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-301879/9/SE

Datum:
Linz, 21. September 2018

IM NAMEN DER REPUBLIK

Das Landesverwaltungsgericht Oberösterreich erkennt durch seine Richterin Mag. Ellmer über die Beschwerde Mag. M.L., vertreten durch Rechtsanwälte G., X, L., vom 16. März 2018, gegen das Straferkenntnis des Bürgermeisters der Landeshauptstadt Linz vom 13. Februar 2018, GZ: 0056428/2016, wegen Übertretung des Ausländerbeschäftigungsgesetzes nach Durchführung einer öffentlichen mündlichen Verhandlung am 14. September 2018

zu Recht:

I. Die Beschwerde wird mit der Maßgabe, dass die verhängte Geldstrafe auf 500 Euro und die für den Fall der Uneinbringlichkeit verhängte Ersatzfreiheitsstrafe auf 17 Stunden herabgesetzt werden, als unbegründet abgewiesen.

II. Der Beschwerdeführer hat keinen Beitrag zu den Kosten des Beschwerdeverfahrens zu leisten. Der Kostenbeitrag zum Verfahren vor der belangten Behörde wird auf 50 Euro herabgesetzt.

III. Gegen dieses Erkenntnis ist eine Revision unzulässig.

E n t s c h e i d u n g s g r ü n d e

I.1. Mit Straferkenntnis des Bürgermeisters der Landeshauptstadt Linz (in der Folge: die belangte Behörde) vom 13. Februar 2018, GZ: 0056428/2016, wurde über den Beschwerdeführer wegen einer Verwaltungsübertretung nach § 3 Abs. 1 in Verbindung mit § 28 Abs. 1 Z 1 lit. a Ausländerbeschäftigungsgesetz (AuslBG) eine Geldstrafe in Höhe von 1.000 Euro, für den Fall der Uneinbringlichkeit eine Ersatzfreiheitsstrafe in Höhe von 33 Stunden verhängt.
Gleichzeitig wurde ein Verfahrenskostenbeitrag in Höhe von 100 Euro vorgeschrieben.

Dem Straferkenntnis liegt folgender Tatvorwurf zugrunde (auszugsweise Wiedergabe ohne Hervorhebungen):

I. Tatbeschreibung
Sie haben als gem. § 9 Abs. 2 VStG iVm § 28b Abs. 3 AuslBG zur Einhaltung der gesetzlichen Bestimmungen des Ausländerbeschäftigungsgesetzes bestellter verantwortlicher Beauftragter der Firma S. Baugesellschaft m.b.H., X, L., folgende Übertretung des Ausländerbeschäftigungsgesetzes verwaltungsstrafrechtlich zu verantworten:
Die angeführte Firma hat als Arbeitgeber zu den angeführten Zeiten nachstehende Person mit nicht österreichischer Staatsbürgerschaft beschäftigt, obwohl Ihnen für diesen Arbeitnehmer weder eine Beschäftigungsbewilligung oder eine Entsendebewilligung erteilt noch eine Anzeigebestätigung ausgestellt wurde oder der Ausländer weder eine für diese Beschäftigung gültige ‚Rot-Weiß-Rot - Karte', ‚Blaue Karte EU', ‚Aufenthaltsbewilligung - Künstler', noch eine 'Rot-Weiß-Rot -Karte plus', ‚Aufenthaltsberechtigung plus', einen Befreiungsschein (§4c), oder einen Aufenthaltstitel ‚Familienangehöriger' oder ‚Daueraufenthalt - EU' besitzt.
Herr T.E., geb. x, kroatischer Staatsbürger, wohnhaft: X, T., von 26.05.2015 bis 13.10.2015, als Arbeiter gegen Entgelt € 11.138,08, beschäftigt;
Für den o.a. Zeitraum verfügte der angeführte Beschäftigte über keine arbeitsmarktrechtliche Bewilligung und war somit iSd. angeführten gesetzl. Bestimmungen unberechtigt beschäftigt.
[...]"

In der Begründung führt die belangte Behörde unter Wiedergabe des Verfahrensganges und der Rechtsgrundlagen zusammengefasst aus, dass der ausländische Arbeitnehmer von der Firma, wie im Spruch dargestellt und vom Beschuldigten unbestritten, ohne entsprechende arbeitsmarktrechtliche Bewilligung beschäftigt worden sei. Den Schuldentlastungsbeweis konnte der Beschuldigte mit seiner Rechtfertigung nicht erbringen, da ein entsprechendes und auch funktionierendes Kontrollsystem nicht vorgelegen habe. Die lange Verfahrensdauer wurde bei der Strafbemessung als Milderungsgrund berücksichtigt und unter Anwendung des § 20 VStG herabgesetzt.

