

TE Lvwg Erkenntnis 2023/12/15 LVwG-1-679/2023-R10

JUSLINE Entscheidung

🕒 Veröffentlicht am 15.12.2023

Entscheidungsdatum

15.12.2023

Index

40/01 Verwaltungsverfahren

60/02 Arbeitnehmerschutz

Norm

AÜG §22 Abs1 Z1 lita

AÜG §22 Abs1 Z3 lita

AÜG §22 Abs1

VStG §44a Z1

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
-
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. VStG § 44a heute
 2. VStG § 44a gültig ab 01.02.1991

Text

Im Namen der Republik!

Erkenntnis

Das Landesverwaltungsgericht Vorarlberg hat durch seine Richterin Dr. Wischenbart über die Beschwerde des T F, L, gegen das Straferkenntnis der Bezirkshauptmannschaft B vom xx.xx.xxxx, Zl, betreffend Übertretungen nach dem Arbeitskräfteüberlassungsgesetz, zu Recht erkannt:

Gemäß § 50 Verwaltungsgerichtsverfahrensgesetz (VwGVG) wird der Beschwerde Folge gegeben, das angefochtene Straferkenntnis aufgehoben und das Verwaltungsstrafverfahren eingestellt. Gemäß Paragraph 50, Verwaltungsgerichtsverfahrensgesetz (VwGVG) wird der Beschwerde Folge gegeben, das angefochtene Straferkenntnis aufgehoben und das Verwaltungsstrafverfahren eingestellt.

Gegen dieses Erkenntnis ist gemäß § 25a Verwaltungsgerichtshofgesetz 1985 (VwGG) eine Revision an den Verwaltungsgerichtshof unzulässig. Gegen dieses Erkenntnis ist gemäß Paragraph 25 a, Verwaltungsgerichtshofgesetz 1985 (VwGG) eine Revision an den Verwaltungsgerichtshof unzulässig.

Begründung

1. Im angefochtenen Straferkenntnis wurde dem Beschuldigten Folgendes vorgeworfen:

„Spruch

1.

Datum/Zeit: xx.xx.xxxx

Ort: xxxx L, N x

Am xx.xx.xxxx führte das AÜG-Kontrollorgan des Amtes der Vorarlberger Landesregierung beim Einzelunternehmen F T mit Sitz in xxxx L, N xx eine Kontrolle vor Ort durch. Bei dieser Kontrolle wurden stichprobenartig folgende Arbeitnehmer kontrolliert:

L D

M W

E S

Jeder der angeführten Arbeitnehmer hatte folgenden Passus in seinem Dienstvertrag:

„Dem Arbeitnehmer ist es untersagt, innert sechs Monaten bei einem Beschäftigterbetrieb vom Arbeitgeber über andere Arbeitskräfteüberlasser tätig zu sein, ein Verstoß gilt Rückwirkend entgegen jeglicher anderen Vereinbarung als unberechtigter Austritt!“

Sie haben daher als Verantwortlicher des Einzelunternehmens, zu verantworten, dass eine gemäß § 11 Abs 2 Z 6 AÜG gesetzwidrige Vereinbarung mit diesen Arbeitnehmern getroffen wurde und deren Einhaltung verlangt wurde. Die überlassenen Arbeitskräfte wurden dadurch nach dem Ende des Vertragsverhältnisses unzulässigerweise in ihrer Erwerbstätigkeit beschränkt. Sie haben daher als Verantwortlicher des Einzelunternehmens, zu verantworten, dass eine gemäß Paragraph 11, Absatz 2, Ziffer 6, AÜG gesetzwidrige Vereinbarung mit diesen Arbeitnehmern getroffen wurde und deren Einhaltung verlangt wurde. Die überlassenen Arbeitskräfte wurden dadurch nach dem Ende des Vertragsverhältnisses unzulässigerweise in ihrer Erwerbstätigkeit beschränkt.

2.

Datum/Zeit: xx.xx.xxxx

Ort: xxxx L, N xx

Am xx.xx.xxxx führte das AÜG-Kontrollorgan des Amtes der Vorarlberger Landesregierung beim Einzelunternehmen F T mit Sitz in xxxx L, N xx eine Kontrolle vor Ort durch. Bei dieser Kontrolle wurden stichprobenartig folgende Arbeitnehmer kontrolliert:

L D (überlassen an)

M W (überlassen an)

E S (überlassen an)

Im Rahmen dieser Kontrolle wurde festgestellt, dass die Dienstzettel der angeführten Arbeitnehmer nicht den Erfordernissen des § 11 Abs 1 AÜG entsprechen, da folgende Angaben fehlten:Im Rahmen dieser Kontrolle wurde festgestellt, dass die Dienstzettel der angeführten Arbeitnehmer nicht den Erfordernissen des Paragraph 11, Absatz eins, AÜG entsprechen, da folgende Angaben fehlten:

- Angaben zur Einstufung in generellem Schema
- Angaben hinsichtlich voraussichtlicher Art der Arbeitsleistung
- Angaben zu Anfangsbezügen
- Hinweis auf den Raum im Betrieb, in dem der Kollektivvertrag oder die Betriebsvereinbarung zur Einsichtnahme aufliegt.
- Angaben hinsichtlich der Anschrift der Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse für Arbeitnehmer, die dem BUAG unterliegen

Sie haben daher als Verantwortlicher des Einzelunternehmens, zu verantworten, dass die genannten Arbeitnehmer an den jeweiligen Beschäftiger überlassen wurden, obwohl kein Dienstzettel, der den Vorschriften des § 11 entspricht, ausgestellt wurde.Sie haben daher als Verantwortlicher des Einzelunternehmens, zu verantworten, dass die genannten Arbeitnehmer an den jeweiligen Beschäftiger überlassen wurden, obwohl kein Dienstzettel, der den Vorschriften des Paragraph 11, entspricht, ausgestellt wurde.

