jusline®
»» Recht. Schnell

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

TE Lvwg Beschluss 2017/4/13 VGW-041/006/8923/2016

JUSLINE Entscheidung

Veröffentlicht am 13.04.2017

Entscheidungsdatum

13.04.2017

Index

60/02 Arbeitnehmerschutz
62 Arbeitsmarktverwaltung

Norm

AÜG §4 Abs2
AÜG §17 Abs7
AÜG §22 Abs1

Text

Das Verwaltungsgericht Wien hat durch seinen Richter Mag. Prasch über die Beschwerde des Herrn M. S., vom 28.06.2016, gegen das Straferkenntnis des Magistrates der Stadt Wien, Magistratisches Bezirksamt für den ... Bezirk, Zl. S 21408/16, wegen Übertretung des § 28 Abs. 1 Z 1 lit. a AuslBG idgF iVm § 3 leg. cit iZm § 9 Abs. 1 VStG den

BESCHLUSS

gefasst:

Gemäß § 31 Abs. 1 VwGVG wird der Beschwerde Folge gegeben, das Straferkenntnis aufgehoben und das Verfahren gemäß § 45 Abs. 1 Z 2 VStG eingestellt.

Der Beschwerdeführer hat gemäß § 52 Abs. 8 VwGVG keinen Beitrag zu den Kosten des Beschwerdeverfahrens zu leisten.

E n t s c h e i d u n g s g r ü n d e

Das Straferkenntnisses des Magistratischen Bezirksamtes GZ MBA ... – S 21408/16 vom 17.06.2016 lautet wie folgt:

Sie haben als handelsrechtlicher Geschäftsführer und somit als gemäß§ 9 Abs.1 VStG 1991 zur Vertretung nach außen berufenes Organ der V. Bau GmbH mit Sitz in Wien zu verantworten, dass diese Gesellschaft als Arbeitgeberin

1) am 31.03.2016, um 09:20 Uhr, den serbischer Staatsbürger, Herrn J. D., geboren am ... 1991 und

2) von 01.07.2015 bis 31.03.2016, den kroatischen Staatsbürger, Herrn Mi. D., geboren am ... 1988,

als Helfer (Aufgaben: stemmen, Beton anmischen, Putzen und Material entsorgen) entgegen§3 AuslBG in Wien, P.-str. beschäftigt hat, obwohl für diese weder eine Beschäftigungsbewilligung erteilt, noch eine Anzeigebestätigung ausgestellt wurde oder diese keine für diese Beschäftigung gültige „Rot-Weiß-Rot - Karte“, „Blaue Karte EU“ oder

„Aufenthaltsbewilligung - Künstler“ oder eine „Rot-Weiß-Rot - Karte plus”, eine „Aufenthaltsberechtigung plus“, einen Befreiungsschein (§ 4c) oder einen Aufenthaltstitel „Familienangehöriger“ oder „Daueraufenthalt - EU“ besaßen.

Sie haben dadurch folgende Rechtsvorschriften verletzt:

§28 Abs.1 Ziffer 1 lit.a Ausländerbeschäftigungsgesetz (AuslBG), BGBl. Nr. 218/1975 in der Fassung BGBl. I Nr. 72/2013 in Verbindung mit § 3 leg.cit., in Zusammenhalt mit § 9 Abs. 1 des Verwaltungsstrafgesetzes 1991 - VStG.

Wegen dieser Verwaltungsübertretunqen werden über Sie folgende Strafen verhängt:

2 Geldstrafen von je € 2.400,00, falls diese uneinbringlich sind,

2 Ersatzfreiheitsstrafen von je 2 Tagen und 6 Stunden

Summe der Geldstrafen: € 4.800,00

Summe der Ersatzfreiheitsstrafen: 4 Tage und 12 Stunden

gemäß § 28 Abs.1 Ziffer 1 lit.a dritter Strafsatz AuslBG, BGBl.Nr. 218/1975 in der geltenden Fassung.