I.2. Gegen dieses Straferkenntnis richtet sich die rechtzeitig vom rechtsfreundlich vertretenen Beschwerdeführer eingebrachte Beschwerde vom 16. März 2018. Es wurde beantragt, das angefochtene Straferkenntnis ersatzlos aufzuheben und das Verfahren einzustellen, in eventu das angefochtene Straferkenntnis aufzuheben und die Angelegenheit zur Verfahrensergänzung und Erlassung eines neuen Straferkenntnisses an die belangte Behörde zurückzuverweisen. Zudem wurde die Durchführung einer mündlichen Verhandlung beantragt.
In der Beschwerde wird ausgeführt, dass neue Mitarbeiter grundsätzlich nur über das Lohnbüro in L. („Zentrale“) im Unternehmen aufgenommen bzw. angemeldet werden würden. Die erforderlichen Unterlagen würden vorerst bei der zuständigen Filiale der S. Baugesellschaft mbH (in der Folge: S.), wo der Dienstnehmer arbeiten soll, eingereicht. Dort fände eine Vorprüfung betreffend „Ausländerbeschäftigung“ von geschultem Personal statt. In der Filiale I. würde der Gebietsbauleiter, D.R., diese Vorprüfung vornehmen. Fehlende Unterlagen würden noch von ihm eingefordert und in der Folge der Akt nach L. übermittelt werden.
Bei der Anlage von Mitarbeitern aus einem Drittstaat (Kroatien) sei in der Zentrale verpflichtend vorgesehen, dies von zwei Personen durchführen zu lassen, um das „Vier-Augen-Prinzip“ durchgehend zu wahren. B.F. bearbeite vornehmlich Akten aus T. Zumeist arbeitet B.F. mit A.S. zusammen. Die Mitarbeiter der Filialen, gegenständlich D.R., seien angewiesen, die erforderlichen Unterlagen an B.F. und A.S. mit dem Vermerk „Achtung Auslandsbezug“ zu übersenden, wenn die Vorprüfung in der Filiale ergeben hat, dass eine Anstellung möglich sei. Bei Zweifel an der Zulässigkeit der Beschäftigung würden diese Fälle getrennt behandelt und gesondert an die beiden Mitarbeiterinnen in der Zentrale übermittelt. Eindeutig abzulehnende Fälle würden bereits von der Filiale „ausgesiebt“ und nicht mehr an die Zentrale weitergeleitet.
Bestehen bei B.F. und/oder A.S. Zweifel, dann werde T.N., Abteilungsleiter, befragt. Letzte Instanz sei bei Unklarheiten der Beschwerdeführer oder ein weiteres Mitglied der Rechtsabteilung. Bei Zweifelsfällen würden somit Alleingänge und Fehlentscheidungen ausgeschlossen werden. Sollten sich Hindernisse bei der Anmeldung ergeben, würde die Filiale entsprechend informiert. Andernfalls könne von einer positiven Anmeldung ausgegangen und der neue Dienstnehmer würde im System angelegt werden. Für die Filiale sei damit die Anstellung bestätigt.

Gegenständlich sei die Vorsondierung in der Filiale in I. unterblieben. Der Aufnahmeschein, ein Formblatt mit den wichtigsten Personendaten, sei an die Zentrale in L. übermittelt worden. Zudem sei die vorgeschriebene Übersendung nur an B.F. ohne dem Hinweis „Achtung Auslandsbezug“ erfolgt. Das Kontrollsystem sei auf der ersten Stufe in zweierlei Hinsicht durchbrochen worden. E.T. sei zum gegenständlichen Zeitpunkt in Deutschland gemeldet gewesen.
Der fehlende Hinweis „Achtung Auslandsbezug“ entbinde die Mitarbeiterin in der Zentrale nicht von der Überprüfung der Unterlagen auf Widersprüchlichkeiten in Ansehung des Ausländerbeschäftigungsgesetzes (zweite Stufe des Kontrollsystems). Das habe B.F. unterlassen.

B.F. habe erkannt, dass mangels vollständiger Dokumente eine Beschäftigung von E.T. nicht möglich sei. Deshalb habe sie dessen Daten nicht auf die Liste, die regelmäßig überprüft wird, aufgenommen.
Nach einer längeren krankheitsbedingten Abwesenheit habe B.F. E.T. irrtümlich angemeldet. Erklärlich sei dies durch eine offenbar unrichtige Ablage der Unterlagen auf einem falschen Stapel. B.F. habe bei Dienstschluss die Unterlagen von E.T. bei den nicht angemeldeten Dienstnehmer abgelegt. Sie sei der irrigen Annahme gewesen, keine Anmeldung durchgeführt zu haben.
Grundsätzlich werden für die angemeldeten Personen händische Personalakten angelegt. Diese Akten würden einer weiteren Kontrolle unterzogen. Ein derartiger Personalakt sei für E.T. jedoch nicht angelegt worden, da B.F. ja angenommen habe, keine Anmeldung vorgenommen zu haben. Somit sei das Kontrollsystem auch auf der dritten Stufe ausgeschaltet worden.

Der Beschwerdeführer habe ein taugliches dreistufiges Kontrollsystem installiert. Das Scheitern sei auf ein multiples Versagen mehrerer in dieses Kontrollsystem eingebundene Personen zurückzuführen.

I.3. Mit Schreiben vom 20. März 2018, eingelangt am 26. März 2018, legte die belangte Behörde die Beschwerde samt Verwaltungsstrafakt dem Landesverwaltungsgericht Oberösterreich vor. Dieses ist zur Entscheidung durch seine nach der Geschäftsverteilung zuständige Einzelrichterin berufen.

I.4. Das Landesverwaltungsgericht Oberösterreich führte am 14. September 2018 eine mündliche Verhandlung durch, bei der alle Parteien anwesend waren. Es wurden die Zeugen D.R. (in der Folge: Zeuge 1), B.F. (in der Folge: Zeugin 2) und T.N. (in der Folge: Zeuge 3) befragt.

Der Beschwerdeführer erklärte das zum Tatzeitpunkt installierte Kontrollsystem. Dies deckte sich im Wesentlichen mit den Ausführungen in der Beschwerde. Er wies besonders darauf hin, dass eine duale Prüfung durchgeführt werde. Bei Zweifel würden der Vorgesetzte und in der Folge die Rechtsabteilung eingebunden. Sollten die Zweifel nicht ausgeräumt werden, käme es zu keiner Anmeldung. Zeuge 3 führe ca. zweiwöchentlich eine Nachprüfung der Anmeldungen durch.

Nach dem gegenständlichen Vorfall sei der „Freigabevermerk“ entwickelt worden. Daraus sei ersichtlich, wer die Prüfung durchgeführt hat, welche Unterlagen vorhanden waren und das Ergebnis der Prüfung. Maßgeblich sei nach wie vor, ob die Anmeldung im firmeninternen System enthalten sei oder nicht.
Der Rechtsvertreter des Beschwerdeführers hielt fest, dass die S. seit Jahrzenten am in- und ausländischen Markt als Bauunternehmen tätig sei. Derzeit seien in Österreich ca. 6.000 Mitarbeiter beschäftigt, von denen etwa zwei Drittel gewerblich tätig seien. Hier gäbe es eine große Fluktuation und eine große Anzahl von Anmeldungen unter Berücksichtigung des Ausländerbeschäftigungsgesetzes.

Dies sei der erste Fall einer Verwaltungsübertretung, was die Wirksamkeit des vom Beschwerdeführer entwickelten Kontrollsystems bestätige. Der Beschwerdeführer sei seit 16 Jahren Leiter der Rechtsabteilung.

