenden Fall - weder internationale noch zwischenstaatliche Abkommen bestehen, gemäß Paragraph 11, ZustG auf die internationale Übung bzw. die innerstaatlichen Regelungen abzustellen ist und diesfalls das tatsächliche Zukommen des behördlichen Schriftstückes einen allfälligen Zustellmangel gemäß Paragraph 7, ZustG heilen würde.

8. Mit Erkenntnis vom 20.01.2015, Ro 2014/09/0059-0061, sprach der Verwaltungsgerichtshof aus, dass jedenfalls dann eine Heilung eines allfälligen Zustellmangels nach § 7 ZustG eintrete, wenn - wie im vorliegenden Fall - mit einer rechtzeitig eingebrachten Beschwerde dem Zustellinhalt gemäß reagiert worden sei. 8. Mit Erkenntnis vom 20.01.2015, Ro 2014/09/0059-0061, sprach der Verwaltungsgerichtshof aus, dass jedenfalls dann eine Heilung eines allfälligen Zustellmangels nach Paragraph 7, ZustG eintrete, wenn - wie im vorliegenden Fall - mit einer rechtzeitig eingebrachten Beschwerde dem Zustellinhalt gemäß reagiert worden sei.

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

1. Feststellungen:

Der BF mit Firmensitz in Slowenien meldete am 15.05.2014 der Zentralen Koordinationsstelle des Bundesministeriums für Finanzen für die Kontrolle illegaler Beschäftigung (ZKO) die Entsendung des XXXX, Staatsangehöriger von Bosnien-Herzegowina, zusammen mit weiteren Personen für die berufliche Tätigkeit als Sprinklermonteur gemäß § 18 Abs. 12 AuslBG. Der Beginn der Beschäftigung in Österreich wurde in dem vom BF der ZKO übermittelten Formular ZKO 3 zur Meldung einer Entsendung mit 14.05.2014 angegeben. Die Dauer wurde mit 31.9.2014 begrenzt. In der vom BF vorgelegten Vereinbarung mit der XXXX vom 8.5.2014 über die Montage einer Sprinkleranlage bei einem Kunden in XXXX wurde der Montagebeginn mit KW 20/2014 und die dreimonatige Bauzeit festgelegt. Der BF mit Firmensitz in Slowenien meldete am 15.05.2014 der Zentralen Koordinationsstelle des Bundesministeriums für Finanzen für die

Kontrolle illegaler Beschäftigung (ZKO) die Entsendung des römisch 40, Staatsangehöriger von Bosnien-Herzegowina, zusammen mit weiteren Personen für die berufliche Tätigkeit als Sprinklermonteur gemäß Paragraph 18, Absatz 12, AuslBG. Der Beginn der Beschäftigung in Österreich wurde in dem vom BF der ZKO übermittelten Formular ZKO 3 zur Meldung einer Entsendung mit 14.05.2014 angegeben. Die Dauer wurde mit 31.9.2014 begrenzt. In der vom BF vorgelegten Vereinbarung mit der römisch 40 vom 8.5.2014 über die Montage einer Sprinkleranlage bei einem Kunden in römisch 40 wurde der Montagebeginn mit KW 20 aus 2014, und die dreimonatige Bauzeit festgelegt.

Der mitbeteiligte bosnische Staatsangehörige verfügt im Sitzstaat des Arbeitgebers über eine Genehmigung der Beschäftigung seit 1.9.2013 sowie über eine Aufenthaltsgenehmigung bis zum 16.08.2014. Laut dem vom BF vorgelegten A1-Formular wurde die Gültigkeit dieser Bescheinigung mit der Dauer der Tätigkeit beschränkt und darin das Anfangsdatum mit 14.05.2014 sowie das Enddatum mit 30.09.2014 angeführt. Angaben zu Art, Inhalt und Dauer des zwischen dem BF und dem Mitbeteiligten abgeschlossenen Beschäftigungsverhältnisses wurden vom BF nicht getätigt.

Der BF erbrachte trotz entsprechender Aufforderung der belangten Behörde keinen Nachweis darüber und es konnte auch sonst nicht festgestellt werden, dass der BF in Slowenien, dem Staat seines Betriebssitzes, eine über eine interne Verwaltungstätigkeit hinausgehende Geschäftstätigkeit entfaltet hat.

