jusline®
»» Recht. Schnell

Sie können die QR Codes nützen um später wieder auf die neuste Version eines Gesetzestexts zu gelangen.

TE Vwgh Erkenntnis 2005/6/22 2004/09/0051

JUSLINE Entscheidung

Veröffentlicht am 22.06.2005

Index

001 Verwaltungsrecht allgemein;
20/01 Allgemeines bürgerliches Gesetzbuch (ABGB);
40/01 Verwaltungsverfahren;
49/04 Grenzverkehr;
60/04 Arbeitsrecht allgemein;
62 Arbeitsmarktverwaltung;

Norm

ABGB §1151;
AuslBG §28 Abs1 Z1 lita idF 2002/I/160;
AuslBG §3 Abs1 idF 2002/I/126;
AuslBG §6 Abs1 idF 1994/314;
AuslBG §6 Abs2;
GrenzzonenbeschäftigungAbk Ungarn 1998 Art10 Z2;
GrenzzonenbeschäftigungAbk Ungarn 1998 Art3;
GrenzzonenbeschäftigungAbk Ungarn 1998 Art4 Abs1;
GrenzzonenbeschäftigungAbk Ungarn 1998 Art5 Abs2;
GrenzzonenbeschäftigungAbk Ungarn 1998 Art6 Abs1;
VStG §5 Abs1;
VStG §9 Abs1;
VwRallg;

Beachte

Miterledigung (miterledigt bzw zur gemeinsamen Entscheidung verbunden): 2004/09/0057

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 Beschwerden des K in A, vertreten durch Dr. Josef Lagler, Rechtsanwalt in 7132 Frauenkirchen, Franziskanerstraße 62, gegen die Bescheide des Unabhängigen Verwaltungssenates Burgenland

1. vom 19. Februar 2004, Zl. K 019/10/2003.040/011 (protokolliert zu hg. Zl.2004/09/0051), und 2. vom 18. Februar 2004, Zl. K 019/10/2003.036/015 (protokolliert zu hg. Zl. 2004/09/0057), jeweils betreffend Bestrafung nach dem Ausländerbeschäftigungsgesetz (weitere Parteien: Bundesminister für Wirtschaft und Arbeit und Bundesminister

für Finanzen), zu Recht erkannt:

Spruch

Die Beschwerden werden als unbegründet abgewiesen.

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

Begründung

Mit dem im Instanzenzug gemäß § 66 Abs. 4 AVG i.V.m. § 51 Abs. 1 VStG ergangenen erstangefochtenen Bescheid wurde der Beschwerdeführer schuldig erkannt, er habe es als handelsrechtlicher Geschäftsführer der S GesmbH mit Sitz in A zu verantworten, dass diese Gesellschaft drei namentlich genannte ungarische Staatsangehörige am 14. Juli 2003 in den Räumlichkeiten der A GesmbH mit Sitz in O, Niederösterreich, für Fleischzerlegearbeiten beschäftigt habe, obwohl für diese Ausländer weder eine Beschäftigungsbewilligung oder eine Zulassung als Schlüsselkraft erteilt noch eine Anzeigebestätigung nach § 3 Abs. 5 AuslBG ausgestellt worden sei und die Ausländer auch weder über Arbeitserlaubnis, Befreiungsschein oder Niederlassungsnachweis verfügt hätten und auch die für zwei der genannten Ausländer ausgestellten Grenzgängerbewilligungen den örtlichen Geltungsbereich von O nicht umfasst hätten. Er habe hiedurch § 28 Abs. 1 Z. 1 lit. a i.V.m. § 3 Abs. 1 des AuslBG i. V.m. § 9 Abs. 1 des VStG verletzt und sei wegen dieser Verwaltungsübertretungen gemäß § 28 Abs. 1 Z. 1 erster Strafsatz AuslBG mit drei Geldstrafen in der Höhe von je EUR 1.000,-- (Ersatzfreiheitsstrafen von je einem Tag) zu bestrafen gewesen.

Mit dem im Instanzenzug gemäß § 66 Abs. 4 AVG i.V.m. § 51 Abs. 1 VStG ergangenen zweitangefochtenen Bescheid wurde der Beschwerdeführer schuldig erkannt, er habe es als handelsrechtlicher Geschäftsführer der S GesmbH mit Sitz in A (Burgenland) zu verantworten, dass diese Gesellschaft einen namentlich genannten slowakischen Staatsangehörigen sowie vier weitere namentlich genannte ungarische Staatsangehörige am 8. Mai 2003 in den Räumlichkeiten der F GesmbH mit Sitz in N, Niederösterreich, für Fleischzerlegearbeiten beschäftigt habe, obwohl für diese Ausländer weder eine Beschäftigungsbewilligung oder eine Zulassung als Schlüsselkraft erteilt noch eine Anzeigebestätigung nach § 3 Abs. 5 AuslBG ausgestellt worden sei und die Ausländer auch weder über eine Arbeitserlaubnis, einen Befreiungsschein oder Niederlassungsnachweis verfügt hätten und die für die vier ungarischen Staatsangehörigen ausgestellten Grenzgängerbewilligungen den örtlichen Geltungsbereich von N nicht umfasst hätten. Er habe dadurch die Rechtsvorschrift des § 28 Abs. 1 Z. 1 lit. a i.V.m. § 3 Abs. 1 AuslBG i.V.m. § 9 Abs. 1 VStG verletzt und sei gemäß § 28 Abs. 1 Z. 1 dritter Strafsatz AuslBG mit insgesamt 5 Geldstrafen in der Höhe von jeweils EUR 2.000,-- (Ersatzfreiheitsstrafen von jeweils zwei Tagen) zu bestrafen gewesen.

(Hinsichtlich des Vorwurfes, zwei weitere ungarische Staatsangehörige an diesem Tag beschäftigt zu haben, wurde der Beschwerdeführer hingegen freigesprochen.)

Im Begründungsteil dieser Bescheide traf die belangte Behörde auf Grund der Ergebnisse der durchgeführten öffentlichen mündlichen Berufungsverhandlung die - in den wesentlichen Punkten, soweit im Folgenden nicht ausdrücklich unterschieden wird, gleich lautenden - Feststellungen, der Beschwerdeführer sei Geschäftsführer der S GesmbH mit Sitz in A, Burgenland.

