

TE Vwgh Erkenntnis 2015/6/10 2013/11/0121

JUSLINE Entscheidung

🕒 Veröffentlicht am 10.06.2015

Index

001 Verwaltungsrecht allgemein;

40/01 Verwaltungsverfahren;

60/01 Arbeitsvertragsrecht;

60/04 Arbeitsrecht allgemein;

62 Arbeitsmarktverwaltung;

Norm

AuslBG §28 Abs1 Z1;

AVRAG 1993 §7i Abs3;

AVRAG 1993 §7i Abs4;

VStG §21;

VwRallg;

1. AuslBG § 28 heute
2. AuslBG § 28 gültig ab 07.08.2026 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 81/2026
3. AuslBG § 28 gültig von 01.07.2020 bis 06.08.2026 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 98/2020
4. AuslBG § 28 gültig von 01.10.2017 bis 30.06.2020 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 66/2017
5. AuslBG § 28 gültig von 14.08.2015 bis 30.09.2017 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 113/2015
6. AuslBG § 28 gültig von 01.01.2014 bis 13.08.2015 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 72/2013
7. AuslBG § 28 gültig von 01.07.2011 bis 31.12.2013 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 25/2011
8. AuslBG § 28 gültig von 01.09.2009 bis 30.06.2011 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 91/2009
9. AuslBG § 28 gültig von 01.01.2008 bis 31.08.2009 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 78/2007
10. AuslBG § 28 gültig von 01.01.2006 bis 31.12.2007 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 103/2005
11. AuslBG § 28 gültig von 01.01.2006 bis 31.12.2005 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 101/2005
12. AuslBG § 28 gültig von 01.05.2004 bis 31.12.2005 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 28/2004
13. AuslBG § 28 gültig von 01.01.2003 bis 30.04.2004 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 160/2002
14. AuslBG § 28 gültig von 01.01.2003 bis 02.12.2002 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 126/2002
15. AuslBG § 28 gültig von 03.12.2002 bis 31.12.2002 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 160/2002
16. AuslBG § 28 gültig von 01.07.2002 bis 02.12.2002 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 68/2002
17. AuslBG § 28 gültig von 01.01.2002 bis 30.06.2002 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 136/2001
18. AuslBG § 28 gültig von 01.01.2000 bis 31.12.2001 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 120/1999
19. AuslBG § 28 gültig von 25.11.1999 bis 31.12.1999 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 199/1999
20. AuslBG § 28 gültig von 01.01.1998 bis 24.11.1999 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 78/1997

21. AuslBG § 28 gültig von 01.06.1996 bis 31.12.1997 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 895/1995
 22. AuslBG § 28 gültig von 01.01.1996 bis 31.05.1996 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 895/1995
 23. AuslBG § 28 gültig von 01.07.1994 bis 31.12.1995 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 314/1994
 24. AuslBG § 28 gültig von 01.01.1993 bis 30.06.1994 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 19/1993
1. VStG § 21 gültig von 20.04.2002 bis 30.06.2013 aufgehoben durch BGBl. I Nr. 33/2013
 2. VStG § 21 gültig von 01.02.1991 bis 19.04.2002

Betreff

Der Verwaltungsgerichtshof hat durch den Vorsitzenden Senatspräsident Dr. Waldstätten und den Hofrat Dr. Grünstäudl sowie die Hofrätin Dr. Pollak als Richter, im Beisein der Schriftführerin Mag. Krawarik, über die Beschwerde des M H in S, vertreten durch die Anwaltspartnerschaft Krückl Lichtl Huber Eilmsteiner in 4020 Linz, Landstraße 50/Eingang Magazingasse, gegen den Bescheid des Unabhängigen Verwaltungssenats des Landes Oberösterreich vom 12. April 2013, Zl. VwSen-253416/2/MK/HK, betreffend Übertretungen des AVRAG (weitere Partei: Bundesminister für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz), zu Recht erkannt:

Spruch

Die Beschwerde wird als unbegründet abgewiesen.

Der Beschwerdeführer hat dem Bund Aufwendungen in der Höhe von EUR 610,60 binnen zwei Wochen bei sonstiger Exekution zu ersetzen.

