

Gericht

Verwaltungsgerichtshof

Entscheidungsdatum

21.03.1991

Geschäftszahl

90/09/0097

Betreff

Der Verwaltungsgerichtshof hat durch den Vorsitzenden Senatspräsident Dr. Karlik und die Hofräte Mag. Meinl und Dr. Höß als Richter, im Beisein des Schriftführers Mag. Fritz, über die Beschwerde des N gegen den Bescheid des Landeshauptmannes von Wien vom 23. März 1990, Zl. MA 62 - III/646/89/Str, betreffend Bestrafung nach dem Arbeitskräfteüberlassungsgesetz, zu Recht erkannt:

Spruch

Die Beschwerde wird als unbegründet abgewiesen.

Der Beschwerdeführer hat dem Bund Aufwendungen in der Höhe von S 3.035,-- binnen zwei Wochen bei sonstiger Exekution zu ersetzen.

Begründung

Der Beschwerdeführer war im maßgeblichen Zeitraum unbestrittenermaßen handelsrechtlicher Geschäftsführer der S-GmbH.

Nach den vorgelegten Akten des Verwaltungsverfahrens verfügte der Magistrat der Stadt Wien, Magistratisches Bezirksamt für den 2. Bezirk (kurz: MBA), am 1. Juni 1989 an den Beschwerdeführer eine Aufforderung zur Rechtfertigung, weil er es als zur Vertretung nach außen Berufener der S-GmbH mit dem Standort Wien, T-Straße 12, im Sinne des § 9 VStG zu verantworten habe, daß diese als Überlasser im Sinne des Arbeitskräfteüberlassungsgesetzes, BGBl. Nr. 196/1988 (im folgenden: AÜG) 14 namentlich genannte Arbeitskräfte zu näher bestimmten Zeiten an die Firma Z-AG im Zweigwerk R, Wien, X-Straße 100,

1. ohne Ausstellung eines "Dienstzettels", der die vertraglichen Vereinbarungen im Sinne des § 11 AÜG regle, und

2. ohne der Arbeitskraft die erforderlichen Umstände, insbesondere den Beschäftigten, die voraussichtliche Arbeitszeit, das Entgelt, das für die Dauer der Überlassung gebühre, mitgeteilt und schriftlich bestätigt zu haben, überlassen habe. Der Beschwerdeführer habe dadurch folgende Rechtsvorschriften verletzt: 1. § 22 Abs. 1 Z. 2 lit. b AÜG und

2. § 22 Abs. 1 Z. 2 lit. c AÜG. Diese Aufforderung wurde dem Beschwerdeführer laut Rückschein am 15. Juni 1989 zu eigenen Händen zugestellt.

Nachdem der Beschwerdeführer trotz mehrmaliger Fristverlängerung hiezu keine Stellungnahme abgegeben hatte, erließ das MBA ein mit 5. September 1989 datiertes Straferkenntnis, mit welchem der Beschwerdeführer wegen der oben umschriebenen Verwaltungsübertretungen gemäß § 22 Abs. 1 in Verbindung mit § 22 Abs. 2 AÜG zu einer Geldstrafe von jeweils S 10.000,-- (insgesamt S 20.000,--) (Ersatzfreiheitsstrafe: je 10 Tage; insgesamt: 20 Tage) verurteilt wurde. Gleichzeitig wurden die vom Beschwerdeführer zu ersetzenden Verfahrenskosten mit S 2.000,-- bestimmt.

Begründend führte die Strafbehörde erster Instanz aus, der Sachverhalt sei auf Grund der Anzeige der Kammer für Arbeiter und Angestellte als erwiesen anzusehen. Dem Beschwerdeführer sei mittels Aufforderung zur Rechtfertigung Gelegenheit zur Stellungnahme geboten worden, wovon er jedoch ungerechtfertigt keinen Gebrauch gemacht habe; das Verwaltungsstrafverfahren sei daher - wie angedroht - gemäß § 41 Abs. 3 VStG ohne seine weitere Anhörung durchgeführt worden. Auf das Ausmaß der mit der Tat verbundenen Schädigung oder Gefährdung der durch die Strafdrohung geschützten Interessen und die durch die Tat bewirkten nachteiligen Folgen sei Bedacht genommen worden. Insbesondere sei gemäß § 22 Abs. 2 AÜG bei der Bemessung der Strafe auf den wirtschaftlichen Vorteil des Beschwerdeführers Bedacht genommen worden. Die Vermögens-, Einkommens- und Familienverhältnisse des Beschwerdeführers seien mangels seiner Mitwirkung an der

