

TE Vwgh Erkenntnis 2005/9/21 2004/09/0059

JUSLINE Entscheidung

⌚ Veröffentlicht am 21.09.2005

Index

20/01 Allgemeines bürgerliches Gesetzbuch (ABGB);
40/01 Verwaltungsverfahren;
60/02 Arbeitnehmerschutz;
60/04 Arbeitsrecht allgemein;
62 Arbeitsmarktverwaltung;

Norm

ABGB §1151;
AÜG §3;
AÜG §4 Abs1;
AÜG §4 Abs2;
AusIBG §2 Abs2;
AusIBG §2 Abs3;
AusIBG §2 Abs4;
AusIBG §28 Abs1 Z1 lit a idF 1997/I/078;
AusIBG §3 Abs1 idF 1997/I/078;
VStG §5 Abs1;

Betreff

Der Verwaltungsgerichtshof hat durch den Vorsitzenden Senatspräsident Dr. Graf und die Hofräte Dr. Händschke und Dr. Bachler als Richter, im Beisein der Schriftführerin Mag. Lier, über die Beschwerde des L in W, vertreten durch Dr. Josef Unterweger und Mag. Robert Bitsche, Rechtsanwälte in 1080 Wien, Buchfeldgasse 19a, gegen den Bescheid des Unabhängigen Verwaltungssenates Wien vom 5. März 2003, Zl. UVS-07/A/30/166/1999- 44, betreffend Bestrafung nach dem Ausländerbeschäftigungsgesetz (weitere Parteien: Bundesminister für Finanzen und Bundesminister für Wirtschaft und Arbeit), zu Recht erkannt:

Spruch

Die Beschwerde wird als unbegründet abgewiesen.

Der Beschwerdeführer hat dem Bund Aufwendungen in der Höhe von EUR 51,50 binnen zwei Wochen bei sonstiger Exekution zu ersetzen.

Begründung

Mit dem im Instanzenzug gemäß § 66 Abs. 4 AVG ergangenen Bescheid der belangten Behörde vom 5. März 2003

wurde der Beschwerdeführer schuldig erkannt, er habe es als handelsrechtlicher Geschäftsführer und somit als gemäß § 9 Abs. 1 VStG zur Vertretung nach außen berufenes Organ der K Handelsgesellschaft mbH mit Sitz in W zu verantworten, dass diese Gesellschaft als Arbeitgeberin die von der Firma O Handelsgesellschaft mbH mit Standort W als Leiharbeiter überlassene Ausländer mit Lager- und Verpackungsarbeiten in W., S-Gasse, beschäftigt habe, und zwar I. am 5. April 1998 17 namentlich genannte ausländische Staatsangehörige und II. zwei namentlich angeführte ausländische Staatsangehörige am 5. April 1998 und am 26. Mai 1998 sowie elf weitere bestimmt bezeichnete ausländische Staatsangehörige am 26. Mai 1998, obwohl für diese Ausländer weder eine gültige Beschäftigungsbewilligung oder Entsendebewilligung erteilt oder eine Anzeigebestätigung oder eine EU-Entsendebestätigung ausgestellt, noch eine gültige Arbeitserlaubnis oder ein gültiger Befreiungsschein ausgestellt worden sei.

Der Beschwerdeführer habe dadurch die Rechtsvorschriften des § 28 Abs. 1 Z. 1 lit. a in Verbindung mit § 3 Abs. 1 AuslBG verletzt und sei hiefür mit insgesamt 30 Geldstrafen in der Höhe von jeweils 1.816,82 EUR (was einem Betrag von S 25.000,-- entspreche), bei Uneinbringlichkeit mit Ersatzfreiheitsstrafen von jeweils 2 Tagen, zu bestrafen gewesen

Die belangte Behörde traf im Begründungsteil ihrer Entscheidung die Feststellungen, der Beschwerdeführer vertrete seit 18. Dezember 1974 die zur Firmenbuchzahl FN w beim Firmenbuch W eingetragene "K Handelsgesellschaft mbH" selbstständig. Dieses Unternehmen beschäftige sich im Wesentlichen mit der Zusammenstellung von Aktionswaren des Handels (z.B.: 2+1 gratis, 1+1 gratis, Hinzupacken von Gratisprodukten, etc.) sowie mit dem Umpacken bzw. Umetikettieren ausländischer Verpackungen, um damit den österreichischen Kennzeichnungsvorschriften zu entsprechen. In dieser seiner Eigenschaft als Geschäftsführer unterliege er u. a. den Vorschriften des Ausländerbeschäftigungsgesetzes.

