

TE Vwgh Erkenntnis 1995/2/24 94/09/0261

JUSLINE Entscheidung

© Veröffentlicht am 24.02.1995

Index

60/02 Arbeitnehmerschutz;
60/04 Arbeitsrecht allgemein;
62 Arbeitsmarktverwaltung;

Norm

AÜG §3;
AuslBG §2 Abs2 lite;
AuslBG §2 Abs3 litc;
AuslBG §28 Abs1 Z1 lita;
AuslBG §3 Abs1;

Betreff

Der Verwaltungsgerichtshof hat durch den Vorsitzenden Senatspräsident Dr. Hoffmann und die Hofräte Dr. Fürnsinn und Dr. Germ als Richter, im Beisein des Schriftführers Mag. Simetzberger, über die Beschwerde des A in K, vertreten durch Dr. C, Rechtsanwalt in A, gegen den Bescheid des Unabhängigen Verwaltungssenates im Land Niederösterreich vom 3. August 1994, Zl. Senat-AM-94-003, betreffend Bestrafung nach dem Ausländerbeschäftigungsgesetz (weitere Partei: Bundesminister für Arbeit und Soziales), zu Recht erkannt:

Spruch

Die Beschwerde wird als unbegründet abgewiesen.

Der Beschwerdeführer hat dem Bund Aufwendungen in der Höhe von S 4.565,- binnen zwei Wochen bei sonstiger Exekution zu ersetzen.

Begründung

Anlässlich einer Kontrolle bei der Firma U Gesellschaft m.b.H. (jetzt: Aktiengesellschaft, in der Folge kurz: AG) in A am 29. August 1991 wurden dort insgesamt 71 ungarische Staatsbürger arbeitend angetroffen, für die weder Beschäftigungsbewilligungen noch Arbeitserlaubnisse oder Befreiungsscheine nach dem Ausländerbeschäftigungsgesetz vorlagen. Dabei stellte sich heraus, daß diese Arbeitskräfte der AG durch die Firma A. Ges.m.b.H. zugeführt worden waren, deren handelsrechtlicher Geschäftsführer unbestritten der Beschwerdeführer war. Seitens der AG wurde dazu vorgebracht, der Beschäftigung dieser Ausländer liege ein mit der A Ges.m.b.H. abgeschlossener Werkvertrag zugrunde, die Vertreter des Landesarbeitsamtes erblickten darin allerdings eine nach dem Ausländerbeschäftigungsgesetz nicht zulässige Arbeitskräfteüberlassung.

Im erstinstanzlichen Verfahren wurde dem Beschwerdeführer mehrfach Gelegenheit zur Stellungnahme gegeben. Am

2. Dezember 1991 führte der Beschwerdeführer nur aus, der Vorhalt sei an eine nicht existierende "B. Ges.m.b.H."

ergangen. Am 2. April 1992 wurde die Rechtfertigung des Beschwerdeführers dahin erweitert, daß es sich bei den Ungarn um Dienstnehmer ungarischer Firmen gehandelt habe, welche auch die Dienst- und Fachaufsicht über diese Arbeitskräfte ausgeübt habe.

In einer Stellungnahme vom 14. Oktober 1993 trat das Landesarbeitsamt der Rechtfertigung des Beschwerdeführers entgegen. In Wahrheit seien keine Werkverträge abgeschlossen, sondern die Arbeitskräfte von der A. Ges.m.b.H. der AG überlassen worden.

Der Beschwerdeführer hielt seinen Standpunkt in einer Äußerung vom 29. November 1993 aufrecht.