Begründung

Mit dem im Instanzenzug ergangenen angefochtenen Bescheid wurde der Beschwerdeführer als verwaltungsstrafrechtlich Verantwortlicher eines Bauunternehmens schuldig erkannt, er habe in 34 näher dargestellten Fällen Arbeitnehmer beschäftigt, ohne den ihnen zustehenden Grundlohn unter Beachtung der jeweiligen Einstufungskriterien geleistet zu haben. Dadurch sei jeweils § 7i Abs. 3 AVRAG verletzt worden. Es wurde je eine Geldstrafe von EUR 2000,-- und eine Ersatzfreiheitsstrafe von 34 Stunden verhängt. Mit dem im Instanzenzug ergangenen angefochtenen Bescheid wurde der Beschwerdeführer als verwaltungsstrafrechtlich Verantwortlicher eines Bauunternehmens schuldig erkannt, er habe in 34 näher dargestellten Fällen Arbeitnehmer beschäftigt, ohne den ihnen zustehenden Grundlohn unter Beachtung der jeweiligen Einstufungskriterien geleistet zu haben. Dadurch sei jeweils Paragraph 7 i, Absatz 3, AVRAG verletzt worden. Es wurde je eine Geldstrafe von EUR 2000,-- und eine Ersatzfreiheitsstrafe von 34 Stunden verhängt.

Dagegen richtet sich die vorliegende Beschwerde, zu der die belangte Behörde die Akten des Verwaltungsverfahrens vorgelegt und eine Gegenschrift mit dem Antrag auf kostenpflichtige Abweisung der Beschwerde erstattet hat.

Der Verwaltungsgerichtshof hat über die Beschwerde erwogen:

1. Da die vorliegende Beschwerde mit Ablauf des 31. Dezember 2013 beim Verwaltungsgerichtshof bereits anhängig war, sind gemäß § 79 Abs. 11 letzter Satz VwGG darauf die bis zum Ablauf des 31. Dezember 2013 geltenden Bestimmungen weiter anzuwenden. 1. Da die vorliegende Beschwerde mit Ablauf des 31. Dezember 2013 beim Verwaltungsgerichtshof bereits anhängig war, sind gemäß Paragraph 79, Absatz 11, letzter Satz VwGG darauf die bis zum Ablauf des 31. Dezember 2013 geltenden Bestimmungen weiter anzuwenden.
2. Die maßgeblichen Bestimmungen des AVRAG, BGBl. Nr. 459/1993, idF BGBl. I Nr. 24/2011, lauten (auszugsweise):
2. Die maßgeblichen Bestimmungen des AVRAG, Bundesgesetzblatt Nr. 459 aus 1993,, in der Fassung Bundesgesetzblatt Teil eins, Nr. 24 aus 2011,, lauten (auszugsweise):

"§ 7i (1) ...

1. (3) Absatz 3, Wer als Arbeitgeber/in ein/en Arbeitnehmer/in beschäftigt oder beschäftigt hat, ohne ihm/ihr zumindest den nach Gesetz, Verordnung oder Kollektivvertrag zustehenden Grundlohn unter Beachtung der jeweiligen Einstufungskriterien zu leisten, begeht eine Verwaltungsübertretung und ist von der Bezirksverwaltungsbehörde mit einer Geldstrafe zu bestrafen, sofern die Tat nicht den Tatbestand einer in die Zuständigkeit der Gerichte fallenden strafbaren Handlung bildet. Sind von der Unterentlohnung höchstens drei Arbeitnehmer/innen betroffen, beträgt die Geldstrafe für jede/n Arbeitnehmer/in 1 000 Euro bis 10 000 Euro, im

Wiederholungsfall 2 000 Euro bis 20 000 Euro, sind mehr als drei Arbeitnehmer/innen betroffen, für jede/n Arbeitnehmer/in 2 000 Euro bis 20 000 Euro, im Wiederholungsfall 4 000 Euro bis 50 000 Euro.

