

TE Vwgh Erkenntnis 2011/7/12 2008/09/0196

JUSLINE Entscheidung

© Veröffentlicht am 12.07.2011

Index

10/07 Verwaltungsgerichtshof;
19/05 Menschenrechte;
60/04 Arbeitsrecht allgemein;
62 Arbeitsmarktverwaltung;

Norm

AuslBG §2 Abs2 litb;
AuslBG §2 Abs2;
AuslBG §2 Abs4;
AuslBG §28 Abs1 Z1 lita;
AuslBG §3 Abs1;
MRK Art6;
VwGG §39 Abs2 Z6;

1. AuslBG § 2 heute
2. AuslBG § 2 gültig ab 01.12.2025 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 70/2025
3. AuslBG § 2 gültig von 01.09.2018 bis 30.11.2025 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 56/2018
4. AuslBG § 2 gültig von 01.10.2017 bis 31.08.2018 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 66/2017
5. AuslBG § 2 gültig von 01.01.2014 bis 30.09.2017 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 72/2013
6. AuslBG § 2 gültig von 01.01.2013 bis 31.12.2013 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 98/2012
7. AuslBG § 2 gültig von 01.07.2011 bis 31.12.2012 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 25/2011
8. AuslBG § 2 gültig von 01.01.2010 bis 30.06.2011 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 135/2009
9. AuslBG § 2 gültig von 01.01.2008 bis 31.12.2009 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 78/2007
10. AuslBG § 2 gültig von 01.01.2006 bis 31.12.2007 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 101/2005
11. AuslBG § 2 gültig von 01.01.2004 bis 31.12.2005 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 133/2003
12. AuslBG § 2 gültig von 01.01.2003 bis 31.12.2003 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 126/2002
13. AuslBG § 2 gültig von 01.01.1998 bis 31.12.2002 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 78/1997
14. AuslBG § 2 gültig von 01.06.1996 bis 31.12.1997 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 895/1995
15. AuslBG § 2 gültig von 01.07.1994 bis 31.05.1996 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 314/1994
16. AuslBG § 2 gültig von 01.08.1993 bis 30.06.1994 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 502/1993

1. AuslBG § 2 heute
2. AuslBG § 2 gültig ab 01.12.2025 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 70/2025
3. AuslBG § 2 gültig von 01.09.2018 bis 30.11.2025 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 56/2018

4. AuslBG § 2 gültig von 01.10.2017 bis 31.08.2018 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 66/2017
5. AuslBG § 2 gültig von 01.01.2014 bis 30.09.2017 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 72/2013
6. AuslBG § 2 gültig von 01.01.2013 bis 31.12.2013 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 98/2012
7. AuslBG § 2 gültig von 01.07.2011 bis 31.12.2012 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 25/2011
8. AuslBG § 2 gültig von 01.01.2010 bis 30.06.2011 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 135/2009
9. AuslBG § 2 gültig von 01.01.2008 bis 31.12.2009 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 78/2007
10. AuslBG § 2 gültig von 01.01.2006 bis 31.12.2007 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 101/2005
11. AuslBG § 2 gültig von 01.01.2004 bis 31.12.2005 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 133/2003
12. AuslBG § 2 gültig von 01.01.2003 bis 31.12.2003 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 126/2002
13. AuslBG § 2 gültig von 01.01.1998 bis 31.12.2002 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 78/1997
14. AuslBG § 2 gültig von 01.06.1996 bis 31.12.1997 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 895/1995
15. AuslBG § 2 gültig von 01.07.1994 bis 31.05.1996 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 314/1994
16. AuslBG § 2 gültig von 01.08.1993 bis 30.06.1994 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 502/1993

1. AuslBG § 2 heute
2. AuslBG § 2 gültig ab 01.12.2025 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 70/2025
3. AuslBG § 2 gültig von 01.09.2018 bis 30.11.2025 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 56/2018
4. AuslBG § 2 gültig von 01.10.2017 bis 31.08.2018 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 66/2017
5. AuslBG § 2 gültig von 01.01.2014 bis 30.09.2017 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 72/2013
6. AuslBG § 2 gültig von 01.01.2013 bis 31.12.2013 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 98/2012
7. AuslBG § 2 gültig von 01.07.2011 bis 31.12.2012 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 25/2011
8. AuslBG § 2 gültig von 01.01.2010 bis 30.06.2011 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 135/2009
9. AuslBG § 2 gültig von 01.01.2008 bis 31.12.2009 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 78/2007
10. AuslBG § 2 gültig von 01.01.2006 bis 31.12.2007 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 101/2005
11. AuslBG § 2 gültig von 01.01.2004 bis 31.12.2005 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 133/2003
12. AuslBG § 2 gültig von 01.01.2003 bis 31.12.2003 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 126/2002
13. AuslBG § 2 gültig von 01.01.1998 bis 31.12.2002 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 78/1997
14. AuslBG § 2 gültig von 01.06.1996 bis 31.12.1997 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 895/1995
15. AuslBG § 2 gültig von 01.07.1994 bis 31.05.1996 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 314/1994
16. AuslBG § 2 gültig von 01.08.1993 bis 30.06.1994 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 502/1993

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. AuslBG § 3 heute
2. AuslBG § 3 gültig ab 07.08.2026 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 81/2026
3. AuslBG § 3 gültig von 01.10.2022 bis 06.08.2026 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 106/2022
4. AuslBG § 3 gültig von 01.07.2020 bis 30.09.2022 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 104/2019
5. AuslBG § 3 gültig von 01.09.2018 bis 30.06.2020 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 56/2018
6. AuslBG § 3 gültig von 01.10.2017 bis 31.08.2018 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 66/2017
7. AuslBG § 3 gültig von 01.01.2014 bis 30.09.2017 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 72/2013
8. AuslBG § 3 gültig von 01.07.2011 bis 31.12.2013 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 25/2011
9. AuslBG § 3 gültig von 27.06.2006 bis 30.06.2011 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 99/2006
10. AuslBG § 3 gültig von 01.01.2006 bis 26.06.2006 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 101/2005
11. AuslBG § 3 gültig von 01.01.2003 bis 31.12.2005 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 126/2002
12. AuslBG § 3 gültig von 01.07.2002 bis 31.12.2002 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 68/2002
13. AuslBG § 3 gültig von 24.08.2001 bis 30.06.2002 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 115/2001
14. AuslBG § 3 gültig von 01.01.1998 bis 23.08.2001 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 78/1997
15. AuslBG § 3 gültig von 02.06.1996 bis 31.12.1997 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 201/1996
16. AuslBG § 3 gültig von 01.06.1996 bis 01.06.1996 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 895/1995
17. AuslBG § 3 gültig von 01.07.1994 bis 31.05.1996 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 314/1994
18. AuslBG § 3 gültig von 01.01.1994 bis 30.06.1994 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 475/1992