Er habe es daher zu verantworten, dass das von ihm geleitete Unternehmen als Arbeitgeberin die von der Firma O Handelsgesellschaft mbH mit Standort in W, die in der Folge namentlich genannten, als Leiharbeiter überlassenen Ausländer zu den angegebenen Tatzeitpunkten mit den angeführten Arbeiten beschäftigt habe, obwohl für diese Ausländer weder gültige Beschäftigungsbewilligungen erteilt noch gültige Arbeitserlaubnisse oder gültige Befreiungsscheine ausgestellt worden seien.

Nach Darlegung ihrer beweiswürdigenden Überlegungen und der Rechtslage kam die belangte Behörde zum Ergebnis, es sei im Beweisverfahren zu klären gewesen, ob der wahre wirtschaftliche Gehalt der festgestellten Verhältnisse eine Zuordnung der inkriminierten Arbeitnehmer in den unmittelbaren Verantwortungsbereich des Beschwerdeführers zulasse. Dagegen sprächen:

1. Es habe keine gleichartig strenge Arbeitszeiteinteilung für die von O beigestellten Arbeiter gegeben, wohl aber einen Endtermin.
2. O arbeite überwiegend in einem Teilbereich des vom Beschwerdeführer vertretenen Unternehmens, um die Abrechnung zu erleichtern.
3. Es sei teilweise den Geschäftsführern der O im Zuge der Tätigkeit überlassen worden, die Arbeit auf die einzelnen Arbeitskräfte zu verteilen.

Für eine unmittelbare Zuordnung der Arbeitnehmer in den Verantwortungsbereich des Beschwerdeführers (offenbar gemeint: im Sinne einer Arbeitskräfteüberlassung) sprächen hingegen:

1. Eine Preisvereinbarung auf Basis von benötigten Arbeitsstunden, ausgehend von einem Stundenlohn von S 180,-- bis S 200,-- pro Stunde; einen Werkvertrag habe es nicht gegeben.
2. Die Kalkulation des Stundenpreises bzw. der Entlohnung sei von K vorgenommen worden, wobei dieser nur geringfügig höher gewesen sei als der kalkulatorische Stundenlohn der eigenen Arbeitskräfte. O sei nach Stück abgerechnet worden.
3. Der Sohn des Beschwerdeführers habe anlässlich seiner Einvernahme ausgeführt, O habe "ganz normal" Stundenlöhne im Sinne einer Preiskalkulation erhalten, wobei mit ca. S 150,-- kalkuliert worden sei.
- 4.

Das Material sei von K beigestellt worden.

5.

Die Tätigkeit der Mitarbeiter von O hätten die gleichen Arbeiten betroffen, die auch von Mitarbeitern des Beschwerdeführers durchgeführt worden seien. Dass die einen Arbeiten einfacher, weil ohne Maschinen durchführbar gewesen seien, stelle bei der Aufgabe des Um- und Zusammenpackens von Waren bzw. des Etikettierens derselben kein Unterscheidungsmerkmal dar.

6. Die Arbeitnehmer seien für einen Außenstehenden nicht von den hauseigenen Arbeitnehmern (gemeint: Arbeitnehmern des Beschwerdeführers) unterscheidbar gewesen.

7. Es habe sich durchwegs um einfache Arbeiten gehandelt, die trotz vorhandener Sprachprobleme leicht verstanden worden seien.

8. Über die Arbeitnehmer von O seien Leiharbeiterlisten geführt worden.

9.

Die Arbeiten seien in der Halle von K durchgeführt worden.

10.