Der BF brachte nicht vor und erbrachte auch keinen Nachweis darüber, dass der Mitbeteiligte nach seinem Arbeitseinsatz in Österreich dorthin zurückgekehrt ist.

2. Beweiswürdigung:

Der festgestellte Sachverhalt ergibt sich aus der Aktenlage und ist unstrittig.

3. Rechtliche Beurteilung:

1. Verfahren vor dem Bundesverwaltungsgericht

Gemäß § 6 des Bundesverwaltungsgerichtsgesetzes (BVwGG), BGBl. I. Nr. 10/2013 idgF, entscheidet das Bundesverwaltungsgericht durch Einzelrichter, sofern nicht in Bundes- oder Landesgesetzen die Entscheidung durch Senate vorgesehen ist. Gemäß Paragraph 6, des Bundesverwaltungsgerichtsgesetzes (BVwGG), Bundesgesetzblatt römisch eins. Nr. 10 aus 2013, idgF, entscheidet das Bundesverwaltungsgericht durch Einzelrichter, sofern nicht in Bundes- oder Landesgesetzen die Entscheidung durch Senate vorgesehen ist.

Gemäß § 20f Abs. 1 AuslBG entscheidet über Beschwerden gegen Bescheide der regionalen Geschäftsstellen des Arbeitsmarktservices, die in Angelegenheiten des Ausländerbeschäftigungsgesetzes ergangen sind, das Bundesverwaltungsgericht durch einen Senat, dem zwei fachkundige Laienrichter, je einer aus dem Kreis der Arbeitgeber und einer aus dem Kreis der Arbeitnehmer, angehören. Gemäß Paragraph 20 f, Absatz eins, AuslBG entscheidet über Beschwerden gegen Bescheide der regionalen Geschäftsstellen des Arbeitsmarktservices, die in Angelegenheiten des Ausländerbeschäftigungsgesetzes ergangen sind, das Bundesverwaltungsgericht durch einen Senat, dem zwei fachkundige Laienrichter, je einer aus dem Kreis der Arbeitgeber und einer aus dem Kreis der Arbeitnehmer, angehören.

Über die gegenständliche Beschwerde hat daher der zuständige Senat des Bundesverwaltungsgerichts mit Beteiligung fachkundiger Laienrichter zu entscheiden.

Gemäß § 17 VwGVG sind, soweit in diesem Bundesgesetz nichts anderes bestimmt ist, auf das Verfahren über Beschwerden gemäß Art. 130 Abs. 1 B-VG die Bestimmungen des AVG mit Ausnahmen der §§ 1 bis 5 sowie des vierten Teiles, die Bestimmungen der Bundesabgabenordnung (BAO), BGBl. Nr. 194/1961, des Agrarverfahrensgesetzes (AgrVG), BGBl. Nr. 173/150 und des Dienstrechtsverfahrensgesetzes 1984 (DVG), BGBl. Nr. 29/184, 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. Gemäß Paragraph 17, VwGVG sind, soweit in diesem Bundesgesetz nichts anderes bestimmt ist, auf das Verfahren über Beschwerden gemäß Artikel 130, Absatz eins, B-VG die Bestimmungen des AVG mit Ausnahmen der Paragraphen eins bis 5 sowie des vierten Teiles, die Bestimmungen der Bundesabgabenordnung (BAO), Bundesgesetzblatt Nr. 194 aus 1961,, des Agrarverfahrensgesetzes (AgrVG), BGBl. Nr. 173/150 und des Dienstrechtsverfahrensgesetzes 1984 (DVG), BGBl. Nr. 29/184, 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.

Zu Spruchpunkt A)

2. Rechtsgrundlagen und Judikatur

Unionsrechtlich regelt die Richtlinie 96/71/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 16.12.1996 die Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen (Entsenderichtlinie).

Gemäß Art. 2 Abs. 1 der Entsenderichtlinie gilt als entsandter Arbeitnehmer jener Arbeitnehmer, der während eines begrenzten Zeitraums seine Arbeitsleistung im Hoheitsgebiet eines anderen Mitgliedstaates als demjenigen erbringt, in dessen Hoheitsgebiet er normalerweise arbeitet. Gemäß Artikel 2, Absatz eins, der Entsenderichtlinie gilt als entsandter Arbeitnehmer jener Arbeitnehmer, der während eines begrenzten Zeitraums seine Arbeitsleistung im Hoheitsgebiet eines anderen Mitgliedstaates als demjenigen erbringt, in dessen Hoheitsgebiet er normalerweise arbeitet.