1. VwGG § 39 heute
2. VwGG § 39 gültig ab 01.07.2021 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 2/2021
3. VwGG § 39 gültig von 01.01.2014 bis 30.06.2021 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 33/2013
4. VwGG § 39 gültig von 01.03.2013 bis 31.12.2013 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 33/2013
5. VwGG § 39 gültig von 01.09.1997 bis 28.02.2013 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 88/1997
6. VwGG § 39 gültig von 05.01.1985 bis 31.08.1997

Beachte

Serie (erledigt im gleichen Sinn): 2008/09/0193 E 12. Juli 2011

Betreff

Der Verwaltungsgerichtshof hat durch den Vorsitzenden Senatspräsident Dr. Sulyok und die Hofräte Dr. Rosenmayr und Dr. Strohmayer als Richter, im Beisein des Schriftführers Mag. Henk, über die Beschwerde des PS, vertreten durch Korn Rechtsanwälte OG in 1040 Wien, Argentinierstraße 20/1/3, gegen den Bescheid des Unabhängigen Verwaltungssenates für die Steiermark vom 29. April 2008, Zl. UVS 33.12-5/2008-23, betreffend Bestrafung wegen Übertretungen des Ausländerbeschäftigungsgesetzes (weitere Parteien: Bundesminister für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz, Bundesministerin für Finanzen), 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 angefochtenen, im Instanzenzug ergangenen Bescheid der belangten Behörde wurde der Beschwerdeführer für schuldig erkannt, er habe es als handelsrechtlicher Geschäftsführer einer näher angeführten GmbH und somit als zur Vertretung nach außen berufenes Organ des Arbeitgebers zu verantworten, dass von dieser GmbH am 11. Mai 2005 ein ungarischer Staatsangehöriger, drei georgische Staatsangehörige, zwei rumänische Staatsangehörige sowie ein rumänischer Staatsangehöriger vom 2. Mai 2005 bis zum 11. Mai 2005 beschäftigt worden seien, und zwar mit dem Einsacken von Prospekten und Zeitschriften an einem näher angeführten Standort in G (Anonymisierungen durch den Verwaltungsgerichtshof), obwohl für die genannten Ausländer weder eine Beschäftigungsbewilligung oder Zulassung als Schlüsselkraft erteilt, noch eine Anzeigebestätigung oder eine Arbeitserlaubnis oder ein Befreiungsschein

oder ein Niederlassungsnachweis ausgestellt worden sei, noch die Ausländer im Besitz einer gültigen Arbeitserlaubnis, eines Befreiungsscheines oder eines Niederlassungsnachweises gewesen seien und auch keine Niederlassungsbewilligung - unbeschränkt und kein Aufenthaltstitel "Daueraufenthalt-EG" ausgestellt worden sei. Der Beschwerdeführer habe dadurch die §§ 3 Abs. 1 iVm § 28 Abs. 1 Z. 1 lit. a des Ausländerbeschäftigungsgesetzes (AuslBG) verletzt und über ihn wurden je unerlaubt beschäftigten Ausländer eine Geldstrafe in der Höhe von EUR 2.000,--, im Fall der Uneinbringlichkeit Ersatzfreiheitsstrafen in der Höhe von jeweils drei Tagen, verhängt und ihm die Kosten des Verwaltungsstrafverfahrens auferlegt. Mit dem angefochtenen, im Instanzenzug ergangenen Bescheid der belangten Behörde wurde der Beschwerdeführer für schuldig erkannt, er habe es als handelsrechtlicher Geschäftsführer einer näher angeführten GmbH und somit als zur Vertretung nach außen berufenes Organ des Arbeitgebers zu verantworten, dass von dieser GmbH am 11. Mai 2005 ein ungarischer Staatsangehöriger, drei georgische Staatsangehörige, zwei rumänische Staatsangehörige sowie ein rumänischer Staatsangehöriger vom 2. Mai 2005 bis zum 11. Mai 2005 beschäftigt worden seien, und zwar mit dem Einsacken von Prospekten und Zeitschriften an einem näher angeführten Standort in G (Anonymisierungen durch den Verwaltungsgerichtshof), obwohl für die genannten Ausländer weder eine Beschäftigungsbewilligung oder Zulassung als Schlüsselkraft erteilt, noch eine Anzeigebestätigung oder eine Arbeitserlaubnis oder ein Befreiungsschein oder ein Niederlassungsnachweis ausgestellt worden sei, noch die Ausländer im Besitz einer gültigen Arbeitserlaubnis, eines Befreiungsscheines oder eines Niederlassungsnachweises gewesen seien und auch keine Niederlassungsbewilligung - unbeschränkt und kein Aufenthaltstitel "Daueraufenthalt-EG" ausgestellt worden sei. Der Beschwerdeführer habe dadurch die Paragraphen 3, Absatz eins, in Verbindung mit Paragraph 28, Absatz eins, Ziffer eins, Litera a, des Ausländerbeschäftigungsgesetzes (AuslBG) verletzt und über ihn wurden je unerlaubt beschäftigten Ausländer eine Geldstrafe in der Höhe von EUR 2.000,--, im Fall der Uneinbringlichkeit Ersatzfreiheitsstrafen in der Höhe von jeweils drei Tagen, verhängt und ihm die Kosten des Verwaltungsstrafverfahrens auferlegt.

