

TE Bvwg Erkenntnis 2015/5/26 W217 2011923-1

JUSLINE Entscheidung

© Veröffentlicht am 26.05.2015

Entscheidungsdatum

26.05.2015

Norm

AuslBG §18 Abs12

B-VG Art.133 Abs4

VwGVG §28 Abs1

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

W217 2011923-1/9E

IM NAMEN DER REPUBLIK!

Das Bundesverwaltungsgericht hat durch die Richterin Mag. Julia Stiefelmeyer als Vorsitzende und die fachkundigen Laienrichter Michael Heindl und Petra Sandner als Beisitzer über den Vorlageantrag in Verbindung mit der Beschwerde der XXXX, vertreten durch Rechtsanwalt Dr. Stefan EIGL, Lederergasse 33b, 4020 Linz, gegen die Beschwerdeentscheidung der regionalen Geschäftsstelle des Arbeitsmarktservice XXXX vom 14.08.2014, GZ: XXXX, betreffend Ablehnung der Ausstellung einer EU-Entsendebestätigung und Untersagung der Entsendung des XXXX, Staatsangehöriger von Bosnien-Herzegowina, in nichtöffentlicher Sitzung zu Recht erkannt: Das Bundesverwaltungsgericht hat durch die Richterin Mag. Julia Stiefelmeyer als Vorsitzende und die fachkundigen Laienrichter Michael Heindl und Petra Sandner als Beisitzer über den Vorlageantrag in Verbindung mit der Beschwerde der römisch 40, vertreten durch Rechtsanwalt Dr. Stefan EIGL, Lederergasse 33b, 4020 Linz, gegen die Beschwerdeentscheidung der regionalen Geschäftsstelle des Arbeitsmarktservice römisch 40 vom 14.08.2014, GZ: römisch 40, betreffend Ablehnung der Ausstellung einer EU-Entsendebestätigung und Untersagung der Entsendung des römisch 40, Staatsangehöriger von Bosnien-Herzegowina, in nichtöffentlicher 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. Die Beschwerdeführerin mit Firmensitz in Slowenien meldete am 05.05.2014 der Zentralen Koordinationsstelle des Bundesministeriums für Finanzen für die Kontrolle illegaler Beschäftigung (ZKO) die Entsendung des XXXX, Staatsangehöriger von Bosnien-Herzegowina, (im Folgenden: Mitbeteiligter), zusammen mit zwei weiteren Personen für die berufliche Tätigkeit als Sprinklermonteur gemäß § 18 Abs. 12 AuslBG. Zusammen mit der Meldung übermittelte die Beschwerdeführerin 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 GmbH mit der Beschwerdeführerin vom 17.10.2013 über die Montage einer Sprinkleranlage bei einem Kunden in XXXX. 1. Die Beschwerdeführerin mit Firmensitz in Slowenien meldete am 05.05.2014 der Zentralen Koordinationsstelle des Bundesministeriums für Finanzen für die Kontrolle illegaler Beschäftigung (ZKO) die Entsendung des römisch 40, Staatsangehöriger von Bosnien-Herzegowina, (im Folgenden: Mitbeteiligter), zusammen mit zwei weiteren Personen für die berufliche Tätigkeit als Sprinklermonteur gemäß Paragraph 18, Absatz 12, AuslBG. Zusammen mit der Meldung übermittelte die Beschwerdeführerin 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 GmbH mit der Beschwerdeführerin vom 17.10.2013 über die Montage einer Sprinkleranlage bei einem Kunden in römisch 40.