Zeuge 1 gab an, dass er in der Filiale I. gemeinsam mit einem Kollegen Aufnahmegespräche durchführe. Ein Aufnahmeschein werde im Zuge des Gesprächs erstellt. Im konkreten Fall hätten sie erkannt, dass es sich um einen kroatischen Staatsbürger handle. Aufgrund der vorgelegten Kopie eines Antrages auf Arbeitsgenehmigung-EU, ohne Datum, mit dem Vermerk „Arbeits-berechtigung-EU Gültigkeitsdauer 01.09.2014 bis unbefristet“, sei man davon ausgegangen, dass eine Anstellung zulässig sei. Sein Kollege habe die Unterlagen in die Zentrale nach Linz an die Zeugin 2 und eine weitere Kollegin übermittelt. Am Aufnahmeschein sei kein Vermerk betreffend Auslandsbezug angebracht worden. Wenn eine Aufnahme erfolgt, dann werde der Dienstnehmer in ein betriebsinternes System aufgenommen. Es gäbe regelmäßig Schulungen. Schwer-punkt sei die Beschäftigung von Personen mit Auslandsbezug. Vor dem gegen-ständlichen Vorfall habe er zumindest 2014 eine Schulung besucht.

Die Zeugin 2 führte aus, dass sie seit 15 Jahren für die An- und Abmeldung, insbesondere für die Filiale I., und auch für Belange der „Urlaubskasse“ zuständig sei.
Die Unterlagen würden von den Filialen an die Zentrale an die zuständigen Mitarbeiterinnen übermittelt. Dies sei auch konkret der Fall gewesen. Ein Vermerk betreffend Auslandsbezug habe gefehlt. Jedoch würden unabhängig von diesem Vermerk alle Fälle mit Auslandsbezug mit der Kollegin besprochen. Konkret habe sie mit ihrer Kollegin festgestellt, dass eine Beschäftigung nicht möglich sei, da es sich um einen kroatischen Staatsbürger handelte und keine arbeitsmarktrechtliche Bewilligung vorgelegen habe. Bei den Unterlagen sei auch die vom Zeugen 1 angeführte „Arbeitsberechtigung-EU“ dabei gewesen. Da diese in Deutschland ausgestellt worden sei, sei völlig klar gewesen, dass diese für eine Beschäftigung nicht maßgeblich ist. Aus ihr nicht erklärlichen Gründen, habe sie den kroatischen Staatsbürger trotzdem angemeldet. Die weitere Vorgangsweise habe derjenigen für Nicht-Anmeldungen entsprochen. Es sei kein Handakt bzw. Ordner angelegt worden, der kroatische Staatsbürger sei nicht auf die Liste der Anmeldungen eingetragen worden und die Unterlagen seien vernichtet worden. Weiters gebe es im Falle der Nichtanmeldung keine gesonderte Rückmeldung an die Filiale.

Der Tag der Anmeldung sei ihr erster Arbeitstag nach einer zwei- bis dreiwöchigen krankheitsbedingten Abwesenheit gewesen. Während Abwesenheiten würden dringende Angelegenheiten von KollegInnen erledigt werden. Der Tag sei allgemein sehr stressig, es seien mehrere Anmeldungen zu prüfen und durchzu-führen und es sei auch im Bereich „Urlaubskasse“ einiges zu erledigen gewesen.

Es käme auch vor, dass die Beurteilung durch die Filiale mit ihrer Beurteilung nicht übereinstimme. Bei Zweifel über die Zulässigkeit einer Anmeldung werde Zeuge 3 miteinbezogen und bei Bestehen der Zweifel auch noch die Rechtsabteilung bis hin zum Beschwerdeführer.

Sie besuche regelmäßig Schulungen betreffend Ausländerbeschäftigung, die vom AMS oder dem Beschwerdeführer abgehalten werden.
Seit ca. zwei Jahren gebe es einen Freigabevermerk, der eine Zusammenfassung aller erforderlichen Daten für eine Aufnahme bzw. Anmeldung erhalte.

Zeuge 3 sei seit 23 Jahren Bereichsleiter für Personal und sei auch für Lohn- und Gehaltsabrechnungen zuständig. Zusammenfassend führte er aus, dass 6.500 Abrechnungen pro Monat gemacht würden. Dies sei der erste Fall einer Verwaltungsübertretung.
Es erfolge bei Auslandsbezug, das heißt außerhalb der EU und dort, wo eine österreichische Beschäftigungsbewilligung notwendig ist eine duale Prüfung. Seit etwa fünf bis sechs Jahren werde bei diesen Fällen eine duale Prüfung durchgeführt. Er werde schon bei geringsten Zweifeln von dem MitarbeiterInnen einbezogen. Die letzte Instanz sei der Beschwerdeführer. An den Zeitpunkt, wann der Freigabevermerk eingeführt wurde, könne er sich nicht mehr erinnern.
Die Liste der angemeldeten Personen würde er ca. zweiwöchentlich nachprüfen. In der Lohnverrechnung sei auch die Frist der Beschäftigungsbewilligung vermerkt.

Die belangte Behörde und die Organpartei beantragten die Abweisung der Beschwerde.
Der Beschwerdeführer beantragte die Stattgabe der Beschwerde und die Aufhebung des angefochtenen Straferkenntnisses.

II.1. Das Landesverwaltungsgericht Oberösterreich hat Beweis erhoben durch Einsicht in den vorgelegten Verfahrensakt, das Beschwerdevorbringen und Durchführung einer öffentlichen mündlichen Verhandlung.

II.2. Folgender entscheidungsrelevanter Sachverhalt gilt als erwiesen:

Der Beschwerdeführer ist seit 16 Jahren Leiter der Rechtsabteilung der S. Baugesellschaft m.b.H. und österreichweit für die Einhaltung der Bestimmungen des Ausländerbeschäftigungsgesetzes verantwortlich Beauftragter der S.