Mit Bescheid der Bezirkshauptmannschaft Amstetten vom 9. Dezember 1993 wurde der Beschwerdeführer schuldig erkannt, er habe es gemäß § 9 VStG zu verantworten, daß die A. Ges.m.b.H. mit dem Sitz in A am 29. August 1991 insgesamt 71 namentlich genannte Ungarn beschäftigt habe, indem sie diese der AG überlassen habe, obwohl weder ihr eine Beschäftigungsbewilligung erteilt worden war noch die Ungarn über Arbeitserlaubnisse oder Befreiungsscheine verfügt hätten. Der Beschwerdeführer habe deshalb 71 Übertretungen nach § 28 Abs. 1 Z. 1 lit. a in Verbindung mit § 3 Abs. 1 AuslBG begangen, wofür über ihn 71 Geldstrafen a S 10.000.-- (Ersatzfreiheitsstrafe je 10 Tage) verhängt wurden. Nach Darlegung der Rechtslage führte die Bezirkshauptmannschaft dazu begründend aus, daß die Werkverträge nur einen Versuch darstellten, die (unzulässige) Arbeitskräfteüberlassung zu rechtfertigen. Die Ausländer seien in den Produktionsprozeß der AG eingegliedert gewesen und hätten kein von deren Produkten unterscheidbares Werk hergestellt. Im Sinne des § 2 Abs. 3 lit. a AuslBG sei die A. Ges.m.b.H. als Arbeitgeber anzusehen und für die Erlangung von Beschäftigungsbewilligungen zuständig gewesen. Unbestritten sei geblieben, daß der Beschwerdeführer der handelsrechtliche Geschäftsführer der A. Ges.m.b.H. sei und daß für die Ausländer weder Beschäftigungsbewilligungen noch Arbeitserlaubnisse oder Befreiungsscheine vorgelegen seien. Verjährung sei infolge tauglicher Verfolgungshandlungen nicht eingetreten. Abschließend begründete die Bezirkshauptmannschaft ihre Strafbemessung.

In seiner Berufung machte der Beschwerdeführer erneut geltend, eine gegen eine Firma "B. Ges.m.b.H." gerichtete Verfolgungshandlung sei nicht dazu geeignet, verjährungsunterbrechend zu wirken. Des weiteren führte der Beschwerdeführer aus, es lägen Werkverträge vor, weshalb nicht von einer Arbeitskräfteüberlassung gesprochen werden könne. Außerdem bekämpfte der Beschwerdeführer den Strafausspruch.

Auch das Landesarbeitsamt erhob Beschwerde gegen den Bescheid der Bezirkshauptmannschaft, zog diese Berufung aber in der Folge wieder zurück.

Am 27. April 1994 hielt die belangte Behörde eine mündliche Berufungsverhandlung ab, bei welcher nach einer Verlesung von Urkunden der Beschwerdeführer als Beschuldigter einvernommen wurde. Ferner kam es zur Einvernahme der Zeugen R, K, W, N, S, G und H. Nach einem weiteren Verhandlungstermin am 28. Juni 1994 legte der Beschwerdeführer noch drei Werkverträge und ein Arbeitsbuch vor.

Mit dem nunmehr angefochtenen Bescheid vom 3. August 1994 gab die belangte Behörde der Berufung des Beschwerdeführers keine Folge.

Die 71 Ungarn seien am 29. August 1991 im Betrieb der AG beschäftigt gewesen, ein Werkvertragsverhältnis zwischen der A. Ges.m.b.H. und der AG sei aber nicht vorgelegen, ebensowenig ein Werkvertragsverhältnis zwischen der A. Ges.m.b.H. und anderen Firmen. Die 71 Ungarn seien vielmehr von der A. Ges.m.b.H., deren strafrechtlich Verantwortlicher zum Tatzeitpunkt der Beschwerdeführer gewesen sei, im Wege der Arbeitskräfteüberlassung an die AG überlassen worden.