Sie haben dadurch folgende Rechtsvorschrift(en) verletzt:

1.

§ 22 Abs 1 Z 1 lit a AÜG,BGBl Nr 196/1988 idFBGBl I Nr 104/2019 iVm § 11 Abs 2 Z 6 AÜG,BGBl Nr 196/1988 idFBGBl I Nr 98/2012Paragraph 22, Absatz eins, Ziffer eins, Litera a, AÜG, Bundesgesetzblatt Nr 196 aus 1988, in der Fassung Bundesgesetzblatt Teil eins, Nr 104 aus 2019, in Verbindung mit Paragraph 11, Absatz 2, Ziffer 6, AÜG, Bundesgesetzblatt Nr 196 aus 1988, in der Fassung Bundesgesetzblatt Teil eins, Nr 98 aus 2012,

2.

§ 22 Abs 1 Z 3 lit a AÜG,BGBl Nr 196/1988 idFBGBl I Nr 104/2019 iVm § 11 Abs 1 AÜG,BGBl Nr 196/1988 idFBGBl I Nr 98/2012Paragraph 22, Absatz eins, Ziffer 3, Litera a, AÜG, Bundesgesetzblatt Nr 196 aus 1988, in der Fassung Bundesgesetzblatt Teil eins, Nr 104 aus 2019, in Verbindung mit Paragraph 11, Absatz eins, AÜG, Bundesgesetzblatt Nr 196 aus 1988, in der Fassung Bundesgesetzblatt Teil eins, Nr 98 aus 2012,

Wegen dieser Verwaltungsübertretung(en) wird (werden) über Sie folgende Strafe(n) verhängt:

Geldstrafe von

falls diese uneinbringlich ist, Ersatzfreiheitsstrafe von

Gemäß

1. € 1.000,00

2 Tage(n) 19 Stunde(n) 0 Minute(n)

§ 22 Abs 1 Z 1 lit a AÜG,BGBl Nr 196/1988 idFBGBl I Nr 104/2019Paragraph 22, Absatz eins, Ziffer eins, Litera a, AÜG,

Bundesgesetzblatt Nr 196 aus 1988, in der Fassung Bundesgesetzblatt Teil eins, Nr 104 aus 2019,

2. € 300,00

7 Tage(n) 0 Stunde(n) 0 Minute(n)

§ 22 Abs 1 Z 3 lit a AÜG, BGBl Nr 196/1988 idF BGBl I Nr 104/2019 Paragraph 22, Absatz eins, Ziffer 3, Litera a, AÜG, Bundesgesetzblatt Nr 196 aus 1988, in der Fassung Bundesgesetzblatt Teil eins, Nr 104 aus 2019,

Ferner haben Sie gemäß § 64 des Verwaltungsstrafgesetzes 1991 - VStG zu zahlen. Ferner haben Sie gemäß Paragraph 64, des Verwaltungsstrafgesetzes 1991 - VStG zu zahlen:

€ 130,00 als Beitrag zu den Kosten des Strafverfahrens, das sind 10% der Strafe, jedoch mindestens € 10,00 für jedes Delikt (je ein Tag Freiheitsstrafe wird gleich € 100,00 angerechnet).

Der zu zahlende Gesamtbetrag (Strafe/Kosten/Barauslagen) beträgt daher

€ 1.430,00“

2. Gegen dieses Straferkenntnis hat der Beschuldigte rechtzeitig Beschwerde erhoben.

3. Das Landesverwaltungsgericht hat in dieser Angelegenheit eine mündliche Verhandlung durchgeführt. Folgender Sachverhalt steht fest:

Der Beschuldigte ist Einzelunternehmer und hatte zum Tatzeitpunkt in seinem Unternehmen drei Bereiche, nämlich das HR und Personalmanagement für Firmen, die Personalvermittlung und die Arbeitskräfteüberlassung. Die Arbeitskräfteüberlassung wurde ausschließlich in der Betriebsstätte in der L xx in L von P Z betrieben. Dort wurden auch sämtliche Arbeitsverträge unterzeichnet, auch jene der drei im behördlichen Straferkenntnis genannten Arbeitnehmer.

Am xx.xx.xxxx führte das AÜG-Kontrollorgan des Amtes der Vorarlberger Landesregierung bei der Betriebsstätte des Beschuldigten in der L xx, xxxx L, eine Kontrolle nach dem AÜG durch. Dabei wurden Stichproben von Arbeitsverträgen und Überlassungsmitteilungen durchgeführt. Bei den Arbeitsverträgen der drei im behördlichen Straferkenntnis genannten Arbeitnehmer wurden die im Straferkenntnis genannten gemäß § 11 Abs 2 Z 6 AÜG verbotenen Passagen gefunden. Auch die Dienstzettel enthielten nicht die gemäß § 11 Abs 1 AÜG geforderten Angaben. Diese Übertretungen wurden zur Anzeige gebracht. Am xx.xx.xxxx führte das AÜG-Kontrollorgan des Amtes der Vorarlberger Landesregierung bei der Betriebsstätte des Beschuldigten in der L xx, xxxx L, eine Kontrolle nach dem AÜG durch. Dabei wurden Stichproben von Arbeitsverträgen und Überlassungsmitteilungen durchgeführt. Bei den Arbeitsverträgen der drei im behördlichen Straferkenntnis genannten Arbeitnehmer wurden die im Straferkenntnis genannten gemäß Paragraph 11, Absatz 2, Ziffer 6, AÜG verbotenen Passagen gefunden. Auch die Dienstzettel enthielten nicht die gemäß Paragraph 11, Absatz eins, AÜG geforderten Angaben. Diese Übertretungen wurden zur Anzeige gebracht.