Ferner haben Sie gemäß § 64 des Verwaltungsstrafgesetzes (VStG) zu zahlen: € 480,00 als Beitrag zu den Kosten des Strafverfahrens, d.s. 10% der Strafe.

Der zu zahlende Gesamtbetrag (Strafe/Kosten) beträgt daher € 5.280,00. Außerdem sind die Kosten des Strafvollzuges zu ersetzen.

Die V. Bau GmbH haftet für die mit diesem Bescheid über den zur Vertretung nach außen Berufenen, Herr M. S. verhängte Geldstrafe von € 4.800,00 und die Verfahrenskosten in der Höhe von € 480,00 sowie für sonstige in Geld bemessene Unrechtsfolgen gemäß § 9 Abs.7 VStG zur ungeteilten Hand.“

Die dagegen gerichtete Beschwerde vom 28.06.2016 lautet wie folgt:

„Gegen die Straferkenntnisse des Magistrat der Stadt Wien, Magistratisches Bezirksamt für den ... Bezirk, zu GZ: MBA ... – S 21408/16 vom 6.6.2016 wird fristgerecht nachstehend ausgeführte

Beschwerde.

erhoben.

Ich bin handelsrechtlicher Geschäftsführer der V. BAU GmbH mit Sitz in Wien, P.-straße, und für das Bauvorhaben an der selben Adresse als Generalunternehmer verantwortlich. Als solcher nehme ich auch die Dienste von Leiharbeitern, wie von der Firma A. GmbH, in Anspruch bzw. schließe ich mit Fremdfirmen Werkverträge zur Durchführung einzelner spezifischer Arbeitsleistungen. So auch im gegenständlichen Fall, bei dem ordnungsgemäß angemeldete Arbeiter der slowakischen Firma Me. s.r.o. mit Kaminerrichtungsarbeiten im Rahmen eines Werkvertrages beauftragt wurden. Bei diesen Arbeitern handelte es sich um D. J. und D. MI., die nachweislich bei der Firma Me. s.r.o. mit einem monatlichen Nettogehalt von € 1.600,- beschäftigt waren und sind.

Am 31.3.2016 wurde im Zuge einer Kontrolle durch Beamte der Finanzpolizei die Vorlage von Lohnunterlagen hinsichtlich der oben erwähnten Arbeiter verlangt.

Ausgehend davon, dass oben Genannte im Rahmen eines rechtsgültig zustandegekommenen Werkvertrages beschäftigt worden sind, wurden diese Papiere auch vom zuständigen Arbeitgeber, nämlich dem Geschäftsführer der Me. s.r.o., Da. B. im Baubüro an oben angeführter Adresse hinterlegt. Da ich zum Zeitpunkt der Kontrolle auf der Baustelle anwesend war, begab ich mich in das Baubüro um die Unterlagen beizubringen, musste aber feststellen, dass diese aufgrund der derzeitigen Umsiedlung des Büros in eine andere Räumlichkeit vorort nicht gleich aufzufinden waren. Dies konnte erst einige Stunden später erfolgen und wurden die Unterlagen umgehend dem Finanzamt zur Verfügung gestellt.

Tatsächlich waren somit die notwendigen Unterlagen - wie gesetzlich vorgeschrieben - an der Baustelle deponiert. Dass diese durch unverschuldete, widrige Umstände nicht gleich greif- und dadurch nicht unmittelbar vorlegbar waren, fällt nicht in den Verantwortungsbereich des Vorlageverpflichteten und war daher die unmittelbare Beibringung der Unterlagen nicht zumutbar.

Zu der von der erkennenden Behörde angenommenen Verantwortlichkeit meiner Person ist auszuführen, dass mir

nicht bewusst war, dass möglicherweise die Kriterien eines rechtsgültig zustandegekommen Werkvertrages nicht erfüllt waren. Da ich selbst nicht rechtskundig bin, aber auf die Rechtsgültigkeit vertraute, handelt es sich dabei um einen entschuldbaren Rechtsirrtum.