Feststellung dieser Umstände der Behörde unbekannt geblieben. Es seien mittlere finanzielle Verhältnisse angenommen worden.

Dieses Straferkenntnis wurde der nunmehrigen Vertreterin des Beschwerdeführers am 27. September 1989 auf deren Verlangen hin überreicht und somit zugestellt.

In seiner "Rechtfertigung gemäß Aufforderung vom 1. Juni 1989 (durch Fristerstreckungsanträge verlängert)" vom 26. September 1989 (eingebracht vom früheren Rechtsanwalt des Beschwerdeführers Dr. E), eingelangt beim MBA am 27. September 1989, brachte der Beschwerdeführer im wesentlichen vor, daß das AÜG ein relativ neues Gesetz sei und daß die entsprechenden Vorschriften nach bestem Wissen und Gewissen eingehalten würden. Sollten Unzukömmlichkeiten vorkommen, so sei man bereit, dieselben auf kurzem Wege zu berichtigen, jedenfalls treffe ihn als Geschäftsführer der S-GmbH kein wie immer geartetes Verschulden. Als Beweis dafür, daß sehr wohl gemäß den Bestimmungen des AÜG in jedem Fall sogenannte "Dienstzettel" ausgestellt würden, legte der Beschwerdeführer diesem Schriftsatz im Original (von ihm als Dienstzettel bezeichnete) Auftrags- bzw. Stundenbestätigungen bei.

Auf Grund der gegen das erstinstanzliche Straferkenntnis vom Beschwerdeführer innerhalb offener Frist erhobenen Berufung (dieser war ein Personalbogen angeschlossen; dabei handle es sich nach Angaben des Beschwerdeführers um den Dienstzettel, welcher auch die Überlassungsmitteilung enthalten habe) ergänzte die belangte Behörde das Ermittlungsverfahren durch zeugenschaftliche Einvernahme der A und des Dr. B. Der Beschwerdeführer erhielt im Rahmen des Parteiengehörs vom Ergebnis des Ermittlungsverfahrens Kenntnis. Seiner in der Folge hiezu abgegebenen abschließenden Stellungnahme vom 26. Februar 1990 war eine Stellungnahme seines früheren Rechtsanwaltes Dr. E vom 20. Juni 1988 betreffend Arbeitskräfteüberlassungsgesetz angeschlossen.

Mit dem nunmehr vor dem Verwaltungsgerichtshof angefochtenen Bescheid vom 23. März 1990 wurde das erstinstanzliche Straferkenntnis gemäß § 66 Abs. 4 AVG in der Schuldfrage und im Ausspruch über die Verpflichtung zum Ersatz der Kosten des Strafvollzuges mit der Abänderung bestätigt,

"daß es der Beschuldigte als zur Vertretung nach außen berufenes Organ der S-GmbH mit Sitz in Wien, T-Straße 12, zu verantworten hat, daß diese Gesellschaft als Überlasser im Sinne des Arbeitskräfteüberlassungsgesetzes folgende Arbeitskräfte: Karl H in der Zeit vom 7.11.88 - 10.2.89 und 20.2.89 - 5.5.89, Albert G in der Zeit vom 6.3.89 - 10.3.89 und 3.4.89 - 7.4.89, P in der Zeit vom 6.3.89 - 10.3.89, Franz K in der Zeit vom 6.3.89 - 10.3.89, W in der Zeit vom 6.3.89 - 17.3.89 und 28.3.89 - 5.5.89, M in der Zeit vom 13.3.89 - 17.3.89, F in der Zeit vom 13.3.89 - 17.3.89, S in der Zeit vom 13.3.89 - 17.3.89, L in der Zeit vom 20.3.89 - 24.3.89, an die Firma Z-AG im Zweigwerk R, Wien, X-Straße 100, überlassen hat,