An dem im behördlichen Straferkenntnis genannten Tatort hat weder eine Prüfung stattgefunden, noch wurden die gegenständlichen Arbeitsverträge dort unterzeichnet.

4. Dieser Sachverhalt wird auf Grund des durchgeführten Ermittlungsverfahrens, insbesondere auf Grund des Akteninhaltes und der Ergebnisse der mündlichen Verhandlung als erwiesen angenommen. In der mündlichen Verhandlung wurden der für Arbeitskräfteüberlassung zuständige Mitarbeiter P Z und das Kontrollorgan R B als Zeugen einvernommen.

Der Beschuldigte gab in der mündlichen Verhandlung im Wesentlichen an, er sei zwar der Inhaber der gegenständlichen Firma, sei aber in der Thematik nicht so bewandert. Er habe damals Herrn Z als Fachkraft eingestellt, als den eigentlichen Chef für diese Vertragsgestaltung und der kenne sich sehr gut aus. Bei Herrn Z habe auch die Prüfung stattgefunden. Wenn er nach den drei verschiedenen Adressen der Firma gefragt werde gebe er an, dass sie drei Standbeine hätten. Das eine sei das HR- und Personalmanagement für Firmen, dann hätten sie die Personalvermittlung und das Dritte sei eben die Arbeitskräfteüberlassung. Er habe sein Büro in der N xx, in L, das sei auch sein Haus. Vor ca zwei Jahren hätten sie in L ein Büro angemietet gehabt, weil Herr Z aus L komme. Sein allererstes Büro sei damals die B xx, in L gewesen. Es habe sich dann aber etwas Neues ergeben und darum seien Sie aus diesem Büro umgezogen. Aktuell sei er in der N xx, in L und Herr Z sitze in der B xx, in L. Dort gebe es auch noch eine andere Mitarbeiterin. Irgendwann im Sommer/Herbst letzten Jahres hätten sie die L xx, in L aufgegeben. Zum

Tatzeitpunkt habe das Büro L xx, in L noch bestanden und die Prüfung sei auch dort gewesen.

Gefragt, ob die drei Arbeitsverträge von den drei im Straferkenntnis genannten Personen in L unterschrieben worden seien, sage er dazu, davon gehe er aus. Wenn ihm die Tatortbestimmung bei einem Strafverfahren erklärt werde, gebe er an, dass in der N xx, in L das Büro in einem Keller sei, da sei nur er drinnen und dort seien keine Arbeitsverträge unterzeichnet worden. Wenn er gefragt werde woher diese Standardarbeitsverträge herkommen würden, gebe er an, dass dazu Herr Z mehr sagen könne. Dieser komme ja eigentlich aus dieser Branche, der sei vorher bei der x-Arbeitskräfteüberlassung usw gewesen. Sie hätten damals diese Arbeitsverträge schon mit der Wirtschaftskammer abgesprochen gehabt. Als sie damals die Strafe bekommen hätten, hätten sie diese Klauseln, die angeprangert worden seien, sofort aus den Arbeitsverträgen herausgenommen. Bezüglich der Überlassungsmitteilungen gemäß § 12 AÜG, die im Spruchpunkt 2. des behördlichen Straferkenntnisses erwähnt würden, müsse er sagen, dass Herr Z mehr dazu erzählen könne. Gefragt, ob die drei Arbeitsverträge von den drei im Straferkenntnis genannten Personen in L unterschrieben worden seien, sage er dazu, davon gehe er aus. Wenn ihm die Tatortbestimmung bei einem Strafverfahren erklärt werde, gebe er an, dass in der N xx, in L das Büro in einem Keller sei, da sei nur er drinnen und dort seien keine Arbeitsverträge unterzeichnet worden. Wenn er gefragt werde woher diese Standardarbeitsverträge herkommen würden, gebe er an, dass dazu Herr Z mehr sagen könne. Dieser komme ja eigentlich aus dieser Branche, der sei vorher bei der x-Arbeitskräfteüberlassung usw gewesen. Sie hätten damals diese Arbeitsverträge schon mit der Wirtschaftskammer abgesprochen gehabt. Als sie damals die Strafe bekommen hätten, hätten sie diese Klauseln, die angeprangert worden seien, sofort aus den Arbeitsverträgen herausgenommen. Bezüglich der Überlassungsmitteilungen gemäß Paragraph 12, AÜG, die im Spruchpunkt 2. des behördlichen Straferkenntnisses erwähnt würden, müsse er sagen, dass Herr Z mehr dazu erzählen könne.

