OÖ. LANDESVERWALTUNGSGERICHT

4021 Linz / Volksgartenstraße 14
Telefon: +43 732 7075-18004
Fax: +43 732 7075-218018
E-Mail: post@lvwg-ooe.gv.at / www.lvwg-ooe.gv.at

Geschäftszeichen:
LVwG-303652/11/BL

Datum:
Linz, 30. April 2024

IM NAMEN DER REPUBLIK

Das Landesverwaltungsgericht Oberösterreich erkennt durch seine Richterin Mag. Dr. Lang über die Beschwerde des DI A K, vertreten durch B Rechtsanwälte GmbH & Co KG, x, gegen das Straferkenntnis der Bezirkshauptmannschaft Linz-Land vom 2. November 2023, GZ: BHLL/923100074691/23, wegen Übertretung des ArbeitnehmerInnenschutzgesetzes nach Durchführung einer öffentlichen mündlichen Verhandlung am 24. April 2024

zu Recht:

I. Der Beschwerde wird stattgegeben, das angefochtene Straferkenntnis wird aufgehoben und das Verwaltungsstrafverfahren wird eingestellt.

II. Die beschwerdeführende Partei hat keine Verfahrenskostenbeiträge zu leisten.

III. Gegen diese Entscheidung ist eine Revision unzulässig.

E n t s c h e i d u n g s g r ü n d e

I. Verfahrensgang:

I.1. Mit Straferkenntnis der Bezirkshauptmannschaft Linz-Land (im Folgenden: belangte Behörde) vom 2.11.2023, GZ: BHLL/923100074691/23, wurde gegenüber dem Beschwerdeführer (im Folgenden: Bf) eine Geldstrafe in Höhe von 2.500 Euro und ein Verfahrenskostenbeitrag von 250 Euro verhängt. Inhaltlich wurde dem Bf vorgeworfen, dass er es als handelsrechtlicher Geschäftsführer der W N L GmbH mit Sitz in x, zu verantworten habe, dass am 25.5.2023 in der Arbeitsstätte der W N L GmbH, x, ein von der Firma F GmbH & Co KG überlassener Arbeitnehmer (Z J) mit dem Entladen von Baggern von einem LKW-Tieflader beschäftigt war und dabei beim Bedienen (Verfahren) der Bagger keinen Sicherheitsgurt, wie in der Bedienungsanleitung des Herstellers vorgesehen, angelegt habe. Dadurch seien folgende Rechtsvorschriften verletzt worden: § 130 Abs. 1 Z 16 iVm § 35 Abs. 1 Z 2 ASchG.

I.2. Gegen dieses Straferkenntnis erhob der rechtsfreundlich vertretene Bf mit Schreiben vom 4.12.2023 Beschwerde, in der unter anderem mitgeteilt wurde, dass zwischen der Firma F und der Firma W N ein Transportvertrag inklusive Be- und Entladung vereinbart war und daher keine Arbeitskräfteüberlassung vorgelegen sei. Begründend wurde etwa ausgeführt, dass der wahre wirtschaftliche Gehalt des Sachverhaltes ausschlaggebend sei und weder eine Fach- und Dienstaufsicht, noch eine Weisungsbefugnis gegenüber dem Arbeiter bestand. Es seien zudem auch keine weiteren Aufgaben zu erledigen gewesen.

I.3. Mit Schreiben vom 5.12.2023 legte die belangte Behörde die Beschwerde und den zugehörigen Verwaltungsakt dem Landesverwaltungsgericht Oberösterreich zur Entscheidung vor.

I.4. Nach erfolgter Beschwerdemitteilung an das Arbeitsinspektorat Oberösterreich Ost erstattete dieses eine Stellungnahme vom 8.1.2024 und übermittelte als Beilage das Angebot vom 10.3.2023 der F GmbH & Co KG an die W N L GmbH.

II. Beweiserhebung, Sachverhalt, Beweiswürdigung:

II.1. Das Landesverwaltungsgericht Oberösterreich hat Beweis erhoben durch Akteneinsicht und Abhaltung einer öffentlichen mündlichen Verhandlung am 24.4.2024, bei der der Bf mit seinem Rechtsanwalt und ein Vertreter des Arbeitsinspektorates Oberösterreich Ost anwesend waren. Ebenso wurden bei dieser Verhandlung die Zeugen Ing. E W (Arbeitsinspektorat Oberösterreich Ost), Z J

(verunfallter Arbeiter) und M P (Arbeitnehmer der W N L GmbH) einvernommen und ausführlich befragt.