Im Jahre 1988 seien zwischen der von ihm vertretenen S GesmbH und der im erstangefochtenen Bescheid genannten A GesmbH mit ihrem Betrieb in O bzw. im Jahre 1990 mit der in N etablierten F GesmbH "Werkverträge" abgeschlossen worden, in denen sich die S GesmbH verpflichtet habe, für die jeweiligen Vertragspartner Fleischzerlegearbeiten von Schlachtfleisch durchzuführen. Rechtliche Beziehungen zwischen den von der S GesmbH eingesetzten Mitarbeitern zu den jeweiligen Partnergesellschaften hätten im Rahmen der Vertragserfüllung nicht entstehen sollen und seien auch tatsächlich nicht entstanden bzw. (betreffend die F GesmbH) ausdrücklich ausgeschlossen worden. Im Werkvertrag mit der F GesmbH sei ferner ausdrücklich ausgeschlossen worden, dass Mitarbeiter dieser Gesellschaft die Berechtigung hätten, den Mitarbeitern der S GesmbH Weisungen zu erteilen. Die Weisungsbefugnis gegenüber den Mitarbeitern der S GesmbH sei ausschließlich dieser Gesellschaft bzw. deren Bevollmächtigten oblegen.

In den Schlussbestimmungen des mit der Firma F GesmbH abgeschlossenen Werkvertrages sei festgelegt worden, dass das Vertragsverhältnis schriftlich unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von einem Monat aufgelöst werden könnte.

Zur Erfüllung der in den Werkverträgen übernommenen Verpflichtungen habe die S GesmbH bei ihr (oder bei der H GesmbH) angestellte Fleischer zu ihren Vertragspartnern nach O bzw. N entsandt, wobei allein die S GesmbH

darüber zu entscheiden gehabt habe, welche und wie viele Arbeiter jeweils bei ihren Vertragspartnern eingesetzt worden seien. Die Arbeiten seien in den Räumlichkeiten der Vertragspartner in O bzw. N durchgeführt worden.

Im zweitangefochtenen Bescheid stellte die belangte Behörde darüber hinaus fest, dass kleinere Arbeitsutensilien wie Messer, Sägen, Arbeitskleidung etc., von den Mitarbeitern der S GesmbH mitgebracht, größere Geräte hingegen von der F GesmbH zur Verfügung gestellt worden seien.

Die S GesmbH verfüge selbst über keinen Fleischereibetrieb. Die von ihr angestellten Fleischer seien in den Räumlichkeiten anderer Unternehmen für Fleischerarbeiten eingesetzt worden. Die Verrechnung des Entgeltes für geleistete Arbeiten zwischen der S GesmbH und ihren Vertragspartnern sei auf Basis der jeweils verarbeiteten Fleischmenge bzw. der Anzahl der zerlegten Stückware des Fleisches erfolgt.

Im zweitangefochtenen Bescheid findet sich in diesem Zusammenhang die weitere Feststellung, im Falle eines "Verschnittes" hätte die S GesmbH für die Tätigkeit ihrer Arbeitnehmer einzustehen gehabt, indem Qualitätsmängel, die dieser hervorgerufen hätten, Abzüge bei dem an die S GesmbH zu leistenden Entgelt zur Folge gehabt hätten.

Auf Grund des Umstandes, dass die Partnergesellschaften der S GesmbH laufend Fleischschneidearbeiten in Auftrag gegeben hätten, hätten sich seit Abschluss der Werkverträge laufend und durchgehend Arbeitnehmer der S GesmbH in den Räumlichkeiten ihrer Vertragspartner befunden, wo Fleischzerlegearbeiten durchgeführt worden seien. Die Anzahl der von der S GesmbH in den Räumlichkeiten ihrer Vertragspartner eingesetzten Arbeiten sei je nach Art und Menge der übernommenen Arbeiten unterschiedlich gewesen, wobei durchschnittlich täglich etwa 5 bis 8 Arbeiter (betreffend die A GesmbH) bzw. 15 Arbeiter (betreffend die F GesmbH) eingesetzt worden seien.

Die S GesmbH habe zur Tatzeit über folgende Gewerbeberechtigungen verfügt:

1. Zurverfügungstellung von Arbeitskräften zur Arbeitsleistung an Dritte (Überlassung von Arbeitskräften) eingeschränkt auf die Überlassung von Arbeitskräften der Fleischbranche;

2. Handelsgewerbe beschränkt auf den Handel mit Fleisch, Wurst, Geflügel, Wild und sonstigen tierischen Produkten;

3. Fleischer beschränkt auf den Bürobetrieb.

Im erstangefochtenen Bescheid folgen sodann die Feststellungen, am 14. Juli 2003 sei der sonst immer in den Räumlichkeiten der A GesmbH tätige Partieführer der S GesmbH R.B. nicht zur Arbeit gekommen. Er sei stattdessen mit seinem Kraftfahrzeug zu einer Werkstätte gefahren, um eine Wartung durchführen zu lassen. Er habe jedoch den im erstinstanzlichen Straferkenntnis erstgenannten ungarischen Staatsangehörigen, der in Ungarn in einem Fischgeschäft beschäftigt gewesen sei, auf Grund eines gemeinsamen Hobbys persönlich gekannt. Er habe diesen gefragt, ob er am 14. Juli 2003 für ihn in den Räumlichkeiten der A GesmbH arbeiten könne. Die Entlohnung dieses ungarischen Staatsangehörigen habe R.B. aus seinem eigenen Einkommen vorzunehmen beabsichtigt. Auch sollte der Ausländer nicht als arbeitend eingetragen werden. Vielmehr habe er sich selbst als arbeitend eingetragen. Der betroffene Ausländer selbst habe auf Grund der von R.B. ihm gegenüber getätigten Angaben allerdings erwartet, dass er auf Dauer bei der S GesmbH angestellt werden würde und habe seine Tätigkeit am 14. Juli 2003 als Test seiner Fähigkeiten angesehen. Er sei davon ausgegangen, dass er eine monatliche Entlohnung von EUR 800,-- erhalten würde. Die Arbeitsleistung dieses Ausländers sei jedoch wirtschaftlich der S GesmbH zu Gute gekommen; Arbeitsbeginn sei an diesem Tag um 3 Uhr gewesen, der Ausländer habe bis zur Kontrolle gegen 10 Uhr gearbeitet, sei dabei in den Arbeitsprozess der S GesmbH eingegliedert gewesen und habe die Weisungen zur Arbeitsverrichtung von einem Mitarbeiter der S GesmbH erhalten. Persönliche Arbeiten für R.B. habe dieser Ausländer nicht verrichtet. R.B. sei das Entgelt für diesen Tag wegen seiner Abwesenheit nicht vom Lohn abgezogen worden. R.B. sei langjähriger Mitarbeiter der S GesmbH und habe als solcher das Vertrauen des Beschwerdeführers genossen. Auf Grund dieses Vertrauensverhältnisses habe R.B. in seiner Eigenschaft als Partieführer der S GesmbH einen großen Handlungsspielraum. Weisungen zur Arbeitsverrichtung seien ihm auf Grund seiner langjährigen Erfahrung nicht erteilt worden, weil er seine Tätigkeit bisher aus eigenem zur Zufriedenheit des Beschwerdeführers verrichtet habe. Er habe selbständig Mitarbeiter der S GesmbH oder der H GesmbH (deren Geschäftsführer der Beschwerdeführer ebenfalls war) zur Arbeitsleistung für die S GesmbH in O anfordern dürfen. Ein ausdrückliches Verbot, neue Mitarbeiter für die S GesmbH einzustellen, sei vom Beschwerdeführer ihm gegenüber nicht ausgesprochen worden, weil dies vom Beschwerdeführer als selbstverständlich vorausgesetzt worden sei. Persönliche Kontrollen, welche Arbeiter eingesetzt würden, seien vom Beschwerdeführer etwa alle 14 Tage in O durchgeführt worden. Der Partieführer R.B. habe die von

