jusline®
»» Recht. Schnell

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

TE UVS Wien 2002/06/12 07/A/03/10808/2001

JUSLINE Entscheidung

Veröffentlicht am 12.06.2002

Spruch

Der Unabhängige Verwaltungssenat Wien hat durch sein Mitglied Dr Wilfert über die Berufung des Herrn Stefan L, vertreten durch Rechtsanwälte, gegen das Straferkenntnis des Magistrates der Stadt Wien, Magistratisches Bezirksamt für den 17. Bezirk, vom 12. November 2001, Zl: MBA 17 - S 2627/01, wegen Übertretung des ad a) § 22 Abs 1 Z 2 lit b iVm § 11 Abs 4 Arbeitskräfteüberlassungsgesetz und ad b) § 22 Abs 1 Z 2 lit d iVm § 13 Abs 1 und 2 iVm § 20 Abs 2 Arbeitskräfteüberlassungsgesetz, nach Durchführung einer öffentlichen mündlichen Verhandlung am 7.5.2002 und am 11.6.2002, entschieden:

Gemäß § 66 Abs 4 AVG wird der Berufung Folge gegeben, das angefochtene Straferkenntnis behoben und das Verfahren gemäß § 45 Abs 1 Z 1 VStG eingestellt.

Gemäß § 65 VStG hat der Berufungswerber keinen Beitrag zu den Kosten des Berufungsverfahrens zu leisten.

Text

1. Das angefochtene Straferkenntnis hat folgenden Spruch:

?Es wird Ihnen zur Last gelegt, folgende Verwaltungsübertretung begangen zu haben:

Sie haben es als handelsrechtlicher Geschäftsführer und somit zur Vertretung nach außen Berufener (§ 9 Abs 1 VStG) der L-GmbH zu verantworten, dass diese Gesellschaft als Überlasserin im Sinne des § 3 Abs 2 Arbeitskräfteüberlassungsgesetz (AÜG) der Firma H-BV, Niederlassung Österreich als Beschäftiger im Sinne des § 3 Abs 3 AÜG

Frau Jasmina G und Frau Sihem Me im Zeitraum 04.09.2000 bis 22.02.2001, sowie

Frau Sylvia Co und Frau Ruza J im Zeitraum 2.10.2000 bis 22.2.2001 sowie

Frau Kata Mi im Zeitraum 6.11.2000 bis 22.2.2001

zur Verrichtung von Arbeitsleistung als Zimmermädchen an der Geschäftsadresse Wien, T-straße, überlassen hat,

a) ohne dass den genannten Arbeitskräften ein den Bestimmungen des § 11 AÜG entsprechender Dienstzettel überlassen wurde und

b) ohne dass die L-GmbH die gemäß § 13 Abs 1 und 2 AÜG hinsichtlich der genannten Arbeitskräfte vorzunehmenden Aufzeichnungen über Aufforderung des Bundessozialamtes für Wien, Niederösterreich und Burgenland am 22.2.2001 vorgelegt hat.

Sie haben dadurch folgende Rechtsvorschriften verletzt:

ad a) § 22 Abs 1 Z 2 lit b) in Verbindung mit § 11 Abs 4 Arbeitskräfteüberlassungsgesetz;

ad b) § 22 Abs 1 Z 2 lit d) in Verbindung mit § 13 Abs 1 und 2 in Verbindung mit § 20 Abs 2 Arbeitskräfteüberlassungsgesetz. Wegen dieser Verwaltungsübertretung wird über Sie folgende Strafe verhängt:

ad a) 5 mal ATS 1.000,-- (EUR 72,67) oder Ersatzfreiheitsstrafe von jeweils 12 Stunden.

ad b) ATS 1.000,-- (EUR 72,67) oder Ersatzfreiheitsstrafe von 12 Stunden,

insgesamt sohin ATS 6.000,--, Summe der Ersatzfreiheitsstrafe 72 Stunden, gemäß § 22 Arbeitskräfteüberlassungsgesetz. Ferner haben Sie gemäß § 64 des Verwaltungsstrafgesetzes (VStG) zu zahlen:

ATS 600,-- (EUR 43,60) als Beitrag zu den Kosten des Strafverfahrens, d s 10 % der Strafe.

