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-303105/28/Kl/CG

Datum:
Linz, 16. Februar 2023

IM NAMEN DER REPUBLIK

Das Landesverwaltungsgericht Oberösterreich erkennt durch seine Richterin Dr. Klempt über die Beschwerde des B I, vertreten durch Rechtsanwalt Dr. E J, B, I, gegen das Straferkenntnis der Bezirkshauptmannschaft Freistadt vom 23. September 2021, GZ: BHFR/921060014290/21, wegen einer Übertretung nach dem Ausländerbeschäftigungsgesetz im fortgesetzten Verfahren nach öffentlicher mündlicher Verhandlung am 26. Jänner 2023

zu Recht:

I. Die Beschwerde wird mit der Maßgabe als unbegründet abgewiesen, dass
   - nach dem Wort „Verantwortlicher“ der Ausdruck „handelsrechtlicher Geschäftsführer“ einzufügen,
   - die Firmenbuchnummer auf „FN x“ zu berichtigen und
   - in der verletzten Rechtsvorschrift und der Strafnorm jeweils das Ausländerbeschäftigungsgesetz mit „BGBl. Nr. 218/1975 idF. BGBl. I Nr. 98/2020“ zu zitieren ist.

II. Der Beschwerdeführer hat einen Kostenbeitrag zum Beschwerdeverfahren in Höhe von 400 Euro 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

1. Mit Straferkenntnis der Bezirkshauptmannschaft Freistadt vom 23. September 2021, GZ: BHFR/921060014290/21, wurde über den Beschwerdeführer eine Geldstrafe von 2.000 Euro, für den Fall der Uneinbringlichkeit eine Ersatzfreiheitsstrafe von 67 Stunden, wegen einer Verwaltungsübertretung gemäß §§ 28 Abs. 1 Z. 1 lit. a iVm. 3 Abs. 1 AuslBG verhängt, und Folgendes angelastet:

„Datum/Zeit der Kontrolle: 09.06.2021, 14:30 Uhr
Ort der Kontrolle: D, K, W

Sie haben es als gemäß § 9 VStG Verantwortlicher der Firma I GmbH in M, P, FN x, zu verantworten, dass die Firma nachstehenden ausländischen Staatsbürger beschäftigt hat, für diesen dem angeführten Arbeitgeber weder eine Beschäftigungsbewilligung erteilt oder eine Anzeigenbestätigung ausgestellt wurde und dieser Ausländer weder eine für diese Beschäftigung gültige ‚Rot-Weiß-Rot – Karte', eine ‚Blaue Karte EU', Aufenthaltsbewilligung als unternehmensintern transferierter Arbeitnehmer (ICT), Aufenthaltsbewilligung als mobiler unternehmensintern transferierter Arbeitnehmer (mobile ICT), Aufenthaltsbewilligung ‚Familiengemeinschaft' mit Zugang zum Arbeitsmarkt (§ 20f Abs. 4) oder eine ‚Niederlassungsbewilligung – Künstler', oder eine ‚Rot-Weiß-Rot - Karte plus', eine ‚Aufenthaltsberechtigung plus', einen Befreiungsschein (§ 4c) oder einen Aufenthaltstitel ‚Familienangehöriger' oder einen ‚Daueraufenthalt – EU' besitzt.
Es wurde nachangeführter Arbeitnehmer beschäftigt:
Name und Geburtsdatum des Ausländers: M A, x Staatsangehörigkeit: Nordmazedonien
Beschäftigungszeitraum: 01.05.2021 bis zumindest 09.06.2021"

