

Gericht

Verwaltungsgerichtshof

Entscheidungsdatum

20.03.2019

Geschäftszahl

Ro 2018/09/0007

Rechtssatz

Die persönliche Unabhängigkeit des Arbeitnehmers ist im Rahmen des AuslBG nicht dahingehend zu verstehen, dass er frei ist, ein Arbeitsverhältnis oder ein arbeitnehmerähnliches Verhältnis einzugehen oder nicht, oder das Beschäftigungsverhältnis zu beenden. Auch wenn ein Tagelöhner jeden Tag entscheiden kann, ob er die ihm angebotene Arbeit annimmt oder nicht, unterliegt er bei der Arbeiterbringung den Weisungen des Arbeitgebers. Als (der Bewilligungspflicht unterworfenen) Beschäftigungsverhältnis iSd § 2 Abs. 2 AuslBG ist aber unter anderem auch eine kurzfristige oder aushilfsweise Beschäftigung anzusehen. Das Tatbestandselement der Beschäftigung ist ausschließlich nach dem wirtschaftlichen Gehalt der Tätigkeit zu beurteilen (vgl. VwGH 17.12.2013, 2012/09/0092). Gerade wenn sich die Erteilung von Weisungen bezüglich des arbeitsbezogenen Verhaltens weitgehend erübrigte, weil die Arbeitnehmer bzw. Arbeitnehmerähnlichen von sich aus wissen sollten, wie sie sich bei einer Tätigkeit zu bewegen und zu verhalten haben, äußert sich das an sich unterscheidungskräftige Merkmal des Weisungsrechts in Form von Kontrollrechten ("stille Autorität des Arbeitgebers"; vgl. VwGH 5.9.2013, 2012/09/0119).

European Case Law Identifier

ECLI:AT:VWGH:2019:RO2018090007.J03