Die S. beschäftigte E.T., geb. am x, kroatischer Staatsbürger, von 25. Mai 2015 bis 13. Oktober 2015 als Arbeiter ohne arbeitsmarktrechtliche Bewilligung. Er besaß ab 28. Oktober 2015 eine arbeitsmarktrechliche Bewilligung.

Im Unternehmen waren im Mai 2015 5.415 Personen im österreichischen Teil des S.-Konzernes beschäftigt. Zirka 610 Mitarbeiter waren nicht österreichische Staatsbürger, von denen ein großer Teil Angehörige von Drittstaaten, insbesondere von Kroatien, waren. Etwa zwei Drittel der Beschäftigten sind im gewerblichen Bereich tätig. Die Fluktuation und ein Auslandsbezug nach dem AuslBG sind hoch.

Die Vorgangsweise bei der Überprüfung der gesetzlichen Voraussetzungen nach dem Ausländerbeschäftigungsgesetz stellte sich zum Tatzeitpunkt wie folgt dar:

In den Filialen der S. werden Vorstellungsgespräche geführt, der Reisepass eingesehen und eine Kopie angefertigt, arbeitsmarktrechtliche Bewilligungen verlangt und ein Aufnahmeschein erstellt. Wenn aus Sicht der Filiale eine Beschäftigung zulässig ist, werden der Aufnahmeschein und die Unterlagen an die/den für die jeweilige Filiale zuständige(n) MitarbeiterIn und einer/einem weitere(n) MitarbeiterIn übermittelt. In der Filiale wird auf dem Aufnahmeschein der Vermerk „Ausländerbeschäftigung“ angebracht.
Unabhängig davon, ob der Vermerk „Ausländerbeschäftigung“ am Aufnahmeschein vorhanden ist oder nicht, wird in der Filiale eine duale Prüfung durchgeführt.
Die MitarbeiterInnen sehen gemeinsam die Unterlagen durch und besprechen, ob eine Beschäftigung zulässig ist oder nicht. Bestehen bei nur einer/einem MitarbeiterIn Zweifel, wird der Vorgesetzte, Bereichsleiter Personal, Zeuge 3, miteinbezogen. Bestehen auch danach noch Zweifel, wendet man sich an die Rechtsabteilung bis hin zum Beschwerdeführer. Nur wenn jegliche Zweifel ausgeräumt sind, erfolgt eine Anmeldung und Beschäftigung.
Die/Der jeweilig für die Filiale zuständige MitarbeiterIn führt die Anmeldung durch, legt einen Ordner/Akt an und trägt die Anmeldung in einem betriebsinternen EDV-System ein, auf dieses auch die MitarbeiterInnen in den Filialen Zugriff haben. Wenn eine Person in diesem System aufscheint, ist es für alle klar, dass diese beschäftigt werden darf.
Die Unterlagen von Personen, bei denen die Voraussetzungen für eine Beschäftigung nicht vorliegen, werden in der Zentrale vernichtet.

Alle angemeldeten Personen werden in einer gesonderten Liste aufgenommen, die ca. zweiwöchentlich vom Zeugen 3 durchgesehen und betreffend die Zulässigkeit der Anmeldung nachgeprüft wird. Dies erfolgt u.a. durch nochmalige Einsicht in die erforderlichen Unterlagen (z.B. Kopie des Reisepasses, arbeitsmarktrechtliche Bewilligung, …).

Im System der Gehalts- und Lohnverrechnung werden bei jedem Beschäftigten die Fristen der arbeitsmarktrechtlichen Bewilligung eingetragen.

Die MitarbeiterInnen im Unternehmen sind geschult und fachkundig. Schulungen werden regelmäßig abgehalten. Es gibt ein Handbuch und eine Checkliste betreffend Ausländerbeschäftigung.

Im gegenständlichen Fall wurde wie folgt vorgegangen:
Zeuge 1 und sein Kollege, beide in der Filiale in I. tätig, führten ein Vorstellungsgespräch mit E.T. Es wurde eine Kopie des Reisepasses angefertigt und ein Aufnahmeschein erstellt. E.T. legte eine Kopie des Antrages auf Arbeitsgenehmigung-EU, ohne Datum, mit dem Vermerk „Arbeitsberechtigung-EU Gültigkeitsdauer 01.09.2014 bis unbefristet“, ausgestellt von der Bundesagentur für Arbeit (Beil./1 der NS), vor. Ein Vermerk „Ausländerbeschäftigung“ wurde am Aufnahmeschein nicht angebracht.
Diese Unterlagen wurden an die zuständige Zeugin 2 und ihre zuständige Kollegin übermittelt. Gemeinsam sahen diese die Unterlagen durch und erkannten, dass eine Beschäftigung mangels arbeitsmarktrechlicher Bewilligung nicht möglich war. Für Zeugin 2 war klar, dass die von der Bundesagentur für Arbeit ausgestellte Arbeitsberechtigung keine Gültigkeit in Österreich hat.
Die Zeugin 2 führte aus ihr unerklärlichen Gründen trotzdem eine Anmeldung von E.T. durch. Diese Anmeldung schien im betriebsinternen EDV-System auf. Jedoch führte Zeugin 2 nicht die mit einer Anmeldung vorgesehenen weiteren Schritte durch. Sie legte keinen Ordner bzw. Akt an und trug die Anmeldung auch nicht auf der vom Zeugen 3 zu überprüfenden Liste ein. Die Zeugin 2 vernichtete die Unterlagen, wie es bei Nichtanmeldungen vorgesehen ist.

Der Tag der Anmeldung war der erste Arbeitstag der Zeugin 2 nach einer dreiwöchigen krankheitsbedingten Abwesenheit. Dringende Arbeiten wurden in diesem Zeitraum von ihren KollegInnen erledigt. Sie hatte an ihrem ersten Arbeitstag mehrere Anmeldungen zu prüfen und durchzuführen sowie Belange aus dem Bereich „Urlaubskasse“ zu klären. Dieser Tag war allgemein sehr stressig. Die Zeugin 2 übte diese Tätigkeiten schon ca. 12 Jahre aus.
E.T. wurde mit der Anmeldung im betriebsinternen EDV-System eingetragen, weshalb er in der Folge in der Filiale I. auch beschäftigt wurde.