Der zu zahlende Gesamtbetrag (Strafe/Kosten) beträgt daher ATS 6.600,-- (EUR 879, 34). Außerdem sind die Kosten des Strafvollzuges zu ersetzen (§ 54 d VStG).?

Gegen dieses Straferkenntnis richtet sich die Berufung vom 27.11.2001, in welcher der Berufungswerber die Begehung der ihm zur Last gelegten Verwaltungsübertretungen bestreitet.

2. In der Angelegenheit fand am 7.5.2002 und am 11.6.2002 eine öffentliche mündliche Verhandlung vor dem Unabhängigen Verwaltungssenat Wien statt.

In dieser Verhandlung wurden Frau T, Frau J, Frau C, Frau G und Frau M zeugenschaftlich einvernommen.

3. Die Berufung ist begründet.

Gemäß § 11 Abs 4 des Arbeitskräfteüberlassungsgesetzes (AÜG) ist über vertragliche Vereinbarungen der Arbeitskraft ein Dienstzettel auszustellen der die im § 11 leg cit näheren umschriebenen Angaben enthalten muss.

Gemäß § 13 Abs 1 leg cit hat der Überlasser ab Aufnahme der Überlassungstätigkeit laufend Aufzeichnungen über die Überlassung von Arbeitskräften zu führen.

Auf Grund der vorliegenden Beweisergebnisse, insbesondere auf Grund der Angaben in der Anzeige im Zusammenhalt mit den Berufungsausführungen steht fest, dass die verfahrensgegenständlichen Arbeitnehmerinnen von der L-GmbH, deren handelsrechtlicher Geschäftsführer der Berufungswerber im verfahrensgegenständlichen Zeitraum war, beschäftigt worden sind und im H in Wien, T-Straße, Reinigungsarbeiten durchgeführt haben, sowie dass Dienstzettel im Sinne das § 11 Abs 4 nicht ausgestellt und Aufzeichnungen im Sinne des § 13 Abs 1 und 2 AÜG nicht geführt worden sind.

Dies wird vom Berufungswerber nicht bestritten. Darüber geht der Streit, ob die Tätigkeit der verfahrensgegenständlichen Arbeitnehmerinnen im Rahmen einer Arbeitskräfteüberlassung an die Firma H-BV erfolgte.

§ 4 Arbeitskräfteüberlassungsgesetz, BGBl Nr 1996/1998, lautet:

?§ 4 (1) Für die Beurteilung, ob eine Überlassung von Arbeitskräften vorliegt, ist der wahre wirtschaftliche Gehalt und nicht die äußere Erscheinungsform des Sachverhaltes maßgebend.

(2) Arbeitskräfteüberlassung liegt 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.?

Das gegenständliche Verwaltungsstrafverfahren gründet sich auf eine Anzeige des Bundessozialamtes für Wien, Niederösterreich und Burgenland, wonach auf Grund einer Betriebskontrolle am 22.2.2001 im H das Arbeitsinspektorat für Bauarbeiten festgestellt habe, dass die Firma L-GmbH, ohne im Besitz einer ausreichenden gewerberechtlichen Bewilligung zu sein, das Gewerbe der Arbeitskräfteüberlassung ausübe, bzw ausgeübt habe. Beim

Hotel H seien durchschnittlich vier bis sechs Arbeitskräfte der L-GmbH seit 1995 im Einsatz. Das Fremdpersonal arbeite mit eigenem Personal (Zimmermädchen) des H zusammen. Die Arbeitskräfte unterlägen den Anweisungen und der Kontrolle der ersten Hausdame, Frau M. Frau M habe angegeben, den Dienstplan sowohl für das Eigen- als auch für das Fremdpersonal zu erstellen. Die erbrachten Leistungen und die Stundenaufzeichnungen würden von ihr kontrolliert. Das benötigte Material sowie die gesamte Infrastruktur (zB Essen, Getränke) würde vom H zur Verfügung gestellt.