Der Zeuge P Z gab in der mündlichen Verhandlung im Wesentlichen an, es sei richtig, dass er in der L xx, in L in diesem Büro gearbeitet habe. Sie hätten das Büro in L damals so ca von September 2021 bis November 2022 gehabt. Es sei richtig, dass er mit den im Straferkenntnis genannten Arbeitskräften die Arbeitsverträge in L unterzeichnet habe. Es sei richtig, dass die Prüfung auch in L stattgefunden habe. Er mache diesen Beruf als Arbeitskräftevermittler schon seit ca zwölf Jahren. Diese Arbeitsverträge seien Mischungen aus dem, was die WKO als Musterverträge anbiete und aus dem, was er damals gekannt habe und daraus habe er diese Arbeitsverträge zusammengestellt. Wenn er gefragt werde, wie diese unzulässige Klausel als Spruchpunkt 1. im Straferkenntnis in den Arbeitsvertrag hineingekommen sei, gebe er an, das sei eben so, dass sie das halt einfach aus anderen Arbeitsverträgen so übernommen hätten. Die WKO habe das damals auch nicht wirklich beanstandet. Im Juli seien sie damals kontrolliert worden. Das sei der xx.xx.xxxx gewesen. Sie hätten dann sofort aufgrund der Prüfung von Frau B das, was beanstandet worden sei, aus den Verträgen bis Ende Jahr herausgenommen gehabt. Gefragt, ob die fehlenden Angaben in der Überlassungsmitteilung gemäß § 12 AÜG auch ergänzt worden seien, gebe er an, nein, da berufe er sich auf das Schriftstück an die Frau F von der Bezirkshauptmannschaft, das habe er damals im Jänner 2023 verfasst. Dort habe er die Fragestellung gehabt, was jetzt hier genau gemeint sei. Er sei dann von Frau F aufgefordert worden, gewisse Unterlagen noch nachzureichen, aber dann sei schon das Straferkenntnis gekommen. Man sei auf seine Nachreichung schon gar nicht mehr eingegangen. Wenn er damit konfrontiert werde, dass auch ein Hinweis auf den Raum im Betrieb gefehlt habe, in dem der Kollektivvertrag oder die Betriebsvereinbarung zur Einsichtnahme aufliegen müsse, habe er das sofort eigentlich aufgrund der Prüfung auch umgesetzt und am 17. Jänner auch mit Foto an die Bezirkshauptmannschaft weitergeleitet. Der Zeuge P Z gab in der mündlichen Verhandlung im Wesentlichen an, es sei richtig, dass er in der L xx, in L in diesem Büro gearbeitet habe. Sie hätten das Büro in L damals so ca von September 2021 bis November 2022 gehabt. Es sei richtig, dass er mit den im Straferkenntnis genannten Arbeitskräften die Arbeitsverträge in L unterzeichnet habe. Es sei richtig, dass die Prüfung auch in L stattgefunden habe. Er mache diesen Beruf als Arbeitskräftevermittler schon seit ca zwölf Jahren. Diese Arbeitsverträge seien Mischungen aus dem, was die WKO als Musterverträge anbiete und aus dem, was er damals gekannt habe und daraus habe er diese Arbeitsverträge zusammengestellt. Wenn er gefragt werde, wie diese unzulässige Klausel als Spruchpunkt 1. im Straferkenntnis in den Arbeitsvertrag hineingekommen sei, gebe er an, das sei eben so, dass sie das halt einfach aus anderen Arbeitsverträgen so übernommen hätten. Die WKO habe das damals auch nicht wirklich beanstandet. Im Juli seien sie damals kontrolliert worden. Das sei der xx.xx.xxxx gewesen. Sie hätten dann sofort aufgrund der Prüfung von Frau B das, was beanstandet worden sei, aus den Verträgen bis Ende Jahr herausgenommen gehabt. Gefragt, ob die fehlenden Angaben in der Überlassungsmitteilung gemäß Paragraph 12, AÜG auch ergänzt worden seien, gebe er an, nein, da berufe er sich auf das Schriftstück an die Frau F von der Bezirkshauptmannschaft, das habe er damals im Jänner 2023 verfasst. Dort habe er die Fragestellung gehabt, was jetzt

hier genau gemeint sei. Er sei dann von Frau F aufgefordert worden, gewisse Unterlagen noch nachzureichen, aber dann sei schon das Straferkenntnis gekommen. Man sei auf seine Nachreichung schon gar nicht mehr eingegangen. Wenn er damit konfrontiert werde, dass auch ein Hinweis auf den Raum im Betrieb gefehlt habe, in dem der Kollektivvertrag oder die Betriebsvereinbarung zur Einsichtnahme aufliegen müsse, habe er das sofort eigentlich aufgrund der Prüfung auch umgesetzt und am 17. Jänner auch mit Foto an die Bezirkshauptmannschaft weitergeleitet.

Die Zeugin Frau R B, Kontrollorgan des Amtes der Vorarlberger Landesregierung, gab in der mündlichen Verhandlung im Wesentlichen an, die Prüfung habe damals in L stattgefunden. Sie sei damals in den Räumlichkeiten des Geschäftslokales in L gewesen. Sie sei in L und nicht in L gewesen. Wenn sie gefragt werde, was sie hier bemängelt habe in der Überlassungsmitteilung gemäß § 12, dann gebe sie an, das habe sie nicht in dieser Überlassungsmitteilung bemängelt. Das habe dort gepasst, sondern in diesen Dienstzetteln gemäß § 11. Die Zeugin Frau R B, Kontrollorgan des Amtes der Vorarlberger Landesregierung, gab in der mündlichen Verhandlung im Wesentlichen an, die Prüfung habe damals in L stattgefunden. Sie sei damals in den Räumlichkeiten des Geschäftslokales in L gewesen. Sie sei in L und nicht in L gewesen. Wenn sie gefragt werde, was sie hier bemängelt habe in der Überlassungsmitteilung gemäß Paragraph 12,, dann gebe sie an, das habe sie nicht in dieser Überlassungsmitteilung bemängelt. Das habe dort gepasst, sondern in diesen Dienstzetteln gemäß Paragraph 11,

5.1. Die hier einschlägigen Bestimmungen des Arbeitskräfteüberlassungsgesetzes lauten wie folgt:

Vertragliche Vereinbarungen

§ 11. BGBl. Nr. 196/1988 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 98/2012 Paragraph 11, Bundesgesetzblatt Nr. 196 aus 1988, zuletzt geändert durch Bundesgesetzblatt Teil eins, Nr. 98 aus 2012,