Zur strittigen Frage der Abgrenzung Werkvertrag - Arbeitskräfteüberlassung stellte die belangte Behörde fest, aus dem zwischen der A. Ges.m.b.H. und der AG abgeschlossenen "Werkvertrag" lasse sich keinesfalls eine genaue Auftragsbeschreibung und eine genaue Spezifizierung eines zu erbringenden Werkes erkennen. Über diesen Vertrag hinausgehende Vereinbarungen hinsichtlich eines solchen Werkes seien nicht getroffen worden. Demgegenüber sollten die 71 Ungarn in gleicher Art und Weise wie die österreichischen Arbeitskräfte der AG eingesetzt werden; es sei beabsichtigt gewesen, die Arbeitskräfte nach Bedarf an den verschiedenen Fertigungsanlagen einzusetzen. Dies habe sich auch aus der Aussage des Zeugen H ergeben. Der Beschwerdeführer habe demnach nach Kenntnis, daß in der AG

zusätzliche Schichten notwendig seien, die entsprechende Anzahl an Arbeitskräften geschickt. Die belangte Behörde setzte sich in diesem Zusammenhang auch mit weiteren Zeugenaussagen auseinander, die dasselbe Ergebnis erbracht hätten, insbesondere gehe dies auch aus den Aussagen zweier der 71 Ungarn hervor.

Auch zur Frage der organisatorischen Eingliederung der Ungarn in den Betrieb der AG gab die belangte Behörde in umfangreichen Erwägungen die näheren Gründe ihrer Beweiswürdigung wieder. Der Beschwerdeführer habe zwar öfter in der AG vorbeigeschaut, doch sei der vornehmliche Zweck dieser Besuche gewesen, die Auftragslage und den Bedarf an der Beschaffung zusätzlichen Schichtpersonals zu erfahren. Die Ausländer seien in diesen Schichtbetrieb integriert gewesen, das Weisungsrecht sei einem Vorarbeiter der AG zugestanden und nicht vom Beschwerdeführer ausgeübt worden.

Aus dem Text des Werkvertrages lasse sich auch keine unmittelbare Haftung der A. Ges.m.b.H. gegenüber der AG für den Erfolg einer "Werkleistung" ableiten.

Die Entscheidung darüber, wieviele Arbeiter zu welchem Zeitpunkt die Arbeitsleistungen bei der AG zu erbringen hatten, sei jeweils erst aus Anlaß des von der AG festgestellten Arbeitsumfanges und der Bekanntgabe desselben an den Beschwerdeführer erfolgt. Gegenstand des Rechtsverhältnisses zwischen der A. Ges.m.b.H. und der AG sei somit eine Zurverfügungstellung von Arbeitskräften gewesen.

Die Ausländer hätten von der A. Ges.m.b.H. eine Entlohnung von S 8.100.-- bis S 8.500.-- erhalten, die A. Ges.m.b.H. habe auch die Quartierkosten für die Ausländer zunächst getragen.

Die vom Beschwerdeführer nach der mündlichen Verhandlung vom 28. Juni 1994 vorgelegten Urkunden seien nicht geeignet gewesen, das Beweisergebnis der belangten Behörde in Zweifel zu ziehen. Der Inhalt dieser Unterlagen, aus welchen sich als Vertragsgegenstand die "Erbringung von Arbeitsleistungen" gemäß der vertragsintegrierenden Auftragsbeschreibung ergebe (eine solche Auftragsbeschreibung sei jedoch nicht angeschlossen worden), hätte vielmehr das oben beschriebene Beweisergebnis nur bekräftigt. Ein zwischen der A. Ges.m.b.H. und der AG gar nicht festgestelltes Werkvertragsverhältnis hätte auch nicht an andere Firmen weitergegeben werden können. Der gewählte Weg der Arbeitskräfteüberlassung habe durch Einsparung von Lohnnebenkosten auch zu einem beträchtlichen Gewinn führen können, was das erzielte Beweisergebnis bestätige.