Der Berufungswerber bestreitet das Vorliegen eines Arbeitskräfteüberlassungsverhältnisses und bringt vor, die Dienstnehmer der L-GmbH arbeiteten auf Weisung dieser und seien ausschließlich Arbeitsmittel der Firma L verwendet worden. Die Beschäftigten Arbeitnehmerinnen seien unter der Befehlsgewalt und dem Weisungsrecht der L-GmbH gestanden. Die Organisationsstruktur ergäbe sich aus dem vorgelegten Vertrag, der der Tätigkeit der L-GmbH im H zu Grunde liege. Der Berufungswerber legte vor ein Angebot der L-GmbH vom 24.4.1998 an H-BV über Zimmerreinigung. Unter dem Betreff ?Bedarf? enthält das Angebot Folgendes:

?Die zu reinigenden Zimmer werden jeweils am Donnerstag für die Folgewoche bekannt gegeben.

Die Bestimmung der Anzahl, der einzusetzenden Reinigungskräfte und deren Einstellung, obliegt ausschließlich dem Auftragnehmer. Während der gesamten Reinigungszeit ist ein Objektleiter erreichbar, der die möglichen Änderungen in der geplanten Abwicklung vom Housekeeping entgegennimmt.

Das vom Auftragnehmer eingeteilte Personal untersteht nur den Weisungen des Objektleiters des Auftragnehmers, um eine ordnungsgemäße Abwicklung zu gewährleisten.?

In der Folge sind die Preise pro zu reinigendes Zimmer, gegliedert nach Zimmerart und Reinigungsart (Abreise, Bleiber), angeführt. Der Berufungswerber legte weiters vor ?Ergänzungen und Änderungen bezüglich Angebot Zimmerreinigung? vom 14.7.1998 mit einer weiteren Aufschlüsselung der Reinigungspreise sowie allgemeine Geschäftsbedingungen der L-GmbH und eine Aufstellung der Arbeitsabläufe beim Zimmerservice, gegliedert nach Reinigungsart. Weiters vorgelegt wurde ein Schreiben der L-GmbH an das Hotel H vom 1.8.2000 betreffend Personaleinweisung, worin bekannt gegeben wird, dass die Arbeiter, die im H zu arbeiten beginnen bzw laufend arbeiten, von der Objektleiterin der L-GmbH, Frau Dorota C, eingeschult und in alle Tätigkeiten eingewiesen würden. Sollte Frau C vor Ort nicht anwesend sein, obliege die Vertretung Frau G.

In der öffentlichen mündlichen Verhandlung vor dem Unabhängigen Verwaltungssenat Wien gab die Zeugin T, Direktorin des gegenständlichen Hotels, an, die Firma L führe im Hotel die so genannte Grundreinigung der öffentlichen Bereiche und der Küche durch. Dies erfolge ausschließlich in der Nacht, die Grundreinigung würde ausschließlich durch die Firma L durchgeführt. Weiters habe die Firma L die Zimmerreinigung durchgeführt. Je nach Auftragslage sei bei der Firma L jeweils eine Woche im Voraus beauftragt worden, wie viele Zimmer zu reinigen sind. Die Zimmerreinigung erfolge von Seite des Hotels durch die im Hotel beschäftigten Zimmermädchen unter der Leitung der Hausdame. Immer dann, wenn auf Grund von Belastungsspitzen die Reinigung nicht mehr mit eigenem Personal durchführbar war, sei bei der Firma L die erforderliche Reinigungskapazität angefordert worden. Die Anforderung sei jeweils nach zu reinigenden Zimmern erfolgt. Wie viele Leute dann durch die Firma L geschickt wurden, sei dem Hotel egal gewesen. Die Reinigung eines Zimmers erfolge jeweils durch eine Person. Die Hausdame habe eine Woche im Voraus der Firma L ein Fax geschickt. Am jeweiligen Montag sei dann meistens die Vorarbeiterin der Firma L, Frau C, mit Arbeiterinnen erschienen. Die Hausdame habe Frau C eine Liste der zu reinigenden Zimmer gegeben und Frau C habe dann mit den Arbeiterinnen der Firma L die Reinigung durchgeführt. Die Firma L habe dem Hotel die Wochenpläne übermittelt, damit von Seiten des Hotels bekannt war, wer ins Haus dürfe. Da der Bedarf an zu reinigenden Zimmern nicht immer exakt abschätzbar gewesen sei, sei manchmal von der Hausdame ein höherer Bedarf gemeldet worden und habe die Firma L dann die entsprechenden Reinigungskapazitäten in Bereitschaft gehalten. Dies sei ebenfalls in den Wochenplänen ausgewiesen worden. Für die Nachtreinigung sei das gesamte Material von der Firma L beigestellt worden, für die Zimmerreinigung seien glaublich die Putzmittel vom Hotel zur Verfügung gestellt worden. Die Einschulung sei durch die Vorarbeiterin der Firma L nach Vorgaben der Hausdame betreffend die im Hotel erforderlichen Standards erfolgt. Ihrem Wissen nach habe die Firma L den ersten Stock des Hotels gereinigt.