ihm über die Arbeiter geführten Monatslisten dem Beschwerdeführer nur am Monatsende vorgelegt. Ein darüber hinausgehendes Kontrollsystem sei nicht eingerichtet gewesen. Der Beschwerdeführer habe sich vielmehr darauf verlassen, dass R.B. auch ohne sein ausdrückliches Verbot keine Mitarbeiter ohne seine Genehmigung oder die des weiteren Geschäftsführers einstellen würde. Die Tätigkeit des erstgenannten ungarischen Staatsangehörigen habe sich nicht auf eine bloße kurze "Probearbeit zur Demonstrierung seiner Fertigkeiten" beschränkt. Er habe auch weder über eine arbeitsmarktrechtliche Bewilligung noch über einen Niederlassungsnachweis gemäß § 24 Fremdengesetz verfügt.

Im zweitangefochtenen Bescheid findet sich über die wiedergegebenen Feststellungen hinaus die weitere Feststellung, am Tattag habe der Beschwerdeführer den slowakischen Staatsangehörigen K.L. in W im Fleischerzentrum M getroffen und sei von diesem gefragt worden, ob er Arbeiter benötige. Daraufhin habe der Beschwerdeführer ihm mitgeteilt, dass er am 7. Mai zur Firma F GesmbH kommen solle. K.L. sei jedoch erst einen Tag später, nämlich am 8. Mai 2003, zur Firma F GesmbH gekommen und habe dort mit dem Partieführer gesprochen. Zuvor schon hatte der Beschwerdeführer seinem Partieführer mitgeteilt, dass K.L. kommen werde. Als dieser dann - wenn auch erst einen Tag später - gekommen sei, sei er vom Partieführer der Firma S GesmbH zur Arbeit eingeteilt worden. Eine Anweisung an den Partieführer, dass K.L. am 8. Mai 2003 nicht mehr für die S GesmbH beschäftigt hätte werden dürfen, habe der Beschwerdeführer nicht erteilt, sodass der Partieführer davon ausgegangen sei, dass er K.L. auch noch an diesem Tag als Arbeiter einsetzen dürfte. Auch dieser slowakische Staatsangehörige habe weder über eine arbeitsmarktrechtliche Bewilligung noch über einen Niederlassungsnachweis gemäß § 24 Fremdengesetz verfügt.

In beiden angefochtenen Bescheiden setzte die belangte Behörde ihre Feststellungen dann insoweit fort, alle namentlich genannten Ausländer hätten an den genannten Tattagen in den Räumlichkeiten der A GesmbH bzw. der F GesmbH in N bzw. O gearbeitet. Zwei der im erstangefochtenen Bescheid genannten Ausländer sowie die unter 2 bis 5 im zweitangefochtenen Bescheid genannten ungarischen Staatsangehörigen hätten über eine vom Arbeitsmarktservice ausgestellte Zulassung als Grenzgänger gemäß Art. 5 Abs. 2 des Abkommens zwischen der Regierung der Republik Österreich und der Regierung der Republik Ungarn über die Beschäftigung in Grenzzonen (Grenzgängerabkommen) vom 19. Februar 1998 verfügt. Diese Grenzgängerbewilligungen seien an den genannten Tattagen noch gültig gewesen. Jedoch hätten sie ihrem Inhalt zufolge nur für eine Beschäftigung in den in der Bewilligung angeführten Grenzzonen der Republik Österreich, nämlich den Bezirken Neusiedl am See, Eisenstadt, einschließlich der Städte mit eigenem Statut Eisenstadt und Rust, Mattersburg, Oberpullendorf, Oberwart und Güssing gegolten. Das räumliche Gebiet von O, Niederösterreich, bzw. N, Niederösterreich, sei durch die für diese Personen ausgestellten Zulassungen als Grenzgänger nicht umfasst gewesen. Die S GesmbH habe über keinerlei arbeitsmarktrechtliche Bewilligungen für die angeführten Ausländer verfügt. Diese selbst hätten außer den für die angeführten Personen ausgestellten Grenzgängerbewilligungen über keine arbeitsmarktrechtliche Bewilligung oder einen Niederlassungsnachweis verfügt.