In rechtlicher Hinsicht führte die belangte Behörde im angefochtenen Bescheid aus, Verjährung sei nicht eingetreten, weil der Beschwerdeführer innerhalb der Verjährungsfrist zur Rechtfertigung wegen konkreter Beschuldigungen aufgefordert worden sei. Aus den einschlägigen Bestimmungen des Ausländerbeschäftigungsgesetzes und des Arbeitskräfteüberlassungsgesetzes (AÜG) sei ferner abzuleiten, daß nicht von einem Werkvertrag, sondern von Arbeitskräfteüberlassung auszugehen sei. Die 71 Ungarn hätten kein eigenständiges Werk hergestellt, sondern seien im Rahmen des Schichtbetriebes organisatorisch in den Betrieb der AG eingegliedert gewesen. Das Arbeitsergebnis habe sich mit dem Produkt, dem Betriebszweck und dem üblichen Betriebsergebnis der AG gedeckt. Die Tätigkeit der Ungarn habe sich nicht von jener der inländischen Arbeitskräfte der AG unterschieden, sie hätten ihre Anweisungen von einem Vorarbeiter der AG erhalten. Für Arbeitskräfteüberlassung spreche auch die Materialbestellung durch die AG. Auch sei nach Stunden abgerechnet worden und nicht erst ein vollendetes Werk bezahlt worden. Es hätten daher die Merkmale überwogen, die auf Arbeitskräfteüberlassung abstellten. Der Überlasser sei nach dem Ausländerbeschäftigungsgesetz haftbar. Die Verwendung in einem Abhängigkeitsverhältnis, das typischerweise den Inhalt eines Arbeitsvertrages bilde, unterliege dem Ausländerbeschäftigungsgesetz.

Aufgrund des durchgeführten Beweisverfahrens sei die belangte Behörde zu dem Ergebnis gelangt, daß die A. Ges.m.b.H. als Überlasser und die AG als Beschäftiger der Ungarn fungiert habe. Auch ohne Vorliegen eines Arbeitsvertrages wären die ungarischen Arbeitskräfte in einem arbeitnehmerähnlichen Verhältnis zur A. Ges.m.b.H. gestanden, zumal sie von der A. Ges.m.b.H. persönlich und wirtschaftlich abhängig gewesen wären. Es hätten daher sowohl die A. Ges.m.b.H. als auch die AG Verwaltungsübertretungen nach § 28 Abs. 1 Z. 1 lit. a AuslBG begangen. Die Qualifikation der A. Ges.m.b.H. als Überlasser werde auch dadurch nicht gehindert, daß die Zurverfügungstellung der Arbeitskräfte durch die A. Ges.m.b.H. nur unter Mitwirkung ungarischer Firmen möglich gewesen sei.

Der Beschwerdeführer habe somit 71 Verwaltungsübertretungen gegen das Ausländerbeschäftigungsgesetz zu verantworten.

Zur Strafbemessung sei von einem monatlichen Durchschnittseinkommen des Beschwerdeführers von S 25.000.--

netto auszugehen gewesen; der Beschwerdeführer habe keine Sorgepflichten und sei Eigentümer eines mit Pfandrechten überlasteten Grundstücks. Der Unrechtsgehalt der Taten sei erheblich ("Schwarzarbeit"). Der Beschwerdeführer habe durch die Tat die vom arbeitsmarktpolitischen Standpunkt aus unumgängliche Kontrolle des Einströmens von ausländischen Arbeitskräften auf den inländischen Arbeitsmarkt verhindert und dadurch vom Gesetzgeber geschützte Interessen erheblich verletzt. Zur Ansicht des Beschwerdeführers, seine Rechtsauffassung (Werkvertrag statt Arbeitskräfteüberlassung) sei jedenfalls vertretbar, was einem Schuldausschließungsgrund nahekomme, sei darauf zu verweisen, daß der Beschwerdeführer als Geschäftsführer einer einschlägigen Firma verpflichtet gewesen sei, sich mit der Rechtslage ausreichend vertraut zu machen. In Wahrheit habe der "Werkvertrag" nur der Verschleierung verdeckter Arbeitskräfteüberlassung dienen sollen, weshalb davon auszugehen sei, daß der Beschwerdeführer vorsätzlich gehandelt habe. Erschwerend sei kein Umstand gewesen. Das Nichtvorliegen von Milderungsgründen stehe aber einer Anwendung des § 20 VStG im Wege. Im Hinblick auf das Verschulden des Beschwerdeführers und den hohen Unrechtsgehalt der Taten habe die belangte Behörde unter gleichzeitiger Berücksichtigung der persönlichen Verhältnisse des Beschwerdeführers und unter Berücksichtigung spezial- und generalpräventiver Erfordernisse nicht finden können, daß die gemäß § 28 Abs. 1 Z. 1 dritter Strafsatz AuslBG verhängte Mindeststrafe von S 10.000.-- für jeden unberechtigt beschäftigten Ausländer unangemessen hoch wäre.