Nach Darstellung des Verfahrensganges und von Rechtsvorschriften stellte die belangte Behörde folgenden Sachverhalt fest:

"Der Berufungswerber ist handelsrechtlicher Geschäftsführer der GmbH, die folgende Gewerbeberechtigungen besitzt: Verpacken von Waren aller Art, Werbemittelverteiler, Überlassung von Arbeitskräften. Mit 250 fix angestellten Personen erwirtschaftet die GmbH einen Gesamtumsatz von EUR 8.000.000,00. Die Aufgabe des Berufungswerbers besteht darin, Kunden für den Verkauf zu akquirieren und das Budget und die Bilanzen zu erstellen. Er ist 35 Jahre im Geschäft, war immer im Vertrieb tätig und hatte immer mit Ausländern zu tun. Am Sitz des Unternehmens in G, K-Straße 4, hat die GmbH als Untermieterin von der Firma Y eine 600 m² große Halle angemietet, um dort Zeitungen und Prospekte zu deponieren. Das Verteilungsgebiet G ist in 150 Rayons mit 500 bis

1.400 Haushalten eingeteilt. In der Praxis läuft es so ab, dass die Interessenten kommen, wenn ein bestimmtes Rayon frei ist, das anhand eines Plans dargestellt ist. Der Interessent kann sich für dieses Rayon entscheiden und erfährt die näheren Details, wenn er Interesse hat. Es gibt einen Pool von Ansprechpersonen bei der GmbH, bestehend aus A, B, C, an die sich die Interessenten wenden. Soweit diese die Tätigkeit nicht schon aus Erzählungen von Kollegen kennen, werden sie von den Ansprechpersonen genau informiert. Jeder Interessent erhält zu Beginn einen 'Verteilerleitfaden', mit dem er anhand von Fotos, unterlegt mit Erklärungen in deutscher, englischer und arabischer Sprache, über Folgendes instruiert wird: Er muss sich melden mit den Worten:

'Bitte aufmachen - Zeitung', muss das Material ganz in den Postkasten hineinstecken, an Türschnallen mit Gummiringen befestigen, darf es nicht in die Box außerhalb des Hauses legen, es nicht auf den Boden legen, kein Material abgeben, wenn sich an der Tür das Schild 'Bitte kein Reklamematerial' befindet, muss das Material in den Briefschlitz stecken, einen Türhänger an die Türschnalle hängen, das Material in den Prospektkorb im Haus legen, darf es nicht auf der Treppe ablegen, muss das Schild 'Bitte kein Reklamematerial/Zeitung ja!' beachten, bis in den letzten Stock verteilen, das Material in den Briefkasten am Gartentor legen, ganz in die Zeitungsrolle stecken, darf das Material nicht auf den Zaun stecken, nicht verteilen, wenn das Geschäft geschlossen ist, muss die Plastikbänder in die gelbe Tonne geben und darf die Prospekte nicht wegwerfen, was mit den Worten '= Anzeige Polizei!' unterstrichen wurde. Im vorliegenden Fall waren D und Prospekte von E, F und G zu verteilen. D erschien wöchentlich mit einer Auflage von 150.000 Stück, wobei 130.000 durch die GmbH zu verteilen waren, der Rest ging zur Post. Die Prospekte wurden zur Zeitung dazugelegt. Die Verteilung erfolgte jede Woche am Mittwoch, Donnerstag und Freitag mit einer gewissen Vorlaufzeit, wobei die im selben Haus von der Firma Y gedruckten Zeitungsexemplare nur mit dem Hubwagen

etappenweise von einer Halle zur anderen gebracht werden mussten. Hauptsächlich werden Stammverteiler beschäftigt. Es sind immer 150 Verteiler für G erforderlich. In 80 % der Fälle werden die Zeitungen in der Nacht bereits von einer Maschine vorsortiert und zu den Depotplätzen geliefert. In diesen Fällen hat die GmbH der Firma Y Deckblätter mit der Rayonbezeichnung, der Depotadresse und der Nummer des Verteilers gegeben. Da es bei den Verteilern eine hohe Fluktuation gibt und Verteiler entgegen der Zusage nicht erscheinen, ist im Rest der Fälle (20 %) es nicht möglich, mit den Deckblättern und der Vorsortierung zu arbeiten. In diesem Fall wird das Rayon, die Stückzahl und der Name des Verteilers händisch aufgezeichnet und am Monatsende korrigiert und das Verteilungsmaterial von der Halle abgeholt. Ein solcher Fall war im Berufungsfall gegeben. Die späteste Anlieferung durch Y an die GmbH erfolgt in der Nacht von Mittwoch auf Donnerstag, wobei der Verteiler dann bis spätestens Freitag Zeit hat für die Verteilung. Da die GmbH keine eigenen Schlüssel für die Häuser besitzt, haben es sich viele Verteiler zur Gewohnheit gemacht, sich bei der Verteilung der Zeitungsabos 'anzuhängen', um so in die Häuser zu gelangen. In den übrigen Fällen erfolgt die Zustellung am Tag, wobei der Zusteller anzuläuten hat. Herr A ist unterwegs, um stichprobenartig nachzuschauen, ob die Zustellungen ausgeführt wurden und fragt fallweise bei Wohnungsinhabern nach. Stellt sich heraus, dass eine Zustellung nicht gemacht wurde, wird der Zusteller über Mobiltelefon beauftragt, 'nachzustecken', was zum Beispiel dann vorkam, wenn ein Haustor nicht geöffnet worden war. Die Bezahlung der Verteiler erfolgte nach Stückzahl, das heißt nach der Zahl der Haushalte, an die zugestellt wurde. Da nicht jeder Haushalt gleich gut erreichbar ist, ist die Bezahlung auch unterschiedlich. Der Zusteller, der ein bestimmtes Rayon übernimmt, weiß im Vorhinein, wie viel er pro Haushalt erhält. Das Entgelt liegt zwischen EUR 10,00 und EUR 70,00 pro 1.000 Stück. Entscheidend ist auch das Gewicht des Prospekts. Die Zusteller müssen für die Benützung der Halle zum Sortieren nichts bezahlen, auch nichts für die vom Unternehmen zur Verfügung gestellten Jacken, die mit der Aufschrift GmbH gekennzeichnet sind. Es wird ihnen bei Bedarf kostenlos eine Verteilertasche oder ein Handwagen zur Verfügung gestellt. ...