2. Dagegen wurde fristgerecht Beschwerde eingebracht und die Aufhebung des Straferkenntnisses und Einstellung des Verwaltungsstrafverfahrens, in eventu Aufhebung der Strafe und Erteilung einer Ermahnung, in eventu Herabsetzung der Strafe beantragt. Begründend wurde im Wesentlichen dargelegt, dass der Gesetzgeber in § 18 Abs. 12 AuslBG bewusst den Begriff „Betriebssitz" gewählt habe und dabei auf den arbeits- und betriebsverfassungsrechtlichen sowie steuer- und sozialrechtlichen Begriff Betrieb Bezug genommen habe. Die im Straferkenntnis genannte Arbeitskraft sei vom Ausland nach Österreich überlassen worden, nämlich von einem Betriebssitz in B. Für diese Arbeitskraft sei keine Beschäftigungsbewilligung oder Entsendebewilligung erforderlich. Es seien sämtliche Arbeitskräfte rechtmäßig zur vorübergehenden Arbeitsleistung nach Österreich entsandt oder überlassen worden. Aber auch unabhängig von dem Umstand, dass jeweils nach der bescheidmäßigen Abweisung des Antrages auf Bestätigung der EU-Überlassung durch das AMS der genannte Ausländer nicht mehr weiter beschäftigt wurde, sei die Abweisung der Anträge auf Bestätigung der EU-Überlassung durch das AMS nicht zu Recht erfolgt. Es wurde auf eine korrekte Firmenbuchnummer und den Betriebssitz in B hingewiesen. Es wurde die Strafhöhe bekämpft. Im Grunde der mehreren anhängigen Verfahren habe der

Beschwerdeführer davon ausgehen können, dass bei einem Betriebssitz im Ausland Bestätigungen nach § 18 Abs. 12 AuslBG erlangt werden können.

3. Die Bezirkshauptmannschaft Freistadt als belangte Behörde hat die Beschwerde samt dem bezughabenden Verwaltungsstrafakt vorgelegt und beantragt, die Beschwerde als unzulässig zurückzuweisen.

4. Das Landesverwaltungsgericht Oberösterreich hat Beweis erhoben durch Akteneinsichtnahme, insbesondere in die Anzeige samt Beilagen sowie in die von den Parteien im Zug des Verfahrens und der mündlichen Verhandlung vorgelegten Dokumente und Unterlagen. Nach Aussetzung des Verfahrens mit Beschluss vom 12. Oktober 2021, LVwG-303105/2/Kl/CG, und Aufhebung des im Anschluss ergangenen Erkenntnisses vom 24. Mai 2022, LVwG-303105/4/Kl/CG, durch den Verwaltungsgerichtshof mit Erkenntnis vom 7. Dezember 2022, Ra 2022/09/0099-6, wurde eine öffentliche mündliche Verhandlung für den 26. Jänner 2023 anberaumt und an diesem Tage durchgeführt, an welcher die Verfahrensparteien teilgenommen haben. Weiters wurde die beantragte Zeugin Mag. K W, ÖGK Dornbirn, einvernommen. Der weiters geladene Zeuge Mag. R F wurde entschuldigt, da er zum Sachverhalt keine Angaben machen kann.

4.1. Folgender Sachverhalt steht als erwiesen fest:

Der nordmazedonische Staatsangehörige A M wurde im Zeitraum von 1. Mai 2021 bis mindestens 9. Juni 2021 auf der Baustelle in D, K, W, beschäftigt, ohne dass arbeitsmarktrechtliche Papiere (Arbeitsbewilligung, Entsendebewilligung, Überlassungsbestätigung etc.) vorhanden waren. Der Ausländer M (kurz: M.) war Arbeitnehmer der I Bau GmbH (kurz: I Bau GmbH) mit Zweitsitz in B. Im Handelsregister B ist die I Bau GmbH mit „Zweitsitz“ in B, I, Eröffnungsdatum x, Eintragungsdatum x, registriert. Eingetragen sind „nicht spezialisierte Bautätigkeiten (Maurerarbeiten)“. Die Gründung erfolgte mit Geschäftsführerbeschluss der I Bau GmbH P vom 27.11.2017 als Zweigniederlassung. Geschäftsführer sowohl der I Bau GmbH in P als auch des Zweitsitzes in B ist der Beschwerdeführer.