Gegen diesen Bescheid richtet sich die vorliegende, wegen Rechtswidrigkeit des Inhaltes und Rechtswidrigkeit infolge Verletzung von Verfahrensvorschriften erhobene Beschwerde. Der Beschwerdeführer erachtet sich nach seinem gesamten Vorbringen in dem Recht verletzt, nicht nach den Bestimmungen des Ausländerbeschäftigungsgesetzes schuldig erkannt und bestraft zu werden.

Die belangte Behörde hat die Akten des Verwaltungsverfahrens vorgelegt und eine Gegenschrift erstattet, in der sie die Abweisung der Beschwerde als unbegründet beantragt.

Der Verwaltungsgerichtshof hat erwogen:

Als Beschäftigung gilt gemäß § 2 Abs. 2 AuslBG in der hier anzuwendenden Fassung gemäß BGBl. Nr. 450/1990 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, d) nach den Bestimmungen des § 18 oder e) überlassener Arbeitskräfte im Sinne des § 3 Abs. 4 des AÜG, BGBl. Nr. 196/1988.

In den Fällen des Abs. 2 lit. e ist gemäß § 2 Abs. 3 lit. c AuslBG auch der Beschäftiger im Sinne des § 3 Abs. 3 AÜG dem Arbeitgeber gleichzuhalten. Zu dieser Bestimmung ist schon hier anzumerken, daß der Gesetzgeber durch die Verwendung des "auch" in dieser Gesetzesstelle klar zum Ausdruck gebracht hat, daß neben dem selbstverständlich als Arbeitgeber der überlassenen Arbeitskräfte fungierenden Überlasser eben auch der Beschäftiger einem Arbeitgeber gleichzuhalten ist (vgl. dazu das Erkenntnis des Verwaltungsgerichtshofes vom 26. September 1991, Zl. 90/09/0190).

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 erteilt wurde oder wenn der Ausländer eine für diese Beschäftigung gültige Arbeiterlaubnis oder einen Befreiungsschein besitzt.

Sofern die Tat nicht den Tatbestand einer in die Zuständigkeit der Gerichte fallenden strafbaren Handlung bildet, begeht gemäß § 28 Abs. 1 Z. 1 lit. a AuslBG eine Verwaltungsübertretung und ist von der Bezirksverwaltungsbehörde zu bestrafen, wer entgegen dem § 3 einen Ausländer beschäftigt, für den weder eine Beschäftigungsbewilligung (§ 4) erteilt noch eine Arbeiterlaubnis (§ 14a) oder ein Befreiungsschein (§ 15) ausgestellt wurde, ...

bei unberechtigter Beschäftigung von höchstens drei Ausländern für jeden unberechtigt beschäftigten Ausländer mit Geldstrafe von S 5.000.-- bis zu S 60.000.--, im Falle der erstmaligen und weiteren Wiederholung von S 10.000.-- bis zu S 120.000.--, bei unberechtigter Beschäftigung von mehr als drei Ausländern für jeden unberechtigt beschäftigten Ausländer von S 10.000.-- bis zu S 120.000.--, im Falle der erstmaligen und weiteren Wiederholung von S 20.000.-- bis zu S 240.000.--.

Gemäß § 4 Abs. 1 AÜG, BGBl. Nr. 196/1988, ist für die Beurteilung, ob eine Überlassung von Arbeitskräften vorliegt, der wahre wirtschaftliche Gehalt und nicht die äußere Erscheinungsform des Sachverhaltes maßgebend.

Nach § 4 Abs. 2 AÜG 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.