2. Mit Bescheid des Arbeitsmarktservice XXXX (im Folgenden: belangte Behörde) vom 12.05.2014, GZ: XXXX, wurde die

Bestätigung der EU-Entsendung abgelehnt und die Entsendung untersagt. Begründend führte die belangte Behörde aus, dass gemäß § 4 Abs. 1 Z 5 AuslBG eine Bewilligung nur erteilt werden dürfe, wenn der Arbeitgeber während der letzten zwölf Monate vor der Antragseinbringung nicht wiederholt Ausländer entgegen den Bestimmungen des Ausländerbeschäftigungsgesetzes beschäftigt habe. Die Beschwerdeführerin habe laut Strafantrag der Finanzpolizei vom 08.04.2014 innerhalb des letzten Jahres mehrmals gegen das Ausländerbeschäftigungsgesetz verstoßen, da trotz Ablehnungsbescheiden des Arbeitsmarktservice XXXX vier namentlich genannte Ausländer auf der Baustelle XXXX in XXXX beschäftigt worden seien, weswegen spruchgemäß zu entscheiden sei.² Mit Bescheid des Arbeitsmarktservice römisch 40 (im Folgenden: belangte Behörde) vom 12.05.2014, GZ: römisch 40, wurde die Bestätigung der EU-Entsendung abgelehnt und die Entsendung untersagt. Begründend führte die belangte Behörde aus, dass gemäß Paragraph 4, Absatz eins, Ziffer 5, AuslBG eine Bewilligung nur erteilt werden dürfe, wenn der Arbeitgeber während der letzten zwölf Monate vor der Antragseinbringung nicht wiederholt Ausländer entgegen den Bestimmungen des Ausländerbeschäftigungsgesetzes beschäftigt habe. Die Beschwerdeführerin habe laut Strafantrag der Finanzpolizei vom 08.04.2014 innerhalb des letzten Jahres mehrmals gegen das Ausländerbeschäftigungsgesetz verstoßen, da trotz Ablehnungsbescheiden des Arbeitsmarktservice römisch 40 vier namentlich genannte Ausländer auf der Baustelle römisch 40 in römisch 40 beschäftigt worden seien, weswegen spruchgemäß zu entscheiden sei.

3. Mit Schriftsatz vom 11.06.2014 erhob die rechtfreundlich vertretene Beschwerdeführerin gegen den o.a. Bescheid fristgerecht Beschwerde und beantragte, den angefochtenen Bescheid zu beheben und die Entsendung zu bestätigen.