Die Zeugin J gab an, sie sei vom August 2000 bis Februar 2001 bei der Firma L beschäftigt gewesen und habe im N und im H Zimmer gereinigt. Am ersten Tag sei sie von einer Mitarbeiterin der Firma L eingeschult worden. Sowohl diese

Mitarbeiterin als auch sie selbst hatten Uniformen der Firma L. Jeweils in der Früh habe sie im Hotel im Büro von einer Angestellten des Hotels eine Liste bekommen, mit den Zimmern die sie zu reinigen hatte. Sie habe einen Schlüssel bekommen und nach Fertigstellung der Arbeiten diesen wieder im Büro abgegeben. Am Stock habe sich ein Raum befunden, in dem sich alles was sie zum Reinigen benötigt habe, befunden habe. Sie habe je nach Bedarf auf verschiedenen Stockwerken gearbeitet. Ob ihr auch jemand vom Personal des H Anweisungen gegeben hat, wisse sie nicht. Sie habe Anweisungen befolgt, egal von wem sie gekommen sind. Die Hauptverantwortung habe das H und nicht die Firma L gehabt.

Es habe drei Frauen gegeben, die hätten kontrolliert was sie macht. Ob diese von der Firma L waren, wisse sie nicht, sie hatten keine Uniformen der Firma L getragen und habe sie diese in der Firma auch nicht gesehen. Diese hätten ihr auch manchmal Anweisungen gegeben. Bei der Firma L sei Frau C ihre Chefin gewesen. Diese sei jeden zweiten oder dritten Tag gekommen und habe auch im Zimmer geschaut, was sie macht.

Die Zeugin C gab an, sie sei Angestellte bei der L-GmbH gewesen, und sei dort Betriebsleiterin gewesen. Ihre Aufgabe sei die Organisation in den Objekten, Personalaufnahme und Kündigungen gewesen. Die Firma L habe Denkmal-, Fassaden- und Gebäudereinigungen vorgenommen.

Gegenstand des Vertrages zwischen der Firma L und dem H sei die Reinigung von Zimmern gewesen. Es sei detailliert festgelegt gewesen, was in den Zimmern zu tun ist und die Abrechnung sei nach Zimmern erfolgt. Von der Hausdame sei eine Woche im Voraus gefaxt worden, wie viele Zimmer zu reinigen seien. Sie habe dann die Personaleinteilung gemacht und das Personal hingeschickt.