Aufgrund des gegenständlichen Vorfalles hat der Beschwerdeführer gemeinsam mit Zeugen 3 das Kontrollsystem weiterentwickelt. Seit ungefähr zwei Jahren wird nach Durchführung der Prüfung, ob eine Beschäftigung bzw. Anmeldung erfolgen darf, für jede(n) BerwerberIn ein „Freigabevermerk“ erstellt. Dieser beinhaltet die Namen der prüfenden MitarbeiterInnen, vorhandene Unterlagen und das Ergebnis der Prüfung. Maßgeblich ist nach wie vor, dass nur jene Personen beschäftigt werden dürfen, deren Anmeldung im betriebsinternen System enthalten ist.

Zum Tatzeitpunkt war der Beschwerdeführer unbescholten.

II.3. Der entscheidungsrelevante Sachverhalt blieb unbestritten.

III. Das Landesverwaltungsgericht Oberösterreich hat über die Beschwerde erwogen:

III.1. Maßgeblicher Rechtslage:

Die maßgeblichen Bestimmungen des Ausländerbeschäftigungsgesetzes– AuslBG, BGBl. Nr. 218/1975, in der zum Tatzeitpunkt geltenden Fassung, lauten:

„Begriffsbestimmungen

§ 2. (1) Als Ausländer im Sinne dieses Bundesgesetzte gilt, wer nicht die österreichische Staatsbürgerschaft besitzt.

(2) Als Beschäftigung gilt die Verwendung
a) in einem Arbeitsverhältnis,
b) in einem arbeitnehmerähnlichen 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 Landarbeitsgesetzes 1984, BGBl. Nr. 287.

Voraussetzungen für die Beschäftigung von Ausländern

§ 3. (1) Ein Arbeitgeber darf, soweit in diesem Bundesgesetz nicht anderes bestimmt ist, einen Ausländer nur beschäftigen, wenn ihm für diesen eine Beschäftigungsbewilligung oder Entsendebewilligung erteilt oder eine Anzeigebestätigung ausgestellt wurde oder wenn der Ausländer eine 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' besitzt.

Strafbestimmungen

§ 28. (1) Sofern die Tat nicht den Tatbestand einer in die Zuständigkeit der Gerichte fallenden strafbaren Handlung bildet (§ 28c), begeht eine Verwaltungsübertretung und ist von der Bezirksverwaltungsbehörde zu bestrafen,
1. wer entgegen § 3 einen Ausländer beschäftigt, für den weder eine Beschäftigungsbewilligung erteilt noch eine Anzeigebestätigung ausgestellt wurde oder der keine für diese Beschäftigung gültige ‚Rot-Weiß-Rot – Karte', ‚Blaue Karte EU' oder ‚Aufenthaltsbewilligung – Künstler' oder keine ‚Rot-Weiß-Rot – Karte plus', keine ‚Aufenthaltsberechtigung plus', keinen Befreiungsschein (§ 4 c) oder keinen Aufenthaltstitel ‚Familienangehöriger' oder ‚Daueraufenthalt – EU' besitzt, […]

bei ungerechtfertigter 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;
[…]“

Übergangsbestimmungen zur EU-Erweiterung

§ 32a. (1) Staatsangehörige der Mitgliedstaaten der Europäischen Union, die am 1. Jänner 2007 aufgrund des Vertrages über den Beitritt der Republik Bulgarien und Rumäniens zur Europäischen Union (Beitrittsvertrag von Luxemburg), Amtsblatt der Europäischen Union Nr. L 157 vom 21. Juni 2005, Seite 11, der Europäischen Union beigetreten sind, genießen keine Arbeitnehmerfreizügigkeit im Sinne des § 1 Abs. 2 lit. l, es sei denn, sie sind Angehörige eines gemeinschaftsrechtlich aufenthaltsberechtigten Staatsangehörigen eines anderen EWR-Mitgliedstaates gemäß § 52 Abs. 1 Z 1 bis 3 NAG.

(2) EU-Bürger gemäß Abs. 1 haben unbeschränkten Zugang zum Arbeitsmarkt, wenn sie
1. am Tag des Beitritts oder nach dem Beitritt rechtmäßig im Bundesgebiet beschäftigt sind und ununterbrochen mindestens zwölf Monate zum Arbeitsmarkt zugelassen waren oder
2. die Voraussetzungen des § 15 sinngemäß erfüllen oder
3. seit fünf Jahren im Bundesgebiet dauernd niedergelassen sind und über ein regelmäßiges Einkommen aus erlaubter Erwerbstätigkeit verfügen.

(3) Ehegatten und eingetragene Partner von EU-Bürgern gemäß Abs. 2 und deren Verwandte in gerader absteigender Linie, die das 21. Lebensjahr noch nicht vollendet haben und darüber hinaus, sofern ihnen von diesen Unterhalt gewährt wird, haben unbeschränkten Zugang zum Arbeitsmarkt, wenn sie mit diesen einen gemeinsamen rechtmäßigen Wohnsitz im Bundesgebiet haben.

(4) Das Recht auf unbeschränkten Zugang zum Arbeitsmarkt gemäß Abs. 2 und 3 ist von der regionalen Geschäftsstelle des Arbeitsmarktservice zu bestätigen. Die Bestätigung ist vor Beginn der Beschäftigung einzuholen. Der Arbeitgeber hat eine Ausfertigung der Bestätigung im Betrieb zur Einsichtnahme bereitzuhalten. Die Bestätigung erlischt bei Ausreise aus dem Bundesgebiet aus einem nicht nur vorübergehenden Grunde.

[...]