Im Tatzeitraum verfügte M. über einen Arbeitsvertrag auf unbestimmte Zeit zur I Bau GmbH in B vom 7. Oktober 2020 mit Beginn 8. Oktober 2020, als Maurer, Stundenlohn in Österreich 13,69 Euro, und einen italienischen Daueraufenthaltstitel-CE ab 16. März 2013. Die Pflichtmitteilung eines Arbeitsverhältnisses an das Amt für Arbeitsmarktbeobachtung B erfolgte mit 7. Oktober 2020. Für ihn wurde eine italienische A1-Bescheinigung vom 25.2.2021 für den Zeitraum 22.2.2021 bis 15.12.2021 für diverse Baustellen in L ausgestellt. Mit ZKO4-Meldung der I Bau GmbH B vom 15.4.2021 wurde eine Überlassung an die I Bau GmbH P für eine Beschäftigung als Bauarbeiter vom 14.4.2021 bis 18.6.2021 für einen Stundenlohn von 12,82 Euro für eine Beschäftigung in D, K,

gemeldet. Mit ZKO4-Meldung der I Bau GmbH B vom 9. Juni 2021 wurde eine Überlassung an die I Bau GmbH P für eine Beschäftigung als Bauarbeiter vom 9. Juni 2021 bis 31. August 2021 für einen Stundenlohn von 15,36 Euro für eine Beschäftigung in D, K, gemeldet. Mit ZKO4-Meldung der I Bau GmbH B vom 12. Mai 2021 wurde eine Überlassung an den Beschäftiger I Bau GmbH P für eine Beschäftigung als Bauarbeiter vom 17. Mai 2021 bis 18. Juni 2021, für einen Stundenlohn von 15,36 Euro für eine Beschäftigung in D, K, gemeldet. Eine Abweisung des Antrages auf EU-Überlassungsbestätigung und Untersagung der Überlassung erfolgte mit Bescheid des AMS vom 4. Mai 2021 für den Zeitraum 14.4.2021 bis 18.6.2021, mit Bescheid des AMS vom 1. Juni 2021 für den Zeitraum 17.5.2021 bis 18.6.2021, und mit Bescheid des AMS vom 28. Juni 2021 für den Zeitraum 10. Juni 2021 bis 10. September 2021. Letzterer erfolgte aufgrund einer ZKO4-Meldung vom 10. Juni 2021 der I Bau GmbH B für eine Überlassung an die I Bau GmbH P für eine Beschäftigung als Bauarbeiter vom 10. Juni 2021 bis 10. September 2021 für einen Stundenlohn von 15,36 Euro für eine Beschäftigung in D, K.
Das Arbeitsverhältnis wurde lt. Bericht der Finanzwache B vom 28.9.2021 „annulliert“ bzw. aus der Liste gestrichen und die Aberkennung der A1-Bescheinigung bei den Ämtern des INPS B veranlasst.

Mit Überlassungsvertrag vom 3. Mai 2021 zwischen der I Bau GmbH B als Überlassung und der I Bau GmbH P als Beschäftiger wurde die Arbeitskräfteüberlassung von Mai bis Dezember 2021 für eine Beschäftigung in D, K, vereinbart. Mit Überlassungsvertrag vom 26.5.2021 zwischen der I Bau GmbH P und der E M Bau GmbH, A, wurde die Überlassung von Arbeitskräften für das Bauvorhaben D, W, für den Zeitraum Mai bis Dezember 2021 vereinbart.