Die Arbeitnehmer von O hätten von einem Mitarbeiter der K die Arbeiten zugeteilt erhalten.

11. Das wesentliche zu bearbeitende Arbeitsmaterial sei von K zur Arbeitsstätte zu- und abgeliefert worden; die Verwendung der einfachen Etikettiermaschine, die allfällig von der Firma O stamme, trete dabei in den Hintergrund.

12. Die Arbeitskräfte seien von einem Mitarbeiter von K im Bedarfsfall angefordert worden.

13. Die Qualitätskontrollen hätten Mitarbeiter von K durchgeführt.

14. Es hätte keine Vereinbarung für den Fall eines Terminverlustes (etwa eine Pönalevereinbarung) gegeben.

15. Aus der Entwicklung der Firma K sei erkennbar, dass die Arbeitnehmer zum Ausgleich von Arbeitsspitzen herangezogen worden seien.

In diesem Zusammenhang verwies die belangte Behörde erneut auf die Beliebigkeit des Einsatzes der inkriminierten Arbeiter sowie darauf, dass die Geschäftsführung von O keinerlei Leitungsfunktion hinsichtlich des Personaleinsatzes innegehabt habe. Dem Beschwerdeführer sei es damit nicht gelungen, die Verantwortlichkeit des Subunternehmens glaubhaft zu machen. Vielmehr handle es sich gegenständlich um eine geradezu typische Arbeitskräfteüberlassung. Die zur Tatzeit von den Ausländern geleisteten Arbeiten seien solche gewesen, die sonst üblicherweise vom Unternehmen des Beschwerdeführers verrichtet werden würden, wobei es der Beschwerdeführer selbst gewesen sei, der wiederholt im Rahmen seines Vorbringens darauf verwiesen habe, dass es sich dabei lediglich um ungelernte Hilfätigkeiten gehandelt habe, welche nach einer Kurzeinschulung von wenigen Minuten von jedermann zu bewerkstelligen seien. Demnach sei von der vollständigen Eingliederung der Arbeitnehmer in den Betrieb des Beschwerdeführers auszugehen gewesen.

Die gegenständlichen Verwaltungsübertretungen seien Ungehorsamsdelikte und in einem solchen Fall sei gemäß § 5 Abs. 1 VStG Fahrlässigkeit anzunehmen, wenn der Täter nicht glaubhaft mache, dass ihn an der Verletzung der Verwaltungsvorschrift kein Verschulden treffe. Das Verschulden des Beschwerdeführers sei erwiesen, weil weder hervorgekommen noch auf Grund der Tatumstände anzunehmen gewesen sei, dass die Einhaltung der Vorschriften eine besondere Aufmerksamkeit erfordert habe, oder dass die Verwirklichung des Tatbestandes aus besonderen Gründen nur schwer hätte vermieden werden können. Insbesondere lasse das gegenständliche Verfahren für den Tatzeitraum kein effektives Kontroll- und Überwachungssystem erkennen.

Im Übrigen legte die belangte Behörde ihre Strafzumessungsgründe dar.

Gegen diesen Bescheid richtet sich die vorliegende Beschwerde aus den Gründen der Rechtswidrigkeit des Inhaltes des angefochtenen Bescheides sowie der Rechtswidrigkeit infolge Verletzung von Verfahrensvorschriften.

Die belangte Behörde legte die Akten des Verwaltungsverfahrens vor, nahm jedoch von der Erstattung einer Gegenschrift Abstand.

Der Verwaltungsgerichtshof hat erwogen:

Gemäß § 28 Abs. 1 Z. 1 lit. a des Ausländerbeschäftigungsgesetzes - AuslBG, BGBI. Nr. 218/1975 in der Fassung BGBI. I Nr. 78/1997 begeht, sofern die Tat nicht den Tatbestand einer in die Zuständigkeit der Gerichte fallenden strafbaren Handlung bildet, eine Verwaltungsübertretung und ist von der Bezirksverwaltungsbehörde zu bestrafen, wer entgegen den § 3 einen Ausländer beschäftigt, für den weder eine Beschäftigungsbewilligung (§§ 4 und 4c) erteilt, noch eine Anzeigebestätigung (§ 3 Abs. 5) oder eine Arbeitserlaubnis (§ 14a) oder ein Befreiungsschein (§§ 15 und 4c) ausgestellt wurde, bei unberechtigter Beschäftigung von mindestens drei Ausländer für unberechtigt beschäftigten Ausländer mit Geldstrafen von 10.000 S bis zu 60.000 S, im Falle der erstmaligen und weiteren Wiederholung von 20.000 S bis 120.000 S, bei unberechtigter Beschäftigung von mehr als drei Ausländern für jeden unberechtigt beschäftigten Ausländer mit Geldstrafe von 20.000 S bis zu 120.000 S, im Falle der erstmaligen und weiteren Wiederholung von 40.000 S bis zu 240.000 S.

Gemäß § 3 Abs. 1 AuslBG darf ein Arbeitgeber, soweit in diesem Bundesgesetz nicht anderes bestimmt ist, einen Ausländer nur beschäftigen, wenn ihm für diesen eine Beschäftigungsbewilligung oder eine Entsendebewilligung erteilt oder eine Anzeigebestätigung oder eine EU-Entsendebestätigung ausgestellt wurde oder wenn der Ausländer eine für diese Beschäftigung gültige Arbeitserlaubnis oder einen Befreiungsschein besitzt.

Gemäß § 2 Abs. 2 AuslBG gilt als Beschäftigung 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 Tätigkeit nach § 3 Abs. 5,

d)

nach den Bestimmungen des § 18 oder

e)

überlassener Arbeitskräfte im Sinn des § 3 Abs. 4 des Arbeitskräfteüberlassungsgesetzes, BGBI. 196/1988.

Dabei ist einem Arbeitgeber nach § 2 Abs. 3 lit. c leg. cit. in den Fällen des Abs. 2 lit. e auch der Beschäftiger im Sinne des § 3 Abs. 3 des Arbeitskräfteüberlassungsgesetzes gleichzuhalten.

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

Gemäß § 4 des Arbeitskräfteüberlassungsgesetzes - AÜG, BGBI. Nr. 196/1988, ist für die Beurteilung, ob eine Überlassung von Arbeitskräften vorliegt, der wahre wirtschaftliche Gehalt und nicht die äußere Erscheinungsform des Sachverhaltes maßgeblich.

Nach Abs. 2 dieser Bestimmung liegt Arbeitskräfteüberlassung insbesondere auch vor, wenn die Arbeitskräfte ihre Arbeitsleistung im Betrieb des Werkbestellers in Erfüllung von Werkverträgen erbringen, aber

1. kein von den Produkten, Dienstleistungen und Zwischenergebnissen des Werkbestellers abweichendes, unterscheidbares und dem Werkunternehmer zurechenbares Werk herstellen oder an dessen Herstellung mitwirken, oder

2. die Arbeit nicht vorwiegend mit Material und Werkzeug des Werkunternehmers leisten, oder

3. organisatorisch in den Betrieb des Werkbestellers eingegliedert sind und dessen Dienst- und Fachaufsicht unterstehen, oder

4. der Werkunternehmer nicht für den Erfolg der Werkleistung haftet.

Unter dem Gesichtspunkt einer Rechtswidrigkeit des Inhaltes macht der Beschwerdeführer geltend, die belangte Behörde habe zu Unrecht eine Arbeitskräfteüberlassung angenommen; vielmehr sei zwischen K und O