(11) Aufgrund des Vertrages über den Beitritt der Republik Kroatien zur Europäischen Union, ABL. Nr. L 112 vom 24.04.2012 S. 10, gelten die Abs. 1 bis 9 ab dem EU-Beitritt Kroatiens sinngemäß für Staatsangehörige der Republik Kroatien und für Arbeitgeber mit Betriebssitz in der Republik Kroatien. Kroatischen Staatsangehörigen, die bis zum Beitritt gemäß § 17 zur Ausübung einer Beschäftigung im gesamten Bundesgebiet berechtigt waren, ist ohne weitere Prüfung ein unbeschränkter Arbeitsmarktzugang zu bestätigen. Die Abs. 3 und 4 sind mit der Maßgabe anzuwenden, dass den dort genannten Familienangehörigen in den ersten zwei Jahren ab dem Beitritt unbeschränkter Arbeitsmarktzugang nur dann zu bestätigen ist, wenn sie mit dem kroatischen

Staatsangehörigen, der bereits unbeschränkten Zugang zum Arbeitsmarkt hat, am Tag des Beitritts oder, sofern sie erst später nachziehen, mindestens achtzehn Monate einen gemeinsamen rechtmäßigen Wohnsitz im Bundesgebiet hatten. Diese Frist entfällt, wenn der kroatische Staatsangehörige bis zum Beitritt über eine ‚Rot-Weiß-Rot – Karte', eine ‚Rot-Weiß-Rot – Karte plus', eine ‚Blaue Karte EU' oder einen Aufenthaltstitel ‚Daueraufenthalt – EG' verfügt hat."

III.2. Der Beschwerdeführer war zum Tatzeitpunkt von der S. gemäß § 9 Abs. 2 VStG bestellter verantwortlicher Beauftragter für die Einhaltung der Bestimmungen des Ausländerbeschäftigungsgesetzes.

III.3. Unbestritten geblieben ist auch, dass E.T. entgegen den Bestimmungen des Ausländerbeschäftigungsgesetzes zum gegenständlichen Tatzeitpunkt beschäftigt war.

Der objektive Tatbestand der dem Beschwerdeführer angelasteten Verwaltungsübertretung ist daher erfüllt.

III.4. Der Beschwerdeführer bestreitet jedoch sein Verschulden am Zustandekommen der gegenständlichen Verwaltungsübertretung und begründet dies damit, dass er im Unternehmen ein taugliches dreistufiges Kontrollsystem zur Einhaltung der Bestimmungen des Ausländerbeschäftigungsgesetzes installiert hat und es sich gegenständlich um ein multiples Versagen mehrerer in dieses Kontrollsystem eingebundener Personen handelt.

III.5. Zur bestrittenen Erfüllung der subjektiven Tatseite ist auszuführen, dass Übertretungen des § 28 Abs. 1 AuslBG nach der Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes Ungehorsamsdelikte im Sinne des § 5 Abs. 1 VStG sind, weil zum Tatbestand dieser Verwaltungsübertretung der Eintritt eines Schadens oder einer Gefahr nicht gehört. Das verantwortliche Organ ist strafbar, wenn es nicht genügende Vorkehrungen getroffen hat, um die Verwirklichung des Tatbildes durch den unmittelbaren Täter zu verhindern. Es liegt ihm daher eine Unterlassung zur Last. In einem solchen Fall besteht gemäß § 5 Abs. 1 zweiter Satz VStG von vornherein die Vermutung eines Verschuldens (in Form fahrlässigen Verhaltens) des Täters, welche aber von ihm widerlegt werden kann. Solange daher der Beschuldigte nicht glaubhaft macht, dass ihn an der Verwaltungsübertretung kein Verschulden trifft, hat die Behörde anzunehmen, dass der Verstoß bei gehöriger Aufmerksamkeit hätte vermieden werden können. Es war daher Sache des Beschwerdeführers, glaubhaft zu machen, dass ihn an der Begehung der Verwaltungsübertretung kein Verschulden traf (VwGH 19.10.2005, Zl. 2004/09/0064, und die darin zitierte Judikatur).

Wie der Verwaltungsgerichtshof schon mehrfach ausgesprochen hat, ist für die Befreiung von der Verantwortlichkeit des Arbeitgebers die Einrichtung eines wirksamen Kontrollsystems entscheidend (VwGH 19.10.2001, Zl. 2000/02/0228).

Die Erteilung von Weisungen entschuldigt den Arbeitgeber (bzw. den zur Vertretung nach außen Berufenen) nur dann, wenn er darlegt und glaubhaft gemacht hat, dass er Maßnahmen ergriffen hat, um die Einhaltung der erteilten Anordnungen betreffend die Beachtung der Rechtsvorschriften über die Beschäftigung von Ausländern zu gewährleisten, insbesondere welche Kontrollen er eingerichtet und wie er sich vom Funktionieren des Kontrollsystems informiert hat. Das entsprechende Kontrollsystem hat selbst für den Fall eigenmächtiger Handlungen von Arbeitnehmern Platz zu greifen (VwGH 15.09.2004, Zl. 2003/09/0124, mwN). Insbesondere ist darzulegen, auf welche Weise der Verantwortliche seiner Verpflichtung zur Überwachung der von ihm beauftragten Personen nachgekommen ist und wieso dessen ungeachtet die Verwaltungsübertretung nicht zu verhindern war. Der Hinweis auf die Betrauung Dritter mit Kontrollaufgaben, die Erteilung von Weisungen oder stichprobenartige Überprüfungen genügen diesen Anforderungen nicht (VwGH 21.01.2004, Zl. 2001/09/0222). Der verwaltungsstrafrechtlich Verantwortliche hat durch die Einrichtung eines wirksamen Kontrollsystems für die Einhaltung der Verwaltungsvorschriften zu sorgen und die lückenlose Anwendung des Kontrollsystems auf effektive Weise zu überwachen (vgl. VwGH 25.04.2018, Zl. Ra 2018/09/0025).

Das Kontrollsystem hat zwar insofern funktioniert, als trotz Fehlens des Vermerks „Ausländerbeschäftigung“ auf dem Aufnahmeschein (aufgrund der vorgelegten Kopie einer Arbeitsgenehmigung-EU der Bundesagentur für Arbeit) die Unterlagen von der Zeugin 2 und ihrer Kollegin gemeinsam geprüft wurden.
Hätte die Zeugin 2 die richtige Vorgangsweise für Anmeldungen – auch wenn diese konkret nicht durchgeführt hätte werden dürfen – gewählt, so hätte das Kontrollsystem mit der Nachprüfung durch Zeugen 3 gegriffen.
Aber konkret sah für den Fall, dass eine erfolgte Anmeldung nicht in die vom Zeugen 3 zu überprüfende Liste eingetragen wird, das Kontrollsystem zum Tatzeitpunkt keine weiteren Maßnahmen bzw. Überwachung vor, dass diese – nicht eingetragene – Anmeldung eben nicht aus der vorgesehenen Nachprüfung herausfällt. Diesbezüglich wurde das Kontrollsystem in der Folge durch die Einführung des „Freigabevermerks“ auch weiterentwickelt.