Aus dem in beglaubigter Übersetzung vorliegenden einheitlichen Feststellungs- und Zustellungsbericht der Finanzwache Landeskommando B und nationales Arbeitsinspektorat am INPS B vom 28. September 2021 ergeben sich Schlussfolgerungen hinsichtlich des Sachverhaltes der Entsendungen (Seite 58 ff.) wonach zusammengefasst das Unternehmen I Bau GmbH seinen Sitz in Österreich hat und im Jahr 2018 ein Verwaltungsbüro in Italien generiert hat. Dort hat das Unternehmen nicht ausschließlich das Verwaltungspersonal versichert, sondern auch eine beträchtliche Anzahl von Bauarbeitern, welche formell in Italien eingestellt und unverzüglich ins Ausland überstellt wurden, um Arbeitstätigkeiten auf Baustellen zu verrichten, oft dort, wo die österreichische I Bau GmbH einen Werkvertrag abgeschlossen hatte. Entgegen den Erklärungen in den Anträgen auf Ausstellung der Formblätter A1, die beim INPS eingereicht wurden, dass wesentliche Tätigkeiten in Italien ausgeübt werden und außerdem mehr als 25 % seines Umsatzes auf italienischem Staatsgebiet erzielt werde, ergaben Unterlagen und Erklärungen, dass beinahe die gesamte Arbeitstätigkeit im Ausland ausgeübt worden war. Es wurde daher festgestellt, dass die I Bau GmbH zu keinem Zeitpunkt ein Anrecht auf Ausstellung der Formblätter durch das INPS für seine bei der

italienischen Zweigniederlassung beschäftigten Angestellten aufgrund des nicht Vorhandenseins der gesetzlichen Voraussetzungen hatte, die Entsendungen als nicht echt anzusehen sind, und das österreichische Unternehmen I Bau GmbH die Arbeitnehmer direkt in Österreich einstellen und sie nach den aktuellen Regeln versichern hätte müssen. Hievon wurden die österreichischen Behörden in Kenntnis gesetzt.

Im Grunde des Berichtes der Finanzwache B und des italienischen Arbeitsinspektorates am INPS B wurde die für den Beschäftigten M. am Betriebssitz B ausgestellte A1-Bescheinigung zurückgenommen und dies bei der österreichischen Gesundheitskasse Dornbirn zum Anlass genommen, eine Sozialversicherungspflicht des Beschäftigten in Österreich zu prüfen. Das diesbezügliche Verfahren ist noch nicht abgeschlossen. Dieses betrifft jedenfalls den Beschäftigten M., insgesamt jedoch mehr als 100 Beschäftigte.

Hinsichtlich der Niederlassung in B handelt es sich um keine gesonderte Gesellschaft sondern um eine Betriebsstätte der I Bau GmbH P, Österreich. Die Betriebsstätte hat eine eigene Buchführung und wird das Ergebnis bzw. die Bilanz auch in die Bilanz der österreichischen I Bau GmbH eingebracht. Der Beschwerdeführer ist sowohl für die Betriebsstätte in B als auch für die österreichische I Bau GmbH Geschäftsführer. Bei der Betriebsstätte in B handelt es sich ursprünglich um eine seit 1999 bestehende Firma des Vaters des Beschwerdeführers, welche nach der Pensionierung des Vaters vom Beschwerdeführer übernommen wurde und von welcher auch ein Teil der Mitarbeiter übernommen wurde. Dabei handelt es sich um nordmazedonische Staatsangehörige, die der Beschwerdeführer schon kannte und die in Italien den Wohnsitz und Aufenthalt haben und vorher beim Vater beschäftigt waren. Es wurden dann Arbeitsverträge mit der I Bau GmbH geschlossen, unterzeichnet vom Beschwerdeführer. Die Betriebsstätte in B hat eine Gewerbeberechtigung für das Baugewerbe, die österreichische Mutter I Bau GmbH P hat neben der Gewerberechtigung für das Baugewerbe auch eine Gewerbeberechtigung für Arbeitskräfteüberlassung, welche von der Betriebsstätte B „übernommen“ wurde. Einige der Beschäftigten der Niederlassung B haben nur in Italien gearbeitet, andere für Aufträge in Österreich. Die Aufträge mit den österreichischen Auftraggebern wurden von der österreichischen I Bau GmbH abgeschlossen, auch für die italienische Betriebsstätte. Allerdings glaubte man, dass durch die Überlassung der Arbeitskräfte aus Italien die Aufträge in Österreich ausgeführt werden können. Für die italienische Niederlassung gibt der Beschwerdeführer für das Jahr 2020 und das Jahr 2021 durchschnittlich 40 – 50 Beschäftigte, davon hauptsächlich nordmazedonische Staatsangehörige, aber auch Italiener und serbisch-bosnische Staatsangehörige an. Aufträge in Italien betreffen den Raum Südtirol, manche Aufträge auch die Schweiz. Die Aufträge in Österreich werden von der I Bau GmbH in P als Auftragnehmer unterzeichnet, allerdings nicht als eigene Baustelle sondern als Arbeitskräfteüberlassung. Die I Bau GmbH in P hatte