Gemäß Art. 12 Abs. 1 der Verordnung (EG) Nr. 883/2004 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 29.04.2004 zur Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit gilt als betriebsentsandter Arbeitnehmer "eine Person, die in einem Mitgliedstaat für Rechnung eines Arbeitgebers, der gewöhnlich dort tätig ist, eine Beschäftigung ausübt und die von diesem Arbeitgeber in einen anderen Mitgliedstaat entsandt wird, um dort eine Arbeit für dessen Rechnung auszuführen, [...]". Gemäß Artikel 12, Absatz eins, der Verordnung (EG) Nr. 883 aus 2004, des Europäischen Parlaments und des Rates vom 29.04.2004 zur Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit gilt als betriebsentsandter Arbeitnehmer "eine Person, die in einem Mitgliedstaat für Rechnung eines Arbeitgebers, der gewöhnlich dort tätig ist, eine Beschäftigung ausübt und die von diesem Arbeitgeber in einen anderen Mitgliedstaat entsandt wird, um dort eine Arbeit für dessen Rechnung auszuführen, [...]".

Gemäß Art. 14 Abs. 2 der Verordnung (EG) Nr. 987/2009 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 16.09.2009 zur Festlegung der Modalitäten für die Durchführung der Verordnung (EG) Nr. 883/2004 über die Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit beziehen sich bei der Anwendung von Art. 12 Abs. 1 der Grundverordnung (VO 883/2004) die Worte "der gewöhnlich dort tätig ist" auf einen Arbeitgeber, der gewöhnlich andere nennenswerte Tätigkeiten als reine interne Verwaltungstätigkeiten auf dem Hoheitsgebiet des Mitgliedstaats, in dem das Unternehmen niedergelassen ist, ausübt, 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. Gemäß Artikel 14, Absatz 2, der Verordnung (EG) Nr. 987 aus 2009, des Europäischen Parlaments und des Rates vom 16.09.2009 zur Festlegung der Modalitäten für die Durchführung der Verordnung (EG) Nr. 883 aus 2004, über die Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit beziehen sich bei der Anwendung von Artikel 12, Absatz eins, der Grundverordnung (VO 883 aus 2004,) die Worte "der gewöhnlich dort tätig ist" auf einen Arbeitgeber, der gewöhnlich andere nennenswerte Tätigkeiten als reine interne Verwaltungstätigkeiten auf dem Hoheitsgebiet des Mitgliedstaats, in dem das Unternehmen niedergelassen ist, ausübt, 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.

Die Verwaltungskommission für die Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit hat am 12.06.2009 den Beschluss Nr. A2 zur Auslegung des Art. 12 der Verordnung (EG) Nr. 883/2004 hinsichtlich der auf entsandte Arbeitnehmer sowie auf Selbständige, die vorübergehend eine Tätigkeit in einem anderen als dem zuständigen Mitgliedstaat ausüben, anzuwendenden Rechtsvorschriften gefasst (2010/C 106/02). In ihrem diesbezüglichen Erwägungsgrund (5) führt die Verwaltungskommission aus, dass "als zweite ausschlaggebende Voraussetzung für die Anwendung des Artikels 12 Absatz 1 dieser Verordnung [...] eine Bindung zwischen dem Arbeitgeber und dem Mitgliedstaat, in dem er niedergelassen ist, bestehen [muss]. Die Möglichkeit der Entsendung muss daher auf Unternehmen beschränkt sein, die ihre Tätigkeit normalerweise im Gebiet des Mitgliedstaats ausüben, dessen Rechtsvorschriften der entsandte Arbeitnehmer weiterhin unterliegt. Es wird davon ausgegangen, dass dies nur für die Unternehmen gilt, die gewöhnlich nennenswerte Tätigkeiten im Mitgliedstaat ihres Sitzes verrichten." Unter der Nummer 1 dieses Beschlusses wird ausgeführt, dass erforderlichenfalls oder im Zweifelsfall zur Feststellung, ob ein Arbeitgeber gewöhnlich eine nennenswerte Tätigkeit im Gebiet des Mitgliedstaats verrichtet, in dem er niedergelassen ist, "dabei u.a. der Ort, an dem das Unternehmen seinen Sitz und seine Verwaltung hat, die Zahl der im Mitgliedstaat seiner Betriebsstätte bzw. in dem anderen Mitgliedstaat in der Verwaltung Beschäftigten, der Ort, an dem die