2. (4) Absatz 4, Stellt die Bezirksverwaltungsbehörde fest, dass die Unterschreitung des Grundlohns gering oder das Verschulden des Arbeitgebers oder der Arbeitgeberin geringfügig ist, hat sie von der Verhängung einer Strafe abzusehen, sofern der/die Arbeitgeber/in dem/dem Arbeitnehmer/in die Differenz zwischen dem tatsächlich geleisteten und dem dem/dem Arbeitnehmer/in nach den österreichischen Rechtsvorschriften gebührenden Entgelt binnen einer von der Behörde festzusetzenden Frist nachweislich leistet und eine solche Unterschreitung des Grundlohns durch den/die Arbeitgeber/in das erste Mal erfolgt. Hat das Kompetenzzentrum LSDB, der zuständige Krankenversicherungsträger oder die Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse bei erstmaliger Unterschreitung des Grundlohns von einer Anzeige abgesehen oder hat die Bezirksverwaltungsbehörde von der Verhängung einer Strafe abgesehen, ist bei der erstmaligen Wiederholung der Unterschreitung zumindest die Mindeststrafe zu verhängen. Im Fall des ersten und zweiten Satzes ist § 21 Abs. 1 VStG nicht anzuwenden. Weist der/die Arbeitgeber/in der Bezirksverwaltungsbehörde nach, dass er/sie die Differenz vom tatsächlich geleisteten und dem dem/dem Arbeitnehmer/in nach den österreichischen Rechtsvorschriften gebührenden Entgelt geleistet hat, ist dies bei der Strafbemessung strafmildernd zu berücksichtigen. Stellt die Bezirksverwaltungsbehörde fest, dass die Unterschreitung des Grundlohns gering oder das Verschulden des Arbeitgebers oder der Arbeitgeberin geringfügig ist, hat sie von der Verhängung einer Strafe abzusehen, sofern der/die Arbeitgeber/in dem/dem Arbeitnehmer/in die Differenz zwischen dem tatsächlich geleisteten und dem dem/dem Arbeitnehmer/in nach den österreichischen Rechtsvorschriften gebührenden Entgelt binnen einer von der Behörde festzusetzenden Frist nachweislich leistet und eine solche Unterschreitung des Grundlohns durch den/die Arbeitgeber/in das erste Mal erfolgt. Hat das Kompetenzzentrum LSDB, der zuständige Krankenversicherungsträger oder die Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse bei erstmaliger Unterschreitung des Grundlohns von einer Anzeige abgesehen oder hat die Bezirksverwaltungsbehörde von der Verhängung einer Strafe abgesehen, ist bei der erstmaligen Wiederholung der Unterschreitung zumindest die Mindeststrafe zu verhängen. Im Fall des ersten und zweiten Satzes ist Paragraph 21, Absatz eins, VStG nicht anzuwenden. Weist der/die Arbeitgeber/in der Bezirksverwaltungsbehörde nach, dass er/sie die Differenz vom tatsächlich geleisteten und dem dem/dem Arbeitnehmer/in nach den österreichischen Rechtsvorschriften gebührenden Entgelt geleistet hat, ist dies bei der Strafbemessung strafmildernd zu berücksichtigen.

..."

3. Die Beschwerde ist unbegründet.

3.1. Außer Streit steht, dass der Revisionswerber als Arbeitgeber 34 Arbeitnehmer über unterschiedliche Zeiträume (12 Tage bis 17 Monate) zwischen Mai 2011 und September 2012 unterentlohnt hat, indem er diesen nicht den ihnen nach dem jeweiligen Kollektivvertrag zustehenden Grundlohn bezahlt hat. Das Ausmaß der Unterentlohnung hat zwischen 1,1% und 26,5% betragen. Die Differenzbeträge wurden nachweislich nicht geleistet.

Der Beschwerdeführer bringt vor, in 11 Fällen sei die Unterschreitung von unter 5% gering und sein Verschulden sei insgesamt geringfügig; überdies habe ihm die Behörde entgegen § 7i Abs. 4 AVRAG keine Frist für die Lohnnachzahlungen gesetzt, sodass eine Strafe (noch) nicht hätte verhängt werden dürfen. Der Beschwerdeführer bringt vor, in 11 Fällen sei die Unterschreitung von unter 5% gering und sein Verschulden sei insgesamt geringfügig; überdies habe ihm die Behörde entgegen Paragraph 7 i, Absatz 4, AVRAG keine Frist für die Lohnnachzahlungen gesetzt, sodass eine Strafe (noch) nicht hätte verhängt werden dürfen.

3.2. Ein Absehen von der Verhängung von Strafen wäre nach § 7i Abs. 4 AVRAG nur in Betracht gekommen, wenn a) die Unterschreitung des Grundlohns gering oder das Verschulden des Arbeitgebers geringfügig gewesen wäre und b) er die Differenz zum gebührenden Entgelt binnen einer von der Behörde festzusetzenden Frist nachweislich geleistet hätte. 3.2. Ein Absehen von der Verhängung von Strafen wäre nach Paragraph 7 i, Absatz 4, AVRAG nur in Betracht gekommen, wenn a) die Unterschreitung des Grundlohns gering oder das Verschulden des Arbeitgebers geringfügig gewesen wäre und b) er die Differenz zum gebührenden Entgelt binnen einer von der Behörde festzusetzenden Frist nachweislich geleistet hätte.