II.2. Folgender entscheidungsrelevanter Sachverhalt steht fest:

Der Bf ist handelsrechtlicher Geschäftsführer der W N L GmbH. [Firmenbuchauszug im Behördenakt]

Am 25.5.2023 ereignete sich bei der Arbeitsstätte der W N L GmbH, x, ein Arbeitsunfall bei dem der Arbeitnehmer Z J, bei dem es sich um einen Arbeitnehmer der Firma F GmbH & Co KG handelte, mit dem Entladen von Baggern von einem LKW-Tieflader beschäftigt war und dabei beim Bedienen (Verfahren) der Bagger keinen Sicherheitsgurt, wie in der Bedienungsanleitung des Herstellers vorgesehen, angelegt hatte. Er stürzte aus dem Bagger als dieser kippte und die Beine des Arbeiters wurden unter dem Bagger eingeklemmt. Dem Arbeitnehmer musste ein Bein amputiert werden. [Anzeige des AI vom 2.8.2023 und Ausführungen des verunfallten Arbeitnehmers bei der mündlichen Verhandlung]

Da am Betriebsgelände der W N L GmbH in H Bautätigkeiten durchgeführt wurden und hierfür Platz benötigt wurde, hat die Firma einen Lagerplatz beim Flughafen in H angemietet. Dorthin sollten einige der von der W N L GmbH produzierten Baumaschinen (Mini- und Kompaktbagger sowie Dumper) transportiert werden, um Platz am Betriebsgelände zu schaffen. Fallweise waren von diesem Lagerplatz auch wieder Maschinen zum Firmenstandort zurück zu transportieren, die verkauft wurden. Hierfür wurde ein Transportunternehmen, die Firma F GmbH & Co KG, beauftragt. Die Vertragsanbahnung erfolgte seitens der W N L GmbH von M P. [Aussage des Bf und des Zeugen P]

Es erging in weiterer Folge ein Angebot der Firma F am 10.3.2023. Unter Beschreibung der Tätigkeit ist dabei festgehalten: „Die Firma F… stellt der Firma W N L GmbH … einen LKW mit Rampensemi und Fahrer zur Beförderung von diversen Baumaschinen zur Verfügung. …“. Weiters wurde ein Stundensatz „Regie 69,50/Std“ angeboten und die Kosten für weitere Stunden inkl. Überstundenzuschläge angegeben. Unter der Überschrift „Versicherung“ steht „CMR-Versicherung durch uns, Be- und Entladung durch W N“. [Angebot – Beilage zu ON 3 im verwaltungsgerichtlichen Akt]

Dieses Angebot wurde von der W N L GmbH angenommen (ein eigenes Vertragsdokument wurde nicht mehr aufgesetzt bzw. abgeschlossen) und der Auftrag startete am 27.3.2023. Der ursprüngliche Wunsch der Firma W N, dass pro LKW-Fahrt abgerechnet werden sollte, konnte nicht umgesetzt werden, da es sich um verschiedene Baumaschinen gehandelt hat und somit ein unterschiedlicher Zeitaufwand bei der Be- und Entladung anfiel. Somit erfolgte eine stundenweise Abrechnung. Die Firma W N hatte keinen Einfluss darauf welche LKW und welche Fahrer seitens der Firma F geschickt wurden. [Aussage des Bf und des Zeugen P]

Inhalt des Vertrages zwischen der W N L GmbH und der Firma F war der Transport sowie das Be- und Entladen von Baumaschinen vom Betriebsstandort der W N zum Lagerplatz und teilweise Rücktransport mit einem LKW und einem LKW-Fahrer der Firma F. Geschuldet war ein Transporterfolg. [Aussage des Bf, der Zeugen P und J; Vertragsanbahnung (E-Mailverkehr) – Beilage zur Beschwerde; Angebot der Firma F – ON 3 verwaltungsgerichtlicher Akt]

Die W N L GmbH verfügt über keine eigenen LKW und keine LKW-Fahrer für den Transport von Baumaschinen, sodass diese Leistung von der Firma F zugekauft wurde. [Aussage des Bf und des Zeugen P]