(1) Der Überlasser darf eine Arbeitskraft an einen Dritten nur nach Abschluss einer ausdrücklichen Vereinbarung überlassen, die unabhängig von der einzelnen Überlassung insbesondere folgende Bedingungen zwingend festzulegen hat:

1. Namen und Anschrift des Überlassers;
2. Namen und Anschrift der Arbeitskraft;
3. Beginn des Vertragsverhältnisses;
4. bei Vertragsverhältnissen auf bestimmte Zeit das Ende des Vertragsverhältnisses und die Gründe für die Befristung;
5. Dauer der Kündigungsfrist, Kündigungstermin;
6. Bundesländer oder Staaten, in denen die überlassene Arbeitskraft beschäftigt werden soll;
7. allfällige Einstufung in ein generelles Schema;
8. vorgesehene Verwendung, voraussichtliche Art der Arbeitsleistung;
9. Anfangsbezug (Grundgehalt oder -lohn, weitere Entgeltbestandteile wie zB Sonderzahlungen), Fälligkeit des Entgelts;
10. Ausmaß des jährlichen Erholungsurlaubes;
11. vereinbarte tägliche oder wöchentliche Normalarbeitszeit;
12. Bezeichnung der auf das Vertragsverhältnis allenfalls anzuwendenden Normen der kollektiven Rechtsgestaltung (Kollektivvertrag, Betriebsvereinbarung) und Hinweis auf den Raum im Betrieb, in dem diese zur Einsichtnahme aufliegen;
13. Namen und Anschrift der Betrieblichen Vorsorgekasse (BV-Kasse) des Arbeitnehmers oder für Arbeitnehmer, die dem BUAG unterliegen, Anschrift der Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse.

(2) Verboten sind insbesondere Vereinbarungen und Bedingungen, welche

1. den Anspruch auf Entgelt auf die Dauer der Beschäftigung im Betrieb des Beschäftigers einschränken;
2. die Arbeitszeit wesentlich unter dem Durchschnitt des zu erwartenden Beschäftigungsausmaßes festsetzen oder ein geringeres Ausmaß der Arbeitszeit für überlassungsfreie Zeiten festlegen;
3. bei vereinbarter Teilzeitbeschäftigung dem Arbeitgeber das Recht zur Anordnung von regelmäßiger Mehrarbeit einräumen;

4. das Vertragsverhältnis ohne sachliche Rechtfertigung befristen;
 5. die Verfalls- oder Verjährungsvorschriften verkürzen;
 6. die überlassene Arbeitskraft für die Zeit nach dem Ende des Vertragsverhältnisses zum Überlasser, insbesondere durch Konventionalstrafen, Reugelder oder Einstellungsverbote, in ihrer Erwerbstätigkeit beschränken;
 7. die überlassene Arbeitskraft zur Zahlung eines Entgelts im Gegenzug zur Überlassung oder in dem Fall, dass eine überlassene Arbeitskraft nach Beendigung der Überlassung mit dem ehemaligen Beschäftiger ein Arbeitsverhältnis eingeht, verpflichten;
 8. entgegen § 10 Abs. 6 den Zugang der überlassenen Arbeitskraft zu den Wohlfahrtseinrichtungen oder -maßnahmen des Beschäftigerbetriebes beschränken.
8. entgegen Paragraph 10, Absatz 6, den Zugang der überlassenen Arbeitskraft zu den Wohlfahrtseinrichtungen oder -maßnahmen des Beschäftigerbetriebes beschränken.
- (3) Vereinbarungen, die sonstige Konventionalstrafen oder Reugelder vorsehen, sind nur insoweit zulässig, als sie nicht nach Gegenstand, Zeit oder Ort und im Verhältnis zu dem geschäftlichen Interesse, das der Überlasser an der Einhaltung der jeweiligen vertraglichen Verpflichtungen hat, eine unbillige finanzielle Belastung der überlassenen Arbeitskraft bewirken.
- (4) Über die Vereinbarung ist der Arbeitskraft unverzüglich nach Beginn des Vertragsverhältnisses ein Dienstzettel auszustellen, der die in Abs. 1 genannten Angaben enthalten muss.
- (4) Über die Vereinbarung ist der Arbeitskraft unverzüglich nach Beginn des Vertragsverhältnisses ein Dienstzettel auszustellen, der die in Absatz eins, genannten Angaben enthalten muss.
- (5) Verweigert der Überlasser die Ausstellung des Dienstzettels, ist die Arbeitskraft nicht verpflichtet, der Überlassung Folge zu leisten. Ein Dienstzettel ist dann nicht auszustellen, wenn eine schriftliche Vereinbarung ausgehändigt wurde, die alle genannten Angaben enthält. Jede Änderung der Angaben ist der Arbeitskraft unverzüglich, spätestens jedoch einen Monat nach ihrem Wirksamkeitsbeginn, schriftlich mitzuteilen, soweit nicht § 12 anzuwenden ist. Der Dienstzettel ist von Stempel- und Rechtsgebühren des Bundes befreit.
- (5) Verweigert der Überlasser die Ausstellung des Dienstzettels, ist die Arbeitskraft nicht verpflichtet, der Überlassung Folge zu leisten. Ein Dienstzettel ist dann nicht auszustellen, wenn eine schriftliche Vereinbarung ausgehändigt wurde, die alle genannten Angaben enthält. Jede Änderung der Angaben ist der Arbeitskraft unverzüglich, spätestens jedoch einen Monat nach ihrem Wirksamkeitsbeginn, schriftlich mitzuteilen, soweit nicht Paragraph 12, anzuwenden ist. Der Dienstzettel ist von Stempel- und Rechtsgebühren des Bundes befreit.
- (6) Hat die Arbeitskraft die Tätigkeit im Ausland zu verrichten, so hat der vor der Aufnahme der Auslandstätigkeit auszuhändigende Dienstzettel oder die schriftliche Vereinbarung zusätzlich folgende Angaben zu enthalten:
1. den Ort und die voraussichtliche Dauer der Auslandstätigkeit,
 2. die Währung, in der das Entgelt ausbezahlt ist, sofern es nicht in Euro ausbezahlt ist,
 3. eine allfällige zusätzliche Vergütung für die Auslandstätigkeit,
 4. allfällige Bedingungen für die Rückführung nach Österreich.