- zulässigerweise mündlich - ein Werkvertrag abgeschlossen worden, es sei ein klar festgelegter Erfolg geschuldet worden, nämlich die Verpackung und Etikettierung einer bestimmten Anzahl an Waren. Es sei weder eine persönliche noch eine wirtschaftliche Abhängigkeit der Arbeiter vom Unternehmen des Beschwerdeführers gegeben gewesen. Persönliche Arbeitspflicht habe nicht bestanden; auch eine organisatorische Eingliederung in den Betrieb seines Unternehmens habe es nicht gegeben. Daran ändere auch nichts der Umstand, dass die Arbeiten in der Halle der K ausgeführt und die zu verpackenden Waren von diesem Unternehmen beigestellt worden seien. Die Arbeiter hätten ihr eigenes Werkzeug verwendet. Die Arbeitskräfte seien auch organisatorisch nicht in den Betrieb von K eingegliedert gewesen und hätten nicht deren Dienst- und Fachaufsicht unterstanden. Selbstverständlich hafte auch O für den Erfolg. Ob die Arbeitnehmer des einen und des anderen Unternehmens unterscheidbar gewesen seien, sei nicht ausschlaggebend und lebensfremd; auch wie komplex oder schwierig die zu bewältigenden Aufgaben gewesen seien, tue nichts zur Sache. Die Behörde habe selbst zugestanden, dass es keine Arbeitszeiteinteilung gegeben habe und die Zuteilung der Arbeitskräfte der O überlassen geblieben sei. Führe die belangte Behörde an, dass ein Mitarbeiter der K die Arbeiten zugeteilt habe, widerspreche sie sich selbst. Die Durchführung von Qualitätskontrollen entspreche dem üblichen Prozedere bei Abnahme eines Werkes, schon um Gewährleistungsfristen zu wahren, daraus ergebe sich keineswegs eine allgemeine Fach- und Dienstaufsicht seitens der K. Auch die Kalkulation nach Stundenlohn lasse nicht die von der belangten Behörde gezogene Schlussfolgerung zu, weil dadurch lediglich gewährleistet worden sei, dass nicht mehr bezahlt worden sei, als wenn die Arbeiten durch K selbst durchgeführt worden wären. Auch die angeführten Leiharbeiterlisten änderten nichts daran, dass keine Arbeitskräfteüberlassung stattgefunden habe.

Dem oben in seinen wesentlichen Punkten wiedergegebenen Beschwerdevorbringen ist zu entgegnen, dass die Behörde in übersichtlicher Art und Weise - wie aus der oben dargestellten Auflistung ersichtlich ist - die für und gegen eine Arbeitskräfteüberlassung sprechenden Kriterien dargestellt hat. Die belangte Behörde hat auch insoweit zutreffend auf die ständige Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes verwiesen, wonach Arbeitskräfteüberlassung vorliege, wenn Arbeitskräfte unter den im § 4 Abs. 2 AÜG genannten Bedingungen Arbeitsleistungen im Betrieb eines Werkbestellers in Erfüllung eines Werkvertrages erbringen oder es sich um bloß untergeordnete Arbeiten handelt, die im unmittelbaren zeitlichen Arbeitsablauf erbracht werden müssen und der Erfüllung einer vom Unternehmer (hier: der K) übernommenen, zu ihrem Betrieb gehörigen vertraglichen Verpflichtung dienten (vgl. etwa das hg. Erkenntnis vom 21. Juni 2000, Zl. 99/09/0024, sowie das hg. Erkenntnis vom 28. Oktober 2004, Zl. 2003/09/0058). Für die Abgrenzung zwischen Werkverträgen, deren Erfüllung im Wege einer Arbeitskräfteüberlassung im Sinne des AÜG stattfindet, und solchen, bei denen dies nicht der Fall ist, ist grundsätzlich eine Gesamtbetrachtung der Unterscheidungsmerkmale notwendig. Das Vorliegen einzelner, auch für das Vorliegen eines Werkvertrages sprechender Sachverhaltselemente ist in diesem Sinne nicht ausreichend, wenn sich aus den gesamten Umständen unter Berücksichtigung der jeweiligen wirtschaftlichen Interessenlage Gegenteiliges ergibt. Liegen derartige untergeordnete, im unmittelbaren zeitlichen Arbeitsablauf zu erbringende Arbeitsleistungen vor, ist es unerheblich, mit welchen "Werkzeugen" diese Arbeiten erbracht wurden bzw. ob sich die "Kontrolle" der Ausländer im Vorliegen bloßer Ausführungsanweisungen des Vorarbeiters der vom Beschwerdeführer vertretenen Gesellschaft erschöpfe oder nicht.