Die Schäden, die bei dem Unfall am Bagger entstanden sind, wurden von der Transportversicherung der Firma F getragen. [Aussage des Bf und des Zeugen P]

Der LKW-Fahrer Z J war nicht in die Organisation der Firma W N L GmbH eingegliedert. Er nahm an keinen Schulungen dieser Firma teil und unterstand nicht den Weisungen von Arbeitnehmern dieser Firma. Z J führte selbst Stundenaufzeichnungen, die er an die Firma F am Ende einer Arbeitswoche übergab. Der LKW-Fahrer hatte eine Ansprechperson bei der Firma W N, die ihm mitteilte welche Baumaschinen wohin zu transportieren waren. Diesbezüglich erhielt er einen Arbeitsvorrat (eine Liste). Er konnte sich dies grundsätzlich selbst einteilen und führte auch Transporte nach den Öffnungszeiten der Firma W N durch. Darüber hinaus hat der Arbeitnehmer keine weiteren Anweisungen von Personen der W N L GmbH erhalten. [Aussage der Zeugen J und P]

Dem LKW-Fahrer wurde seitens der Firma F (durch T P) aufgetragen, dass neben den LKW-Fahrten und der Sicherung der Ladung auch das Be- und Entladen durchzuführen ist. [Aussage des Zeugen J]

Es handelte sich beim gegenständlichen Vertrag um einen Transportvertrag mit Abrechnung in Regie. Als Zusatzleistung war die Be- und Entladung durch den Fahrer der Firma F vereinbart. [Aussage des Bf und des Zeugen P; E-Mail der Firma F vom 18.8.2023 – Beilage A zur Verhandlungsschrift (ON 10 verwaltungsgerichtlicher Akt)]

II.3. Der soeben dargestellte Sachverhalt ergibt sich abschließend und schlüssig aus den in eckiger Klammer angegeben Beweismitteln bei Punkt II.2. Dass es sich beim Vertrag zwischen der W N L GmbH und der Firma F um einen Transportvertrag gehandelt hat, ergibt sich aus den glaubwürdigen und nachvollziehbaren Aussagen des Bf und der Zeugen J und P. Diese haben die zum 25.5.2023 bestehende Arbeitssituation des Arbeiters Z J nicht widersprüchlich dargestellt und übereinstimmend ausgeführt, dass es sich um einen reinen Transportvertrag (inklusive Be- und Entladung der transportierten Gegenstände) gehandelt hat. Es hat sich

aus den Ausführungen des Bf und der Zeugen keine Eingliederung des Arbeitnehmers J in die Organisation der W N ergeben.

III. In rechtlicher Hinsicht ist Folgendes auszuführen:

Als Vorfrage zur Beurteilung der gegenständlichen Verwaltungsübertretung iZm dem Arbeitsunfall am 25.5.2023 ist zu beurteilen, ob der verunfallte Arbeitnehmer tatsächlich ein der W N Linz GmbH überlassener Arbeitnehmer war oder nicht. Nur im Falle einer Arbeitskräfteüberlassung könnte der Bf für die Nichteinhaltung von Arbeitnehmerschutzvorschriften verantwortlich gemacht werden.

III.1. Rechtsgrundlagen:

§ 9 ASchG, BGBl Nr. 450/1994 idF BGBl. BGBl. I Nr. 115/2022 (im Folgenden: ASchG), lautet:

„Überlassung

§ 9.

(1) Eine Überlassung im Sinne dieses Bundesgesetzes liegt vor, wenn Arbeitnehmer Dritten zur Verfügung gestellt werden, um für sie und unter deren Kontrolle zu arbeiten. Überlasser ist, wer als Arbeitgeber Arbeitnehmer zur Arbeitsleistung an Dritte verpflichtet. Beschäftiger ist, wer diese Arbeitnehmer zur Arbeitsleistung einsetzt.

(2) Für die Dauer der Überlassung gelten die Beschäftiger als Arbeitgeber im Sinne dieses Bundesgesetzes.