Tatsächlich hat der Beschwerdeführer erst im Zuge des eingeleiteten Verwaltungsstrafverfahrens aufgrund der Meldung des AMS Kenntnis erlangt, dass der kroatische Staatsangehörige über 4 Monate lang nicht rechtmäßig vom Unternehmen in Österreich beschäftigt war.

Auch wenn für die Personaleinstellungen fachlich befähigtes und regelmäßig geschultes Personal im Unternehmen eingesetzt ist und es in der Vergangenheit trotz der großen Anzahl von Beschäftigungen von Ausländern nach dem AuslBG keine derartig vergleichbaren Fälle gegeben hat, gibt es im gegenständlichen Fall keine Beweisergebnisse dafür, dass vom Beschwerdeführer über eine Nachprüfung der Anmeldungen durch Zeugen 3 hinaus Kontrollen der mit der Einstellung von

Personal betrauten MitarbeiterInnen durchgeführt werden. Auch wenn von den einvernommenen Zeugen sowie vom Beschwerdeführer dargelegt wird, dass eine duale Prüfung erfolgt und bei Zweifeln stets sofort Zeuge 3 und gegebenenfalls die Rechtsabteilung bis hin zum Beschwerdeführer miteinbezogen werden, zeigt dies nicht auf, wie sich der Beschwerdeführer als beauftragter Verantwortlicher vom Funktionieren des Kontrollsystems überzeugt hat.

Zudem ist festzuhalten, dass die Nachprüfung der bereits getätigten Anmeldungen durch Zeugen 3 etwa zweiwöchentlich stattfindet. Aufgrund der hohen Fluktuation besonders im gewerblichen Bereich, erfolgen Anmeldungen oft kurzfristig, jedoch mindestens zwei bis drei Tage vor Arbeitsantritt.
Stellt sich nun aber bei der Nachprüfung durch Zeugen 3 heraus, dass eine Anmeldung bzw. Beschäftigung nicht zulässig gewesen wäre, wird zumindest in vielen Fällen die tatsächliche Beschäftigung schon erfolgt sein und damit einhergehend auch eine Verwaltungsübertretung nach dem AuslBG.
Konkret wurde der gegenständliche kroatische Staatsbürger am 19. Mai 2015 mit Arbeitsbeginn am 26. Mai 2015 angemeldet. Unter der Annahme, dass diese Anmeldung wie vorgesehen auf der Liste eingetragen worden wäre und die letzte Nachprüfung der Anmeldungen durch Zeugen 3 erst vor wenigen Tagen erfolgt ist, so wäre es trotzdem, wenn auch zu einer weitaus kürzeren, unzulässigen Beschäftigung des kroatischen Staatsbürgers gekommen.
Diese Nachprüfung ist insgesamt betrachtet daher nicht geeignet, eine unzulässige Beschäftigung nach dem AuslBG gänzlich zu verhindern.

Wenn der Beschwerdeführer unter Hinweis auf das Erkenntnis des VwGH vom 16.05.2011, Zl. 2009/17/0186, einwendet, dass sich aus der alleinigen Übertretung kein „nicht ausreichendes Kontrollsystem“ ableiten lässt, so ist dem zu entgegnen, dass dies gerade nicht der Fall ist, da wie oben ausgeführt, selbst bei der vorgesehenen Eintragung in die Liste der getätigten Anmeldungen, die zweiwöchentlich durchgeführte Nachprüfung der Zulässigkeit in vielen Fällen erst nach tatsächlicher Beschäftigung erfolgt.

Das Landesverwaltungsgericht Oberösterreich hält daher fest, dass es dem Beschwerdeführer nicht gelungen ist, im abgeführten Beschwerdeverfahren ein nach der ständigen Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes gefordertes wirksames Kontrollsystem darzustellen, sodass ihm die angelastete Verwaltungsübertretung auch in subjektiver Hinsicht vorwerfbar ist.

III.6. Die belangte Behörde ist bei der Verhängung der Strafe von einem Wiederholungsfall ausgegangen. Der Beschwerdeführer war aber zum Tatzeitpunkt unbescholten, weshalb der Strafrahmen für eine unberechtigte Beschäftigung von höchstens drei Ausländern im Ausmaß von 1.000 Euro bis 10.000 Euro hier zur Anwendung kommt.

III.7. Gemäß § 19 Abs. 1 VStG sind Grundlage für die Bemessung der Strafe die Bedeutung des strafrechtlich geschützten Rechtsgutes und die Intensität seiner Beeinträchtigung durch die Tat.

Nach § 19 Abs. 2 VStG sind im ordentlichen Verfahren überdies die nach dem Zweck der Strafdrohung in Betracht kommenden Erschwerungs- und Milderungsgründe, soweit sie nicht schon die Strafdrohung bestimmen, gegeneinander abzuwägen. Auf das Ausmaß des Verschuldens ist besonders Bedacht zu nehmen. Unter Berücksichtigung der Eigenart des Verwaltungsstrafrechts sind die Bestimmungen der §§ 32 bis 35 des Strafgesetzbuches sinngemäß anzuwenden. Die Einkommens-, Vermögens- und Familienverhältnisse des Beschuldigten sind bei der Bemessung von Geldstrafen zu berücksichtigen.

Laut ständiger Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes handelt es sich bei der Strafzumessung innerhalb eines gesetzlichen Strafrahmens um eine Ermessensentscheidung, die nach den Kriterien des § 19 VStG vorzunehmen ist. Die maßgebenden Umstände und Erwägungen für diese Ermessensabwägung sind in der Begründung des Bescheides so weit aufzuzeigen, als dies für die Rechtsverfolgung durch die Parteien des Verwaltungsstrafverfahrens und für die Nachprüfbarkeit des Ermessensaktes erforderlich ist. § 19 Abs. 1 VStG enthält somit jene objektiven Kriterien, die Grundlage für jede Strafbemessung sind. Darüber hinaus normiert Abs. 2 für das ordentliche Verfahren eine Reihe weiterer subjektiver Umstände.