im Jahr 2020 und im Jahr 2021 etwa 10 eigene Arbeitnehmer. Es war sehr schwer eigene Arbeitnehmer auf dem Arbeitsmarkt zu finden. Der Gesamtumsatz der I Bau GmbH in P im Jahr 2020 und 2021 war jeweils etwa 5 Mio. Euro. Zum Gesamtumsatz der italienischen Niederlassung wird ein Gesamtumsatz von ca. 1,8 oder 2 Mio. Euro im Jahr angegeben, wobei davon im Jahr 2020 der Umsatz in Italien sehr gering war und etwa 10 % betrug, alles andere wurde im Ausland, jedoch nicht nur in Österreich, erzielt. Im Jahr 2021 wurden nach Angaben des Beschwerdeführers ca. 28 – 30 % des Umsatzes in Italien erzielt. Mit den Arbeitern wurde bei der Einstellung gesprochen, dass hauptsächlich im Ausland zu arbeiten ist und dass sie ins Ausland überlassen werden. Hinsichtlich der Einstellung der Arbeiter gibt der Beschwerdeführer an, dass die Qualifikation von ihm bzw. in der Niederlassung geprüft wird, die anderen Formalvoraussetzungen wie Aufenthaltsbewilligung udgl. werden vom Steuerberater geprüft. Die Meldungen an die Arbeitsmarktbeobachtungsstelle macht der Steuerberater, die ZKO-Meldungen werden vom Büro der Niederlassung erstattet. Ebenso werden die A1-Bescheinigungen vom Büro der Niederlassung beantragt.
In den Jahren 2020 und 2021 arbeiteten im Büro in der Niederlassung B 5 - 6 Arbeitskräfte jeweils 50 % (Teilzeit).
Unterbringung und Verpflegung der Arbeitnehmer, die in Österreich arbeiteten, wurde von der österreichischen I Bau GmbH bezahlt. Die Unterkünfte für die Arbeitnehmer aus Italien wurden in H/L bzw. B Wald angemietet. Die Anmietung erfolgte teilweise auf Dauer, teilweise je nach Bedarf auch nur kurzfristig. Es wohnen darin nicht nur die Arbeiter aus Italien, sondern auch jene Arbeiter aus Österreich. Eine Unterkunft in Lustenau wurde von der I Bau GmbH P gekauft.
Hinsichtlich der Büroräumlichkeiten der Niederlassung in B wurde ein Leasingübereinkommen betreffend Übertragung der Büroräumlichkeiten an die I Bau GmbH vorgelegt und wurden auch die diesbezüglichen Zahlungsbestätigungen über die Zahlung der vereinbarten Leasingraten vorgelegt.
Buchhaltung und Lohnverrechnung wurden ausgelagert, nämlich für die Niederlassung in B an den Landeshandwerkerverband, welcher für Südtirol zuständig ist.
Am Zweitsitz in B werden Büro- bzw. Verwaltungstätigkeiten sowie auch Mitarbeiterschulungen durchgeführt.

4.2. Dieser Sachverhalt stützt sich auf die im Akt aufliegenden bzw. im Verfahren vor dem Landesverwaltungsgericht beigebrachten Unterlagen der Parteien sowie auch auf die Aussagen in der mündlichen Verhandlung am 26. Jänner 2023.
Weitere Zeugeneinvernahmen waren nicht erforderlich, zumal insbesondere die angeführten Arbeiter nichts zur rechtlichen Klärung hinsichtlich der rechtlichen Beurteilung der Niederlassung beitragen können.