1) ohne einen Dienstzettel, welcher nach den Vorschriften des § 11 nämlich die Höhe des Entgeltes, die Zahlungstermine und die Urlaubsansprüche und die Gründe für eine allfällige Befristung, die Kündigungsfristen, die voraussichtliche Art der Arbeitsleistung auszustellen und 2) die Mitteilungspflicht des § 12 insofern nicht eingehalten hat, als er seiner Verpflichtung, den Arbeitskräften das Entgelt, welches für die Dauer der Überlassung gebührt mitzuteilen und ehestmöglich schriftlich zu bestätigen, nicht nachgekommen ist.

Der Beschuldigte hat dadurch zu Punkt 1) eine Verwaltungsübertretung nach § 22 Abs. 2 lit. b in Verbindung mit § 11 Abs. 4 Arbeitskräfteüberlassungsgesetz und zu Punkt 2) eine Verwaltungsübertretung gemäß § 22 Abs. 2 lit. c in Verbindung mit § 12 Abs. 1 Arbeitskräfteüberlassungsgesetz begangen.

Die zu Punkt 1) und 2) angewendeten Gesetzesbestimmungen haben § 22 Abs. 1 Z. 2 in Verbindung mit § 9 VStG 1950 zu lauten.

Hinsichtlich der Arbeitskräfte Albert G für den Zeitraum 19.12.88 - 23.12.88 sowie für U, V, Sch, C und St wird das angefochtene Straferkenntnis behoben und diesbezüglich gemäß § 45 Abs. 1 lit. c VStG 1950 die Verfahrenseinstellung verfügt.

Die Strafen zu Punkt 1) und 2) werden auf je S 6.000,--, im Falle der Uneinbringlichkeit je 3 Tage Ersatzfreiheitsstrafe, herabgesetzt.

Der erstinstanzliche Kostenbeitrag zu Punkt 1) und 2) beträgt demnach gemäß § 64 VStG 1950 je S 600,--, zusammen S 1.200,--.

Dem Berufungsbewerber wird zu Punkt 1) und 2) gemäß § 65 VStG 1950 kein Beitrag zu den Kosten des Berufungsverfahrens auferlegt."

Nach Wiedergabe der Rechtslage führte die belangte Behörde im wesentlichen begründend aus, der Beschwerdeführer habe eingewendet, es sei unrichtig, daß er die genannten Arbeitskräfte an die Firma Z-AG ohne Dienstzettel bzw. ohne Ausstellung einer "Überlassungsmitteilung" überlassen hätte. Die von seiner Firma bereitgestellten Arbeitskräfte hätten immer einen Dienstzettel, den sie als "Personalbogen" bezeichnet hätten, erhalten. Dieser Personalbogen habe auch die Überlassungsmitteilung enthalten. Außerdem hätten die Arbeitskräfte Auftragsbestätigungen erhalten, die die Stunden der Beschäftigung aufgezeigt hätten. In seiner abschließenden Stellungnahme habe der Beschwerdeführer ausgeführt, aus der Aussage der Zeugin A würde hervorgehen, daß diese als aktive Mitarbeiterin immer einen Personalbogen und einen Dienstzettel ausgefüllt hätte. Nach Wiedergabe des wesentlichen Inhaltes der Aussagen der Zeugen A und Dr. B führte die belangte Behörde weiter aus, daß der Rechtfertigung des Beschwerdeführers folgendes entgegenzuhalten sei: Mit