Das Einsacken war wegen des schlechten Wetters notwendig. Bei Schönwetter wurden die Prospekte ohne Sackerl verteilt. DE hätte die Prospekte, die er am 11.05.2005 einschlichtete, auch zustellen sollen, wobei seine Rayons verschieden waren. Er besaß selbst ein Moped und hat damit das Material zum Rayon transportiert. Ein paar Mal hat er dafür einen Handwagen genommen, ein paar Mal haben ihm Kollegen mit einem Auto geholfen. Schon vor dem 11.05.2005 hatte er ein paar Mal für die GmbH gearbeitet. Bei Beginn hatte er den Verteilerleitfaden erhalten und die Einzelheiten von OU erklärt bekommen. Am 11.05.2005 war er um 09 Uhr in der Halle erschienen und hatte von UE die Erlaubnis bekommen, den Tisch zum Einsacken benützen zu können. Diese Tätigkeit verrichtete er bis 11 Uhr. Da es sich um eine Menge von mehreren 1.000 Stück Prospekten handelte, schlichtete er sie in der Halle und nicht zu Hause ein. Sein Verdienst war je nach Menge der Prospekte verschieden hoch und wurde ihm monatlich in bar im Büro in der K-Straße ausbezahlt.

Die georgische Staatsangehörige GU war am 11.05.2005 in der Halle ebenfalls zwei Stunden mit dem Einlegen bzw. Einsacken von Prospekten beschäftigt.

DA, geb. LU, die erst einen Monat in Österreich war, hat am 11.05.2005 Reklamematerial sortiert, das man ihr zur Verfügung gestellt hatte. Sie war schon seit 02.05.2005 bei der GmbH tätig, hat aber nicht jeden Tag gearbeitet. UE hat ihr die Prospekte gegeben und ihr auf Deutsch erklärt, wie sie beim Verteilen vorzugehen hat. Da Frau DA nicht alles verstanden hat, hat sie bei Kollegen nachgefragt. Sie hatte ein eigenes Rayon, das im Stadtteil St. T lag. Sie hat die Prospekte bekommen und in Zeitungen gegeben und fuhr damit gemeinsam mit einem oder zwei Kollegen zum Rayon. Dort ging sie zu Fuß, wobei sie für das Verteilen der Prospekte eine eigene Tasche oder einen Rucksack verwendete. Sie hat gearbeitet solange sie wollte. Die Höhe ihres Verdienstes hing davon ab, was sie gemacht hat, wobei sie nach Stückzahl bezahlt wurde. Während der Zeit ihrer Tätigkeit für die GmbH hat sie nicht für eine weitere Verteilerfirma gearbeitet. Nach der Kontrolle hat sie UE nur mehr jene Aufstellung über die Tage und Stückzahlen gegeben, mit der dann abgerechnet wurde. Wenn sie krank war oder nicht arbeiten wollte, ist sie nicht hingegangen. Es wurde ihr nicht erlaubt, die Zeitschriften zur Vorbereitung der Verteilung mit nach Hause zu nehmen, wobei man ihr sagte, dass es dafür die Halle gebe. Entgegen den Anweisungen im Verteilerleitfaden hat sie die Prospekte einfach vor der Wohnungstür hingeworfen, wie sie es von Kollegen gesehen hat. GU arbeitete am 11.05.2005 zwei Stunden in der Halle bei der genannten Tätigkeit. MO war damit von 08.00 Uhr bis 11.00 Uhr befasst.

Die Zusteller müssen für die Benützung der Halle nichts bezahlen, ebenso erfolgt die Beistellung der Jacken mit der Aufschrift GmbH, der Verteilertaschen und der Handwagen gratis.

Für die Beschäftigung der genannten Personen lag keine Bewilligung nach dem Ausländerbeschäftigungsgesetz vor."