Als Rechtswidrigkeit des Inhaltes macht der Beschwerdeführer vorerst erneut geltend, während der Verjährungsfrist sei an ihn eine Aufforderung zur Rechtfertigung nur hinsichtlich einer "B. Ges.m.b.H." ergangen. Die belangte Behörde hat dazu unbekämpft festgestellt, daß es ein Unternehmen mit diesem Firmenwortlaut nicht gibt, sodaß eine Verwechslungsmöglichkeit mit der "A. Ges.m.b.H." nicht gegeben war. Insoweit kam eine Doppelbestrafung des Beschwerdeführers somit keinesfalls in Frage. Ein Beschuldigter, der als nach § 9 VStG für mehrere an einer Verwaltungsübertretung beteiligte Unternehmen Verantwortlicher auftritt, wäre hingegen vom Gesetz vor mehrfacher Bestrafung nicht geschützt. Ein derartiger Fall liegt aber hier ohnehin nicht vor.

Im Beschwerdefall ist neben der Verantwortlichkeit des Beschwerdeführers für die A. Ges.m.b.H. im Sinne des § 9 VStG unbestritten, daß die 71 Ungarn bei der AG ohne Beschäftigungsbewilligung, Arbeitserlaubnis oder Befreiungsschein tätig waren, und daß diese Tätigkeit auf eine mit "Werkvertrag" überschriebene Vereinbarung der A. Ges.m.b.H. mit der AG zurückging.

Der Beschwerdeführer beharrt in seiner Beschwerde naturgemäß darauf, es habe sich dabei inhaltlich tatsächlich um einen Werkvertrag gehandelt. Damit muß er aber bereits deshalb scheitern, weil der im Verwaltungsverfahren vorgelegte schriftliche Werkvertrag hinsichtlich des zu erbringenden Werkes auf eine "integrierende Auftragsbeschreibung" verweist, die nicht vorgelegt werden konnte und die es offenbar nie gegeben hat (vgl. dazu das Erkenntnis des Verwaltungsgerichtshofes vom 17. November 1994, Zl. 94/09/0223). Wenn nun vom Beschwerdeführer behauptet wird, das Werk hätte in der Erzeugung von "Stützen und Rahmenteilen" bestanden, wofür der Werklohn nach Maßgabe der ordnungsgemäß fertiggestellten Stücke bezahlt worden sei, dann stellt dies eine gemäß § 41 Abs. 1 VwGG im verwaltungsgerichtlichen Verfahren unzulässige Neuerung dar. Die belangte Behörde hat darüber hinaus in einer ausführlichen Beweiswürdigung unter Berücksichtigung aller im Ermittlungsverfahren aufgetretenen Fragen überzeugend dargelegt, wie sie zu diesen Feststellungen gelangt ist. Gegen diese Beweiswürdigung kämpft der Beschwerdeführer in seiner Beschwerde vergeblich an (vgl. dazu die bei Dolp, Die Verwaltungsgerichtsbarkeit³, auf S. 548 ff angeführte Judikatur). Die Beschwerdeausführungen sind nicht geeignet, Zweifel an der Schlußfolgerung der belangten Behörde zu erwecken, die Verwendung der äußeren Form eines "Werkvertrages" habe hier nur der Verdeckung einer den Bestimmungen des AuslBG unterliegenden Arbeitskräfteüberlassung gedient (vgl. dazu den Beschluß des Verwaltungsgerichtshofes vom 21. Jänner 1994, Zl. 93/09/0503, sowie das Erkenntnis des Verwaltungsgerichtshofes vom 15. Jänner 1995, Zl. 94/09/0224). Da dies offenbar auch in der Absicht der Vertragsteile gelegen war, hat die belangte Behörde daraus schlüssig einen vorsätzlichen Verstoß des Beschwerdeführers gegen das AuslBG abgeleitet.