Nach Darlegung der beweiswürdigenden Erwägungen kam die belangte Behörde nach Dartuung der Rechtslage in beiden angefochtenen Bescheiden zur rechtlichen Beurteilung, die Bestimmung des § 28 Abs. 1 Z. 1 lit. a AuslBG sei teleologisch zu reduzieren. Dem Wortlaut dieser Bestimmung zufolge würde jemand, der entgegen § 3 AuslBG einen Ausländer beschäftige, ohne dass die im § 28 Abs. 1 Z. 1 lit. a AuslBG angeführten Bewilligungen oder Bestätigungen vorlägen, jedenfalls eine Verwaltungsübertretung begehen. Die "Zulassung als Grenzgänger" als ein dem Ausländer verliehenes Recht sei in der Aufzählung des § 28 Abs. 1 Z. 1 lit. a AuslBG jedoch nicht enthalten. Dem Vorblatt der Erläuternden Bemerkungen zur Regierungsvorlage zum Abkommen zwischen der Republik Österreich und der Republik Ungarn über die Beschäftigung in Grenzzonen vom 19. Februar 1998 (Grenzgängerabkommen) sei zu entnehmen, dass die Bescheinigung über die Zulassung als Grenzgänger nach diesem Abkommen eine Beschäftigungsbewilligung nach dem Ausländerbeschäftigungsgesetz ersetzen solle. Weiters sei in den Erläuternden Bemerkungen zur Regierungsvorlage ausdrücklich angeführt, dass das Grenzgängerabkommen gesetzesändernden bzw. gesetzesergänzenden Charakter habe. Diese Änderungen und Ergänzungen beträfen in erster Linie das AuslBG. Gleichzeitig sei in den Erläuternden Bemerkungen zur Regierungsvorlage angemerkt worden, dass das Grenzgängerabkommen der unmittelbaren Anwendung im innerstaatlichen Rechtsbereich zugänglich sei und eine Erlassung von Gesetzen gemäß Art. 50 Abs. 2 B-VG nicht erforderlich sei. Auf Grund des Inhaltes der Bestimmungen des Grenzgängerabkommens teile auch die belangte Behörde die in den Erläuternden Bemerkungen geäußerte Ansicht, dass infolge der ausreichenden Konkretisierung die Bestimmungen des Grenzgängerabkommens einer unmittelbaren Anwendung zugänglich seien. Somit sei auf Grund Art. 6 Abs. 1 des Grenzgängerabkommens abzuleiten,

dass ein Arbeitgeber, der einen Arbeitnehmer im Rahmen der von der Grenzgängerbewilligung gedeckten Zulassung beschäftige, für diesen keiner gesonderten Beschäftigungsbewilligung mehr bedürfe. Die Beschäftigung eines Ausländers in den Grenzen der "Zulassung als Grenzgänger" sei jedenfalls zulässig, wenn der in dieser Zulassung angeführte Geltungsbereich nicht überschritten werde, und sei somit trotz Fehlens der Grenzgängerbewilligung in der Aufzählung des § 28 Abs. 1 Z. 1 lit. a AuslBG auch keiner Strafsanktion unterworfen. Art. 3 des Grenzgängerabkommens enthalte eine Definition, wer als Grenzgänger anzusehen sei. Habe nun - wie in den vorliegenden Fällen - eine im Sinn des Art. 5 des Abkommens zuständige Behörde (hier: das Arbeitsmarktservice) das Vorliegen dieser Eigenschaft bejaht und für einen Ausländer eine Zulassung als Grenzgänger ausgestellt, könne nicht davon ausgegangen werden, dass bei Wegfall eines der Kriterien automatisch die erteilte Grenzgängerbewilligung obsolet würde, weil diese dem Rechtsbestand nach wie vor angehöre. Für den Eintritt derartiger Umstände sehe Art. 9 Abs. 2 des Abkommens vielmehr ausdrücklich die Möglichkeit der Entziehung der Grenzgängerbewilligung vor. Außerdem sähen die Bestimmungen des Art. 6 Abs. 1 dieses Abkommens die Möglichkeit der Erweiterung der Grenzgängerbewilligung auch auf Gebiete außerhalb der Grenzzonen vor, wobei der Ausländer in einem solchen Fall die Eigenschaft als "Grenzgänger" nicht verliere. Die Bestimmungen des Grenzgängerabkommens seien somit in den vorliegenden Fällen zu beachten gewesen. In den Erläuternden Bemerkungen zur Regierungsvorlage zum Grenzgängerabkommen werde zu Art. 6 Abs. 1 ausgeführt, diese Bestimmung regle den örtlichen Geltungsbereich der Grenzgängerbewilligung. Die Grenzgängerbewilligung würde dem Grenzgänger für eine bestimmte Grenzzone ausgestellt und berechtige ihn, innerhalb dieser eine Beschäftigung bei jedem beliebigen Arbeitgeber aufzunehmen. Der örtlich begrenzte Bereich, in dem der Grenzgänger zulässigerweise einer Beschäftigung nachgehen dürfte, könne ausnahmsweise überschritten werden, wenn die berufliche Tätigkeit bei einem anderen Arbeitgeber mit Betriebssitz in der Grenzzone ihrer Natur nach oder der Bedarf des Arbeitgebers aus betriebsökonomischen Notwendigkeiten so gelagert wäre, dass die Beschäftigung vorübergehend in Betriebsstätten oder Arbeitsstellen des Arbeitgebers außerhalb der Grenzzone ausgeübt werden müsse. Bei der Anwendung dieser Sonderregelung wäre auf die konkrete Lage und Entwicklung der relevanten Teilarbeitsmärkte des betreffenden Beschäftigungszweiges Bedacht zu nehmen. Die Bestimmung des Art. 6 Abs. 1 des Grenzgängerabkommens sehe ausdrücklich vor, dass die Beschäftigung auch außerhalb der Grenzzone zugelassen werden könne. Daraus sei ersichtlich, dass eine derartige Ausweitung des örtlichen Wirkungsbereiches der Genehmigung des jeweiligen Staates (hier der Vollzugsbehörde im Sinne des Art. 5 des Abkommens) vorbehalten sei. Weder Art. 6 Abs. 1 des Grenzgängerabkommens noch auch § 6 Abs. 2 AuslBG rechtfertigten die Überschreitung des territorialen Bereiches, für den die Zulassung als Grenzgänger ausgestellt worden sei. Der territoriale Bereich richte sich nach den Angaben in der Zulassung als Grenzgänger. Überschreitungen der Grenzzonen seien eigens zu bewilligen (Art. 6 Abs. 1 des Grenzgängerabkommens und die diesbezüglichen Erläuternden Bemerkungen). Dies könne entweder durch Erweiterung des Geltungsbereiches der Grenzgängerbewilligung oder durch Ausstellung einer für den fraglichen räumlichen Geltungsbereich gültigen Beschäftigungsbewilligung für einen Arbeitgeber erfolgen. Die für die bestrafungsgegenständlichen ausländischen Staatsangehörigen ausgestellten Grenzgängerbewilligungen seien für den örtlichen Bereich O (Niederösterreich) bzw. N (Niederösterreich) nicht erweitert worden. Somit hätte die S GesmbH für eine Beschäftigung dieser Ausländer Beschäftigungsbewilligungen, die die Beschäftigung im örtlichen Bereich O bzw. N zugelassen hätten, benötigt. Solche Beschäftigungsbewilligungen seien aber zur Tatzeit nicht vorgelegen, weshalb die Beschäftigung dieser Ausländer im örtlichen Bereich von O bzw. N nicht zulässig gewesen sei.