entsandten Arbeitnehmer eingestellt werden, der Ort, an dem der Großteil der Verträge mit den Kunden geschlossen wird, das Recht, dem die Verträge unterliegen, die das Unternehmen mit seinen Arbeitnehmern bzw. mit seinen Kunden schließt, der während eines hinreichend charakteristischen Zeitraums im jeweiligen Mitgliedstaat erzielte Umsatz sowie die Zahl der im entsendenden Staat geschlossenen Verträge" zu berücksichtigen sind, wobei diese Aufstellung nicht erschöpfend ist, da die Auswahl der Kriterien vom jeweiligen Einzelfall abhängt, und auch die Art der Tätigkeit, die das Unternehmen im Staat der Niederlassung ausübt, zu berücksichtigen ist. Unter Nummer 3 lit. c hat die Verwaltungskommission zudem beschlossen, dass wenn die Entsendung eines Arbeitnehmers abgelaufen ist, eine weitere Entsendung für denselben Arbeitnehmer, dieselben Unternehmen und denselben Mitgliedstaat erst nach Ablauf von mindestens zwei Monaten nach Ende des vorangehenden Entsendezeitraums zugelassen werden kann, wobei unter besonderen Gegebenheiten allerdings von diesem Grundsatz abgewichen werden kann. Die Verwaltungskommission für die Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit hat am 12.06.2009 den Beschluss Nr. A2 zur Auslegung des Artikel 12, der Verordnung (EG) Nr. 883 aus 2004, hinsichtlich der auf entsandte Arbeitnehmer sowie auf Selbständige, die vorübergehend eine Tätigkeit in einem anderen als dem zuständigen Mitgliedstaat ausüben, anzuwendenden Rechtsvorschriften gefasst (2010/C 106/02). In ihrem diesbezüglichen Erwägungsgrund (5) führt die Verwaltungskommission aus, dass "als zweite ausschlaggebende Voraussetzung für die Anwendung des Artikels 12 Absatz 1 dieser Verordnung [...] eine Bindung zwischen dem Arbeitgeber und dem Mitgliedstaat, in dem er niedergelassen ist, bestehen [muss]. Die Möglichkeit der Entsendung muss daher auf Unternehmen beschränkt sein, die ihre Tätigkeit normalerweise im Gebiet des Mitgliedstaats ausüben, dessen Rechtsvorschriften der entsandte Arbeitnehmer weiterhin unterliegt. Es wird davon ausgegangen, dass dies nur für die Unternehmen gilt, die gewöhnlich nennenswerte Tätigkeiten im Mitgliedstaat ihres Sitzes verrichten." Unter der Nummer 1 dieses Beschlusses wird ausgeführt, dass erforderlichenfalls oder im Zweifelsfall zur Feststellung, ob ein Arbeitgeber gewöhnlich eine nennenswerte Tätigkeit im Gebiet des Mitgliedstaats verrichtet, in dem er niedergelassen ist, "dabei u.a. der Ort, an dem das Unternehmen seinen Sitz und seine Verwaltung hat, die Zahl der im Mitgliedstaat seiner Betriebsstätte bzw. in dem anderen Mitgliedstaat in der Verwaltung Beschäftigten, der Ort, an dem die entsandten Arbeitnehmer eingestellt werden, der Ort, an dem der Großteil der Verträge mit den Kunden geschlossen wird, das Recht, dem die Verträge unterliegen, die das Unternehmen mit seinen Arbeitnehmern bzw. mit seinen Kunden schließt, der während eines hinreichend charakteristischen Zeitraums im jeweiligen Mitgliedstaat erzielte Umsatz sowie die Zahl der im entsendenden Staat geschlossenen Verträge" zu berücksichtigen sind, wobei diese Aufstellung nicht erschöpfend ist, da die Auswahl der Kriterien vom jeweiligen Einzelfall abhängt, und auch die Art der Tätigkeit, die das Unternehmen im Staat der Niederlassung ausübt, zu berücksichtigen ist. Unter Nummer 3 Litera c, hat die Verwaltungskommission zudem beschlossen, dass wenn die Entsendung eines Arbeitnehmers abgelaufen ist, eine weitere Entsendung für denselben Arbeitnehmer, dieselben Unternehmen und denselben Mitgliedstaat erst nach Ablauf von mindestens zwei Monaten nach Ende des vorangehenden Entsendezeitraums zugelassen werden kann, wobei unter besonderen Gegebenheiten allerdings von diesem Grundsatz abgewichen werden kann.