In rechtlicher Hinsicht führte die belangte Behörde aus, dass nach § 2 Abs. 2 AuslBG als Beschäftigung u.a. die Verwendung sowohl in einem Arbeitsverhältnis (lit. a) als auch in einem arbeitnehmerähnlichen Verhältnis (lit. b) gelte. Für die Anwendbarkeit des AuslBG reiche der Nachweis aus, dass es sich beim beschäftigten Ausländer um eine arbeitnehmerähnliche Person handle. Zur Charakterisierung arbeitnehmerähnlicher Personen komme es auf deren wirtschaftlichen Unselbständigkeit an. Im vorliegenden Fall lägen folgende typische Merkmale wirtschaftlicher Unselbständigkeit vor: Die betreffenden Personen seien zumindest am 11. Mai 2005 in der der GmbH zurechenbaren Halle an einem Tisch damit beschäftigt gewesen, Prospekte in eine Zeitung einzulegen, die Prospekte einzusacken und die Zustellung vorzubereiten. Sie hätten damit ihre Tätigkeit im Betrieb des Auftraggebers ausgeübt und grundsätzlich mit Taschen bzw. einem Handwagen ausgestattet, wofür sie keine Miete zu bezahlen gehabt hätten. Die Ausgabe eines Verteilerleitfadens an die genannten Personen beweise, dass den Zustellern und für die Verteilung Weisungen erteilt worden seien. Es seien keine expliziten Einzelwerkverträge abgeschlossen worden. Da die Verteiler überwiegend von sich aus gewusst hätten, wie sie bei ihrer Tätigkeit sich zu verhalten hätten, hätte es sich erübrigt, alle Details explizit zu regeln. Die stille Autorität des Arbeitgebers habe sich dann lediglich in der von ihm ausgeübten Kontrolle der Zustellung geäußert. In der Halle selbst seien die Vorbereitungsarbeiten von UE, die eine Art Vorgesetztenposition inne gehabt habe, bzw. im Fall von DE von OU überwacht worden. Die Ausländer hätten nur ihre Arbeitskraft eingebracht, hätten aber mit Ausnahme einer Ausländerin, die ihre eigene Tasche bzw. den eigenen Rucksack verwendet habe, und von einem weiteren Ausländer, der mit seinem eigenen Moped zum Rayon gefahren sei, keine Arbeitsmittel beigebracht. Ihnen seien nicht nur Handwagen, sondern auch Jacken mit der Firmenaufschrift zur Verfügung gestellt worden. In rechtlicher Hinsicht führte die belangte Behörde aus, dass nach Paragraph 2, Absatz 2, AuslBG als Beschäftigung u.a. die Verwendung sowohl in einem Arbeitsverhältnis (Litera a,) als auch in einem arbeitnehmerähnlichen Verhältnis (Litera b,) gelte. Für die Anwendbarkeit des AuslBG reiche der Nachweis aus, dass es sich beim beschäftigten Ausländer um eine arbeitnehmerähnliche Person handle. Zur Charakterisierung arbeitnehmerähnlicher Personen komme es auf deren wirtschaftlichen Unselbständigkeit an. Im vorliegenden Fall lägen folgende typische Merkmale wirtschaftlicher Unselbständigkeit vor: Die betreffenden Personen seien zumindest am 11. Mai 2005 in der der GmbH zurechenbaren Halle an einem Tisch damit beschäftigt gewesen, Prospekte in eine Zeitung einzulegen, die Prospekte einzusacken und die Zustellung vorzubereiten. Sie hätten damit ihre Tätigkeit im Betrieb des Auftraggebers ausgeübt und grundsätzlich mit Taschen bzw. einem Handwagen ausgestattet, wofür sie keine Miete zu bezahlen gehabt hätten. Die Ausgabe eines Verteilerleitfadens an die genannten Personen beweise, dass den Zustellern und für die Verteilung Weisungen erteilt worden seien. Es seien keine expliziten Einzelwerkverträge abgeschlossen worden. Da die Verteiler überwiegend von sich aus gewusst hätten, wie sie bei ihrer Tätigkeit sich zu verhalten hätten, hätte es sich erübrigt, alle Details explizit zu regeln. Die stille Autorität des Arbeitgebers habe sich dann lediglich in der von ihm ausgeübten Kontrolle der Zustellung geäußert. In der Halle selbst seien die Vorbereitungsarbeiten von UE, die eine Art Vorgesetztenposition inne gehabt habe, bzw. im Fall von DE von OU überwacht worden. Die Ausländer hätten nur ihre Arbeitskraft eingebracht, hätten aber mit Ausnahme einer Ausländerin, die ihre eigene Tasche bzw. den eigenen Rucksack verwendet habe, und von einem weiteren Ausländer, der mit seinem eigenen Moped zum Rayon gefahren sei, keine Arbeitsmittel beigebracht. Ihnen seien nicht nur Handwagen, sondern auch Jacken mit der Firmenaufschrift zur Verfügung gestellt worden.

Die Arbeitskräfte hätten die Verteilung bis zu einem bestimmten Tag, aber nicht in bestimmten Stunden vorzunehmen gehabt. Die Verteiler hätten somit das Material am Mittwoch, Donnerstag oder Freitag zu verteilen gehabt, wobei der Zeitpunkt der Anlieferung des Materials mitbestimmt hätte, wieviel Zeit ihnen geblieben sei. Sie hätten daher nur innerhalb weniger Stunden frei disponieren können. Wenn der Beschwerdeführer vorbringe, es sei den Verteilern völlig freigestanden, gleichzeitig andere Tätigkeiten auszuüben und Zeitschriften und Prospekte für andere Firmen zu verteilen, so habe es diesbezüglich weder eine explizite Vereinbarung gegeben noch hätten die Ausländer von diesem vermeintlichen Recht Gebrauch gemacht, soweit dazu Aussagen vorlägen. Zum Vorbringen, es sei den Verteilern freigestanden, wie sie den Vertrag erfüllten, nämlich ob sie selbst tätig würden oder sich von Freunden oder Bekannten vertreten lassen oder sich auf eigene Kosten eines Subunternehmers bedienen, sei auszuführen, dass es auch diesbezüglich keine explizite Vereinbarung gegeben habe.

Die Höhe der Entlohnung habe sich nach der Stückzahl gerichtet, das heißt es sei keine Unentgeltlichkeit vorgelegen. Es könne kein Zweifel daran bestehen, dass die Personen die Leistung persönlich zu erbringen gehabt hätten.

Zusammenfassend zeige sich, dass die Arbeitskräfte zumindest die Vorbereitungen in den Betriebsräumlichkeiten der vom Beschwerdeführer vertretenen GmbH verrichtet hätten, einfache manipulative Tätigkeiten, von der GmbH mit dem entsprechenden Arbeitsmittel ausgestattet worden seien, selbst im Großen und Ganzen keine Arbeitsmittel beigesteuert hätten, hinsichtlich des Ablaufes der Zustellung recht detaillierten Weisungen unterworfen gewesen seien, innerhalb eines engen zeitlichen Rahmens im Ausmaß einiger Stunden frei disponieren hätten können und monatlich nach Stückzahlen entlohnt worden seien, weshalb bei einer Gesamtbetrachtung die Merkmale der wirtschaftlichen Unselbstständigkeit im dargestellten Sinne überwögen. Es sei nicht so gewesen, dass die Auftragnehmer ihre Auftraggeber häufig gewechselt hätten, vielmehr fehle es an einem fest umgrenzten vereinbarungsgemäß umschriebenen Werk.

Zur Strafbemessung führte die belangte Behörde aus, dass die Mindeststrafe nach dem zweiten Strafsatz des § 28 Abs. 1 Z. 1 lit. a zur Anwendung gelange; wegen der Vielzahl der Fälle könne nicht von der Verhängung von Strafen gemäß § 21 VStG abgesehen werden. Zur Strafbemessung führte die belangte Behörde aus, dass die Mindeststrafe nach dem zweiten Strafsatz des Paragraph 28, Absatz eins, Ziffer eins, Litera a, zur Anwendung gelange; wegen der Vielzahl der Fälle könne nicht von der Verhängung von Strafen gemäß Paragraph 21, VStG abgesehen werden.