Sachverhaltsdarstellung der Kammer für Arbeiter und Angestellte vom 20. Februar 1989 sei dem MBA zur Kenntnis gebracht worden, daß die S-GmbH gegen die Bestimmungen des AÜG verstoßen hätte. Laut Anzeige der Marktamtsabteilung für den 2. Bezirk vom 2. Mai 1989 seien bei einer Kontrolle des Betriebes des Beschwerdeführers am 26. April 1989 von A folgende Angaben gemacht worden: Von jedem Arbeitnehmer würde "eine Personalkartei und ein Lohnkonto" angelegt, aus dem ersichtlich sei, bei welcher Firma dieser arbeite, an welchem Tag und wieviele Stunden gearbeitet würden. Jeder Arbeitnehmer bekomme vor Dienstantritt eine "Stundenbestätigung" (dreifach), je ein Exemplar für den Arbeitnehmer, den Kunden und die Firma S-GmbH ausgefolgt. In diesem seien u.a. die Firma, bei welcher er arbeiten würde und in welcher Eigenschaft (z.B. als Lenker) angeführt. Im Geschäftslokal befänden sich beim Anmeldungspult zwei Aushänge, in welchen die Arbeitsbedingungen beschrieben würden. Derzeit gäbe es keine Dienstzettel, die laut § 11 Abs. 4 AÜG die Angaben des Abs. 1 Z. 1 bis 5 leg. cit. enthielten. Als Beilage seien dieser Anzeige folgende Unterlagen angeschlossen worden:

Eine Kopie aus der Personalkartei, des Lohnkontos sowie ein Original der Kundenbestätigung sowie der Hinweisblätter für Mitarbeiter. Mit Schreiben vom 29. Mai 1989 habe die Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien die Vorwürfe gegen den Beschwerdeführer wiederholt. Diesem Schreiben seien in Kopie diverse Unterlagen wie u.a. Rechnungen bezüglich der im Spruch genannten Arbeitskräfte, in welchen das Datum, die Anzahl der Stunden, der Arbeitsbeginn, das Arbeitsende und die Tätigkeit angeführt seien, angeschlossen worden. In den vom Rechtsanwalt Dr. E vorgelegten Stundenbestätigungen für die Firma Z-AG seien folgende Angaben enthalten: Name der Arbeitskraft, die Firma, bei der diese beschäftigt werde, deren Adresse sowie Tag, Arbeitszeit und Platz für die Unterschrift des Bestellers. Die vorgelegten Unterlagen, insbesondere die Stundenbestätigungen hätten nicht sämtliche der in § 11 Abs. 1 Z. 1 bis 5 AÜG aufgezählten Voraussetzungen eines Dienstzettels aufgewiesen, zumal jegliche Angaben über die Höhe des Entgeltes, Zahlungstermine bzw. Urlaubsansprüche sowie Gründe für eine allfällige Befristung, Kündigungsfristen, voraussichtliche Arbeitsleistung fehlten. Auch könne die belangte Behörde aus den dem Akt angeschlossenen Unterlagen nicht erkennen, daß der Beschwerdeführer der im § 12 AÜG verankerten Mitteilungspflicht nachgekommen sei, weil vom Beschwerdeführer an die Arbeitskräfte keine Unterlagen ausgestellt worden seien, die sämtlichen im § 12 Abs. 1 AÜG genannten Erfordernissen entsprochen hätten. Wenn der Beschwerdeführer auch seinen Dienstnehmern einen Dienstzettel, welcher als Personalbogen bezeichnet worden wäre und nach eigenen Angaben auch die Überlassungsmitteilung enthalten hätte, übergeben hätte, so würden diese auf Grund des oben Gesagten nicht den gesetzlichen Voraussetzungen entsprechen. Da die im gegenständlichen Fall anzuwendenden Strafnormen des § 22 Abs. 2 lit. b und lit. c AÜG (richtig: § 22 Abs. 1 Z. 2 lit. b und lit. c AÜG) den Eintritt eines Schadens oder einer Gefahr nicht verlangten, wäre es Sache des Beschwerdeführers gewesen, seine Schuldlosigkeit glaubhaft zu machen (vgl. § 5 Abs. 1 zweiter Satz VStG). Dies sei ihm jedoch nicht gelungen. Daran könne auch der Umstand nichts ändern, daß er eine Stellungnahme seines Rechtsanwaltes bezüglich der für ihn maßgebenden Bestimmungen des AÜG eingeholt habe. Die dem Beschwerdeführer angelasteten Verwaltungsübertretungen seien daher als erwiesen anzunehmen. Im übrigen begründete die belangte Behörde die Abänderungen des Spruches und die Strafbemessung näher.