4. Am 21.06.2014 brachte die belangte Behörde der Beschwerdeführerin als Ergebnis des von ihr durchgeführten Ermittlungsverfahrens mit der Möglichkeit zur Abgabe einer Stellungnahme binnen zwei Wochen zur Kenntnis, dass § 18 Abs. 12 AuslBG nicht zu entnehmen sei, dass in einem diesbezüglichen Verfahren die Voraussetzungen gemäß § 4 AuslBG oder Teile davon zu prüfen seien. Insofern leide der beeinspruchte Bescheid an inhaltlicher Rechtswidrigkeit. Grundlage für § 18 Abs. 12 AuslBG sei die Richtlinie 96/71/EG der Europäischen Union ("Entsenderichtlinie"). Gemäß Art. 2 Abs. 1 der Richtlinie gelte als entsandter Arbeitnehmer jeder Arbeitnehmer, der während eines begrenzten Zeitraums seine Arbeitsleistung im Hoheitsgebiet eines anderen Mitgliedstaats als demjenigen erbringt, in dessen Hoheitsgebiet er normalerweise arbeitet. In der Verordnung (EG) Nr. 883/2004 des europäischen Parlaments und des Rates vom 29.04.2004 zur Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit würden betriebsentsandte Arbeitnehmer in Art. 12 Abs. 1 folgendermaßen definiert: "Eine Person, die in einem Mitgliedstaat für Rechnung eines Arbeitgebers, der gewöhnlich dort tätig ist (Hervorhebung durch die belangte Behörde), eine Beschäftigung ausübt und die von diesem Arbeitgeber in einen anderen Mitgliedstaat entsandt wird, um dort eine Arbeit für dessen Rechnung auszuführen, [...]." Aus dieser Bestimmung ergebe sich eindeutig, dass sowohl der Arbeitnehmer als auch das entsendende Unternehmen (in diesem Fall die Beschwerdeführerin) gewöhnlich in dem Mitgliedstaat, wo der Betriebssitz liegt, tätig sein müssten. Gegenständlich sei dies Slowenien. Laut den Erläuterungen zu der vorgenannten Verordnung im Leitfaden der Europäischen Kommission "Die Rechtsvorschriften, die für Erwerbstätige in der EU, im EWR und in der Schweiz gelten" sei unter einem Arbeitgeber, "der gewöhnlich dort tätig ist" ein Unternehmen zu verstehen, das im Mitgliedstaat der Niederlassung eine "nennenswerte Geschäftstätigkeit" ausübt. Kriterien dafür seien der Ort, an dem der Großteil der Verträge geschlossen würde, das Recht, dem die Verträge unterlägen, die Zahl der im Entsendestaat und im Beschäftigungsstaat geschlossenen Verträge sowie der während eines hinreichend charakteristischen Zeitraums im Entsendestaat und im Beschäftigungsstaat vom entsendenden Unternehmen erzielte Umsatz.⁴ Am 21.06.2014 brachte die belangte Behörde der Beschwerdeführerin als Ergebnis des von ihr durchgeführten Ermittlungsverfahrens mit der Möglichkeit zur Abgabe einer Stellungnahme binnen zwei Wochen zur Kenntnis, dass Paragraph 18, Absatz 12, AuslBG nicht zu entnehmen sei, dass in einem diesbezüglichen Verfahren die Voraussetzungen gemäß Paragraph 4, AuslBG oder Teile davon zu prüfen seien. Insofern leide der beeinspruchte Bescheid an inhaltlicher Rechtswidrigkeit. Grundlage für Paragraph 18, Absatz 12, AuslBG sei die Richtlinie 96/71/EG der Europäischen Union ("Entsenderichtlinie"). Gemäß Artikel 2, Absatz eins, der Richtlinie gelte als entsandter Arbeitnehmer jeder Arbeitnehmer, der während eines begrenzten Zeitraums seine Arbeitsleistung im Hoheitsgebiet eines anderen Mitgliedstaats als demjenigen erbringt, in dessen Hoheitsgebiet er normalerweise arbeitet. In der Verordnung (EG) Nr. 883 aus 2004, des europäischen Parlaments und des Rates vom 29.04.2004 zur Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit würden betriebsentsandte Arbeitnehmer in Artikel 12, Absatz eins, folgendermaßen definiert: "Eine Person, die in einem Mitgliedstaat für Rechnung eines Arbeitgebers, der gewöhnlich dort tätig ist (Hervorhebung durch die belangte Behörde), eine Beschäftigung ausübt und die von diesem Arbeitgeber in einen anderen Mitgliedstaat entsandt wird, um dort eine Arbeit für dessen Rechnung auszuführen, [...]." Aus dieser

Bestimmung ergebe sich eindeutig, dass sowohl der Arbeitnehmer als auch das entsendende Unternehmen (in diesem Fall die Beschwerdeführerin) gewöhnlich in dem Mitgliedstaat, wo der Betriebssitz liegt, tätig sein müssten. Gegenständlich sei dies Slowenien. Laut den Erläuterungen zu der vorgenannten Verordnung im Leitfaden der Europäischen Kommission "Die Rechtsvorschriften, die für Erwerbstätige in der EU, im EWR und in der Schweiz gelten" sei unter einem Arbeitgeber, "der gewöhnlich dort tätig ist" ein Unternehmen zu verstehen, das im Mitgliedstaat der Niederlassung eine "nennenswerte Geschäftstätigkeit" ausübt. Kriterien dafür seien der Ort, an dem der Großteil der Verträge geschlossen würde, das Recht, dem die Verträge unterlägen, die Zahl der im Entsendestaats und im Beschäftigungsstaat geschlossenen Verträge sowie der während eines hinreichend charakteristischen Zeitraums im Entsendestaats und im Beschäftigungsstaat vom entsendenden Unternehmen erzielte Umsatz.