Darüber hinaus hätten weder der im erstangefochtenen Bescheid genannte Z.K. noch der im zweitangefochtenen Bescheid genannte K.L. zu den jeweils angegeben Tatzeitpunkten selbst über eine Genehmigung verfügt, die ihre Beschäftigung erlaubt hätte.

Die Beschäftigung sämtlicher ungarischer Staatsangehöriger durch die S GesmbH sei dem Beschwerdeführer zuzurechnen, zumal er es in dem dem erstangefochtenen Bescheid zu Grunde liegenden Fall zu vertreten habe, dass der Partieführer der S GesmbH die im Spruch genannten Ausländer für seine Gesellschaft in den Räumlichkeiten der A GesmbH habe tätig werden lassen. Dass Z.K. nicht für die S GesmbH, sondern für den Partieführer R.B. persönlich tätig geworden sei, sei im Rahmen des Verfahrens nicht hervorgekommen. Auch in dem dem zweitangefochtenen Bescheid zu Grunde liegenden Fall habe der Beschwerdeführer den Ausländer K.L. selbst aufgefordert, für die S GesmbH in den Räumlichkeiten der F GesmbH tätig zu werden und nichts getan, um den am 8. Mai 2003 zur Aufnahme der Arbeit erschienen Ausländer von der Arbeit abzuhalten. Auch habe der Beschwerdeführer kein

Kontrollsystem geschaffen, um unrechtmäßige Beschäftigung von vornherein effektiv zu verhindern, vielmehr habe er auf die Integrität seines Partieführers vertraut, für dessen Handeln er aber als handelsrechtlicher Geschäftsführer einzustehen habe.

Hinsichtlich der Rechtsverhältnisse zwischen der S GesmbH und ihren Vertragspartnern sei die belangte Behörde in Würdigung aller Umstände zum Ergebnis gelangt, dass dem Vorbringen entsprechend tatsächlich keine Leiharbeitsverhältnisse vorgelegen seien. Den von den vernommenen Personen dazu verwendeten Begriffen sei kein allzu großes Gewicht beizumessen gewesen, zumal diese als juristische Laien den vollständigen Inhalt dieser Begriffe nicht zu erfassen in der Lage gewesen seien. Auf Grund sämtlicher im Bereich der Geschäftsverhältnisse festgestellten Tatsachen sei daher davon auszugehen gewesen, dass die S GesmbH auf Grund des mit der A GesmbH bzw. der F GesmbH geschlossenen Vertrages nicht bloß eine Bemühung, sondern einen Erfolg (nämlich zerteilte Fleischware in bestimmten Ausmaß) geschuldet habe, wobei das Vertragsverhältnis gleichzeitig auf unbestimmte Zeit eingegangen worden sei und somit von der S GesmbH eine laufend wiederkehrende Leistung erwartet worden sei. Somit habe dieser Vertrag sowohl Elemente eines Werk- als auch eines Dienstleistungsvertrages enthalten. Die Qualifizierung des Vertrages als Werkvertrag, Dienstleistungsvertrag oder (Misch-)Vertrag mit beiden Elementen sei jedoch nicht entscheidungswesentlich, weil den Feststellungen zufolge jedenfalls kein vertragliches oder arbeitnehmerähnliches Verhältnis der Arbeitnehmer der S GesmbH zu A GesmbH bzw. F GesmbH entstanden sei. Wie viele Arbeiter und in welcher Form die S GesmbH diese eingesetzt habe, sei allein ihr oblegen. Damit könne auch nicht mehr davon gesprochen werden, dass die Arbeitnehmer der S GesmbH der A bzw. F GesmbH im Sinne des Arbeitskräfteüberlassungsgesetzes zur Verfügung gestellt worden seien. An dieser Beurteilung ändere auch nichts, dass die S GesmbH nur eine auf den Bürobetrieb eingeschränkte Gewerbeberechtigung für das Fleischergewerbe verfüge, weil im Rahmen der vorliegenden Verfahren eine allfällige Übertretung der Gewerbeordnung nicht zu prüfen gewesen sei. Auf Grund der Indizien der vorhandenen Gewerbeberechtigungen sei aber letztlich nicht auf eine Arbeitskräfteüberlassung zu schließen, weil die sonstigen festgestellten Umstände, die gegen eine Arbeitskräfteüberlassung sprächen, überwögen. Auch sei der Feststellung, ob Leiharbeitsverhältnisse vorgelegen seien, nur untergeordnete Bedeutung zuzubilligen, weil diese nur der vollständigen Erhellung des Sachverhalts gedient hätten, aber in den vorliegenden Verfahren nicht das Verhalten der Verantwortlichen der A GesmbH bzw. der F GesmbH, sondern der vom Beschwerdeführer vertretenen S GesmbH zu beurteilen gewesen sei. Somit sei im Ergebnis festzuhalten, dass die S GesmbH nicht nur für die Beschäftigung von Z.K. bzw. K.L., sondern auch für die anderen genannten ungarischen Staatsangehörigen Beschäftigungsbewilligungen benötigt hätte, weil die für letztgenannte Ausländer ausgestellten Grenzgängerbewilligungen mangels Erweiterung auf den räumlichen Bereich Niederösterreich die Beschäftigung als Fleischer eben dort nicht gedeckt hätten. Da der Beschwerdeführer nichts unternommen habe, um die Beschäftigung der angeführten Ausländer in Niederösterreich zu verhindern und kein effektives Kontrollsystem eingerichtet bzw. von den festgestellten Umständen in Kenntnis gewesen sei, müsse er sich die von der S GesmbH erfolgte Beschäftigung der genannten Ausländer schuldhaft zurechnen lassen. Dass der Beschwerdeführer lediglich alle 14 Tage Kontrollen durchgeführt habe und ansonsten auf die Integrität sowie Mitteilung seines Parteiführers vertraut habe, könne nicht als ausreichendes und effektives Kontrollsystem angesehen werden.

Im Übrigen legte die belangte Behörde ihre Strafzumessungsgründe dar.

Gegen diese Bescheide richten sich die vorliegenden Beschwerden, in denen die Rechtswidrigkeit des Inhaltes der angefochtenen Bescheide geltend gemacht wird.