Gegen diesen Bescheid richtet sich die vorliegende Beschwerde an den Verwaltungsgerichtshof, in der Rechtswidrigkeit des Inhaltes und Rechtswidrigkeit infolge Verletzung von Verfahrensvorschriften geltend gemacht werden.

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

Der Verwaltungsgerichtshof hat erwogen:

Gemäß § 11 Abs. 1 AÜG darf der Überlasser eine Arbeitskraft an einen Dritten nur nach Abschluß einer ausdrücklichen Vereinbarung überlassen, die unabhängig von der einzelnen Überlassung insbesondere folgende Bedingungen zwingend festzulegen hat:

1. die Höhe des Entgeltes, die Zahlungstermine und die Urlaubsansprüche;
2. ein bestimmtes zeitliches Ausmaß der Arbeitsverpflichtung und die Gründe für eine allfällige Befristung;
3. die Kündigungsfristen;
4. die voraussichtliche Art der Arbeitsleistung;
5. die Bundesländer oder die Staaten in denen die überlassene Arbeitskraft beschäftigt werden soll.

Nach Abs. 4 dieser Bestimmung ist der Arbeitskraft über die Vereinbarung ein Dienstzettel auszustellen, der die in Abs. 1 Z. 1 bis 5 genannten Angaben enthalten muß. Verweigert der Überlasser die Ausstellung des Dienstzettels oder entspricht dieser nicht der Vereinbarung, so ist die Arbeitskraft nicht verpflichtet, der Überlassung Folge zu leisten.

Gemäß § 12 Abs. 1 AÜG ist der Überlasser verpflichtet, der Arbeitskraft vor jeder Beschäftigung in einem anderen Betrieb die für die Überlassung wesentlichen Umstände, insbesondere den Beschäftiger, die voraussichtliche Arbeitszeit der überlassenen Arbeitskraft im Betrieb des Beschäftigers und das Entgelt, das für die Dauer der Überlassung gebührt, mitzuteilen, und ehestmöglich schriftlich zu bestätigen.

Gemäß § 22 Abs. 1 Z. 2 AÜG begeht, sofern die Tat nicht den Tatbestand einer in die Zuständigkeit der Gerichte fallenden strafbaren Handlung bildet, eine Verwaltungsübertretung und ist von der

Bezirksverwaltungsbehörde mit Geldstrafe bis zu S 10.000,--, im Wiederholungsfall von S 5.000,-- bis S 20.000,--, zu bestrafen, wer eine Arbeitskraft ohne Ausstellung eines Dienstzettels, der den Vorschriften des § 11 entspricht, überläßt (lit. b) oder die Mitteilungspflichten (§ 12) nicht einhält, wenn dadurch die Gefahr eines Schadens für die Arbeitskraft besteht (lit. c).

Der Beschwerdeführer bringt zunächst unter dem Gesichtspunkt einer Rechtswidrigkeit infolge Verletzung von Verfahrensvorschriften vor, seinem Antrag in der Berufung, den neuen Geschäftsführer Q zu vernehmen, sei ohne Begründung nicht stattgegeben worden. Überdies seien die Arbeitskräfte H und andere nicht vernommen worden. Außerdem habe sich die belangte Behörde nicht mit der Aussage der Zeugin A, daß immer ein Personalbogen und ein Dienstzettel ausgestellt worden sei, auseinandergesetzt. In dieser Vorgangsweise sehe er eine Verletzung von Verfahrensvorschriften, weil nicht von der Hand zu weisen sei, daß die angeführten Arbeitskräfte sehr wohl einen Dienstzettel und eine Überlassungsmitteilung ausgehändigt bekommen hätten.

Dieses Vorbringen ist nicht geeignet, der Beschwerde zum Erfolg zu verhelfen.