Abschließend möchte ich noch ausführen, dass mir bewusst ist, dass durch die gegenständlichen Vorschriften verhindert werden soll, dass die ordnungsgemäße Anmeldung und Entlohnung von Arbeitern in Österreich umgangen wird. Da die beiden oben angeführten Arbeiter, jedoch, wie sie selbst in ihrer Einvernahme angeben, ein Nettomonatsgehalt von € 1.600,- erhalten, kann wohl nicht davon ausgegangen werden, dass deren Beschäftigung in Österreich im Rahmen eines Werkvertrages, zur Umgehung dieser Vorschriften dienen sollte.

Ich ersuche daher diese Straferkenntnisse aufzuheben."

Das Verhandlungsprotokoll vom 03.11.2016 lautet auszugsweise wie folgt:

„Der Beschwerdeführer gibt über Befragung durch den Verhandlungsleiter an:

Ich war tagtäglich auf der Baustelle in der P.-straße, ich kenne diese nur mit Vornamen, einer heißt D. und der andere Dario. Ich habe gelesen, dass es zwei D. gegeben haben soll, das stimmt nicht.

Gefragt warum ich davon ausgehe, dass die Arbeiter laut Beschwerde mit einem Lohn von 1600 Euro entlohnt wurden:

Das wird so herumgesprochen. Wie viel genau sie verdienen, das weiß ich nicht.

Gefragt ob ich die Unterlagen, die von der FPO geschickt wurden lesen kann:

Nein, ich kann nicht slowakisch. Ich weiß nicht was die beiden Arbeiter verdienen.

Gefragt von wem das Material für diese Arbeiten kam:

Das kam alles von mir.

Unter Vorhalt, dass das Material angeblich zur Hälfte auch von A. und von Me. kommt:

Ich habe Rechnungen was ich alles angekauft habe, da ich Generalunternehmer bin kommen die Reklamationen zu mir und ich will verhindern, dass Subfirmen schlechteres Material kaufen.

Wenn mir die Angabe des Herrn Mi. bei seiner Einvernahme vorgehalten wird,

dass er von Ba. oder Herrn B. Anweisungen bekommt:

Es gibt auf einer Baustelle immer wieder Leute, die den Chef raushängen lassen, Arbeitsanweisungen gibt es von Herrn B..

Unter Vorhalt der Angaben im Personenblatt des Herrn Mi. von Juli 2015 auf der Arbeitsstelle ist, Montag bis Samstag jeweils 10 Stunden gebe ich an:

Bei mir sicher nicht, ist es deshalb weil meine Arbeiter nicht so lange auf dieser Baustelle sind.

Herr B. war zwar nicht am Kontrolltag auf der Baustelle, aber am Folgetag.

Unter Vorhalt, dass Herr Mi. angibt selbst Helfer zu sein und unter Anweisung des Maurers der Firma A. zu arbeiten:

Die zwei Arbeiter der Firma Me. haben den Kamin hergestellt. Nachdem mir die FPO gesagt hat, ich darf die 3.000,00 € nicht auszahlen, habe ich dies nicht gemacht. Nach 10 Tagen wurde dann die Zahlung freigegeben. „

Das Verwaltungsgericht Wien hat erwogen:

Festgestellt wird:

Der Beschwerdeführer ist handelsrechtlicher Geschäftsführer der V. GmbH (in Folge kurz V.).

Die V. hat an die Me. s.r.o. (in Folge kurz Me.) einen Auftrag zur Herstellung einer Kaminkopfsanierung erteilt. Die Me. hat zur Erstellung dieses Werks die im Straferkenntnis genannten Mitarbeiter entsandt.

Eine Bewilligung nach dem AuslBG war deshalb nicht notwendig.

Diese Feststellungen beruhen auf der durchgeführten mündlichen Verhandlung beim Verwaltungsgericht und den eingeholten Unterlagen in Verbindung mit dem erstinstanzlichen Akt.