Der Europäische Gerichtshof (EuGH) hat in seinem Urteil vom 09.08.1994 in der Rechtssache C-43/09 Vander Elst u.a. ausgeführt, dass die Arbeitnehmer, die von einem in einem Mitgliedstaat ansässigen Unternehmen beschäftigt und vorübergehend zur Erbringung einer Dienstleistung in einen anderen Mitgliedstaat entsandt werden, keinen Zutritt zum Arbeitsmarkt dieses zweiten Staates verlangen, da sie nach Erfüllung ihrer Aufgabe in ihr Herkunfts- oder Wohnland zurückkehren (ebendort, Rz 21). Im Urteil C-168/04 Kommission/Österreich vom 21.09.2006 hat der EuGH festgehalten, dass ein Mitgliedstaat kontrollieren darf, ob ein Unternehmen, das in einem anderen Mitgliedstaat ansässig ist und von dort Arbeitnehmer aus einem Drittstaat entsendet, den freien Dienstleistungsverkehr nicht zu einem anderen Zweck als dem der Erbringung der betreffenden Dienstleistung nutzt, beispielsweise dazu, sein Personal kommen zu lassen, um Arbeitnehmer zu vermitteln oder Dritten zu überlassen (ebendort, Rz 56).

Gemäß § 18 Abs. 1 AuslBG bedürfen Ausländer, die von einem ausländischen Arbeitgeber ohne einen im Bundesgebiet vorhandenen Betriebssitz im Inland beschäftigt werden, soweit im Folgenden nicht anderes bestimmt ist, einer Beschäftigungsbewilligung. Dauern diese Arbeiten nicht länger als sechs Monate, bedürfen Ausländer einer Entsendebewilligung, welche längstens für die Dauer von vier Monaten erteilt werden darf. Gemäß Paragraph 18, Absatz eins, AuslBG bedürfen Ausländer, die von einem ausländischen Arbeitgeber ohne einen im Bundesgebiet vorhandenen Betriebssitz im Inland beschäftigt werden, soweit im Folgenden nicht anderes bestimmt ist, einer Beschäftigungsbewilligung. Dauern diese Arbeiten nicht länger als sechs Monate, bedürfen Ausländer einer Entsendebewilligung, welche längstens für die Dauer von vier Monaten erteilt werden darf.