(3) Beschäftiger sind verpflichtet, vor der Überlassung sowie vor jeder Änderung der Verwendung von überlassenen Arbeitnehmer/innen

1. die Überlasser über die für die Tätigkeit erforderliche Eignung und die erforderlichen Fachkenntnisse sowie über die besonderen Merkmale des zu besetzenden Arbeitsplatzes nachweislich schriftlich zu informieren,

2. sie über die für den zu besetzenden Arbeitsplatz oder die vorgesehene Tätigkeit erforderliche gesundheitliche Eignung nachweislich schriftlich zu informieren,

3. den Überlassern die für den zu besetzenden Arbeitsplatz oder die vorgesehene Tätigkeit relevanten Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumente nachweislich zu übermitteln und sie von jeder Änderung in Kenntnis zu setzen.

(4) Überlasser sind verpflichtet, die Arbeitnehmer vor einer Überlassung sowie vor jeder Änderung ihrer Verwendung über die Gefahren, denen sie auf dem zu besetzenden Arbeitsplatz ausgesetzt sein können, über die für den Arbeitsplatz oder die Tätigkeit erforderliche Eignung oder die erforderlichen Fachkenntnisse sowie über die Notwendigkeit von Eignungs- und Folgeuntersuchungen nachweislich schriftlich zu informieren.

(5) Eine Überlassung zu Tätigkeiten, für die Eignungs- und Folgeuntersuchungen vorgeschrieben sind, darf nur erfolgen, wenn diese Untersuchungen durchgeführt wurden und keine Feststellung der gesundheitlichen Nichteignung gemäß § 54 erfolgt ist. Die Beschäftiger sind verpflichtet sich nachweislich davon zu überzeugen, daß die Untersuchungen durchgeführt wurden und keine Feststellung der gesundheitlichen Nichteignung gemäß § 54 erfolgt ist. Die Pflichten nach § 57 Abs. 1 sowie § 58 Abs. 4 bis 7 sind von den

Überlassern zu erfüllen, die Beschäftiger haben ihnen die erforderlichen Informationen und Unterlagen zur Verfügung zu stellen."

Nach § 3 Abs. 1 Arbeitskräfteüberlassungsgesetz, BGBl. Nr. 196/1988 idF BGBl. I Nr. 111/2022 (im Folgenden: AÜG), liegt eine Arbeitskräfteüberlassung vor, wenn eine Zurverfügungsstellung von Arbeitskräften zur Arbeitsleistung an Dritte gegeben ist. Überlasser ist dabei nach Abs. 2 „wer Arbeitskräfte zur Arbeitsleistung an Dritte vertraglich verpflichtet". Beschäftiger ist nach Abs. 3 „wer Arbeitskräfte eines Überlassers zur Arbeitsleistung für betriebseigene Aufgaben einsetzt."

§ 4 AÜG regelt dabei den Beurteilungsmaßstab. Diese Bestimmung lautet:

„Beurteilungsmaßstab

§ 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."

III.2. Hierzu hat das Landesverwaltungsgericht erwogen:

Nach § 9 ASchG liegt eine Überlassung iSd Gesetzes dann vor, wenn Arbeitnehmer Dritten zur Verfügung gestellt werden, um für sie und unter deren Kontrolle zu arbeiten. Für die Beurteilung, ob eine Überlassung von Arbeitskräften vorliegt, ist gemäß § 4 Abs. 1 AÜG der wahre wirtschaftliche Gehalt und nicht die äußere Erscheinungsform des Sachverhalts maßgebend.

Demnach ist für das Vorliegen von Arbeitskräfteüberlassung auch nicht entscheidend, ob und welche Rechtsbeziehung zwischen dem Beschäftiger (Auftraggeber) und der Arbeitskraft, aber auch zwischen dem Beschäftiger und dem Überlasser bestehen (vgl. dazu VwGH vom 27.3.2015, 2012/02/0196 mwN und jüngst VwGH 18.1.2024, Ro 2021/02/0012). Somit kann allein die Tatsache, dass die W N L GmbH und die Firma F deren Vertrag als Werkvertrag bzw. Transportvertrag bezeichnen und dass der Arbeitnehmer J einen Arbeitsvertrag mit der Firma F hatte, noch keine abschließende Beurteilung erfolgen. Ebenso wenig kann aber hier isoliert und losgelöst allein die Wendung „Die Firma F ... stellt der Firma W N L GmbH ... einen LKW mit Rampensemi und Fahrer zur Beförderung von diversen Baumaschinen zur

Verfügung“ im Angebot nicht dazu führen, dass die Verwendung des Terminus „Zurverfügungstellen“ automatisch auf eine Arbeitskräfteüberlassung schließen lässt – so die Argumentation des Arbeitsinspektorates. Vielmehr ist der wahre wirtschaftliche Gehalt zu ermitteln und dafür § 4 AÜG und die höchstgerichtliche Rechtsprechung heranzuziehen.