III.8. Die Zuführung ausländischer Arbeitskräfte zum österreichischen Arbeitsmarkt stellt gerade den vom AuslBG verfolgten Regelungszweck in Frage. Die Folgen von Übertretungen des § 28 Abs. 1 Z. 1 lit. a AuslBG sind nicht unbedeutend, weil es Schutzzweck des AuslBG ist, einerseits inländische Arbeitsuchende vor einem ungehemmten, wettbewerbsverzerrenden Einströmen ausländischer Arbeitskräfte zu schützen, zum anderen den Interessen der heimischen Wirtschaft dadurch Rechnung zu tragen, dass unter Vorgabe von Kontingentierungen und staatlichen Kontrollen eine Deckung des Arbeitskräftebedarfs, insbesondere in jenen Branchen, in welchen erfahrungsgemäß inländische Arbeitskräfte schwer zu vermitteln sind, sichergestellt wird. Das Vorliegen nur unbedeutender Folgen der Übertretung gemäß § 45 Abs 1 Z 4 VStG, liegt nicht vor (vgl. VwGH 17.02.2015, Zl. Ra 2015/09/0004), weshalb die Erteilung einer Ermahnung nicht in Erwägung zu ziehen war.

III.9. Gemäß § 20 VStG kann die Mindeststrafe bis zur Hälfte unterschritten werden, wenn die Milderungsgründe die Erschwerungsgründe beträchtlich überwiegen oder der Beschuldigte ein Jugendlicher ist.

Zur Strafbemessung ist anzuführen, dass dem Beschwerdeführer als Milderungsgrund die lange Dauer des gegenständlichen Verwaltungsstrafverfahrens

zugutekommt. Diesbezüglich hat der Verfassungsgerichtshof im Erkenntnis vom 26. Juni 2008, Zl. B304/07, ausgesprochen, dass die Angemessenheit der Verfahrensdauer nach der Rechtsprechung des EGMR nicht abstrakt, sondern im Lichte der besonderen Umstände jedes einzelnen Falles zu beurteilen ist. Die besonderen Umstände des Einzelfalles ergeben sich aus dem Verhältnis und der Wechselwirkung verschiedener Faktoren. Neben Faktoren, welche die Verfahrensdauer beeinflussen, nämlich die Schwierigkeit des Falles, das Verhalten des Beschwerdeführers und das Verhalten der staatlichen Behörden in dem bemängelten Verfahren, ist auch die Bedeutung der Sache für den Beschwerdeführer relevant (vgl. VfSlg. 17.307/2004; 17.582/2005, 17.644/2005). Nicht eine lange Verfahrensdauer schlechthin führt zu einer Verletzung, sondern nur eine Verzögerung, die auf Versäumnis der staatlichen Organe zurückzuführen ist. Der Rechtsprechung des EGMR ist daher keine fixe Obergrenze für die Angemessenheit der Verfahrensdauer zu entnehmen, ab deren Überschreitung jedenfalls eine Verletzung des Art. 6 Abs. 1 EMRK anzunehmen wäre (vgl. VfSlg. 16.385/2001 mH auf die Rechtsprechung des EGMR).

Im gegenständlichen Verfahren sind seit der Tatbegehung und der Erlassung des Erkenntnisses des Landesverwaltungsgerichtes Oberösterreich nahezu drei Jahre vergangen, sodass von keiner iSd Art. 6 Abs. 1 EMRK zu qualifizierenden noch gänzlich angemessenen Verfahrensdauer auszugehen war. Dieser Umstand war daher als Milderungsgrund iSd § 24 Abs. 2 StGB bei der Strafbemessung entsprechend zu werten.

Im Hinblick auf die bisherige Unbescholtenheit sieht sich das Landesverwaltungsgericht Oberösterreich daher veranlasst, die gesetzlich vorgesehene Mindeststrafe von 1.000 Euro unter Anwendung des § 20 VStG auf das nunmehrige Ausmaß von 500 Euro herabzusetzen.

Es war somit spruchgemäß zu entscheiden.

IV. Kosten:

Da der Beschwerde des Beschwerdeführers zumindest teilweise Folge gegeben werden konnte, war ein Beitrag zu den Kosten des Verfahrens vor dem Landesverwaltungsgericht gemäß § 52 Abs. 8 VwGVG nicht vorzuschreiben. Die Kosten des Verfahrens vor der belangten Behörde waren gemäß § 64 Abs. 1 und 2 VStG auf das nunmehr festgelegte Ausmaß herabzusetzen.

V. Unzulässigkeit der ordentlichen 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. Die gegenständliche Entscheidung weicht nicht von der bisherigen Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes ab, noch fehlt es an einer Rechtsprechung und ist diese auch nicht als uneinheitlich zu beurteilen. Sonstige Hinweise auf einer grundsätzlichen Bedeutung der zu lösenden Rechtsfrage liegen ebenfalls nicht vor.

R e c h t s m i t t e l b e l e h r u n g

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. 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 e

1. 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.

2. Bitte erachten Sie den von der belangten Behörde mit der angefochtenen Entscheidung übermittelten Zahlschein als hinfällig. Sie erhalten von der genannten Behörde einen aktualisierten Zahlschein zugesandt.

Hinweis gemäß § 28b Abs. 4 AuslBG für die
S. Baugesellschaft m.b.H.

Mit der rechtskräftigen Bestrafung des Beschuldigten bzw. Beschwerdeführers ist die Eintragung des Beschuldigten bzw. des Beschwerdeführers und jenes Unternehmens dem dieser zuzurechnen ist, in die zentrale Verwaltungsstrafevidenz des Bundeministeriums für Finanzen (Evidenz für verwaltungsbehördliche Strafverfahren gem. § 28b Abs. 3 AuslBG) verbunden.

Landesverwaltungsgericht Oberösterreich

Mag. Ellmer