Glaubwürdig wurde durch den Beschwerdeführer vorgebracht, dass er mit der Me. einen Werkvertrag zur Errichtung

einer Kaminkopfsanierung abschließen wollte. Es ist nicht unglaubwürdig, dass die Anweisungen zur Herstellung des Kamins von Herrn B., dem Chef der Me. kamen, da dieser immer wieder auf der Baustelle war um seinen Arbeitern die Anweisungen zu geben. Der Beschwerdeführer konnte angeben, dass er mit den Arbeitern der A. auch überlassene Arbeitskräfte beschäftigte und diesen auch direkt Anweisungen gab, im Unterschied dazu jedoch die Arbeiter der Me. lediglich entsandt wurden um einen Kamin herzustellen.

Rechtlich wird begründet:

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, 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 eine "Rot-Weiß-Rot – Karte plus" oder einen Aufenthaltstitel "Daueraufenthalt-EG" oder einen Niederlassungsnachweis besitzt.

Nach § 28 Abs. 1 Z. 1 lit. a AuslBG 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 bis 12c) erteilt noch eine Anzeigebestätigung (§ 3 Abs. 5) oder eine Arbeitserlaubnis (§ 14a) oder ein Befreiungsschein (§§ 15 und 4c) oder eine "Rot-Weiß-Rot – Karte plus" (§ 41a NAG) oder ein Aufenthaltstitel "Daueraufenthalt-EG" (§ 45 NAG) oder ein Niederlassungsnachweis (§ 24 FrG) ausgestellt wurde, ... bei unberechtigter Beschäftigung von höchstens drei Ausländern für jeden unberechtigt beschäftigten Ausländer mit Geldstrafe von 1.000, Euro bis zu 10.000, Euro, im Falle der erstmaligen und weiteren Wiederholung von 2.000, Euro bis zu 20.000, Euro, bei unberechtigter Beschäftigung von mehr als drei Ausländern für jeden unberechtigt beschäftigten Ausländer mit Geldstrafe von 2.000, Euro bis zu 20.000, Euro, im Falle der erstmaligen und weiteren Wiederholung von 4.000, Euro bis zu 50.000, Euro.

Als Beschäftigung gilt gemäß § 2 Abs. 2 AuslBG die Verwendung a) in einem Arbeitsverhältnis, b) in einem arbeitnehmerähnlichem Verhältnis, c) in einem Ausbildungsverhältnis, einschließlich der Tätigkeiten nach § 3 Abs. 5, d) nach den Bestimmungen des § 18 oder e) überlassener Arbeitskräfte im Sinne des § 3 Abs. 1 und 4 des Arbeitskräfteüberlassungsgesetzes, BGBl.Nr. 196/1988, und des § 5a Abs. 1 des Landarbeitergesetzes 1984, BGBl. Nr. 287.

Nach § 2 Abs. 3 lit. c AuslBG sind in den Fällen des Abs. 2 lit. e auch der Beschäftiger im Sinne des § 3 Abs. 3 des Arbeitskräfteüberlassungsgesetzes den Arbeitgebern gleichzuhalten.

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

Zu prüfen war ob eine Arbeitskräfteüberlassung vorlag.

§ 3 Abs. 1 AÜG lautet:

(1) Überlassung von Arbeitskräften ist die Zurverfügungstellung von Arbeitskräften zur Arbeitsleistung an Dritte.

§ 3 Abs. 3 AÜG lautet:

(3) Beschäftiger ist, wer Arbeitskräfte eines Überlassers zur Arbeitsleistung für betriebseigene Aufgaben einsetzt.

§ 4 AÜG lautet:

(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.