Der Verwaltungsgerichtshof hat über die gegen diesen Bescheid gerichtete Beschwerde nach Aktenvorlage und Erstattung einer Gegenschrift durch die belangte Behörde erwogen:

Die im vorliegenden Fall maßgeblichen Bestimmungen des Ausländerbeschäftigungsgesetzes (AuslBG), BGBl. Nr. 218/1975 idFBGBl. I Nr. 28/2004, lauten: Die im vorliegenden Fall maßgeblichen Bestimmungen des Ausländerbeschäftigungsgesetzes (AuslBG), Bundesgesetzblatt Nr. 218 aus 1975, in der Fassung Bundesgesetzblatt Teil eins, Nr. 28 aus 2004,, lauten:

"Begriffsbestimmungen

§ 2. (1) Als Ausländer im Sinne dieses Bundesgesetzes gilt, wer nicht die österreichische Staatsbürgerschaft besitzt. Paragraph 2, (1) Als Ausländer im Sinne dieses Bundesgesetzes gilt, wer nicht die österreichische Staatsbürgerschaft besitzt.

(2) Als Beschäftigung gilt die Verwendung

- a) in einem Arbeitsverhältnis,
- b) in einem arbeitnehmerähnlichen Verhältnis, sofern

die Tätigkeit nicht auf Grund gewerberechtlicher oder sonstiger

Vorschriften ausgeübt wird,

- c) in einem Ausbildungsverhältnis, einschließlich der

Tätigkeiten nach § 3 Abs. 5,

- 1. d) Litera d
nach den Bestimmungen des § 18 odemach den Bestimmungen des Paragraph 18, oder
- 2. e) Litera e
überlassener Arbeitskräfte im Sinne des § 3 Abs. 4 des Arbeitskräfteüberlassungsgesetzes, BGBl. Nr. 196/1988. überlassener Arbeitskräfte im Sinne des Paragraph 3, Absatz 4, des Arbeitskräfteüberlassungsgesetzes, Bundesgesetzblatt Nr. 196 aus 1988,.

...

Strafbestimmungen

§ 28. (1) Sofern die Tat nicht den Tatbestand einer in die Zuständigkeit der Gerichte fallenden strafbaren Handlung bildet, begeht eine Verwaltungsübertretung und ist von der Bezirksverwaltungsbehörde zu bestrafen Paragraph 28, (1) Sofern die Tat nicht den Tatbestand einer in die Zuständigkeit der Gerichte fallenden strafbaren Handlung bildet, begeht eine Verwaltungsübertretung und ist von der Bezirksverwaltungsbehörde zu bestrafen

1. wer,

a) entgegen § 3 einen Ausländer beschäftigt, für den weder eine Beschäftigungsbewilligung (§§ 4 und 4c) oder Zulassung als Schlüsselkraft (§ 12) erteilt noch eine Anzeigebestätigung (§ 3 Abs. 5) oder eine Arbeitserlaubnis (§ 14a)

oder ein Befreiungsschein (§§ 15 und 4c) oder Niederlassungsnachweis (§ 24 FrG) ausgestellt wurde, oder a) entgegen Paragraph 3, einen Ausländer beschäftigt, für den weder eine Beschäftigungsbewilligung (Paragraphen 4, und 4c) oder Zulassung als Schlüsselkraft (Paragraph 12,) erteilt noch eine Anzeigebestätigung (Paragraph 3, Absatz 5,) oder eine Arbeitserlaubnis (Paragraph 14 a,) oder ein Befreiungsschein (Paragraphen 15, und 4c) oder Niederlassungsnachweis (Paragraph 24, FrG) ausgestellt wurde, oder

...

bei unberechtigter Beschäftigung von höchstens drei Ausländern für jeden unberechtigt beschäftigten Ausländer mit Geldstrafe von 1 000 Euro bis zu 5 000 Euro, im Falle der erstmaligen und weiteren Wiederholung von 2 000 Euro bis zu 10 000 Euro, bei unberechtigter Beschäftigung von mehr als drei Ausländern für jeden unberechtigt beschäftigten Ausländer mit Geldstrafe von 2 000 Euro bis zu 10 000 Euro, im Falle der erstmaligen und weiteren Wiederholung von 4 000 Euro bis zu 25 000 Euro;

..."

Der Beschwerdeführer bestreitet nicht, dass die im Spruch des angefochtenen Bescheides angeführten ausländischen Arbeitskräfte in der im angefochtenen Bescheid angeführten Zeit im Auftrag der von ihm vertretenen GmbH Arbeitsleistungen erbracht haben.

Nach § 2 Abs. 4 AuslBG ist für die Beurteilung, ob eine Beschäftigung im Sinne des § 2 Abs. 4 AuslBG vorliegt, der wahre wirtschaftliche Gehalt und nicht die äußere Erscheinungsform des Sachverhaltes maßgebend. Nach Paragraph 2, Absatz 4, AuslBG ist für die Beurteilung, ob eine Beschäftigung im Sinne des Paragraph 2, Absatz 4, AuslBG vorliegt, der wahre wirtschaftliche Gehalt und nicht die äußere Erscheinungsform des Sachverhaltes maßgebend.