5. Hierüber hat das Landesverwaltungsgericht Oberösterreich erwogen:

5.1. Für gegenständliche Verwaltungsübertretung kommt das Ausländerbeschäftigungsgesetz – AuslBG, BGBl. Nr. 218/1975 idF. BGBl. I Nr. 98/2020 zur Anwendung.

Gemäß § 2 Abs. 1 AuslBG gilt aus Ausländer im Sinn dieses Bundesgesetzes, 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.
(3) Den Arbeitgebern gleichzuhalten sind
a) in den Fällen eines arbeitnehmerähnlichen Beschäftigungsverhältnisses (Abs. 2 lit. b) der Vertragspartner,
b) in den Fällen des Abs. 2 lit. c und d der Inhaber des Betriebes, in dem der Ausländer beschäftigt wird, sofern nicht lit. d gilt, oder der Veranstalter,
c) in den Fällen des Abs. 2 lit. e auch der Beschäftiger im Sinne des § 3 Abs. 3 des Arbeitskräfteüberlassungsgesetzes und des § 5a Abs. 3 des Landarbeitsgesetzes 1984,
d) der ausländische Dienstleistungserbringer, dem eine EU-Entsendebestätigung nach Maßgabe des § 18 Abs. 12 auszustellen ist und
e) der Inhaber der Niederlassung, die einen unternehmensintern transferierten Arbeitnehmer (§ 2 Abs. 13) beschäftigt.
(4) Für die Beurteilung, ob eine Beschäftigung im Sinne des Abs. 2 vorliegt, ist der wahre wirtschaftliche Gehalt und nicht die äußere Erscheinungsform des Sachverhaltes maßgebend.

Gemäß § 3 Abs. 1 AuslBG darf ein Arbeitgeber, soweit in diesem Bundesgesetz nicht anderes bestimmt ist, einen Ausländer nur beschäftigen, wenn ihm für diesen eine Beschäftigungsbewilligung oder Entsendebewilligung erteilt oder eine Anzeigebestätigung ausgestellt wurde oder wenn der Ausländer eine für diese Beschäftigung gültige „Rot-Weiß-Rot – Karte“, „Blaue Karte EU, Aufenthaltsbewilligung als unternehmensintern transferierter Arbeitnehmer („ICT“), Aufenthaltsbewilligung als mobiler unternehmensintern transferierter Arbeitnehmer („mobile ICT“), Aufenthaltsbewilligung „Familiengemeinschaft“ mit Zugang zum Arbeitsmarkt (§ 20f Abs. 4)“ oder „Niederlassungsbewilligung – Künstler“ oder eine „Rot-Weiß-Rot – Karte plus“, eine „Aufenthaltsberechtigung plus“, einen Befreiungsschein (§ 4c) oder einen Aufenthaltstitel „Familienangehöriger“ oder „Daueraufenthalt – EU“ besitzt.

Gemäß § 18 Abs. 1 AuslBG bedürfen Ausländer, die von einem ausländischen Arbeitgeber ohne einen im Bundesgebiet vorhandenen Betriebssitz im Inland beschäftigt werden, soweit im Folgenden nicht anderes bestimmt ist, einer Beschäftigungsbewilligung. Dauern diese Arbeiten nicht länger als sechs Monate, bedürfen Ausländer einer Entsendebewilligung, welche längstens für die Dauer von vier Monaten erteilt werden darf.