Vor Ort sei dann ihr oder Frau G gesagt worden, welche Zimmer zu reinigen sind. Frau G oder sie hätten dann das Personal auf die Zimmer eingeteilt. Sie sei meistens schon in der Früh dort gewesen, bevor das Personal der L-GmbH eingetroffen ist und habe gemeinsam mit der Hausdame festgelegt, wer welche Zimmer reinigt. Sie habe dabei versucht, dass die einzelnen Mitarbeiter immer dieselben Zimmer reinigen. Die Zeugin J habe nur drei Monate in diesem Hotel gearbeitet und habe nicht so genau Bescheid gewusst. Es sei mit der Hotelleitung vereinbart gewesen, dass die L-GmbH hauptsächlich dieselben zwei Stockwerke reinigen sollen.

Die Arbeiten seien auch von Seiten des Hotels kontrolliert worden, die Mitarbeiterinnen der Firma L seien aber nur ihr gegenüber weisungsgebunden gewesen. Da in der Regel nur zwei bis drei Leute dort beschäftigt waren, hätten sie das Reinigungsmaterial von H mitverwendet. Die L-Leute hätten im Einvernehmen mit Frau T firmeneigene Kleidung der Firma L getragen. Die Wochenpläne seien von der Firma L erstellt worden und ans H gefaxt worden, damit die Mitarbeiterinnen der Firma L schon zeitgerecht wissen, wann sie nächste Woche arbeiten müssen. Von den Mitarbeiterinnen seien auch noch Stundenlisten geführt worden, da auf Grund der Arbeitnehmerschutzbestimmungen dazu die Verpflichtung bestanden habe.

Die Zeugin G gab an, sie sei für ca 10 Monate bei der L-GmbH beschäftigt gewesen und habe als Zimmermädchen im H in der T-Straße gearbeitet. Am Anfang sei sie zwei Tage lang von einer Mitarbeiterin der L-GmbH eingeschult worden, was zu tun sei. Die Firma L habe einen Wochenplan erstellt, wo ersichtlich war, an welchem Tag sie arbeitet und an welchem Tag sie frei hat. Eigentlich sei Arbeitsbeginn um 8.00 Uhr gewesen, die Firma L habe ihr aber erlaubt, dass sie erst um 8.30 Uhr beginne, weil sie einen Sohn habe. Sie habe jeden Tag in der Früh von der Hausdame eine Liste bekommen, welche Zimmer sie zu reinigen hat. Sie habe die Zimmer gereinigt und wenn sie fertig war sei sie gegangen. Sie sei manchmal alleine gewesen, manchmal seien zwei oder drei weitere Mitarbeiterinnen von L dort gewesen. Ihre Arbeit sei in ihrer Anwesenheit nie von jemandem kontrolliert worden. Sie habe ihre Arbeit auch immer ordentlich gemacht. Wenn sie fertig war, sei sie gegangen. Sie habe immer unterschiedliche Zimmer gereinigt. Es sei nicht so gewesen, dass die Firma L immer den gleichen bestimmten Bereich gereinigt hat. Die Chefin des Hotelpersonals sei die Hausdame gewesen, ihre Chefin sei Frau C gewesen und an diese habe sie sich gewandt, wenn etwas nicht in Ordnung war oder wenn sie etwas gebraucht hat. Mit dem Zimmerpersonal des Hotels habe sie in den Pausen Kaffee getrunken. Wann sie Pause gemacht hat, habe sie selbst bestimmt.

Die Zeugin M gab an, sie sei seit Jänner 2001 erste Hausdame im Hotel und für die Reinigung der Zimmer verantwortlich. Das Hotel habe ca 9 Mitarbeiterinnen für die Zimmerreinigung. Den restlichen Bedarf hätten sie durch die Firma L mit Leihpersonal gedeckt. Es habe schon ein Vertrag bestanden, in dessen Rahmen sie immer die

erforderlichen Zimmer bei der Firma L bestellt habe. Das L-Personal habe sie mehr kontrollieren müssen, weil die nicht so selbständig gearbeitet hätten. Da ihre Zeit nicht ausgereicht habe, alle Zimmer zu kontrollieren, habe sie sich auf die Firma L konzentriert.