Strafbestimmungen

§ 22. BGBl. Nr. 196/1988 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 104/2019 Paragraph 22, Bundesgesetzblatt Nr. 196 aus 1988, zuletzt geändert durch Bundesgesetzblatt Teil eins, Nr. 104 aus 2019,

(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. mit Geldstrafe von 1 000 € bis zu 5 000 €, im Wiederholungsfall von 2 000 € bis zu 10 000 €, wer

a) als Überlasser oder Beschäftiger gesetzwidrige Vereinbarungen trifft (§§ 8 und 11 Abs. 2) und deren Einhaltung verlangt, a) als Überlasser oder Beschäftiger gesetzwidrige Vereinbarungen trifft (Paragraphen 8 und 11 Absatz 2,) und deren Einhaltung verlangt,

b) Arbeitskräfte in von Streik oder Aussperrung betroffene Betriebe überlässt (§ 9)b) Arbeitskräfte in von Streik oder Aussperrung betroffene Betriebe überlässt (Paragraph 9,)

c) als Überlasser oder Beschäftiger an einer unzulässigen grenzüberschreitenden Überlassung (§ 16) beteiligt ist;c) als Überlasser oder Beschäftiger an einer unzulässigen grenzüberschreitenden Überlassung (Paragraph 16,) beteiligt ist,

d) trotz Untersagung der Überlassungstätigkeit (§ 18) Arbeitskräfte überlässt;d) trotz Untersagung der Überlassungstätigkeit (Paragraph 18,) Arbeitskräfte überlässt;

(Anm.: Z 2 aufgehoben durch BGBl. I Nr. 44/2016)Anmerkung, Ziffer 2, aufgehoben durch Bundesgesetzblatt Teil eins, Nr. 44 aus 2016,)

3. mit Geldstrafe bis zu 1 000 €, im Wiederholungsfall von 500 € bis zu 2 000 €, wer

a) eine Arbeitskraft ohne Ausstellung eines Dienstzettels, der den Vorschriften des § 11 entspricht, überlässt;a) eine Arbeitskraft ohne Ausstellung eines Dienstzettels, der den Vorschriften des Paragraph 11, entspricht, überlässt,

b) die Mitteilungspflichten (§ 12 Abs. 1 bis 5 und § 12a) nicht einhält, wenn dadurch die Gefahr eines Schadens für die Arbeitskraft besteht;b) die Mitteilungspflichten (Paragraph 12, Absatz eins bis 5 und Paragraph 12 a,) nicht einhält, wenn dadurch die Gefahr eines Schadens für die Arbeitskraft besteht,

c) die gemäß § 13 zu führenden Aufzeichnungen oder die zu übermittelnden statistischen Daten nicht oder mangelhaft vorlegt;c) die gemäß Paragraph 13, zu führenden Aufzeichnungen oder die zu übermittelnden statistischen Daten nicht oder mangelhaft vorlegt,

d) die Erstattung der Meldung gemäß § 17 Abs. 1 unterlässt;d) die Erstattung der Meldung gemäß Paragraph 17, Absatz eins, unterlässt;

4. mit Geldstrafe bis zu 1 000 €, im Wiederholungsfall von 500 € bis zu 2 000 €, wer als Überlasser oder Beschäftiger den zur Überwachung berufenen Behörden und Trägern der Sozialversicherung auf deren Aufforderung

a) die für die Überprüfung der Einhaltung der Bestimmungen des Arbeitskräfteüberlassungsgesetzes erforderlichen Auskünfte nicht erteilt (§ 20 Abs. 2 Z 1),a) die für die Überprüfung der Einhaltung der Bestimmungen des Arbeitskräfteüberlassungsgesetzes erforderlichen Auskünfte nicht erteilt (Paragraph 20, Absatz 2, Ziffer eins,),

b) die für diese Überprüfung benötigten Unterlagen nicht zur Einsicht vorlegt (§ 20 Abs. 2 Z 2)b) die für diese Überprüfung benötigten Unterlagen nicht zur Einsicht vorlegt (Paragraph 20, Absatz 2, Ziffer 2,),

c) die Anfertigung von Abschriften, Auszügen oder Ablichtungen dieser Unterlagen verwehrt (§ 20 Abs. 2 Z 3)c) die Anfertigung von Abschriften, Auszügen oder Ablichtungen dieser Unterlagen verwehrt (Paragraph 20, Absatz 2, Ziffer 3,),

d) den Zutritt zum Betrieb oder die Einsicht in die die Arbeitskräfteüberlassung betreffenden Unterlagen verwehrt (§ 20 Abs. 3).d) den Zutritt zum Betrieb oder die Einsicht in die die Arbeitskräfteüberlassung betreffenden Unterlagen verwehrt (Paragraph 20, Absatz 3,).