Soweit der Beschwerdeführer eine geringe Unterschreitung in 11 von 34 Fällen vorbringt, ist ihm unter Hinweis auf die hg. Erkenntnisse vom 23. September 2014, Zl. Ro 2014/11/0083, und vom 23. Oktober 2014, Zl. Ro 2014/11/0071,

jeweils mWN, entgegenzuhalten, dass auch prozentuell niedrige Unterentlohnungen nur dann als gering eingestuft werden können, wenn sie durch eine kurze Dauer und niedrige absolute Geldbeträge gekennzeichnet sind. Selbst die gegenständlichen Unterentlohnungen von 1,1% bis 4,2% können dann nicht mehr als gering eingestuft werden, wenn sie sich - wie in den vom Beschwerdeführer angesprochenen Fällen - über einen Zeitraum von zumindest 2 Monaten, in der Mehrzahl der Fälle jedoch über 17 Monate erstrecken. Bei einer derart langen Dauer der Unterschreitung kann sich nämlich sogar bei einer Unterentlohnung von 1,1% rechnerisch kein geringer absoluter Fehlbetrag mehr ergeben.

Der Umstand, dass mehrere Arbeitnehmer von der Unterentlohnung iSd. § 7i Abs. 3 AVRAG betroffen waren, lässt das Verschulden des Beschwerdeführers nicht mehr als geringfügig ansehen (vgl. die RV 1076 Blg NR 24. GP, 7 zu § 7i AVRAG). In einer Konstellation wie der vorliegenden, in der 34 Arbeitnehmer betroffen waren, kann daher nicht angenommen werden, dass das Verschulden geringfügig wäre (vgl. die zitierten Erkenntnisse Zlen. Ro 2014/11/0083 und Ro 2014/11/0071). Dazu kommt, dass der Beschwerdeführer - wie sich aus den unbestrittenen Feststellungen der belangten Behörde ergibt - kein wirksames Kontrollsystem eingerichtet hatte, um die Einhaltung der Lohnkriterien in seinem Betrieb sicherzustellen, sodass auch unter dem Aspekt des (bis 30. Juni 2013 noch in Kraft gestandenen) § 21 VStG nicht von einem geringfügigen Verschulden ausgegangen werden kann (vgl. etwa das hg. Erkenntnis vom 27. Juni 2007, Zl. 2005/03/0166, mWN). Der Umstand, dass mehrere Arbeitnehmer von der Unterentlohnung iSd. Paragraph 7 i, Absatz 3, AVRAG betroffen waren, lässt das Verschulden des Beschwerdeführers nicht mehr als geringfügig ansehen vergleiche , die Regierungsvorlage 1076, Blg NR 24. GP, 7 zu Paragraph 7 i, AVRAG). In einer Konstellation wie der vorliegenden, in der 34 Arbeitnehmer betroffen waren, kann daher nicht angenommen werden, dass das Verschulden geringfügig wäre vergleiche , die zitierten Erkenntnisse Zlen. Ro 2014/11/0083 und Ro 2014/11/0071). Dazu kommt, dass der Beschwerdeführer - wie sich aus den unbestrittenen Feststellungen der belangten Behörde ergibt - kein wirksames Kontrollsystem eingerichtet hatte, um die Einhaltung der Lohnkriterien in seinem Betrieb sicherzustellen, sodass auch unter dem Aspekt des (bis 30. Juni 2013 noch in Kraft gestandenen) Paragraph 21, VStG nicht von einem geringfügigen Verschulden ausgegangen werden kann vergleiche , etwa das hg. Erkenntnis vom 27. Juni 2007, Zl. 2005/03/0166, mWN).