Gemäß § 18 Abs. 12 AuslBG ist für Ausländer, die von einem Unternehmen mit Betriebssitz in einem anderen Mitgliedstaat des Europäischen Wirtschaftsraumes zur Erbringung einer vorübergehenden Arbeitsleistung nach Österreich entsandt oder überlassen werden, keine Beschäftigungsbewilligung oder Entsendebewilligung erforderlich, wenn
1. sie ordnungsgemäß zu einer Beschäftigung im Staat des Betriebssitzes über die Dauer der Entsendung oder Überlassung nach Österreich hinaus zugelassen und beim entsendenden Unternehmen rechtmäßig beschäftigt sind,
2. die österreichischen Lohn- und Arbeitsbedingungen gemäß § 3 Abs. 3 bis 6, § 4 Abs. 2 bis 5 und § 5 des Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetzes (LSD-BG), BGBl. Nr. 44/2016, im Fall der Überlassung gemäß § 10 AÜG, § 3 Abs. 4, § 4 Abs. 2 und 5 und § 6 LSD-BG sowie die sozialversicherungsrechtlichen Bestimmungen eingehalten werden und
3. im Fall der Überlassung kein Untersagungsgrund gemäß § 18 Abs. 1 AÜG vorliegt.
[...]
Die regionale Geschäftsstelle des Arbeitsmarktservice hat binnen zwei Wochen ab Einlangen der Meldung dem Unternehmen und dem Auftraggeber oder Beschäftiger, der die Arbeitsleistungen in Anspruch nimmt, das Vorliegen der Voraussetzungen zu bestätigen (EU-Entsendebestätigung bzw. EU-Überlassungsbestätigung) oder bei Nichtvorliegen die Entsendung oder Überlassung zu untersagen. Unbeschadet der Meldepflicht gemäß § 19 Abs. 2 bis 4 LSD-BG sowie sonstiger Pflichten nach dem AÜG, darf die Beschäftigung bei Vorliegen der Voraussetzungen auch ohne EU-Entsendebestätigung bzw. EU-Überlassungsbestätigung begonnen werden.

Gemäß § 28 Abs. 1 AuslBG begeht, sofern die Tat nicht den Tatbestand einer in die Zuständigkeit der Gerichte fallenden strafbaren Handlung bildet (§ 28c), eine Verwaltungsübertretung und ist von der Bezirksverwaltungsbehörde zu bestrafen,
1. wer
a) 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, Aufenthaltsbewilligung als unternehmensintern transferierter Arbeitnehmer („ICT“), Aufenthaltsbewilligung als mobiler unternehmensintern transferierter Arbeitnehmer („mobile ICT“), Aufenthaltsbewilligung „Familiengemeinschaft“ mit Zugang zum Arbeitsmarkt (§ 20f Abs. 4)“ oder