Nach den grundsätzlichen Ausführungen der zu Arbeitnehmerähnlichkeit ergangenen ständigen Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes (vgl. etwa das hg. Erkenntnis vom 29. November 2000, Zl. 98/09/0153, und die darin angegebene Judikatur) ist nicht die Rechtsnatur der Vertragsbeziehung (zwischen der arbeitnehmerähnlichen Person und dem Arbeitsempfänger) entscheidend, sondern die wirtschaftliche Unselbständigkeit des "Arbeitnehmerähnlichen", die darin zu erblicken ist, dass er unter ähnlichen wirtschaftlichen und sozialen Bedingungen wie ein Arbeitnehmer tätig ist. Maßgebend ist dabei der "organisatorische Aspekt der wirtschaftlichen Unabhängigkeit". In dieser Hinsicht bedarf es der Prüfung, ob das konkrete Gesamtbild der Tätigkeit des "Arbeitnehmerähnlichen" so beschaffen ist, dass dieser trotz fehlender persönlicher Abhängigkeit nicht mehr in der Lage ist, seine Arbeitskraft - insoweit er durch das konkrete Rechtsverhältnis in der Verfügung über seine Arbeitskraft gehindert ist - anderweitig für Erwerbszwecke einzusetzen. Bei dieser Beurteilung ist (in methodischer Hinsicht) zu beachten, dass nicht alle Kriterien, die in einem konkreten Einzelfall möglicherweise relevant sein können, als solche aber gar nicht erschöpfend erfassbar sind, verwirklicht sein müssen. Eine Person kann als arbeitnehmerähnlich auch beurteilt werden, hinsichtlich deren Tätigkeit das eine oder andere (relevante) Merkmal fehlt oder nur geringfügig ausgeprägt ist, während andere Merkmale in besonders prägnanter Weise zum Ausdruck kommen. Einzelne Umstände, die für und wider ein arbeitnehmerähnliches Verhältnis sprechen, dürfen nicht isoliert von einander, sondern müssen in einer Gesamtbetrachtung nach Zahl und Stärke (Gewicht) bewertet werden. Die vorhandenen Merkmale werden in aller Regel unterschiedlich stark ausgeprägt sein. Ihre Bewertung erfolgt wie in einem "beweglichen System", in dem das unterschiedliche Gewicht der einzelnen Tatbestandsmerkmale zueinander derart in eine Beziehung gesetzt wird, dass man berücksichtigt, dass eine Art von wechselseitiger Kompensation der einzelnen Gewichte vorgenommen wird. Das bedeutet nichts anderes, als dass das Fehlen wie auch eine schwache Ausprägung des einen oder anderen Merkmales durch ein besonders stark ausgeprägtes Vorhandensein eines anderen oder mehrerer anderer Merkmale ausgeglichen bzw. überkompensiert werden kann (vgl. das hg. Erkenntnis vom 27. Februar 2003, Zl. 2000/09/0058). Nach den grundsätzlichen Ausführungen der zu Arbeitnehmerähnlichkeit ergangenen ständigen Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes vergleiche etwa das hg. Erkenntnis vom 29. November 2000, Zl. 98/09/0153, und die darin angegebene Judikatur) ist nicht die Rechtsnatur der Vertragsbeziehung (zwischen der arbeitnehmerähnlichen Person und dem Arbeitsempfänger) entscheidend, sondern die wirtschaftliche Unselbständigkeit des "Arbeitnehmerähnlichen", die darin zu erblicken ist, dass er unter ähnlichen wirtschaftlichen und sozialen Bedingungen wie ein Arbeitnehmer tätig ist. Maßgebend ist dabei der "organisatorische Aspekt der wirtschaftlichen Unabhängigkeit". In dieser Hinsicht bedarf es der Prüfung, ob das konkrete Gesamtbild der Tätigkeit des "Arbeitnehmerähnlichen" so beschaffen ist, dass dieser trotz fehlender persönlicher Abhängigkeit nicht

mehr in der Lage ist, seine Arbeitskraft - insoweit er durch das konkrete Rechtsverhältnis in der Verfügung über seine Arbeitskraft gehindert ist - anderweitig für Erwerbszwecke einzusetzen. Bei dieser Beurteilung ist (in methodischer Hinsicht) zu beachten, dass nicht alle Kriterien, die in einem konkreten Einzelfall möglicherweise relevant sein können, als solche aber gar nicht erschöpfend erfassbar sind, verwirklicht sein müssen. Eine Person kann als arbeitnehmerähnlich auch beurteilt werden, hinsichtlich deren Tätigkeit das eine oder andere (relevante) Merkmal fehlt oder nur geringfügig ausgeprägt ist, während andere Merkmale in besonders prägnanter Weise zum Ausdruck kommen. Einzelne Umstände, die für und wider ein arbeitnehmerähnliches Verhältnis sprechen, dürfen nicht isoliert von einander, sondern müssen in einer Gesamtbetrachtung nach Zahl und Stärke (Gewicht) bewertet werden. Die vorhandenen Merkmale werden in aller Regel unterschiedlich stark ausgeprägt sein. Ihre Bewertung erfolgt wie in einem "beweglichen System", in dem das unterschiedliche Gewicht der einzelnen Tatbestandsmerkmale zueinander derart in eine Beziehung gesetzt wird, dass man berücksichtigt, dass eine Art von wechselseitiger Kompensation der einzelnen Gewichte vorgenommen wird. Das bedeutet nichts anderes, als dass das Fehlen wie auch eine schwache Ausprägung des einen oder anderen Merkmals durch ein besonders stark ausgeprägtes Vorhandensein eines anderen oder mehrerer anderer Merkmale ausgeglichen bzw. überkompensiert werden kann vergleiche das hg. Erkenntnis vom 27. Februar 2003, ZI. 2000/09/0058).

Die belangte Behörde ist im vorliegenden Fall auf schlüssige Weise und ohne Verletzung von Verfahrensvorschriften zu dem Ergebnis gelangt, dass die Arbeitskräfte von der X-Ges.m.b.H. zum verfahrensgegenständlichen Zeitpunkt beschäftigt wurden und dass der Beschwerdeführer als zur Vertretung nach außen berufenes Organ verantwortlich war. Im Übrigen wird gemäß § 43 Abs. 2 zweiter Satz VwGG auf die hinsichtlich des Sachverhaltes ganz ähnlichen hg. Erkenntnisse vom 16. Dezember 2008, ZI. 2008/09/0105, und vom 15. Mai 2009, ZI.2007/09/0168, verwiesen. Die belangte Behörde ist im vorliegenden Fall auf schlüssige Weise und ohne Verletzung von Verfahrensvorschriften zu dem Ergebnis gelangt, dass die Arbeitskräfte von der X-Ges.m.b.H. zum verfahrensgegenständlichen Zeitpunkt beschäftigt wurden und dass der Beschwerdeführer als zur Vertretung nach außen berufenes Organ verantwortlich war. Im Übrigen wird gemäß Paragraph 43, Absatz 2, zweiter Satz VwGG auf die hinsichtlich des Sachverhaltes ganz ähnlichen hg. Erkenntnisse vom 16. Dezember 2008, ZI. 2008/09/0105, und vom 15. Mai 2009, ZI.2007/09/0168, verwiesen.