Der Beschwerdeführer macht in seinen Beschwerden zunächst im Wesentlichen geltend, ihn treffe an der Beschäftigung der betretenen Ausländer kein Verschulden. Hinsichtlich jenes für seinen Partieführer R.B. arbeitenden Ausländers macht er geltend, dieser sei von R.B. "einfach mitgenommen" worden und habe für diesen "höchstpersönlich" an seiner Stelle nur für einen Tag gearbeitet, was sein bisher funktionierendes Kontrollsystem nicht in Frage stellen könne, da R.B. damit eigenmächtig und rechtswidrig gehandelt habe. Hinsichtlich des von ihm selbst zur Arbeitsaufnahme aufgeforderten L.K. sei er davon ausgegangen, dass dieser an einer Arbeit nicht mehr interessiert sei, weil er am verabredeten Tag, nämlich dem 7. Mai 2003, nicht erschienen sei. Sein unerwartetes Erscheinen am 8. Mai 2003 sei für ihn unvorhergesehen und nicht zu verhindern gewesen.

Im Übrigen habe er sich hinsichtlich des Geltungsbereiches der Grenzgängerbewilligungen für die restlichen betretenen Ausländer in einem Rechtsirrtum befunden.

Die belangte Behörde habe auch das von ihr herangezogene Grenzgängerabkommen mit Ungarn unrichtig ausgelegt. Dass die Ausländer in Niederösterreich gearbeitet hätten, ändere nichts daran, dass sie in einem Beschäftigungsverhältnis zu der im Bezirk S, somit in einer von den Grenzgängerbewilligungen erfassten Zone ansässigen S GmbH stünden. Die Beschäftigung der ungarischen Staatsangehörigen in Niederösterreich sei im Sinne des § 6 des genannten Abkommens von den ausgestellten Grenzgängerbewilligungen erfasst gewesen, weil der Beschäftigungsort in der darin umgrenzten Zone gelegen sei.

Die Tätigkeiten der Ungarn in Niederösterreich sei überdies jeweils nur für einen Tag erfolgt, so dass diese jedenfalls auch die Bestimmung des § 6 Abs. 1 AuslBG zulässig gewesen seien, weil sich der Arbeitsplatz nach dieser Bestimmung durch die berufliche Tätigkeit und den Betrieb definiere. Selbst wenn man dieser Rechtsansicht nicht folgen könne, sei gemäß § 6 Abs. 2 AuslBG die verhältnismäßig kurze, eine Woche nicht übersteigende Zeit einer auf einem anderen Arbeitsplatz verrichteten Tätigkeit erlaubt.

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

Über die vorliegenden Beschwerden hat der Verwaltungsgerichtshof - nach Verbindung der Rechtssachen zur gemeinsamen Beratung und Entscheidung infolge ihres persönlichen, sachlichen und rechtlichen Zusammenhanges - erwogen:

Gemäß § 3 Abs. 1 des Ausländerbeschäftigungsgesetzes BGBl. Nr. 218/1975 in der Fassung BGBl. I Nr. 126/2002 - AuslBG, darf ein Arbeitgeber, soweit in diesem Bundesgesetz nicht anderes bestimmt ist, einen Ausländer nur beschäftigen, wenn ihm für diesen eine Beschäftigungsbewilligung, eine Zulassung als Schlüsselkraft oder eine Entsendebewilligung erteilt oder eine Anzeigebestätigung ausgestellt wurde oder wenn der Ausländer eine für diese Beschäftigung gültige Arbeitserlaubnis oder einen Befreiungsschein oder einen Niederlassungsnachweis besitzt.

Gemäß § 28 Abs. 1 Z. 1 lit. a AuslBG in der Fassung BGBl. I Nr. 160/2002 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 dem § 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, bei unberechtigter Beschäftigung von höchstens 3 Ausländern für jeden unberechtigt beschäftigten Ausländer mit Geldstrafe von EUR 1.000,-- bis zu EUR 5.000,--, im Falle der erstmaligen und weiteren Wiederholung von EUR 2.000,-- bis zu EUR 10.000,--, bei unberechtigter Beschäftigung von mehr als drei Ausländern für jeden unberechtigt Beschäftigten Ausländer mit Geldstrafe von EUR 2.000,-- bis zu EUR 10.000,--, im Fall der erstmaligen und weiteren Wiederholung von EUR 4.000,-- bis zu EUR 25.000,--.

Gemäß § 6 Abs. 1 AuslBG in der Fassung BGBl. Nr. 314/1994 ist die Beschäftigungsbewilligung für einen Arbeitsplatz zu erteilen und gilt für den politischen Bezirk, in dem der Beschäftigungsort liegt. Der Arbeitsplatz ist durch die berufliche Tätigkeit und den Betrieb bestimmt. Der Geltungsbereich kann bei wechselndem Beschäftigungsort unter Bedachtnahme auf die Lage und Entwicklung der in Betracht kommenden Teilarbeitsmärkte auf mehrere Betriebe des Arbeitgebers und auf den Bereich mehrerer politischer Bezirke, eines Bundeslandes, mehrerer Bundesländer oder das gesamte Bundesgebiet festgelegt werden.

Nach Abs. 2 dieser Bestimmung ist eine Änderung der Beschäftigungsbewilligung nicht erforderlich, wenn der Ausländer für eine verhältnismäßig kurze, eine Woche nicht übersteigende Zeit auf einem anderen Arbeitsplatz beschäftigt wird. Für einen längeren Zeitraum ist eine neue Beschäftigungsbewilligung erforderlich.

Gemäß Art. 3 des Abkommens zwischen der Regierung der Republik Österreich und der Regierung der Republik Ungarn über die Beschäftigung in Grenzzonen (Grenzgängerabkommen) vom 19. Februar 1998, BGBl. III Nr. 26/1998, sind Grenzgänger im Sinne dieses Abkommens Arbeitnehmer,

a)

die Staatsbürger eines der beiden Staaten sind,

b)

ihren ständigen Wohnsitz oder seit mindestens einem Jahr ihren gewöhnlichen Aufenthalt in einer der in Art. 1 Abs. 2 genannten Grenzzonen haben, in die sie ausgenommen die Fälle des wechselnden Beschäftigungsortes, täglich zurückkehren und

c) eine Beschäftigung in einer Grenzzone des anderen Vertragstaates ausüben.

Nach Art. 5 Abs. 2 dieses Abkommens kann die zuständige Stelle des Vertragsstaates, in dessen Gebiet die Beschäftigung ausgeübt werden soll, sofern die Voraussetzungen des Art. 3 und keine Versagungsgründe nach Art. 9 vorliegen, eine Grenzgängerbewilligung ausstellen.