(2) Bei der Bemessung der Höhe der Geldstrafe nach Abs. 1 ist insbesondere auf den durch die Überlassung erzielten Ertrag oder sonstigen wirtschaftlichen Vorteil Bedacht zu nehmen.(2) Bei der Bemessung der Höhe der Geldstrafe nach Absatz eins, ist insbesondere auf den durch die Überlassung erzielten Ertrag oder sonstigen wirtschaftlichen Vorteil Bedacht zu nehmen.

(3) Die Einnahmen aus den gemäß Abs. 1 verhängten Geldstrafen fließen dem Arbeitsmarktservice zu(3) Die Einnahmen aus den gemäß Absatz eins, verhängten Geldstrafen fließen dem Arbeitsmarktservice zu.

(4) Bei grenzüberschreitender Arbeitskräfteüberlassung gilt die Verwaltungsübertretung als in jenem Sprengel der Bezirksverwaltungsbehörde begangen, in dem der Arbeits(Einsatz)ort der nach Österreich überlassenen Arbeitnehmer/innen liegt, bei wechselnden Arbeits(Einsatz)orten am Ort der Kontrolle.

(5) Das Amt für Betrugsbekämpfung und dessen Organe haben Parteistellung in Verwaltungsstrafverfahren nach Abs. 1 und können gegen den Bescheid einer Verwaltungsbehörde Beschwerde beim Verwaltungsgericht und gegen das Erkenntnis oder den Beschluss eines Verwaltungsgerichts Revision beim Verwaltungsgerichtshof erheben.(5) Das

Amt für Betrugsbekämpfung und dessen Organe haben Parteistellung in Verwaltungsstrafverfahren nach Absatz eins und können gegen den Bescheid einer Verwaltungsbehörde Beschwerde beim Verwaltungsgericht und gegen das Erkenntnis oder den Beschluss eines Verwaltungsgerichts Revision beim Verwaltungsgerichtshof erheben.

5.2. Nach ständiger Rechtsprechung des VwGH zum Ausländerbeschäftigungsgesetz ist bei Übertretungen des AuslBG auch für Fälle, in denen Privatpersonen, welche über keinen Unternehmenssitz im engeren Sinne verfügen, als Arbeitgeber im Sinne des AuslBG belangt werden, als Tatort jener Ort anzusehen, an dem die Beschäftigung eingegangen wurde bzw. der Ort, von dem aus die erforderlichen Bewilligungen zu beantragen gewesen wären (vgl. VwGH 20.05.2015, Ra 2014/09/0033). Diese Rechtsprechung ist auch auf das AÜG anzuwenden, das oft eng mit dem AuslBG verbunden ist. Diese Judikatur ist ebenfalls auf das Arbeitskräfteüberlassungsgesetz anzuwenden. Für den gegenständlichen Fall bedeutet das, dass die Übertretung in L, L xx begangen wurde. In diesem Büro war der Betriebszweig der Arbeitskräfteüberlassung zum Tatzeitpunkt untergebracht, dort wurden die Arbeitsverträge unterzeichnet und dort hat die Kontrolle stattgefunden. Am von der belangten Behörde im Straferkenntnis angegebenen Tatort hat keine Arbeitskräfteüberlassung stattgefunden und wurde die Übertretung somit nicht begangen.

5.2. Nach ständiger Rechtsprechung des VwGH zum Ausländerbeschäftigungsgesetz ist bei Übertretungen des AuslBG auch für Fälle, in denen Privatpersonen, welche über keinen Unternehmenssitz im engeren Sinne verfügen, als Arbeitgeber im Sinne des AuslBG belangt werden, als Tatort jener Ort anzusehen, an dem die Beschäftigung eingegangen wurde bzw. der Ort, von dem aus die erforderlichen Bewilligungen zu beantragen gewesen wären (vergleiche VwGH 20.05.2015, Ra 2014/09/0033). Diese Rechtsprechung ist auch auf das AÜG anzuwenden, das oft eng mit dem AuslBG verbunden ist. Diese Judikatur ist ebenfalls auf das Arbeitskräfteüberlassungsgesetz anzuwenden. Für den gegenständlichen Fall bedeutet das, dass die Übertretung in L, L xx begangen wurde. In diesem Büro war der Betriebszweig der Arbeitskräfteüberlassung zum Tatzeitpunkt untergebracht, dort wurden die Arbeitsverträge unterzeichnet und dort hat die Kontrolle stattgefunden. Am von der belangten Behörde im Straferkenntnis angegebenen Tatort hat keine Arbeitskräfteüberlassung stattgefunden und wurde die Übertretung somit nicht begangen.

6.1. Nach ständiger Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes hat der Spruch eines Straferkenntnisses folgende Voraussetzungen zu erfüllen: 1.) Im Spruch muss dem Beschuldigten die Tat insoweit in konkretisierter Umschreibung zum Vorwurf gemacht werden, dass der Beschuldigte in die Lage versetzt wird, im ordentlichen Verwaltungsstrafverfahren und gegebenenfalls im außerordentlichen Verfahren (Wiederaufnahmeverfahren) auf den konkreten Tatvorwurf bezogene Beweise anzubieten, um eben diesen Tatvorwurf zu widerlegen. 2.) Der Spruch muss geeignet sein, den Beschuldigten (Bestraften) rechtlich davor zu schützen, wegen desselben Verhaltens nochmals zur Verantwortung gezogen zu werden. "Sache" des Verwaltungsstrafverfahrens ist die dem Beschwerdeführer innerhalb der Verjährungsfrist zur Last gelegte Tat mit ihren wesentlichen Sachverhaltselementen, unabhängig von ihrer rechtlichen Beurteilung. Ein Austausch der Tat durch das Verwaltungsgericht durch Heranziehung eines anderen als des ursprünglich der Bestrafung zugrunde gelegten Sachverhaltes – somit insbesondere auch des Tatorts – kommt nicht in Betracht (vgl. etwa VwGH 25.09.2018, Ra 2018/05/0019).