Ein Dienstzettel im Sinne des § 11 Abs. 4 AÜG muß jedenfalls die in Abs. 1 Z. 1 bis 5 genannten Angaben enthalten, das sind

1. die Höhe des Entgeltes, die Zahlungstermine und die Urlaubsansprüche;
2. ein bestimmtes zeitliches Ausmaß der Arbeitsverpflichtung und die Gründe für eine allfällige Befristung;
3. die Kündigungsfristen;
4. die voraussichtliche Art der Arbeitsleistung;
5. die Bundesländer oder die Staaten, in denen die überlassene Arbeitskraft beschäftigt werden soll. Die "Überlassungsmitteilung" im Sinne des § 12 Abs. 1 AÜG hat insbesondere den Beschäftigten, die voraussichtliche Arbeitszeit der überlassenen Arbeitskraft im Betrieb des Beschäftigten und das Entgelt, das für die Dauer der Überlassung gebührt, zu enthalten.

Die dem Verwaltungsgerichtshof in bezug auf die freie Beweiswürdigung nachprüfende Kontrolle ist darauf beschränkt, ob ein wesentlicher Verfahrensmangel vorliegt bzw. ob die Erwägungen den Denkgesetzen, somit auch dem allgemeinen menschlichen Erfahrungsgut, entsprechen oder nicht. Es liegt nach der Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes auch im Wesen der freien Beweiswürdigung, daß weitere Beweisanträge nicht mehr berücksichtigt werden müssen, wenn die Verwaltungsbehörde sich auf Grund der bisher vorliegenden Beweise ein klares Bild über die maßgebenden Sachverhaltselemente machen konnte (vgl. das Erkenntnis des Verwaltungsgerichtshofes vom 15. Dezember 1989, Zl. 87/09/0009). Die belangte Behörde ist im Rahmen der freien Beweiswürdigung auf Grund der ihr vorgelegten Unterlagen (insbesondere die von Rechtsanwalt Dr. E im Original übermittelten Auftrags- bzw. Stundenbestätigungen sowie des vom Beschwerdeführer seiner Berufung angeschlossenen Personalbogens) und unter Berücksichtigung der Aussagen der einvernommenen Zeugen sowie der Verantwortung des Beschwerdeführers zu dem Ergebnis gelangt, daß - und zwar unabhängig von der Bezeichnung - von der S-GmbH keine den gesetzlichen Vorschriften entsprechenden "Dienstzettel" bzw. "Überlassungsmitteilungen" verwendet worden sind. Zu Recht weist die belangte Behörde in ihrer Gegenschrift auf Widersprüche in den Angaben des Beschwerdeführers hin. So führte der Beschwerdeführer in seinem Schriftsatz vom 26. September 1989 (eingebracht von Rechtsanwalt Dr. E) aus, daß die diesem beigelegten Stunden- bzw. Auftragsbestätigungen die "Dienstzettel" seien. Diese Auftrags- bzw. Stundenbestätigungen enthalten jedoch lediglich folgende Angaben: Name der Arbeitskraft, die Firma bei der er beschäftigt wird, deren Adresse sowie Tag, Arbeitszeit und Unterschrift und Stampiglie des Dritten, für welchen die Arbeitskraft eingesetzt wird. In seiner Berufung vom 11. Oktober 1989 brachte der Beschwerdeführer vor, daß die von der S-GmbH bereitgestellten Arbeitskräfte immer einen Dienstzettel, der Personalbogen genannt worden sei, erhalten hätten. Dieser Personalbogen habe auch die Überlassungsmitteilung enthalten. Dem der Berufung angeschlossenen Personalbogen ist zu entnehmen, daß in diesem lediglich die persönlichen Daten der Arbeitskräfte aufzunehmen sind, jedoch keine der in § 11 Abs. 1 Z. 1 bis 5 geforderten Angaben. Ebenso mangelt es an einer entsprechenden Überlassungsmitteilung. In dem Personalbogen wird vielmehr darauf hingewiesen, daß die Arbeitskräfte für jeden Kunden einen vollständig ausgefüllten Dienstzettel erhalten würden, wo der Name des Kunden, der Name des Mitarbeiters, die Art der Tätigkeit usw. vermerkt sein müßten, und daß ohne Dienstzettel nicht gearbeitet werden dürfe, woraus folgt, daß dieser Personalbogen nicht die Funktion eines Dienstzettels erfüllt hat. Es war daher nicht rechtswidrig, wenn die belangte Behörde bereits auf Grund dieser vom Beschwerdeführer selbst vorgelegten Unterlagen davon ausging, daß die ihm zur Last gelegten Tatbestände in objektiver Hinsicht von ihm gesetzt wurden. Die Einvernahme der vom Beschwerdeführer beantragten (weiteren) Zeugen konnte unterbleiben, weil die Behörde auch im Falle der Bestätigung der Angaben des Beschwerdeführers zu keinem anderen Ergebnis hätte kommen können.