Gemäß § 18 Abs. 12 AuslBG ist für Ausländer, die von einem Unternehmen mit Betriebssitz in einem anderen Mitgliedstaat des Europäischen Wirtschaftsraumes zur Erbringung einer vorübergehenden Arbeitsleistung nach Österreich entsandt werden, keine Beschäftigungsbewilligung oder Entsendebewilligung erforderlich, wenn 1. sie ordnungsgemäß zu einer Beschäftigung im Staat des Betriebssitzes über die Dauer der Entsendung nach Österreich hinaus zugelassen und beim entsendenden Unternehmen rechtmäßig beschäftigt sind und 2. die österreichischen Lohn- und Arbeitsbedingungen gemäß § 7b Abs. 1 Z 1 bis 3 und Abs. 2 des Arbeitsvertragsrechts Anpassungsgesetzes (AVRAG), BGBl Nr 459/1993, sowie die sozialversicherungsrechtlichen Bestimmungen eingehalten werden. Die Zentrale Koordinationsstelle für die Kontrolle der illegalen Beschäftigung nach dem Ausländerbeschäftigungsgesetz und dem Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz des Bundesministeriums für Finanzen hat die Meldung über die Beschäftigung betriebsentsandter Ausländer gemäß § 7b Abs. 3 und 4 AVRAG unverzüglich der zuständigen regionalen Geschäftsstelle des Arbeitsmarktservice zu übermitteln. Die regionale Geschäftsstelle des Arbeitsmarktservice hat binnen zwei Wochen ab Einlangen der Meldung dem Unternehmen und dem Auftraggeber, der die Arbeitsleistungen in Anspruch nimmt, das Vorliegen der Voraussetzungen zu bestätigen (EU-Entsendebestätigung) oder bei Nichtvorliegen die Entsendung zu untersagen. Unbeschadet der Meldepflicht gemäß § 7b Abs. 3 und 4 AVRAG darf die Beschäftigung bei Vorliegen der Voraussetzungen auch ohne EU-Entsendebestätigung begonnen werden. Gemäß Paragraph 18, Absatz 12, AuslBG ist für Ausländer, die von einem Unternehmen mit Betriebssitz in einem anderen Mitgliedstaat des Europäischen Wirtschaftsraumes zur Erbringung einer vorübergehenden Arbeitsleistung nach Österreich entsandt werden, keine Beschäftigungsbewilligung oder Entsendebewilligung erforderlich, wenn 1. sie ordnungsgemäß zu einer Beschäftigung im Staat des Betriebssitzes über die Dauer der Entsendung nach Österreich hinaus zugelassen und beim entsendenden Unternehmen rechtmäßig beschäftigt sind und 2. die österreichischen Lohn- und Arbeitsbedingungen gemäß Paragraph 7 b, Absatz eins, Ziffer eins bis 3 und Absatz 2, des Arbeitsvertragsrechts Anpassungsgesetzes (AVRAG), Bundesgesetzblatt Nr 459 aus 1993,, sowie die sozialversicherungsrechtlichen Bestimmungen eingehalten werden. Die Zentrale Koordinationsstelle für die Kontrolle der illegalen Beschäftigung nach dem Ausländerbeschäftigungsgesetz und dem Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz des Bundesministeriums für Finanzen hat die Meldung über die Beschäftigung betriebsentsandter Ausländer gemäß Paragraph 7 b, Absatz 3 und 4 AVRAG unverzüglich der zuständigen regionalen Geschäftsstelle des Arbeitsmarktservice zu übermitteln. Die regionale Geschäftsstelle des Arbeitsmarktservice hat binnen zwei Wochen ab Einlangen der Meldung dem Unternehmen und dem Auftraggeber, der die Arbeitsleistungen in Anspruch nimmt, das Vorliegen der Voraussetzungen zu bestätigen (EU-Entsendebestätigung) oder bei Nichtvorliegen die Entsendung zu untersagen. Unbeschadet der Meldepflicht gemäß Paragraph 7 b, Absatz 3 und 4 AVRAG darf die Beschäftigung bei Vorliegen der Voraussetzungen auch ohne EU-Entsendebestätigung begonnen werden.

Der Wortlaut und die sich aus der Regierungsvorlage ergebenden Motive der Gesetzwerdung des § 18 Abs. 12 AuslBG zeigen, dass mit dieser Bestimmung die Regelungen für die Entsendung ausländischer Arbeitskräfte durch Unternehmen aus EWR-Mitgliedstaaten vollständig an diese gemeinschaftsrechtlichen Vorgaben angepasst werden sollten (RV 215 der Beilagen 23. GP, S 5). Der Wortlaut und die sich aus der Regierungsvorlage ergebenden Motive der Gesetzwerdung des Paragraph 18, Absatz 12, AuslBG zeigen, dass mit dieser Bestimmung die Regelungen für die Entsendung ausländischer Arbeitskräfte durch Unternehmen aus EWR-Mitgliedstaaten vollständig an diese gemeinschaftsrechtlichen Vorgaben angepasst werden sollten (Regierungsvorlage 215 der Beilagen 23. GP, S 5).

Nach der Judikatur des Verwaltungsgerichtshofes zu § 18 Abs. 12 AuslBG ist Voraussetzung für die Erlangung einer EU-Entsendebestätigung, dass die Ausländer zur Erbringung einer vorübergehenden Arbeitsleistung in Erfüllung eines dem Unternehmen mit Betriebssitz in einem anderen Mitgliedstaat des EWR erteilten Auftrages entsandt werden. Dies entspricht der Entsendung iSd Art. 1 Abs. 3 lit. a der Richtlinie 96/71/EG (VwGH 19.03.2014, Zl. 2013/09/0159). Nach der Judikatur des Verwaltungsgerichtshofes zu Paragraph 18, Absatz 12, AuslBG ist Voraussetzung für die Erlangung einer EU-Entsendebestätigung, dass die Ausländer zur Erbringung einer vorübergehenden Arbeitsleistung in Erfüllung eines dem Unternehmen mit Betriebssitz in einem anderen Mitgliedstaat des EWR erteilten Auftrages entsandt werden. Dies entspricht der Entsendung iSd Artikel eins, Absatz 3, Litera a, der Richtlinie 96/71/EG (VwGH 19.03.2014, Zl. 2013/09/0159).