Wenn etwas nicht in Ordnung war und sie es nicht selbst behoben hat, habe sie es Frau C gesagt oder Frau G, die so etwas wie eine Ansprechpartnerin war wenn Frau C nicht da war. Frau C sei fast jeden Tag im Hotel gewesen und habe die Situation im Griff gehabt. Die Firma L habe meistens den ersten und zweiten Stock betreut. Der Tätigkeitsbereich der Firma L und des Hotelpersonals sei eigentlich ziemlich abgegrenzt gewesen. Sie habe aber versucht, die Leute mehr zu integrieren, damit ein Team daraus wird. Sie meine damit, dass die Leute miteinander essen und miteinander reden.

Es seien immer alle Zimmer bezahlt worden, aber wenn etwas Gröberes nicht in Ordnung war, dann sei das Zimmer noch einmal gereinigt worden. Sie habe dies dann der jeweiligen Dame gesagt und habe auch mit Frau C gesprochen, damit so etwas nicht noch einmal vorkommt.

Der Unabhängige Verwaltungssenat Wien hat erwogen:

Der Unabhängige Verwaltungssenat Wien vertritt die Ansicht, dass grundsätzlich die Gebäudereinigung, so auch die Reinigung von Hotelzimmern, im Rahmen eines Werkvertrages erfolgen kann, wobei insbesondere dann keine Arbeitskräfteüberlassung vorliegt, wenn das zu erbringende Werk, der vom Werkunternehmer geschuldete Erfolg, hinreichend präzise bestimmt ist, der Werkunternehmer für die Erbringung dieses Erfolges haftet, der Werklohn sich nicht nach Stunden sondern erbrachter Leistung (gereinigte Objekte) bemisst, die zu Erbringung des geschuldeten Erfolgs beschäftigten Arbeitnehmer weiterhin der Befehlsgewalt (dem Weisungsrecht) des Werkunternehmers unterliegen und dieses Weisungsrecht auch ausgeübt wird, insbesondere durch einen eigenen Objektleiter bzw Vorarbeiter vor Ort. Die vom Berufungswerber vorgelegten Urkunden über die zwischen der L-GmbH und dem H geschlossenen Vereinbarung sowie die von ihm beschriebene Durchführung dieses Vertrages würden diesen Anforderungen genügen. Der Berufungswerber sowie die zuständige Hoteldirektorin, Frau T, wirkten im Zuge ihrer zeugenschaftlichen Einvernahme korrekt und persönlich glaubwürdig und boten keinen Hinweis zur Annahme, dass dieser Vertrag nur zum Schein geschlossen wurde.

Die erstinstanzliche Behörde hat zutreffend festgestellt, dass die gleiche Tätigkeit, wie sie von den Arbeitnehmerinnen der L-GmbH auch von den hauseigenen Zimmermädchen des Hotels

durchgeführt wurden, doch reicht es für die Tatbestandsmäßigkeit des § 4 Abs 2 Z 1 AÜG nicht aus, dass der Produktbereich des Werkunternehmens und des Werkbestellers (teilweise) deckungsgleich sind, es kommt vielmehr darauf an, dass das konkrete Werk dem Werkunternehmer oder dem Werkbesteller zuzurechnen ist (vgl in diesem Sinne VwGH vom 22.10.1996, 94/08/0178). Auf Grund der darin übereinstimmenden und auch glaubwürdigen Zeugenaussagen wurden die jeweils vom Hotelpersonal oder von der L-GmbH zu reinigenden Objekte (Zimmer) gesondert zugewiesen und war man bestrebt, auch eine deutliche räumliche Abgrenzung (bezogen auf Stockwerke) herzustellen, wenngleich dies auch nicht lückenlos umgesetzt wurde.