Dem Argument schließlich, die Behörde habe dem Beschwerdeführer entgegen § 7i Abs. 4 AVRAG keine Frist für die Lohnnachzahlungen gesetzt, ist entgegenzuhalten, dass - wie sich ebenfalls aus den unbestrittenen Feststellungen im angefochtenen Bescheid ergibt - der Beschwerdeführer vier Monate nach der Anzeigeerstattung durch die Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse der Erstbehörde gegenüber bekanntgegeben hat, die Nachzahlungen nicht leisten zu können, ohne seinen Betrieb zu gefährden. Gleiches wird im Übrigen auch noch in der Beschwerde geltend gemacht. Vor diesem Hintergrund kann den Behörden nicht entgegengetreten werden, wenn sie eine Fristsetzung nicht mehr für erforderlich hielten. Dem Argument schließlich, die Behörde habe dem Beschwerdeführer entgegen Paragraph 7 i, Absatz 4, AVRAG keine Frist für die Lohnnachzahlungen gesetzt, ist entgegenzuhalten, dass - wie sich ebenfalls aus den unbestrittenen Feststellungen im angefochtenen Bescheid ergibt - der Beschwerdeführer vier Monate nach der Anzeigeerstattung durch die Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse der Erstbehörde gegenüber bekanntgegeben hat, die Nachzahlungen nicht leisten zu können, ohne seinen Betrieb zu gefährden. Gleiches wird im Übrigen auch noch in der Beschwerde geltend gemacht. Vor diesem Hintergrund kann den Behörden nicht entgegengetreten werden, wenn sie eine Fristsetzung nicht mehr für erforderlich hielten.

Abgesehen davon, dass der Beschwerdeführer die Differenzbeträge nicht geleistet hatte, kam aber ein Absehen von der Verhängung von Strafen nach § 7i Abs. 4 AVRAG schon deshalb nicht in Betracht, weil im Beschwerdefall, wie eben gezeigt, weder geringe Unterentlohnung noch geringfügiges Verschulden vorlag. Abgesehen davon, dass der Beschwerdeführer die Differenzbeträge nicht geleistet hatte, kam aber ein Absehen von der Verhängung von Strafen nach Paragraph 7 i, Absatz 4, AVRAG schon deshalb nicht in Betracht, weil im Beschwerdefall, wie eben gezeigt, weder geringe Unterentlohnung noch geringfügiges Verschulden vorlag.

3.3. Wie sich aus den unbestrittenen Feststellungen im angefochtenen Bescheid weiter ergibt, hatte der Beschwerdeführer auch keine Anstrengungen unternommen, den entstandenen Schaden durch zumindest teilweise Nachzahlungen an seine Arbeitnehmer zu verringern. Vor diesem Hintergrund und angesichts der Dauer und der großen Anzahl der Fälle von Unterentlohnungen ist der belangten Behörde nicht entgegenzutreten, wenn sie nicht vom Überwiegen der Milderungsgründe iSd § 20 VStG (Geständnis, nicht entschuldigender Rechtsirrtum über die zustehenden Grundlöhne) ausging, sondern die in § 7i Abs. 3 AVRAG vorgesehenen Strafen - ohnehin unter Heranziehung bloß der Mindestsätze - verhängt hat. 3.3. Wie sich aus den unbestrittenen Feststellungen im

angefochtenen Bescheid weiter ergibt, hatte der Beschwerdeführer auch keine Anstrengungen unternommen, den entstandenen Schaden durch zumindest teilweise Nachzahlungen an seine Arbeitnehmer zu verringern. Vor diesem Hintergrund und angesichts der Dauer und der großen Anzahl der Fälle von Unterentlohnungen ist der belangten Behörde nicht entgegenzutreten, wenn sie nicht vom Überwiegen der Milderungsgründe iSd Paragraph 20, VStG (Geständnis, nicht entschuldigender Rechtsirrtum über die zustehenden Grundlöhne) ausging, sondern die in Paragraph 7 i, Absatz 3, AVRAG vorgesehenen Strafen - ohnehin unter Heranziehung bloß der Mindestsätze - verhängt hat.

3.4. Der Beschwerdeführer regt abschließend an, der Verwaltungsgerichtshof möge eine Prüfung des in § 7i Abs. 3 AVRAG festgelegten Strafrahmens auf seine Verhältnismäßigkeit beim Verfassungsgerichtshof beantragen.
3.4. Der Beschwerdeführer regt abschließend an, der Verwaltungsgerichtshof möge eine Prüfung des in Paragraph 7 i, Absatz 3, AVRAG festgelegten Strafrahmens auf seine Verhältnismäßigkeit beim Verfassungsgerichtshof beantragen.