Nach § 4 Abs. 2 AÜG liegt Arbeitskräfteüberlassung insbesondere dann vor, wenn die Arbeitskräfte ihre Arbeitsleistung im Betrieb des Werkbestellers in Erfüllung von Werkverträgen erbringen und eine der vier Ziffern der Bestimmung zur Gänze erfüllt ist. Dann bedarf es keiner weiteren Gesamtbeurteilung des Sachverhalts iSd § 4 Abs. 1 AÜG (vgl. dazu VwGH vom 27.3.2015, 2012/02/0196).

Wenn man nun die vier Alternativen des § 4 Abs. 2 AÜG im Hinblick auf den konkreten Fall prüft, so wäre eine Arbeitskräfteüberlassung zu bejahen, wenn der Arbeiter gleiche Produkte, Dienstleistungen oder Zwischenergebnisse wie die W N L GmbH hergestellt bzw. erbracht hätte (Ziffer 1). Dies war aber gegenständlich nicht der Fall. Die Firma W N stellt Baumaschinen her, woran der Arbeiter J nicht mitgewirkt hat. Die W N transportiert selbst nicht und hat weder LKWs noch LKW-Fahrer. In diesem Sinn ist das Transportieren eine abgrenzbare Tätigkeit von jener der W N L GmbH.
Für das Transportieren und das Be- und Entladen wurden ausschließlich Mittel der Firma F verwendet (LKW samt Treibstoff und Rampe) und keine Mittel der W N L GmbH, sodass auch Ziffer 2 nicht erfüllt wurde.
Eine Arbeitskräfteüberlassung könnte bejaht werden, wenn der Arbeiter in den Betrieb der Firma W N organisatorisch eingegliedert gewesen wäre und deren Fach- und Dienstaufsicht unterstanden wäre (Ziffer 3). Dies ist im gegenständlichen Fall aber nicht hervorgekommen. Bis auf eine kurze Unterweisung zu Beginn der Tätigkeit und das Abholen des Arbeitsvorrates bzw. dem Gegenzeichnen der geleisteten Arbeitsstunden am Ende der Woche gab es ansonsten keine Berührungspunkte, die für eine Fach- und Dienstaufsicht bzw. eine Eingliederung sprechen würden. So hat der LKW-Fahrer an keinen Schulungen der W N teilgenommen und hat seine Fahrten und das Be- und Entladen in einem abgegrenzten Bereich durchgeführt und war auch nicht zwingend an die Öffnungszeiten der W N gebunden.
Entsprechend einer lebensnahen Betrachtung und nach den nachvollziehbaren Ausführungen des Bf und des Zeugen P war seitens des Transportunternehmens F zudem ein Transporterfolg geschuldet (Ziffer 4). Wären die Transporte aus irgendwelchen Gründen nicht erfolgt, wäre wohl auch keine Gegenleistung erbracht worden. Die Firma W N wollte defacto einen Transport von Baumaschinen, um Platz zu schaffen für die Bautätigkeiten am Firmenstandort.

Da gegenständlich keine der vier Ziffern des § 4 Abs. 2 AÜG erfüllt ist, bedarf es nach der Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes einer weiteren Prüfung. Maßgeblich für diese Gesamtbeurteilung ist - unabhängig von der zivilrechtlichen Form, in die das Arbeitsverhältnis gekleidet ist - die Beurteilung sämtlicher für und

wider ein arbeitnehmerähnliches Verhältnis im konkreten Fall sprechender Umstände, die nicht isoliert voneinander gesehen werden dürfen, sondern in einer Gesamtbetrachtung nach Zahl, Stärke und Gewicht zu bewerten sind (vgl. dazu wieder VwGH vom 27.3.2015, 2012/02/0196; VwGH 9.2.2017, Ra 2016/02/0179; VwGH 18.1.2024, Ro 2021/02/0012). Insbesondere ist dabei ausschlaggebend und würde für eine Arbeitskräfteüberlassung sprechen: Eine persönliche Arbeitspflicht, eine Weisungsunterworfenheit, Durchführung der Arbeiten mit Mitteln des Arbeitgebers, Eingliederung in die Organisation des Unternehmens. Wobei hierzu konkrete Tatsachenfeststellungen erforderlich sind (VwGH 27.3.2015, 2012/02/0196).