Weiters führt der Verwaltungsgerichtshof aus, dass eine Untersagung der Entsendung dann in Betracht kommt, wenn die angezeigte Beschäftigung der Sache nach sich gar nicht als Entsendung (iSd Art. 1 Abs. 3 Buchst. a der Richtlinie 96/71 und § 18 Abs. 12 AuslBG), sondern als eine andere Form der Beschäftigung erweist (VwGH 06.11.2012,

2012/09/0130; 19.03.2014, 2013/09/0159). Weiters führt der Verwaltungsgerichtshof aus, dass eine Untersagung der Entsendung dann in Betracht kommt, wenn die angezeigte Beschäftigung der Sache nach sich gar nicht als Entsendung (iSd Artikel eins, Absatz 3, Buchst. a der Richtlinie 96/71 und Paragraph 18, Absatz 12, AuslBG), sondern als eine andere Form der Beschäftigung erweist (VwGH 06.11.2012, 2012/09/0130; 19.03.2014, 2013/09/0159).

Der Verwaltungsgerichtshof hat schließlich noch ausgesprochen, dass im Verfahren betreffend Bestätigung von EU-Entsendungen die zentrale Frage ist, "ob das entsendende Unternehmen einen von einer reinen Arbeitskräfteüberlassung zu unterscheidenden "vorübergehenden Ortswechsel von Arbeitnehmern" (dem entspricht die in § 18 Abs. 12 AuslBG enthaltene Wortfolge: "Erbringung einer vorübergehenden Arbeitsleistung") vornimmt, um eine Dienstleistung im Aufnahmemitgliedstaat zu verrichten [...]" (VwGH 06.11.2012, 2012/09/0130). Der Verwaltungsgerichtshof hat schließlich noch ausgesprochen, dass im Verfahren betreffend Bestätigung von EU-Entsendungen die zentrale Frage ist, "ob das entsendende Unternehmen einen von einer reinen Arbeitskräfteüberlassung zu unterscheidenden "vorübergehenden Ortswechsel von Arbeitnehmern" (dem entspricht die in Paragraph 18, Absatz 12, AuslBG enthaltene Wortfolge: "Erbringung einer vorübergehenden Arbeitsleistung") vornimmt, um eine Dienstleistung im Aufnahmemitgliedstaat zu verrichten [...]" (VwGH 06.11.2012, 2012/09/0130).

3. Fallbezogen ergibt sich daraus Folgendes:

Laut festgestelltem Sachverhalt erbrachte der (rechtsfreundlich vertretene) BF trotz entsprechender Aufforderung der belangten Behörde keinen Nachweis darüber, dass er in Slowenien, dem Staat seines Betriebssitzes, eine über eine interne Verwaltungstätigkeit hinausgehende Geschäftstätigkeit ausübt und der mitbeteiligter Arbeitnehmer nach seinem Arbeitseinsatz in Österreich dorthin zurückgekehrt ist.

Mit der amtswegigen Pflicht zur Sachverhaltsfeststellung korrespondiert die Pflicht der Parteien, an der Ermittlung des Sachverhaltes mitzuwirken. Die Offizialmaxime entbindet daher die Parteien nicht davon, durch substantiiertes Vorbringen bzw. Vorlage von Urkunden oder Unterlagen zur Ermittlung des Sachverhaltes beizutragen, wenn es einer solchen Mitwirkung bedarf. Dort, wo es der Behörde nicht möglich ist, den entscheidungswesentlichen Sachverhalt ohne Mitwirkung der Partei festzustellen, ist von einer Mitwirkungspflicht der Partei auszugehen, was insbesondere bei jenen betriebsbezogenen und personenbezogenen Umständen der Fall sein wird, deren Kenntnis sich die Behörde nicht von Amts wegen verschaffen kann (VwGH 08.08.2008, Zl. 2007/09/0339).