Zweck der Regelungen des AVRAG ist es, Lohn- und Sozialdumping zu verhindern, weil dadurch nicht nur Arbeitnehmer/innen das ihnen zustehende Entgelt für die erbrachte Arbeitsleistung vorenthalten, sondern auch ein fairer Wettbewerb zwischen den Unternehmen untergraben wird (vgl. die RV 1076 Blg NR 24. GP, 1). Dieses Ziel kann aber nur erreicht werden, wenn für die rechtmäßige Entlohnung von Arbeitskräften effiziente und durchsetzbare Kontrollmechanismen bestehen und im Fall von Übertretungen wirksame Sanktionen zur Verfügung stehen. Der Strafrahmen des § 7i Abs. 3 AVRAG ist jenem des § 28 Abs. 1 Z 1 des Ausländerbeschäftigungsgesetzes (AuslBG) nachgebildet (vgl. die RV 1076 Blg NR 24. GP, 8). Es ist nicht zu ersehen, dass die im Gesetz vorgesehenen Strafen oder auch die im vorliegenden Fall verhängten Strafen über das Maß des Erforderlichen hinausgingen, um die Einhaltung dieser Regelungen zu bewirken (vgl. das zu § 28 Abs. 1 Z 1 AuslBG ergangene hg. Erkenntnis vom 23. Mai 2013, Zl. 2012/09/0082). Zweck der Regelungen des AVRAG ist es, Lohn- und Sozialdumping zu verhindern, weil dadurch nicht nur Arbeitnehmer/innen das ihnen zustehende Entgelt für die erbrachte Arbeitsleistung vorenthalten, sondern auch ein fairer Wettbewerb zwischen den Unternehmen untergraben wird vergleiche , die Regierungsvorlage 1076, Blg NR 24. GP, 1). Dieses Ziel kann aber nur erreicht werden, wenn für die rechtmäßige Entlohnung von Arbeitskräften effiziente und durchsetzbare Kontrollmechanismen bestehen und im Fall von Übertretungen wirksame Sanktionen zur Verfügung stehen. Der Strafrahmen des Paragraph 7 i, Absatz 3, AVRAG ist jenem des Paragraph 28, Absatz eins, Ziffer eins, des Ausländerbeschäftigungsgesetzes (AuslBG) nachgebildet vergleiche , die Regierungsvorlage 1076, Blg NR 24. GP, 8). Es ist nicht zu ersehen, dass die im Gesetz vorgesehenen Strafen oder auch die im vorliegenden Fall verhängten Strafen über das Maß des Erforderlichen hinausgingen, um die Einhaltung dieser Regelungen zu bewirken vergleiche , das zu Paragraph 28, Absatz eins, Ziffer eins, AuslBG ergangene hg. Erkenntnis vom 23. Mai 2013, Zl. 2012/09/0082).

Der Verwaltungsgerichtshof sieht sich daher nicht veranlasst, gemäß Art. 140 Abs. 1 B-VG eine Prüfung des § 7i Abs. 3 AVRAG beim Verfassungsgerichtshof zu beantragen. Der Verwaltungsgerichtshof sieht sich daher nicht veranlasst, gemäß Artikel 140, Absatz eins, B-VG eine Prüfung des Paragraph 7 i, Absatz 3, AVRAG beim Verfassungsgerichtshof zu beantragen.

4. Die Beschwerde war somit gemäß § 42 Abs. 1 VwGG als unbegründet abzuweisen. 4. Die Beschwerde war somit gemäß Paragraph 42, Absatz eins, VwGG als unbegründet abzuweisen.

5. Die Kostenentscheidung beruht (gemäß § 79 Abs. 11 letzter Satz VwGG sowie § 3 Z 1 der Verordnung BGBl. II Nr. 518/2013 idF BGBl. II Nr. 8/2014) auf den §§ 47 ff VwGG iVm der VwGH-Aufwandersatzverordnung 2008, BGBl. II Nr. 455. 5. Die Kostenentscheidung beruht (gemäß Paragraph 79, Absatz 11, letzter Satz VwGG sowie Paragraph 3, Ziffer eins, der Verordnung Bundesgesetzblatt Teil 2, Nr. 518 aus 2013, in der Fassung Bundesgesetzblatt Teil 2, Nr. 8 aus 2014,) auf den Paragraphen 47, ff VwGG in Verbindung mit der VwGH-Aufwandersatzverordnung 2008, Bundesgesetzblatt , römisch zwei Nr. 455.

Wien, am 10. Juni 2015

Schlagworte

Auslegung Anwendung der Auslegungsmethoden Verhältnis der wörtlichen Auslegung zur teleologischen und historischen Auslegung Bedeutung der Gesetzesmaterialien VwRallg3/2/2

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:VWGH:2015:2013110121.X00

Im RIS seit

09.07.2015

Zuletzt aktualisiert am

05.10.2017

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

© 2026 JUSLINE

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

www.jusline.at