§ 17 Abs. 7 AÜG lautet:

(7) Der Beschäftiger hat für jede nicht in Österreich sozialversicherungspflichtige überlassene Arbeitskraft Unterlagen über die Anmeldung der Arbeitskraft zur Sozialversicherung (Sozialversicherungsdokument A 1 nach der Verordnung (EG) Nr. 883/04 zur Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit, ABl. Nr. L 166 vom 30.04.2004 S. 1, zuletzt geändert durch die Verordnung (EU) Nr. 465/2012, ABl. Nr. L149 vom 8.6.2012 S. 4) sowie die Meldung gemäß den Abs. 2 und 3 am Arbeits(Einsatz)Ort in geeigneter Form zur Überprüfung bereitzuhalten oder zugänglich zu machen.

§ 22 Abs. 1 Z 2 AÜG lautet:

(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

2. mit Geldstrafe von 500 € bis zu 5 000 €, im Wiederholungsfall von 1 000 € bis zu 10 000 €, wer die Meldungen gemäß §17 Abs. 2 nicht oder nicht rechtzeitig oder nicht vollständig oder wissentlich unrichtig erstattet oder die erforderlichen Unterlagen entgegen §17 Abs. 7 nicht zur Überprüfung bereithält oder nicht zugänglich macht

Die Ihnen zur Last gelegte und im Spruch näher ausgeführte Verwaltungsübertretung gelangte der erkennenden Behörde durch eine Anzeige der Finanzpolizei, Team 09 zur Kenntnis.Sie sind als handelsrechtlicher Geschäftsführer gemäß § 9 Abs.1 VStG für die Einhaltung der Verwaltungsvorschriften durch die im Spruch genannte Gesellschaft verwaltungsstrafrechtlich verantwortlich.

Für die Beurteilung des Sachverhalts ist der wahre wirtschaftliche Gehalt und nicht die äußere Erscheinungsform maßgeblich. Die Bezeichnung als „Werkvertrag" ist sohin für die Beurteilung durch die Behörde nicht relevant. Durch die Errichtung von Urkunden („Werkverträge“) kann auch der wahre wirtschaftliche Gehalt des tatsächlichen Geschehens nicht ungeschehen gemacht werde.

Der VwGH hat (etwa in seiner Entscheidung vom 23.05.2015 zur Zl. 2009/11/0250) ausgesprochen, dass ob und welche Rechtsbeziehungen zwischen dem Beschäftiger (Auftraggeber) und der Arbeitskraft, aber auch zwischen dem Beschäftiger und dem Überlasser bestehen, für das Vorliegen von Arbeitskräfteüberlassung nicht entscheidend ist. Maßgebend sei vielmehr, ob nach dem wahren wirtschaftlichen Gehalt eine Überlassung von Arbeitskräften im Sinne des § 4 AÜG vorlag. Eine solche Arbeitskräfteüberlassung sei jedenfalls gegeben, wenn einer der alternativen, in § 4 Abs. 2 Z 1 bis 4 AÜG demonstrativ aufgezählten Tatbestände verwirklicht ist. Wie sich aus § 3 Abs. 1 bis 3 AÜG ergibt, kommt es überdies darauf an, dass faktisch Arbeitskräfte einem Beschäftiger zur Verfügung gestellt werden, um vorübergehend unter dessen Aufsicht und Leitung zu arbeiten, und dass die Arbeitskräfte vom Überlasser vertraglich verpflichtet sind, die ihm geschuldete Arbeitsleistung dem Beschäftiger zu erbringen (§ 3 Abs. 2 AÜG).

Der VwGH hat ebenso festgehalten (E vom 12.07.2011, Zl. 2008/09/0239), dass es nicht darum geht, dass lückenlos alle rechtlichen und faktischen Merkmale vorliegen, sondern darum, die vorhandenen Merkmale zu gewichten und sodann das Gesamtbild darauf hin zu bewerten, ob die Verwendung einer Arbeitskraft, die zugleich Arbeitnehmer eines Dritten ist, in eigenem Betrieb erfolgt.

Ein Werkvertrag liegt insbesondere vor, wenn als Ergebnis der Arbeitsleistung ein Werk oder eine in sich geschlossene Einheit, die sich auf ein Werk bezieht, zu erbringen ist; für den Werkvertrag ist die Lieferung eines Werkes charakteristisch. Das gegenständliche Vertragsverhältnis zwischen der V. und der Me. wurde als Werkvertrag gewollt und legte klar mit den Arbeiten zur Kaminkopfsanierung ein abgegrenztes Werk fest.