Wie das Beweisverfahren ergeben hat, bestand keine persönliche Arbeitspflicht des LKW-Fahrers J, zumal die Firma W N auch keine Auswahlmöglichkeit hatte und es in der Disposition der Firma F stand, welche Fahrer sie bereitstellte. Ebenfalls ist hervorgekommen, dass der LKW-Fahrer nicht den Weisungen der Mitarbeiter der W N unterlag. Es wurde hier lediglich mitgeteilt (in Form einer Liste) welche Maschinen wohin zu transportieren sind. Der Arbeiter J hat ausschließlich Transporte und das Be- und Entladen übernommen und keine weiteren Arbeiten bei der Firma W N. Die Arbeiten, die er durchgeführt hat, hat er ausschließlich mit Mitteln der Firma F (LKW samt Treibstoff und Rampe) durchgeführt. Es ist im verwaltungsgerichtlichen Verfahren nicht hervorgekommen, dass der Arbeiter J in die Organisation der W N eingegliedert gewesen wäre. Betrachtet man alle diese Punkte in ihrer Gesamtheit, so ergibt sich für die erkennende Richterin kein hinreichender Anhaltspunkt für eine Arbeitskräfteüberlassung, sondern es ist von einer Transportleistung mit einem LKW samt Fahrer der Firma F auszugehen. Nach lebensnaher Betrachtung ist darüber hinaus davon auszugehen, dass ein Transporterfolg geschuldet war. Dafür spricht auch die glaubwürdige und übereinstimmende Aussage des Bf und des Zeugen P wonach ursprünglich eine Abrechnung pro Transport gewünscht war. Dies dann aber aufgrund des unterschiedlichen Zeitaufwandes bei der Be- und Entladung nicht kalkulierbar gewesen wäre, sodass die Firma F eine zeitabhängige Abrechnung angeboten hat. Weitere Anhaltspunkte, die gegen eine Überlassung sprechen, sind, dass der Schaden (der am Bagger entstanden ist) durch die Transportversicherung der Firma F gedeckt wurde, der Arbeitnehmer J eigene Stundenaufzeichnungen geführt hat und auch nach den Öffnungszeiten der W N noch Transporte vornehmen konnte. Zudem hat der Zeuge J angegeben, dass das Be- und Entladen zwar normalerweise nicht zu seinen Aufgaben als LKW-Fahrer zählt, er aber eine diesbezügliche Weisung seitens seines Arbeitgebers der Firma F bekommen hat (von T P). Ein weiterer Punkt der gegen eine Arbeitskräfteüberlassung spricht ist, dass die Transporte zum angemieteten Lagerplatz nur temporär erforderlich waren (wegen Bautätigkeiten am Firmengelände) und dies nicht zum generellen Betrieb der W N L GmbH zählt. Bei den Transporten handelte es sich somit um eine zeitlich und tatsächlich abgrenzbare Tätigkeit.

Im Ergebnis spricht somit eine Vielzahl von Gründen dafür, dass keine Arbeitskräfteüberlassung vorgelegen ist. Lediglich vom Wortlaut des Angebotes (Zurverfügungstellung eines LKWs samt Fahrer) könnte man auf eine solche schließen. Da aber die tatsächlichen Gegebenheiten weitaus stärker ins Gewicht fallen als eine bloße Textierung in einem Angebot oder Vertrag liegt hier im Ergebnis keine Überlassung eines Arbeitnehmers vor.

Da es sich im gegenständlichen Fall somit nach gesamthafter Betrachtung nicht um eine Arbeitskräfteüberlassung gehandelt hat und der Arbeitnehmer Z J nicht der W N L GmbH, sondern der F GmbH & Co KG zuzurechnen war, war das gegenständliche Straferkenntnis aufzuheben und das Verwaltungsstrafverfahren gemäß § 45 Abs. 1 Z 2 VStG einzustellen, da der Bf die Verwaltungsübertretung nicht begangen hat. Der Bf war gegenständlich nicht verantwortlich für die Einhaltung der Arbeitnehmerschutzvorschriften iZm dem Arbeitsunfall des LKW-Fahrers J.