6.1. Nach ständiger Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes hat der Spruch eines Straferkenntnisses folgende Voraussetzungen zu erfüllen: 1.) Im Spruch muss dem Beschuldigten die Tat insoweit in konkretisierter Umschreibung zum Vorwurf gemacht werden, dass der Beschuldigte in die Lage versetzt wird, im ordentlichen Verwaltungsstrafverfahren und gegebenenfalls im außerordentlichen Verfahren (Wiederaufnahmeverfahren) auf den konkreten Tatvorwurf bezogene Beweise anzubieten, um eben diesen Tatvorwurf zu widerlegen. 2.) Der Spruch muss geeignet sein, den Beschuldigten (Bestraften) rechtlich davor zu schützen, wegen desselben Verhaltens nochmals zur Verantwortung gezogen zu werden. "Sache" des Verwaltungsstrafverfahrens ist die dem Beschwerdeführer innerhalb der Verjährungsfrist zur Last gelegte Tat mit ihren wesentlichen Sachverhaltselementen, unabhängig von ihrer rechtlichen Beurteilung. Ein Austausch der Tat durch das Verwaltungsgericht durch Heranziehung eines anderen als des ursprünglich der Bestrafung zugrunde gelegten Sachverhaltes – somit insbesondere auch des Tatorts – kommt nicht in Betracht (vergleiche etwa VwGH 25.09.2018, Ra 2018/05/0019).

Eine Korrektur des Tatortes durch das Verwaltungsgericht ist nach der Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes nur dann möglich, wenn dieser die Folge eines Versehens der Behörde

ist, dies für den Beschwerdeführer ohne weiteres erkennbar war und ihm der richtige Tatort innerhalb der Verfolgungsverjährungsfrist vorgehalten wurde (vgl. VwGH 16.12.2015, Ro 2015/10/0013, mwN). Gegen ein solches

Versehen spricht vorliegend jedoch, dass bereits in der Strafverfügung vom xx.xx.xxxx der dem Beschwerdeführer im Straferkenntnis angelastete Tatortist, dies für den Beschwerdeführer ohne weiteres erkennbar war und ihm der richtige Tatort innerhalb der Verfolgungsverjährungsfrist vorgehalten wurde vergleiche VwGH 16.12.2015, Ro 2015/10/0013, mwN). Gegen ein solches Versehen spricht vorliegend jedoch, dass bereits in der Strafverfügung vom xx.xx.xxxx der dem Beschwerdeführer im Straferkenntnis angelastete Tatort angeführt war.

Der Austausch des Tatortes erst im Beschwerdeverfahren in Verwaltungsstrafsachen vor dem Verwaltungsgericht würde demzufolge eine unzulässige Erweiterung des Tatvorwurfs und der Sache des Beschwerdeverfahrens darstellen. Zu einer Korrektur des Tatortes war das Verwaltungsgericht gegenständlich somit nicht berufen. Es wurde in den Verfolgungshandlungen und im Straferkenntnis der Behörde als Tatort die N xx, xxxx L genannt, auch trotzdem im Prüfbericht der Ort der Prüfung mit L xx, xxxx L angegeben ist und auch auf den einzelnen Arbeitsverträgen im Kopf zu lesen ist, dass der Arbeitsvertrag zwischen „t f Personalmanagement & Unternehmensberatung, L xx, xxxx L und“abgeschlossen worden ist. Somit war der Ort, an dem die Beschäftigung durch Unterzeichnung des Arbeitsvertrages eingegangen wurde, die L xx in xxxx L.

6.2. Da der Beschwerdeführer die ihm vorgeworfene Tat an dem ihm vorgeworfenen Tatort nicht begangen hat, war das angefochtene Straferkenntnis aufzuheben und das Verwaltungsstraf-

verfahren einzustellen. Dementsprechend war auch auf das weitere Vorbringen des Beschwerdeführers nicht mehr gesondert einzugehen. Es war daher spruchgemäß zu entscheiden.

7. Die Revision ist unzulässig, da keine Rechtsfrage im Sinne des Art 133 Abs 4 B-VG zu beurteilen war, der grundsätzliche Bedeutung zukommt. Weder weicht die gegenständliche Entscheidung von der bisherigen Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes ab, noch fehlt es an einer Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes. Weiters ist die dazu vorliegende Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes auch nicht als uneinheitlich zu beurteilen. Ebenfalls liegen keine sonstigen Hinweise auf eine grundsätzliche Bedeutung der zu lösenden Rechtsfrage vor. 7. Die Revision ist unzulässig, da keine Rechtsfrage im Sinne des Artikel 133, Absatz 4, B-VG zu beurteilen war, der grundsätzliche Bedeutung zukommt. Weder weicht die gegenständliche Entscheidung von der bisherigen Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes ab, noch fehlt es an einer Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes. Weiters ist die dazu vorliegende Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes auch nicht als uneinheitlich zu beurteilen. Ebenfalls liegen keine sonstigen Hinweise auf eine grundsätzliche Bedeutung der zu lösenden Rechtsfrage vor.

Schlagworte

Arbeitskräfteüberlassung, Tatort

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:LVWGVO:2023:LVwG.1.679.2023.R10

Zuletzt aktualisiert am

26.01.2024

Quelle: Landesverwaltungsgericht Vorarlberg LVwg Vorarlberg, <http://www.lvwg-vorarlberg.at>

© 2026 JUSLINE

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

www.jusline.at