Nach Art. 6 Abs. 1 dieses Abkommens berechtigt die Grenzgängerbewilligung den Grenzgänger zur Aufnahme einer Beschäftigung, bei dem angegebenen Arbeitgeber in einer Grenzzone. Bei wechselndem Beschäftigungsort kann unter Bedachtnahme auf die Arbeitsmarktlage im betreffenden Beschäftigungszweig die Beschäftigung auch außerhalb der Grenzzone zugelassen werden, sofern sich der Betriebssitz des Arbeitgebers in der Grenzzone befindet, für welche die Grenzgängerbewilligung ausgestellt wurde.

Nach Art. 10 dieses Abkommens bleiben die Rechtsvorschriften beider Vertragsstaaten, insbesondere jene über 1. die Einreise, den Aufenthalt, 2. die Beschäftigung von Ausländern und 3. die Ein- , Aus- und Durchfuhr von Waren und Beförderungsmitteln, insbesondere die Zollvorschriften, soweit in diesem Abkommen nicht anderes geregelt ist, unberührt.

Nach § 5 Abs. 1 VStG genügt , wenn eine Verwaltungsvorschrift über das Verschulden nicht anderes bestimmt, zur Strafbarkeit fahrlässiges Verhalten. Fahrlässigkeit ist bei Zuwiderhandeln gegen ein Verbot oder bei Nichtbefolgung eines 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.

Nach Abs. 2 dieser Bestimmung entschuldigt Unkenntnis der Verwaltungsvorschrift, der der Täter zuwidergehandelt hat, nur dann, wenn sie erwiesenermaßen unverschuldet ist und der Täter das Unerlaubte seines Verhaltens ohne Kenntnis der Verwaltungsvorschrift nicht einsehen konnte.

Bei einer Übertretung des § 3 Abs. 1 AuslBG und Erfüllung des Tatbildes des § 28 Abs. 1 Z. 1 lit. a AuslBG handelt es sich um ein Ungehorsamsdelikt im Sinn des § 5 Abs. 1 VStG, weil zum Tatbestand dieser Verwaltungsübertretung der Eintritt eines Schadens oder einer Gefahr nicht gehört. In einem solchen Fall besteht von vornherein die Vermutung eines Verschuldens (in Form fahrlässigen Verhaltens) des Täters, welche aber von ihm widerlegt werden kann. Solange daher der Beschuldigte nicht glaubhaft macht, dass ihn an der Verwaltungsübertretung kein Verschulden trifft, hat die Behörde anzunehmen, dass der Verstoß bei gehöriger Aufmerksamkeit hätte vermieden werden können. Es wäre daher Sache des Beschwerdeführers gewesen, glaubhaft zu machen, dass ihn an der Begehung der Verwaltungsübertretung kein Verschulden traf.

Zur Glaubhaftmachung reicht es allerdings nicht aus, in Unkenntnis der zur Bestrafung führenden Umstände gewesen zu sein. Vielmehr hat der Verwaltungsgerichtshof in Fällen (behaupteter) eigenmächtiger Handlungen von Arbeitnehmern wiederholt ausgeführt, dass selbst die Erteilung von Weisungen, die Rechtsvorschriften (hier: des AuslBG) einzuhalten - nicht einmal eine solche Weisung konnte aber im vorliegenden Fall festgestellt werden -, den Arbeitgeber (bzw. den zur Vertretung nach außen Berufenen einer juristischen Person) nur dann entschuldigt, wenn er darlegt und glaubhaft gemacht hat, dass er Maßnahmen ergriffen hat, um die Einhaltung der erteilten Anordnungen betreffend die Beachtung der Rechtsvorschriften über die Beschäftigung von Ausländern zu gewährleisten, insbesondere welche Kontrollen er eingerichtet und wie er sich vom Funktionieren des Kontrollsystems informiert hat (vgl. etwa das hg. Erkenntnis vom 30. Juni 2004, Zl. 2002/09/0173). Der Beschwerdeführer hatte sich lediglich damit verantwortet, er habe von dem durch seinen Partieführer R.B. "mitgenommenen" Ausländer Z.K. nichts gewusst, und mit der - von ihm selbst avisierten - Arbeitsaufnahme durch den Ausländer L.K. nicht mehr gerechnet. Damit gibt er aber schon zu erkennen, dass ein Kontrollsystem zur Einhaltung der gesetzlichen Vorschriften in seinem Unternehmen gar nicht existiert hat, hat er doch selbst eingestanden, R.B. lediglich "vertraut" zu haben. Damit hat er nicht einmal den Versuch unternommen darzulegen, inwiefern er eine gehörige Aufmerksamkeit übte, Übertretungen des AuslBG hintanzuhalten. So hätte er auf innerbetriebliche Vorkehrungen hinweisen müssen, die geeignet gewesen wären, Übertretungen des AuslBG in seinem Betrieb hintanzuhalten (vgl. auch das hg. Erkenntnis vom 12. November 1999, Z l . 97/09/0301). Dabei hätte dies insbesondere solcher Vorkehrungen bedurft, dass Personen, für die

arbeitsmarktbehördliche Papiere erforderlich, jedoch nicht ausgestellt waren, gar nicht erst mit der bewilligungspflichtigen Arbeit hätten beginnen können. Als Argument für das Vorliegen aller zumutbarer Sicherungen gegen die Verwendung illegaler Arbeiter im Sinne einer Glaubhaftmachung reichten diese vom Beschwerdeführer ins Treffen geführten Umstände jedenfalls nicht aus.

Insoweit der Beschwerdeführer geltend macht, der von R.B. "einfach mitgenommene" Ausländer Z.K. habe für diesen "höchstpersönlich", nicht aber für seinen Betrieb gearbeitet, ist ihm entgegen zu halten, dass die Arbeitsleistung dieses Ausländers nach den getroffenen Feststellungen für das Unternehmen des Beschwerdeführers in Wahrnehmung eines von diesem zu erfüllenden Werkvertrages unter Einbindung in den von Angehörigen der S GmbH angewiesenen Arbeitsprozess erbracht wurde und damit dem Unternehmen des Beschwerdeführers, dessen Werkvertragsleistung nach Stückanzahl der verarbeiteten Ware bezahlt wurde, zugute kam. Dass - nach Darstellung des Beschwerdeführers - dafür nicht der Ausländer selbst, sondern R.B. entlohnt worden sei, kann daran nichts ändern.