Der Beschwerdeführer bringt schließlich noch unter dem Gesichtspunkt einer inhaltlichen Rechtswidrigkeit vor, beim AÜG handle es sich um ein neues Gesetz, das noch nicht ausjudiziert sei. Er habe sich daher sofort zu einem Rechtsanwalt begeben, um ihn zu befragen, ob die von seiner Firma benützten Unterlagen dem Gesetz entsprächen. Dies sei von seinem Anwalt Dr. E bejaht worden. Dr. E habe ihm auch ein Rechtsgutachten vorgelegt, nach dem er seine Handlungsweise ausgerichtet habe. Man könne von einem

Normunterworfenen nicht mehr verlangen, als einen Rechtsanwalt zu fragen. Es liege daher kein Verschulden seinerseits vor. Daß sein früherer Anwalt die Personalbögen, die auch die Überlassungsmittelungen enthielten, dem MBA nicht vorgelegt habe, sei nicht seine Schuld; er könne dafür nicht bestraft werden. Im übrigen hätte sich die S-GmbH sehr bemüht, die besten Dienstzettel und Überlassungsvereinbarungen zu erhalten; nunmehr würden die Musterdienstzettel und Musterüberlassungsvereinbarungen der Wiener Handelskammer verwendet.

Auch dieses Vorbringen geht ins Leere.

Gemäß § 5 Abs. 1 erster Satz VStG in der Fassung der Novelle BGBl. Nr. 516/1987 genügt zur Strafbarkeit fahrlässiges Verhalten, wenn eine Verwaltungsvorschrift über das Verschulden nichts anderes bestimmt.

Nach § 5 Abs. 2 VStG entschuldigt die Unkenntnis der Verwaltungsvorschrift, der der Täter zuwidergehandelt hat, nur dann, wenn sie erwiesenermaßen unverschuldet ist und der Täter das Unerlaubte seines Verhaltens ohne Kenntnis der Verwaltungsvorschrift nicht einsehen konnte.

Unkenntnis eines Gesetzes kann nur dann als unverschuldet angesehen werden, wenn jemandem die Verwaltungsvorschrift trotz Anwendung der nach seinen Verhältnissen erforderlichen Sorgfalt unbekannt geblieben ist. Wer ein Gewerbe betreibt, ist verpflichtet, sich vor der Ausübung über die das Gewerbe betreffenden Vorschriften zu unterrichten (vgl. z.B. das Erkenntnis des Verwaltungsgerichtshofes vom 27. März 1990, Zl. 89/04/0226 und die dort zitierte Vorjudikatur).