Nach den getroffenen Feststellungen wurden die Arbeiten im Beschwerdefall von den betroffenen Ausländern nach kurzfristiger Einführung in einem einheitlichen Arbeitsprozess ununterscheidbar gemeinsam mit den Arbeitern der K erbracht, wobei es sich beim Umpacken und Umetikettieren um untergeordnete, im unmittelbaren zeitlichen Arbeitsablauf zu erbringende Arbeitsleistungen handelte, welche zwischen den involvierten Unternehmen auf Basis zu leistender Arbeitsstunden abgerechnet wurden. Inwieweit O dabei für den Erfolg haftete, macht der Beschwerdeführer in seiner Beschwerde nicht deutlich. Verweist der Beschwerdeführer in diesem Zusammenhang auf Schadenersatzansprüche, so ist ihm zu entgegnen, dass diese neben vertraglichen Erfüllungs- und Gewährleistungsansprüchen bestehen können. Derartige Ansprüche sind aus diesem Grunde kein Indiz für oder gegen das Vorliegen von Arbeitskräfteüberlassung.

Keineswegs irrelevant - wie der Beschwerdeführer meint - ist ferner die Tatsache, dass die lediglich manipulativen Tätigkeiten der von O zur Verfügung gestellten Ausländer in den Betriebsräumlichkeiten des vom Beschwerdeführer vertretenen Unternehmens (K) geleistet wurden und die Arbeitnehmer der O in den Gesamtarbeitsprozess derart eingegliedert waren, dass die Arbeitnehmer beider Unternehmen ununterscheidbar in den Arbeitsprozess eingebunden waren. Es mag dem Beschwerdeführer in diesem Zusammenhang zugestanden werden, dass die von der

belangten Behörde getroffenen Feststellungen insofern widersprüchlich erscheinen, als zunächst festgestellt wird, es sei "teilweise" den Geschäftsführern von O überlassen geblieben, die Arbeit auf die einzelnen Arbeitskräfte zu verteilen, während in der Folge die Feststellung getroffen wurde, die Arbeitnehmer von O hätten von einem Mitarbeiter der K die Arbeiten zugeteilt erhalten. Dieser Widerspruch erweist sich im Sinne einer Gesamtschau und bei Abwägung aller anderen einander gegenüber zu stellenden Merkmale jedoch nicht als entscheidungswesentlich. Auch in der Einschätzung der belangten Behörde, die vorgefundene Leiharbeiterlisten sprächen für eine Arbeitskräfteüberlassung, kann keine Rechtswidrigkeit erblickt werden. Die im Wesentlichen nur bestreitenden Ausführungen des Beschwerdeführers in der Beschwerde erweisen sich jedenfalls als nicht geeignet, die von der belangten Behörde vorgenommene rechtliche Beurteilung als rechtswidrig zu erkennen.