Insoweit der Beschwerdeführer einen - entschuldbaren - Rechtsirrtum im Sinne des § 5 Abs. 2 VStG geltend macht, ist er darauf zu verweisen, dass eine irrige Gesetzesauslegung nur unter der Voraussetzung ein zu entschuldigender Rechtsirrtum ist, dass nach dem ganzen Verhalten des Beschuldigten angenommen werden muss, dass sie unverschuldet war, und dass er das Unerlaubte seines Verhaltens nicht einsehen konnte, das heißt, wenn jemandem die Verwaltungsvorschrift trotz Anwendung der nach seinen Verhältnissen erforderlichen Sorgfalt unbekannt geblieben ist. Wer ein Gewerbe betreibt, ist verpflichtet, sich vor der Ausübung über die das Gewerbe betreffenden Vorschriften zu unterrichten. Dabei ist auch eine irrige Gesetzesauslegung ein Rechtsirrtum, der den Beschuldigten nicht zu entschuldigen vermag, wenn nach seinem ganzen Verhalten nicht angenommen werden kann, dass dieser unverschuldet war und dass er das Unerlaubte seines Verhaltens nicht einsehen konnte. Es besteht für den Arbeitgeber daher grundsätzlich die Verpflichtung, sich u.a. auch mit den gesetzlichen Vorschriften betreffend die Ausländerbeschäftigung laufend vertraut zu machen. Bestehen über den Inhalt der Verwaltungsvorschrift Zweifel, dann ist der Gewerbetreibende verpflichtet, hierüber bei der zuständigen Behörde Auskunft einzuholen (vgl. das hg. Erkenntnis vom 2. Oktober 2003, Zl. 2003/09/0126). Der Beschwerdeführer hat weder im Verwaltungsstrafverfahren noch in der Beschwerde behauptet, sich entsprechende Informationen über den Umfang und die Auslegung der erteilten Grenzgängerbewilligungen zu verschaffen. Ein entschuldbarer Rechtsirrtum konnte daher nicht angenommen werden.

Zur Frage des Umfanges der erteilten Grenzgängerbewilligungen hat die belangte Behörde bereits zutreffend dargelegt, dass die ungarischen Staatsangehörigen erteilten Grenzgängerbewilligungen die nach § 3 AuslBG erforderlichen Beschäftigungsbewilligungen ersetzen, was daraus erhellt, dass auch die Anzahl der auszustellenden Grenzgängerbewilligungen nach dem ersten Satz des Art. 4 Abs. 1 des Grenzgängerabkommens kontingentiert ist und bei ihrer Ausstellung nach dem zweiten Satz dieser Bestimmung durch die örtlich zuständigen Behörden (das ist das örtlich zuständige Arbeitsmarktservice) auf die Lage und Entwicklung des heimischen Arbeitsmarktes Bedacht zu nehmen hat, was dem Schutzcharakter des AuslBG entspricht. Damit stellen sich die Bestimmungen dieses Abkommens als lex spezialis zu den allgemeinen Bestimmungen des AuslBG dar, was eine Anwendung des § 6 Abs. 2 AuslBG für Personen, die Bewilligungen als Grenzgänger im Sinne des Art. 3 dieses Abkommens aufweisen, ausschließt. Es erübrigt sich daher, auf die vom Beschwerdeführer auf die Ausnahmebestimmung des § 6 Abs. 2 AuslBG einzugehen.

Im Sinne des Art. 10 Z. 2 des Grenzgängerabkommens sind für die Begriffe "Beschäftigung" bzw. "Beschäftigungsort" (hier: zur Beurteilung des örtlichen Geltungsbereiches einer Grenzgängerbewilligung) die Begriffsbestimmungen des AuslBG maßgebend, weil das Grenzgängerabkommen keine eigenständigen Definitionen hiezu enthält. Insbesondere ist § 6 Abs. 1 AuslBG heranzuziehen, der den örtlichen Geltungsbereich einer Beschäftigungsbewilligung - die, wie gesagt, für Grenzgänger durch die Grenzgängerbewilligung ersetzt wird - regelt. Danach ist die Beschäftigungsbewilligung für einen Arbeitsplatz zu erteilen und gilt für den politischen Bezirk, in dem der Beschäftigungsort liegt. Der Arbeitsplatz ist durch die berufliche Tätigkeit und den Betrieb bestimmt. Die ungarischen Arbeitnehmer wurden in den Bezirken O und N in einer Arbeitsstätte eingesetzt, in der die vom Beschwerdeführer vertretene Gesellschaft die Erzielung bestimmter Arbeitsergebnisse fortgesetzt verfolgte, sohin in deren betrieblichen Sphäre (= im Betrieb; vgl. das hg. Erkenntnis vom 23. Mai 2002, Zl. 2002/09/0011). Daher lag der Arbeitsplatz - und damit der konkret im gegenständlichen Fall zu beurteilende Ort der Beschäftigung - der ungarischen Staatsbürger in den politischen Bezirken O bzw. N.

Der belangten Behörde ist ferner darin beizupflichten, dass die Erweiterung der Bewilligungen auf Beschäftigungsorte außerhalb der in den Bewilligungen umschriebenen Grenzzonen lediglich durch die für die Erteilung dieser Bewilligungen zuständigen Behörde - unter Berücksichtigung der Lage und Entwicklung des heimischen Arbeitsmarktes - zu erfolgen hat ("... kann unter Bedachtnahme auf die Arbeitsmarktlage im betreffenden Beschäftigungszweig ... auch außerhalb der Grenzzone zugelassen werden ...") und es nicht ausreicht, dass nur der Sitz des Unternehmens des Arbeitgebers in der Grenzzone liegt, die faktische Tätigkeit aber außerhalb derselben verrichtet wird.

Aus diesen Gründen waren die Beschwerden gemäß § 42 Abs. 1 VwGG als unbegründet abzuweisen.

Der Ausspruch über den Aufwandersatz gründet sich auf die §§ 47 ff VwGG i.V.m. der VwGH-Aufwandersatzverordnung BGBl. II Nr. 333/2003.

Wien, am 22. Juni 2005

Schlagworte

Auslegung unbestimmter Begriffe VwRallg3/4 Definition von Begriffen mit allgemeiner Bedeutung VwRallg7 Verantwortung für Handeln anderer Personen Besondere Rechtsgebiete Arbeitsrecht Arbeiterschutz

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:VWGH:2005:2004090051.X00

Im RIS seit

19.07.2005

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

© 2025 JUSLINE

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

www.jusline.at