Soweit der Beschwerdeführer - wie bereits in seiner Berufung - vorbringt, er habe sich zu seinem Rechtsanwalt begeben, um ihn zu befragen, ob die vorgelegten und von der Firma bezeichneten Unterlagen dem AÜG entsprächen, was von Dr. E bejaht worden sei, ist dies nach den in der Berufung vom Beschwerdeführer gemachten (in der Beschwerde wiederholten) Angaben im Mai 1988 geschehen. Das in der Berufung - wie auch in der Beschwerde - angeführte "Rechtsgutachten" Dris. E ist mit 20. Juni 1988 datiert. Dr. E führte in seiner Stellungnahme vom 20. Juni 1988 nach (der dem § 11 Abs. 1 Z. 1 bis 5 AÜG wörtlich entsprechenden) Wiedergabe des zwingenden Mindestinhaltes der zwischen Überlasser und Arbeitskraft abzuschließenden Vereinbarung und der im § 11 Abs. 2 normierten Verbote ausdrücklich (soweit dies aus der Sicht des Beschwerdefalles von Bedeutung ist) folgendes aus:

"Über die Vereinbarung ist ein Dienstzettel auszustellen, der die gleichen Angaben wie die Vereinbarung zu enthalten hat. Sie sind verpflichtet, der Arbeitskraft vor jeder Überlassung die wesentlichen Umstände der Beschäftigung (Arbeitszeit, Betrieb, Entgelt, Einsatzort) schriftlich mitzuteilen."

Diese Stellungnahme Dris. E entspricht dem Gesetz. Demnach ist im Beschwerdefall der Beschwerdeführer zwar seiner Erkundigungspflicht, sich über die Rechtslage bei der Behörde und/oder einer zur berufsmäßigen Parteienvertretung befugten Person oder Stelle Gewißheit zu verschaffen, nachgekommen (vgl. z. B. das Erkenntnis des Verwaltungsgerichtshofes vom 15. April 1983, Zl. 82/17/0151). Da die vom Beschwerdeführer vorgelegte schriftliche Stellungnahme Dris. E vom 20. Juni 1988 keine Aussage zu konkret vorgelegten Unterlagen enthält und der Beschwerdeführer weder in seiner Berufung noch in seiner Beschwerde behauptet hat, daß diese schriftliche Stellungnahme die Unbedenklichkeit der tatsächlich verwendeten Unterlagen bestätige, ist nach den Angaben des Beschwerdeführers davon auszugehen, daß es sich dabei um zwei verschiedene Vorgänge gehandelt hat. Auch bei Zutreffen des vom Beschwerdeführer Vorgebrachten hätte er im Hinblick auf die dem Gesetz entsprechende Stellungnahme Dris. E vom 20. Juni 1988 zumindest Zweifel an der Richtigkeit der ihm bezüglich der Gesetzmäßigkeit der verwendeten Unterlagen (angeblich) erteilten Auskunft haben müssen, und zwar ohne Rücksicht auf die zeitliche Abfolge dieser beiden Vorgänge. Dieser Umstand hätte den Beschwerdeführer unter Bedachtnahme auf die ihm obliegende Sorgfaltspflicht veranlassen müssen, weitere Nachforschungen über die Rechtslage anzustellen. Die Unterlassung derartiger weiterer Nachforschungen führt aber dazu, daß der vom Beschwerdeführer geltend gemachte Schuldaußschließungsgrund nicht gegeben ist.

Aus diesem Grund ist auch die dem früheren Rechtsanwalt des Beschwerdeführers vorgeworfene Nichtvorlage der Personalblätter an die Behörde erster Instanz unter dem Gesichtspunkt des Verschuldens des Beschwerdeführers ohne Bedeutung.

Daß es sich beim AÜG um ein neues Gesetz handle, das noch nicht ausjudiziert sei, kann an dem Umstand, daß die vom Beschwerdeführer verwendeten Unterlagen nicht alle vom Gesetz geforderten Angaben enthalten haben, nichts ändern, weil auch die "Kompliziertheit" einer dem Beschwerdeführer bekannten Vorschrift keinen Schuldaußschließungsgrund darstellt (vgl. das Erkenntnis des Verwaltungsgerichtshofes vom 14. Oktober 1983, Zl. 83/04/0083).

Die Beschwerde erweist sich daher aus den oben dargestellten Überlegungen als unbegründet, weshalb sie gemäß § 42 Abs. 1 VwGG abzuweisen war.

Die Entscheidung über den Aufwandsatz 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 nach ihrem Art. III Abs. 2 anzuwendenden Verordnung des Bundeskanzlers BGBl. Nr. 104/1991.