Wenn der Beschwerdeführer den angefochtenen Bescheid deswegen für rechtswidrig hält, weil nach den Feststellungen des angefochtenen Bescheides den Arbeitskräften vor Aufnahme ihrer Tätigkeit ein "Verteilerleitfaden" ausgehändigt worden sei und daraus der Schluss zu ziehen sei, dass der Inhalt dieses "Verteilerleitfadens" nicht als persönliche Weisungen zu interpretieren seien, vielmehr als festgelegte Rahmenbedingungen ähnlich wie allgemeine Geschäftsbedingungen, so zeigt der Beschwerdeführer damit nicht auf, dass die Tätigkeit der Arbeitskräfte als die Erbringung eines selbständigen Werks angesehen werden könnte. Vielmehr hat die belangte Behörde zutreffend ausgeführt, dass hier "die stille Autorität" des Arbeitgebers, nämlich der GmbH bestanden hat, was sich auch in der Durchführung von Kontrollen manifestiert habe.

Auch der Umstand, dass einzelne Arbeitskräfte, welche als Betriebsmittel einen Handwagen der vom Beschwerdeführer vertretenen GmbH verwendet hätten, dafür Miete bezahlt hätten, erweist noch nicht, dass bei einer Gesamtbetrachtung keine wirtschaftliche Abhängigkeit der Arbeitskräfte und sohin keine arbeitnehmerähnliche Beschäftigung im Sinne des § 2 Abs. 2 lit. b AuslBG vorgelegen wäre. Dass die Arbeitskräfte die Verteilung der Zeitschriften und Unterlagen innerhalb eines Zeitraumes von regelmäßig drei Tagen hätten durchführen können, macht deren Tätigkeit noch zu keinem selbständigen Werk, weil es sich bei diesen Tätigkeiten um einfache, wirtschaftlich untergeordnete Leistungen handelt. Auch die Art und Weise der Abrechnung und Kontrolle spricht für das Vorliegen einer Arbeitnehmerähnlichkeit. Auch der Umstand, dass einzelne Arbeitskräfte, welche als Betriebsmittel einen Handwagen der vom Beschwerdeführer vertretenen GmbH verwendet hätten, dafür Miete bezahlt hätten, erweist noch nicht, dass bei einer Gesamtbetrachtung keine wirtschaftliche Abhängigkeit der Arbeitskräfte und sohin keine arbeitnehmerähnliche Beschäftigung im Sinne des Paragraph 2, Absatz 2, Litera b, AuslBG vorgelegen wäre. Dass die Arbeitskräfte die Verteilung der Zeitschriften und Unterlagen innerhalb eines Zeitraumes von regelmäßig drei Tagen hätten durchführen können, macht deren Tätigkeit noch zu keinem selbständigen Werk, weil es sich bei diesen Tätigkeiten um einfache, wirtschaftlich untergeordnete Leistungen handelt. Auch die Art und Weise der Abrechnung und Kontrolle spricht für das Vorliegen einer Arbeitnehmerähnlichkeit.

Wenn der Beschwerdeführer vorbringt, die Tätigkeit der Ausländer sei als Nebenbeschäftigung ausgeübt worden, so

hindert auch eine derartige Beurteilung nicht die rechtliche Qualifikation als Ausübung einer Tätigkeit im Rahmen einer Beschäftigung gemäß § 2 Abs. 2 lit. b AuslBG, auch bloß kurzfristige oder aushilfsweise Tätigkeiten können als (der Bewilligungspflicht unterworfenen) Beschäftigungsverhältnisse im Sinne des § 2 Abs. 2 AuslBG qualifiziert werden (vgl. etwa das hg. Erkenntnis vom 25. März 2010, Zl. 2008/09/0203). Wenn der Beschwerdeführer vorbringt, die Tätigkeit der Ausländer sei als Nebenbeschäftigung ausgeübt worden, so hindert auch eine derartige Beurteilung nicht die rechtliche Qualifikation als Ausübung einer Tätigkeit im Rahmen einer Beschäftigung gemäß Paragraph 2, Absatz 2, Litera b, AuslBG, auch bloß kurzfristige oder aushilfsweise Tätigkeiten können als (der Bewilligungspflicht unterworfenen) Beschäftigungsverhältnisse im Sinne des Paragraph 2, Absatz 2, AuslBG qualifiziert werden vergleiche , etwa das hg. Erkenntnis vom 25. März 2010, Zl. 2008/09/0203).

Gegen die Strafbemessung bringt der Beschwerdeführer nichts vor. Auch der Verwaltungsgerichtshof vermag diese nicht als rechtswidrig zu erkennen, weshalb die vorliegende Beschwerde gemäß § 42 Abs. 1 VwGG als unbegründet abzuweisen war. Gegen die Strafbemessung bringt der Beschwerdeführer nichts vor. Auch der Verwaltungsgerichtshof vermag diese nicht als rechtswidrig zu erkennen, weshalb die vorliegende Beschwerde gemäß Paragraph 42, Absatz eins, VwGG als unbegründet abzuweisen war.

Von der beantragten mündlichen Verhandlung vor dem Verwaltungsgerichtshof konnte gemäß § 39 Abs. 2 Z. 6 VwGG abgesehen werden. Dieser Anforderung des Art. 6 EMRK wurde im gegenständlichen Fall durch die Durchführung einer öffentlichen, mündlichen Verhandlung vor der belangten Behörde, einem Tribunal im Sinne der EMRK, Genüge getan. Von der beantragten mündlichen Verhandlung vor dem Verwaltungsgerichtshof konnte gemäß Paragraph 39, Absatz 2, Ziffer 6, VwGG abgesehen werden. Dieser Anforderung des Artikel 6, EMRK wurde im gegenständlichen Fall durch die Durchführung einer öffentlichen, mündlichen Verhandlung vor der belangten Behörde, einem Tribunal im Sinne der EMRK, Genüge getan.

Die Entscheidung über den Aufwandsatz beruht auf den §§ 47 ff VwGG iVm der VwGH-Aufwandsatzverordnung 2008. Die Entscheidung über den Aufwandsatz beruht auf den Paragraphen 47, ff VwGG in Verbindung mit der VwGH-Aufwandsatzverordnung 2008.

Wien, am 12. Juli 2011

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:VWGH:2011:2008090196.X00

Im RIS seit

16.08.2011

Zuletzt aktualisiert am

28.09.2011

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

© 2026 JUSLINE

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

www.jusline.at