In ihren ebenfalls auf Rechtswidrigkeit des Inhaltes gestützten Ausführungen zur Strafbemessung versucht die Beschwerde darzutun, das Vorgehen des Beschwerdeführers habe nicht gegen die durch das Ausländerbeschäftigungsverhältnis geschützten gesetzlichen Interessen verstoßen, und die dem Beschwerdeführer vorgeworfenen Taten hätten keine nachteiligen Folgen nach sich gezogen. Dazu führt der Beschwerdeführer selbst aus, Zweck des Ausländerbeschäftigungsverhältnisses sei die Beschränkung der Beschäftigung von ausländischen Dienstnehmern in Österreich, um die Vollbeschäftigung der österreichischen Dienstnehmer zu gewährleisten. Wieso diesem Zweck durch die unkontrollierte Beschäftigung von insgesamt 71 Arbeitnehmern nicht zuwidergehandelt worden sein soll, wird nicht weiter begründet und bleibt unerfindlich.

Der Beschwerdeführer meint ferner, sein Verschulden sei wegen Vorliegens eines "Rechtsirrtums zivilrechtlicher Natur" äußerst gering; dieser Rechtsirrtum komme einem Schuldaußschließungsgrund nahe, sodaß § 20 VStG Abwendung finden hätte müssen. Diesem Vorbringen ist erneut zu erwidern, daß die belangte Behörde in der Beurteilung dieser Frage letztlich zur Annahme eines vorsätzlichen Vorgehens des Beschwerdeführers gelangt ist, sodaß die Verhängung der nach dem Gesetz vorgesehenen Mindeststrafe pro unberechtigt beschäftigtem Ausländer keinesfalls in Verletzung von Rechten des Beschwerdeführers auf eine Strafmilderung ergangen ist. Daß der aus Strafen und Kosten ermittelte, vom Beschwerdeführer zu zahlende Gesamtbetrag im Beschwerdefall ausnehmend hoch erscheint, geht einzig und

allein auf die hohe Zahl der hier unberechtigt beschäftigten Ausländer zurück, die aber auf der anderen Seite auch die Erzielung ausnehmend hoher Gewinne ermöglicht hat.

Völlig unzutreffend ist ferner die vom Beschwerdeführer im Rahmen der behaupteten Rechtswidrigkeit infolge Verletzung von Verfahrensvorschriften aufgestellte Behauptung, der angefochtene Bescheid begnüge sich mit einer Wiederholung der Begründung des erstinstanzlichen Bescheides. In der Begründung des angefochtenen Bescheides wurde vielmehr in aller Ausführlichkeit auf alle aufgetretenen Tat- und Rechtsfragen eingegangen, wobei auch sämtliche erst im Berufungsverfahren erzielten Ermittlungsergebnisse angemessene Berücksichtigung gefunden haben. Dabei sind insbesondere auch die Fragen der Beurteilung des Werkvertrages bzw. der damit verdeckten Arbeitskräfteüberlassung sowie des danach erforderlichen Einsatzes von ausländischen Arbeitskräften behandelt und nachvollziehbar beantwortet worden.

Dasselbe gilt für die Begründung der Strafbemessung, wobei der Beschwerdeführer mit der Behauptung, die Milderungsgründe überwögen die Erschwerungsgründe beträchtlich, erneut seine eigene Beurteilung an die Stelle jener der belangten Behörde setzt. Auch in der Frage der Bemessung der Ersatzfreiheitsstrafen vermag der Verwaltungsgerichtshof die vom Beschwerdeführer behauptete Rechtswidrigkeit nicht zu erkennen (vgl. dazu das Erkenntnis des Verwaltungsgerichtshofes vom 25. September 1992, Zl. 92/09/0017).

Die Beschwerde erweist sich somit als unbegründet, weshalb sie gemäß § 42 Abs. 1 VwGG abzuweisen war.

Die Entscheidung über den Aufwandsersatz gründet sich auf die §§ 47 und 48 Abs. 2 Z. 1 und 2 VwGG in Verbindung mit Art. I B Z. 4 und 5 der Verordnung des Bundeskanzlers BGBl. Nr. 416/1994.

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:VWGH:1995:1994090261.X00

Im RIS seit

20.11.2000

Zuletzt aktualisiert am

20.11.2012

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

© 2024 JUSLINE

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

www.jusline.at