Arbeitskräfteüberlassung liegt insbesondere dann vor, wenn die Arbeitskräfte ihre Arbeitsleistung auf Baustellen des Werkbestellers in Erfüllung von Werkverträgen erbringen, aber die Arbeit nicht vorwiegend mit Material und Werkzeug des Werkunternehmers leisten oder organisatorisch in den Betrieb des Werkbestellers eingegliedert sind und dessen Dienst- und Fachaufsicht unterstehen.

Im vorliegenden Fall wurde den Arbeiter der Me. durch den eigenen Chef, Herrn B., Anweisungen erteilt. Es wurde lediglich ein Arbeiter der Me. durch die Kontrollorgane der Finanzpolizei einvernommen. Dieser gab dabei an, dass er lediglich einfache Arbeiten wie Stemmen und Schutt wegräumen unter Anweisung des Herrn Ba., eines durch die V.

beschäftigten Arbeiters der A. durchführt. Da der einvernommene Arbeiter über keine ausreichenden Deutschkenntnisse verfügte wurden seinen Angaben durch Herrn Ba. als Sprachhelfer übersetzt. Ein beeideter Dolmetscher war zur Einvernahme nicht zur Verfügung. Mangels Einvernahme des zweiten Arbeiters der Me. hat dieser keine Angaben zu seinen Aufgaben gemacht. Es wäre nicht unglaubwürdig, dass es sich beim einvernommenen Arbeiter lediglich um den Helfer handelte und der nicht einvernommene Arbeiter der Facharbeiter der Me. war.

Der Beschwerdeführer konnte angeben, dass das Material ausschließlich von ihm kam und widerspricht er dabei den Angaben des einvernommenen Mi. D.. Glaubwürdig gab er an, dass das Material deshalb nur von ihm kommt da seine Subfirmen eher billigeres (schlechteres) Material besorgen und er dann Probleme mit der Gewährleistung bekommt.

Der wahre wirtschaftliche Gehalt des Vertragsverhältnisses hinsichtlich der im Spruch genannten Personen ist daher aufgrund der getroffenen Sachverhaltsfeststellungen jedenfalls als Werksvertrag zu qualifizieren, sodass der objektive Tatbestand der zur Last gelegten Verwaltungsübertretung nicht erfüllt ist. Eine Arbeitskräfteüberlassung lag nicht vor, weshalb der Beschwerdeführer auch keine Bewilligung nach dem AuslBG benötigte.

Gemäß § 45 Abs. 1 Z 2 Verwaltungsstrafgesetz 1991 (VStG 1991) hat die Behörde von der Einleitung oder Fortführung eines Strafverfahrens abzusehen und die Einstellung zu verfügen, wenn die Beschuldigte die ihr zur Last gelegte Tat nicht begangen hat oder Umstände vorliegen, die die Strafbarkeit aufheben.

Im Verfahren vor dem Verwaltungsgericht Wien ist erwiesen worden, dass der Beschuldigte die ihm angelastete, nach dem Tatvorwurf von der V. tatbildlich verwirklichte Verwaltungsübertretung nicht zu verantworten hat, und dass diese Gesellschaft das angelastete Tatbild auch nicht verwirklicht hat.

Es war daher spruchgemäß zu entscheiden.

Unzulässigkeit der Revision

Die ordentliche 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. 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, grenzüberschreitende; Werkvertrag; Werkunternehmer; unterscheidbares, abgrenzbares, zurechenbares Werk; Arbeitnehmer, organisatorische Eingliederung der; Preisvereinbarung; Typusbegriff; Gesamtbetrachtung

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:LVWGWI:2017:VGW.041.006.8923.2016

Zuletzt aktualisiert am

10.01.2018

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

© 2025 JUSLINE

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

www.jusline.at