Anschließend forderte die belangte Behörde die Beschwerdeführerin zur Vorlage entsprechender Nachweise über ihre Geschäftstätigkeit sowie die Tätigkeit des Mitbeteiligten in Slowenien und über das gegenständliche Projekt auf.

Die Beschwerdeführerin erstattete keine Stellungnahme und legte auch nicht die von der Behörde geforderten Nachweise vor.

5. Mit Beschwerdeentscheidung vom 14.08.2014, GZ XXXX, wies die belangte Behörde sodann die Beschwerde als unbegründet ab. Nach Darstellung des Verfahrensganges und der - bereits im Parteiengehör vom 21.07.2014 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 die Beschwerdeführerin in Slowenien eine Geschäftstätigkeit entfalte. Es sei somit erwiesen, dass sie ihre Dienstleistungen ausschließlich auf dem österreichischen Markt erbringe.

6. Aufgrund des rechtzeitig eingebrachten Vorlageantrages, in dem auf den Vorhalt der belangten Behörde, es liege keine Entsendung vor, ebenfalls nicht eingegangen wird, legte die belangte Behörde die Beschwerde samt den Verwaltungsakten am 15.09.2014 dem Bundesverwaltungsgericht zur Entscheidung vor.

7. Mit Beschluss vom 12.11.2014 setzte das Bundesverwaltungsgericht das Beschwerdeverfahren gemäß § 34 Abs. 3 VwGVG aus, da beim Verwaltungsgerichtshof mehrere Verfahren der beschwerdeführenden Partei 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.

8. Mit Erkenntnis vom 20.01.2015, Zlen. Ro 2014/09/0059-0061-10, 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.

II. Das Bundesverwaltungsgericht hat erwogen: Das Bundesverwaltungsgericht hat erwogen:

1. Feststellungen:

Der Entscheidung wird folgender Sachverhalt zugrunde gelegt:

Die Beschwerdeführerin mit Firmensitz in Slowenien meldete am 05.05.2014 der Zentralen Koordinationsstelle des Bundesministeriums für Finanzen für die Kontrolle illegaler Beschäftigung (ZKO) die Entsendung des XXXX, Staatsangehöriger von Bosnien-Herzegowina, zusammen mit zwei weiteren Personen für die berufliche Tätigkeit als Sprinklermonteur gemäß § 18 Abs. 12 AuslBG. Der Beginn der Beschäftigung in Österreich wurde in dem von der Beschwerdeführerin der ZKO übermittelten Formular ZKO 3 zur Meldung einer Entsendung mit 05.05.2014 angegeben. Die Dauer wurde offen gelassen. In der von der Beschwerdeführerin vorgelegten Vereinbarung mit der XXXX GmbH vom 17.10.2013 über die Montage einer Sprinkleranlage bei einem Kunden in XXXX wurde der Montagebeginn mit 21.10.2013 und die Fertigstellung "gemäß aktuellem Terminplan, bis Mitte 2014" angegeben. Die Beschwerdeführerin mit Firmensitz in Slowenien meldete am 05.05.2014 der Zentralen Koordinationsstelle des Bundesministeriums für Finanzen für die Kontrolle illegaler Beschäftigung (ZKO) die Entsendung des römisch 40, Staatsangehöriger von Bosnien-Herzegowina, zusammen mit zwei weiteren Personen für die berufliche Tätigkeit als Sprinklermonteur gemäß Paragraph 18, Absatz 12, AuslBG. Der Beginn der Beschäftigung in Österreich wurde in dem von der Beschwerdeführerin der ZKO übermittelten Formular ZKO 3 zur Meldung einer Entsendung mit 05.05.2014 angegeben. Die Dauer wurde offen gelassen. In der von der Beschwerdeführerin vorgelegten Vereinbarung mit der römisch 40 GmbH vom 17.10.2013 über die Montage einer Sprinkleranlage bei einem Kunden in römisch 40 wurde der Montagebeginn mit 21.10.2013 und die Fertigstellung "gemäß aktuellem Terminplan, bis Mitte 2014" angegeben.