III.3. Kosten:

Bei diesem Ergebnis fallen nach § 52 Abs. 8 VwGVG keine Verfahrenskosten an.

IV. Unzulässigkeit der ordentlichen Revision:

Die ordentliche Revision ist unzulässig, da keine Rechtsfrage von grundsätzlicher Bedeutung vorliegt. Die gegenständliche Entscheidung beruht auf dem einzelfallbezogenen Sachverhalt und konnte sich auf die einheitliche Judikatur des Verwaltungsgerichtshofes zur Arbeitskräfteüberlassung stützen. Es liegen im gegenständlichen Fall auch sonst keine Hinweise auf eine grundsätzliche Bedeutung von Rechtsfragen vor.

Rechtsmittelbelehrung

Gegen diese Entscheidung besteht innerhalb von sechs Wochen ab dem Tag der Zustellung die Möglichkeit der Erhebung einer Beschwerde beim Verfassungsgerichtshof und/oder einer außerordentlichen Revision beim Verwaltungsgerichtshof. Eine Beschwerde an den Verfassungsgerichtshof ist unmittelbar bei diesem einzubringen, eine Revision an den Verwaltungsgerichtshof beim Landesverwaltungsgericht Oberösterreich. Die Abfassung und die Einbringung einer Beschwerde bzw. einer Revision müssen durch einen bevollmächtigten Rechtsanwalt bzw. eine bevollmächtigte Rechtsanwältin erfolgen. Für die Beschwerde bzw. Revision ist eine Eingabengebühr von je 240 Euro zu entrichten, soweit nicht gesetzlich etwas anderes bestimmt ist. Sie haben die Möglichkeit, auf die Revision beim Verwaltungsgerichtshof und die Beschwerde beim Verfassungsgerichtshof zu verzichten. Ein solcher Verzicht hat zur Folge, dass eine Revision an den Verwaltungsgerichtshof

und eine Beschwerde an den Verfassungsgerichtshof nicht mehr erhoben werden kann. Ein Verzicht ist schriftlich bekanntzugeben oder zu Protokoll zu erklären. Wurde der Verzicht nicht von einem berufsmäßigen Parteienvertreter oder im Beisein eines solchen abgegeben, so kann er binnen drei Tagen schriftlich oder zur Niederschrift widerrufen werden.

H i n w e i s

Verfahrenshilfe ist einer Partei zur Gänze oder zum Teil zu bewilligen, wenn die Partei außerstande ist, die Kosten der Führung des Verfahrens ohne Beeinträchtigung des notwendigen Unterhalts zu bestreiten und die beabsichtigte Rechtsverfolgung oder Rechtsverteidigung nicht als offenbar mutwillig oder aussichtslos erscheint.
Einer juristischen Person oder einem sonstigen parteifähigen Gebilde ist die Verfahrenshilfe zu bewilligen, wenn die zur Führung des Verfahrens erforderlichen Mittel weder von ihr/ihm noch von den an der Führung des Verfahrens wirtschaftlich Beteiligten aufgebracht werden können, und die beabsichtigte Rechtsverfolgung oder Rechtsverteidigung nicht als offenbar mutwillig oder aussichtslos erscheint; das Gleiche gilt für ein behördlich bestelltes Organ oder einen gesetzlichen Vertreter, die für eine Vermögensmasse auftreten, wenn die zur Führung des Verfahrens erforderlichen Mittel weder aus der Vermögensmasse noch von den an der Führung des Verfahrens wirtschaftlich Beteiligten aufgebracht werden können.

Für das Beschwerdeverfahren ist ein Antrag auf Verfahrenshilfe innerhalb der Rechtsmittelfrist beim Verfassungsgerichtshof einzubringen.

Für das Revisionsverfahren ist ein Antrag auf Verfahrenshilfe innerhalb der Rechtsmittelfrist beim Verwaltungsgerichtshof einzubringen. Im Antrag ist, soweit zumutbar, kurz zu begründen, warum die Revision entgegen dem Ausspruch des Verwaltungsgerichtes für zulässig erachtet wird.

Landesverwaltungsgericht Oberösterreich

Mag. Dr. Lang