Der belangten Behörde kann somit nicht zum Vorwurf gemacht werden, wenn sie davon ausgeht, dass keine Entsendung iSd § 18 Abs. 12 AuslBG vorliegt, wenn trotz entsprechender Aufforderung kein Nachweis darüber erbracht wurde, dass der BF in Slowenien, dem Staat seines Betriebssitzes, eine über eine interne Verwaltungstätigkeit hinausgehende Geschäftstätigkeit ausübt und der mitbeteiligte Arbeitnehmer nach seinen Arbeitseinsätzen dorthin zurückgekehrt ist. Der belangten Behörde kann somit nicht zum Vorwurf gemacht werden, wenn sie davon ausgeht, dass keine Entsendung iSd Paragraph 18, Absatz 12, AuslBG vorliegt, wenn trotz entsprechender Aufforderung kein Nachweis darüber erbracht wurde, dass der BF in Slowenien, dem Staat seines Betriebssitzes, eine über eine interne Verwaltungstätigkeit hinausgehende Geschäftstätigkeit ausübt und der mitbeteiligte Arbeitnehmer nach seinen Arbeitseinsätzen dorthin zurückgekehrt ist.

Im Übrigen wird auf die Begründung des Erkenntnisses des Bundesverwaltungsgerichts vom 14.01.2015, GZ L516 2013548-1, verwiesen, dem im Wesentlichen der gleiche Sachverhalt zugrunde lag.

4. Entfall der 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 Paragraph 24, Absatz eins, VwGVG hat das Verwaltungsgericht auf Antrag oder, wenn es dies für erforderlich hält, von Amts wegen eine öffentliche mündliche Verhandlung durchzuführen.

Gemäß § 24 Abs. 3 1. Satz VwGVG hat der BF die Durchführung einer Verhandlung in der Beschwerde oder im Vorlageantrag zu beantragen. Gemäß Paragraph 24, Absatz 3, 1. Satz VwGVG hat der BF die Durchführung einer Verhandlung in der Beschwerde oder im Vorlageantrag zu beantragen.

Der BF hat einen solchen Antrag auf mündliche Verhandlung nicht gestellt. Gemäß Fister/Fuchs/Sachs, Verwaltungsgerichtsverfahren [2013] § 24 VwGVG Anm. 10 ist die Unterlassung der Antragstellung (einer vertretenen Partei) als Verzicht zu werten. Der BF hat einen solchen Antrag auf mündliche Verhandlung nicht gestellt. Gemäß

Fister/Fuchs/Sachs, Verwaltungsgerichtsverfahren [2013] Paragraph 24, VwGGV Anmerkung 10 ist die Unterlassung der Antragstellung (einer vertretenen Partei) als Verzicht zu werten.

Der entscheidungswesentliche Sachverhalt ist unbestritten. In der vorliegenden Beschwerde wurden keine Rechts- oder Tatfragen von einer solchen Art aufgeworfen, dass deren Lösung eine mündliche Verhandlung erfordert hätte. Somit steht auch Art. 6 EMRK dem Absehen von einer mündlichen Verhandlung nicht entgegen. Der entscheidungswesentliche Sachverhalt ist unbestritten. In der vorliegenden Beschwerde wurden keine Rechts- oder Tatfragen von einer solchen Art aufgeworfen, dass deren Lösung eine mündliche Verhandlung erfordert hätte. Somit steht auch Artikel 6, EMRK dem Absehen von einer mündlichen Verhandlung nicht entgegen.

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 vorliegende Entscheidung folgt in allen wesentlichen Rechtsfragen der Judikatur des Verwaltungsgerichtshofes sowie des Europäischen Gerichtshofes, die in den rechtlichen Erwägungen zu Spruchpunkt A) an der jeweiligen Stelle zitiert wird.

Gegenständlich liegt somit keine Rechtsfrage von grundsätzlicher Bedeutung vor.

Es war daher spruchgemäß zu entscheiden.

Schlagworte

EU-Entsendebestätigung, Geschäftstätigkeit, Nachweismangel

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:BVWG:2015:W173.2011792.1.00

Zuletzt aktualisiert am

18.06.2015

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

© 2026 JUSLINE

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

www.jusline.at