Insoweit der Beschwerdeführer den angefochtenen Bescheid deshalb für inhaltlich unrichtig hält, weil sein Verschulden zu Unrecht festgestellt worden sei, ist er auf die Bestimmung des § 5 Abs. 1 VStG zu verweisen, wonach zur Strafbarkeit fahrlässiges Verhalten genügt, wenn eine Verwaltungsvorschrift über das Verschulden nichts anderes bestimmt. Fahrlässigkeit ist bei Zu widerhandeln gegen ein Verbot oder bei Nichtbefolgung des Gebotes dann ohne Weiteres anzunehmen, wenn zum Tatbestand einer Verwaltungsübertretung der Eintritt eines Schadens oder einer Gefahr nicht gehört, und der Täter nicht glaubhaft macht, dass ihn an der Verletzung der Verwaltungsvorschrift kein Verschulden trifft. Wie der Verwaltungsgerichtshof bereits wiederholt ausgesprochen hat, gehört die Verwaltungsübertretung nach § 28 Abs. 1 Z. 1 lit. a AuslBG zu den sogenannten Ungehorsamsdelikten, bei denen im Sinne des zweiten Satzes § 5 Abs. 1 VStG der Täter glaubhaft zu machen hat, dass ihm die Einhaltung der Verwaltungsvorschrift ohne sein Verschulden unmöglich gewesen ist, da zu ihrer Strafbarkeit der Eintritt weder eines Schadens noch einer Gefahr erforderlich ist. Der Beschwerdeführer hätte daher zu seiner verwaltungsstrafrechtlichen Entlastung Umstände, die sein mangelndes Verschulden darzutun geeignet sind, etwa das Bestehen eines wirksamen Kontrollsystems, darzutun und nachzuweisen gehabt. Die bloße Erteilung von Weisungen reicht im Sinne dieser Rechtsprechung allein zur Entlastung des Beschuldigten nicht aus, die Einhaltung der Bestimmung des AuslBG sicherzustellen. Entscheidend ist vielmehr, ob eine wirksame Kontrolle über die Einhaltung der vom Arbeitgeber erteilten Weisungen tatsächlich erfolgt ist (vgl. dazu das hg. Erkenntnis vom 25. Februar 2005, Zl. 2003/09/0158, und die dort wiedergegebene Judikatur). Das Erstellen eines - von wem immer auszufüllenden - Formulars zur Verhinderung illegaler Beschäftigung oder auch die stichprobenartige Kontrolle zwei bis dreimal pro Woche betreffend Arbeits- und Aufenthaltsberechtigungen genügen dem Erfordernis einer wirksamen Überwachung der Einhaltung der Anweisungen des Arbeitgebers, insbesondere auch betreffend die Bestimmungen des Ausländerbeschäftigungsgesetzes, nicht.

Insoweit der Beschwerdeführer die verhängten Strafen als an sich "unangemessen" rügt, verabsäumt er es, hiezu konkretes Vorbringen zu erstatten. Der Verwaltungsgerichtshof vermag die ausgesprochenen Strafen in Höhe von (umgerechnet) je 25.000 S angesichts des gesetzlichen Strafrahmens von S 20.000 bis S 120.000 auch unter Berücksichtigung der vom Beschwerdeführer angegebenen Einkommens- und Vermögensverhältnisse sowie der zu berücksichtigenden Milderungs- und Erschwerungsgründe als keineswegs überhöht zu betrachten, da sie im unteren Bereich des Strafrahmens angesetzt wurden.

Unter dem Gesichtspunkt einer Rechtswidrigkeit infolge Verletzung von Verfahrensvorschriften macht der Beschwerdeführer geltend, die Behörde habe es verabsäumt, die betroffenen Ausländer unter Beziehung eines Dolmetschers einzuvernehmen. Abgesehen davon, dass die betroffenen Ausländer tatsächlich von der Polizeibehörde anlässlich der Aufgreifung unter Beziehung eines Dolmetschers einvernommen wurden und der Beschwerdeführer anlässlich der öffentlichen mündlichen Berufungsverhandlung ausdrücklich auf die Verlesung (auch) dieser Aktenbestandteile verzichtet hat, sowie in Anbetracht dessen, dass er die Vernehmung der Ausländer weder in der Berufung noch anlässlich der Berufungsverhandlung beantragt hatte, macht er in der Beschwerde auch die Relevanz dieser von ihm gerügten Unterlassung nicht deutlich. Da auch der Verwaltungsgerichtshof nicht erkennen kann, dass bei Vermeidung des behaupteten Verfahrensmangels die belangte Behörde zu einem anderen, für den Beschwerdeführer günstigeren Bescheid hätte gelangen können, erweist sich die Beschwerde insgesamt als unbegründet, weshalb sie gemäß § 42 Abs. 1 VwGG abzuweisen war.

Der Ausspruch über den Aufwandersatz gründet sich auf die §§ 47 ff VwGG in Verbindung mit der VwGH-Aufwandersatzverordnung, BGB. II Nr. 333/2003.

Schlagworte

Verantwortung für Handeln anderer Personen Besondere Rechtsgebiete Arbeitsrecht Arbeiterschutz

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:VWGH:2005:2004090059.X00

Im RIS seit

25.10.2005

Zuletzt aktualisiert am

10.08.2009

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

© 2026 JUSLINE

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

www.jusline.at