

RS Lvwg 2016/8/19 VGW- 041/070/6387/2016

JUSLINE Entscheidung

🕒 Veröffentlicht am 19.08.2016

Rechtssatznummer

1

Entscheidungsdatum

19.08.2016

Index

60/02 Arbeitnehmerschutz

62 Arbeitsmarktverwaltung

Norm

AÜG §2

AÜG §11 Abs1

AÜG §12 Abs1

AÜG §13 Abs1

AÜG §22 Abs1 Z3 lit a

AÜG §22 Abs1 Z3 lit b

AÜG §22 Abs1 Z3 lit c

1. AÜG § 2 heute

2. AÜG § 2 gültig ab 01.07.1988

1. AÜG § 11 heute

2. AÜG § 11 gültig ab 28.03.2024 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 11/2024

3. AÜG § 11 gültig von 01.01.2013 bis 27.03.2024 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 98/2012

4. AÜG § 11 gültig von 01.07.2000 bis 31.12.2012 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 44/2000

5. AÜG § 11 gültig von 01.07.1988 bis 30.06.2000

1. AÜG § 12 heute

2. AÜG § 12 gültig ab 01.01.2013 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 98/2012

3. AÜG § 12 gültig von 01.07.1988 bis 31.12.2012

1. AÜG § 13 heute

2. AÜG § 13 gültig ab 01.01.2020 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 100/2018

3. AÜG § 13 gültig von 01.04.2017 bis 31.12.2019 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 120/2016

4. AÜG § 13 gültig von 01.01.2015 bis 31.03.2017 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 94/2014

5. AÜG § 13 gültig von 01.01.2014 bis 31.12.2014 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 98/2012

6. AÜG § 13 gültig von 01.08.2002 bis 31.12.2013 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 111/2002
7. AÜG § 13 gültig von 01.07.2002 bis 31.07.2002 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 68/2002
8. AÜG § 13 gültig von 01.10.1999 bis 30.06.2002 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 120/1999
9. AÜG § 13 gültig von 01.07.1994 bis 30.09.1999 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 314/1994
10. AÜG § 13 gültig von 01.07.1988 bis 30.06.1994

1. AÜG § 22 heute
2. AÜG § 22 gültig ab 01.07.2020 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 104/2019
3. AÜG § 22 gültig von 01.01.2017 bis 30.06.2020 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 44/2016
4. AÜG § 22 gültig von 01.01.2015 bis 31.12.2016 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 94/2014
5. AÜG § 22 gültig von 01.01.2013 bis 31.12.2014 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 98/2012
6. AÜG § 22 gültig von 01.01.2002 bis 31.12.2012 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 136/2001
7. AÜG § 22 gültig von 01.07.1994 bis 31.12.2001 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 314/1994
8. AÜG § 22 gültig von 01.07.1988 bis 30.06.1994

1. AÜG § 22 heute
2. AÜG § 22 gültig ab 01.07.2020 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 104/2019
3. AÜG § 22 gültig von 01.01.2017 bis 30.06.2020 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 44/2016
4. AÜG § 22 gültig von 01.01.2015 bis 31.12.2016 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 94/2014
5. AÜG § 22 gültig von 01.01.2013 bis 31.12.2014 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 98/2012
6. AÜG § 22 gültig von 01.01.2002 bis 31.12.2012 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 136/2001
7. AÜG § 22 gültig von 01.07.1994 bis 31.12.2001 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 314/1994
8. AÜG § 22 gültig von 01.07.1988 bis 30.06.1994

1. AÜG § 22 heute
2. AÜG § 22 gültig ab 01.07.2020 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 104/2019
3. AÜG § 22 gültig von 01.01.2017 bis 30.06.2020 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 44/2016
4. AÜG § 22 gültig von 01.01.2015 bis 31.12.2016 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 94/2014
5. AÜG § 22 gültig von 01.01.2013 bis 31.12.2014 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 98/2012
6. AÜG § 22 gültig von 01.01.2002 bis 31.12.2012 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 136/2001
7. AÜG § 22 gültig von 01.07.1994 bis 31.12.2001 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 314/1994
8. AÜG § 22 gültig von 01.07.1988 bis 30.06.1994

Rechtssatz

§ 13 AÜG nimmt nur auf die Führung von Unterlagen über die Überlassung von Arbeitskräften Bezug – im Gegensatz zu §§ 11 und 12 AÜG, welche sich erkennbar auf die einzelne Arbeitskraft beziehen – und somit ist eine Auslegung, die zu einer Pflichtverletzung für jeden Arbeitnehmer führt, eine Auslegung zum Nachteil des Beschwerdeführers und verstößt daher gegen den Grundsatz „nulla poena sine lege stricta“ (vgl. zur vergleichbaren damaligen Bestimmung des AVRAG VwGH 06.03.2014, 2013/11/0143). Paragraph 13, AÜG nimmt nur auf die Führung von Unterlagen über die Überlassung von Arbeitskräften Bezug – im Gegensatz zu Paragraphen 11 und 12 AÜG, welche sich erkennbar auf die einzelne Arbeitskraft beziehen – und somit ist eine Auslegung, die zu einer Pflichtverletzung für jeden Arbeitnehmer führt, eine Auslegung zum Nachteil des Beschwerdeführers und verstößt daher gegen den Grundsatz „nulla poena sine lege stricta“ vergleiche zur vergleichbaren damaligen Bestimmung des AVRAG VwGH 06.03.2014, 2013/11/0143).

Schlagworte

Arbeitskräfteüberlassung, Beschwerde nur gegen Strafhöhe, Rechtskraft des Schuldausspruchs, Schutz der überlassenen Arbeitskräfte vor Schlechterstellung und Sicherung ihrer Ansprüche, Führung von Unterlagen, Arbeitskraft, Auslegung im Strafrecht, nulla poena sine lege stricta

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:LWVGWI:2016:VGW.041.070.6387.2016

Zuletzt aktualisiert am

02.09.2016

Quelle: Landesverwaltungsgericht Wien LVwg Wien, <http://www.verwaltungsgericht.wien.gv.at>

© 2026 JUSLINE

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

www.jusline.at