Der mitbeteiligte bosnische Staatsangehörige verfügt im Sitzstaat der Arbeitgeberin über eine Genehmigung der Beschäftigung bis zum 08.08.2016 sowie über eine Aufenthaltsgenehmigung bis zum 16.08.2014. Laut dem von der Beschwerdeführerin vorgelegten A1-Formular wurde die Gültigkeit dieser Bescheinigung mit der Dauer der Tätigkeit beschränkt und darin das Anfangsdatum mit 28.04.2014 sowie das Enddatum mit 28.07.2014 angeführt. Angaben zu Art, Inhalt und Dauer des zwischen der Beschwerdeführerin und dem Mitbeteiligten abgeschlossenen Beschäftigungsverhältnisses wurden von der Beschwerdeführerin nicht getätigt.

Die Beschwerdeführerin erbrachte trotz entsprechender Aufforderung des Arbeitsmarktservice keinen Nachweis darüber und es konnte auch sonst nicht festgestellt werden, dass die Beschwerdeführerin in Slowenien, dem Staat ihres Betriebssitzes, eine über eine interne Verwaltungstätigkeit hinausgehende Geschäftstätigkeit entfaltet hat.

Die Beschwerdeführerin brachte nicht vor und erbrachte auch keinen Nachweis darüber, dass der Mitbeteiligte gewöhnlich in Slowenien tätig bzw. nach seinem Arbeitseinsatz in Österreich dorthin zurückgekehrt ist.

2. Beweiswürdigung:

Der festgestellte Sachverhalt ergibt sich aus der Aktenlage (s.o. Punkt I.1. bis I.8.) und ist unstrittig. Der festgestellte Sachverhalt ergibt sich aus der Aktenlage (s.o. Punkt römisch eins.1. bis römisch eins.8.) 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 die (rechtsfreundlich vertretene) Beschwerdeführerin trotz entsprechender Aufforderung der belangten Behörde keinen Nachweis darüber, dass sie in Slowenien, dem Staat ihres Betriebssitzes, eine über eine interne Verwaltungstätigkeit hinausgehende Geschäftstätigkeit ausübt und ihr mitbeteiligter Arbeitnehmer gewöhnlich in Slowenien tätig bzw. 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 die Beschwerdeführerin in Slowenien, dem Staat ihres Betriebssitzes, eine über eine interne Verwaltungstätigkeit hinausgehende Geschäftstätigkeit ausübt und der mitbeteiligte Arbeitnehmer gewöhnlich in Slowenien tätig bzw. 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 die Beschwerdeführerin in Slowenien, dem Staat ihres Betriebssitzes, eine über eine interne Verwaltungstätigkeit hinausgehende Geschäftstätigkeit ausübt und der mitbeteiligte Arbeitnehmer gewöhnlich in Slowenien tätig bzw. 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 Beschwerdeführer die Durchführung einer Verhandlung in der Beschwerde oder im Vorlageantrag zu beantragen. Gemäß Paragraph 24, Absatz 3, 1. Satz VwGVG hat der Beschwerdeführer die Durchführung einer Verhandlung in der Beschwerde oder im Vorlageantrag zu beantragen.

Der Beschwerdeführer 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 Beschwerdeführer hat einen solchen Antrag auf mündliche Verhandlung nicht gestellt. Gemäß Fister/Fuchs/Sachs, Verwaltungsgerichtsverfahren [2013] Paragraph 24, VwGVG 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:W217.2011923.1.00

Zuletzt aktualisiert am

15.06.2015

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

© 2026 JUSLINE

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

www.jusline.at