Die erstinstanzliche Behörde stützt, in Übereinstimmung mit den Beweisergebnissen, ihre Begründung weiters darauf, dass das Reinigungsmaterial vom Hotel zur Verfügung gestellt wurde. Nach der Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes reicht es für den Tatbestand des § 4 Abs 2 Z 2 AÜG aber nicht schon die (ausschließliche) Verwendung von Material ODER Werkzeug des Werkbestellers aus, um unabhängig von einer Würdigung aller Umstände des konkreten Falles das Vorliegen einer Arbeitskräfteüberlassung zu bejahen (vgl VwGH vom 10.3.1998, 95/08/0345) und ist dadurch, dass der Werkunternehmer nur das Material zur Verfügung stellt, dieses Tatbestandselement nicht erfüllt (vgl VwGH vom 22.10.1996, 94/08/178). Darüber hinaus ist auch auf die (im Berufungsfall untergeordnete) Bedeutung des Materials (Reinigungsmittel) für das zu erbringende Werk Bedacht zu nehmen (vgl VwGH aaO).

Soweit die erstinstanzliche Behörde weiters feststellt, dass trotz fehlender Weisungsbefugnis von Seiten der Hotelmitarbeiter die Mitarbeiter der Firma L maßgeblich in den Betrieb des Hotels integriert gewesen seien, zumal sie hinsichtlich der Garderobe, der Pausen oder des Essens den Hotelmitarbeitern gleichgestellt waren, kann nach Ansicht des Unabhängigen Verwaltungssenates Wien aus der Benutzung gemeinsamer Garderoben oder

Pausenräume oder der gemeinsamen Essenseinnahme allein eine organisatorische Eingliederung der Arbeitskräfte in den Betrieb des Werkbestellers im Sinne des § 4 Abs 2 Z 3 AÜG nicht abgeleitet werden (vgl in diesem Sinne VwGH vom 10.3.1998, 95/08/0345 zu der Übereinstimmung von Arbeitszeiten).

Es kann nicht übersehen werden, dass die Aussagen der einvernommenen Zeugen im Bezug auf Details der Durchführung des, dem Verfahren zu Grunde liegenden Vertragsverhältnisses, mitunter widersprüchlich waren. Doch lassen sich die unterschiedlichen Wahrnehmungen dieser Zeugen, die durchwegs im unmittelbaren Eindruck persönlich glaubwürdig und unbefangen wirkten, auf das durch ihre unterschiedliche berufliche Stellung bedingte verschieden ausgeprägte Interesse an der der Tätigkeit zu Grunde liegenden Vereinbarung, sowie den unterschiedlichen Wahrnehmungshorizont zurückführen. Bei der Zeugin M überdies darauf, dass sie im Zuge ihrer neuübernommenen Tätigkeit als erste Hausdame Tendenzen zeigte, das von den Vertragsparteien zu Grunde gelegte System ihren Vorstellungen entsprechend umzugestalten, wobei aber auch aus ihrer Aussage erkennbar war, dass der Tätigkeitsbereich der Firma L und des Hotelpersonals abgegrenzt war, eine Verantwortliche der L-GmbH jeden Tag im Hotel gewesen ist und auch Ansprechpartnerin für die durchzuführenden Arbeiten war, sowie dass mangelhaft erbrachte Reinigungsleistung verbessert werden musste, sodass aus dem von dieser Zeugin laienhaft verwendeten Begriff ?Leihpersonal? für die rechtliche Beurteilung des Vertrages nicht gewonnen werden kann.

Somit ist nach Ausschöpfung aller dem Unabhängigen Verwaltungssenat Wien zur Verfügung stehender Beweismittel im Hinblick auf die dargestellten Erwägungen und den auf Grund der vorliegenden Beweisergebnisse als gesichert anzunehmenden Sachverhalt nicht mit jener, für eine Bestrafung im Verwaltungsstrafverfahren erforderlichen Gewissheit als erwiesen anzusehen, dass die Tätigkeit der gegenständlichen Arbeitnehmerinnen nicht im Rahmen eines Werkvertrages, sondern im Wege der Arbeitskräfteüberlassung erfolgte. Es war daher im Zweifel zu Gunsten des Berufungswerbers zu entscheiden.

Quelle: Unabhängige Verwaltungssenate UVS, http://www.wien.gv.at/uvs/index.html

© 2026 JUSLINE
JUSLINE® ist eine Marke der ADVOKAT Unternehmensberatung Greiter & Greiter GmbH.
www.jusline.at