„Niederlassungsbewilligung – Künstler“ oder keine „Rot-Weiß-Rot – Karte plus“, keine „Aufenthaltsberechtigung plus“, keinen Befreiungsschein (§ 4c) oder keinen Aufenthaltstitel „Familienangehöriger“ oder „Daueraufenthalt – EU“ besitzt,
[…]
bei unberechtigter Beschäftigung von höchstens drei Ausländern für jeden unberechtigt beschäftigten Ausländer mit Geldstrafe von 1.000 Euro bis 10.000 Euro, im Falle der erstmaligen und weiteren Wiederholung von 2.000 Euro bis 20.000 Euro, bei unberechtigter Beschäftigung von mehr als drei Ausländern für jeden unberechtigt beschäftigten Ausländer mit Geldstrafe von 2.000 Euro bis 20.000 Euro, im Falle der erstmaligen und weiteren Wiederholung von 4.000 Euro bis 50.000 Euro;
[…]
4.
wer
a) entgegen § 18 Abs. 12 oder 13 als Unternehmen mit Betriebssitz in einem anderen Mitgliedstaat des Europäischen Wirtschaftsraumes einen Ausländer im Inland beschäftigt oder
b) entgegen § 18 Abs. 12 oder 13 die Arbeitsleistung eines Ausländers, der von einem Unternehmen mit Betriebssitz in einem anderen Mitgliedstaat des Europäischen Wirtschaftsraumes zur Arbeitsleistung nach Österreich entsandt, überlassen oder im Rahmen eines unternehmensinternen Transfers vorübergehend abgestellt wird, in Anspruch nimmt,
obwohl § 18 Abs. 12 Z 1 oder 2, im Fall der Überlassung zusätzlich Z 3, nicht erfüllt ist und – im Fall der lit. b – auch keine EU-Entsendebestätigung oder EU-Überlassungsbestätigung ausgestellt wurde, bei unberechtigter Beschäftigung von höchstens drei Ausländern für jeden unberechtigt beschäftigten Ausländer mit Geldstrafe von 1.000 Euro bis 10.000 Euro, im Falle der erstmaligen und weiteren Wiederholung von 2.000 Euro bis 20.000 Euro, bei unberechtigter Beschäftigung von mehr als drei Ausländern für jeden unberechtigt beschäftigten Ausländer mit Geldstrafe von 2.000 Euro bis 20.000 Euro, im Falle der erstmaligen und weiteren Wiederholung von 4.000 Euro bis 50.000 Euro.
[…]
(8) In den Fällen der Betriebsentsendung, der grenzüberschreitenden Überlassung oder des unternehmensinternen Transfers gilt die Verwaltungsübertretung als in dem Sprengel der Bezirksverwaltungsbehörde begangen, in dem der Arbeits(Einsatz)ort der nach Österreich entsandten, überlassenen oder unternehmensintern transferierten Arbeitnehmer liegt, bei wechselnden Arbeits(Einsatz)orten am Ort der Kontrolle.

5.2. Aufgrund des erwiesenen festgestellten Sachverhaltes steht fest, dass der Ausländer M. im Zeitraum 1. Mai 2021 bis 9. Juni 2021 auf der Baustelle in D, K, W, gearbeitet hat, und zu diesem Zweck aufgrund eines zwischen der I Bau GmbH in P, deren handelsrechtlicher Geschäftsführer der Beschwerdeführer ist, und der E M Bau GmbH am 26. Mai 2021 abgeschlossenen

Arbeitskräfteüberlassungsvertrags dem genannten Unternehmen zur Beschäftigung an genannter Baustelle überlassen wurde. Die I Bau GmbH in P besitzt neben der Gewerbeberechtigung für das Baugewerbe eine Gewerbeberechtigung für das Arbeitskräfteüberlassungs-gewerbe. Es steht daher fest, dass der Auftrag für Bauarbeiten an den Auftragnehmer E M Bau GmbH erging, welcher die Arbeiten im genannten Zeitraum von 1. Mai 2021 bis 9. Juni 2021 auf der Baustelle in D, K, W, mit den von der I Bau GmbH P überlassenen Arbeitskräften durchführte. Der Ausländer M. wurde im Zeitraum von 1. Mai 2021 bis mindestens 9. Juni 2021 von der I Bau GmbH P für Arbeiten auf der Baustelle in D, K, W, an die Fa. E M Bau GmbH überlassen (Arbeitskräfteüberlassungsvertrag der I Bau GmbH P mit der M Bau GmbH vom 26. Mai 2021 für das Bauvorhaben D, W).
Die Arbeitskräfteüberlassung der I Bau GmbH P an die Fa. M Bau GmbH stellt daher einen rein inländischen Sachverhalt dar. Der Beschäftigte M. hat nordmazedonische Staatsbürgerschaft, ist kein EU-Bürger und daher Ausländer im Sinn des § 2 Abs. 1 AuslBG.
Fest steht aber auch, dass der Ausländer seinerseits an die I Bau GmbH P überlassen wurde, welche über ihn im Rahmen der Gewerbeberechtigung der Arbeitskräfteüberlassung als Überlasser über ihn verfügte. Gemäß § 2 Abs. 2 lit. e AuslBG gilt die Verwendung überlassener Arbeitskräfte als Beschäftigung, und ist in den Fällen des Abs. 2 lit. e auch der Beschäftiger dem Arbeitgeber gleichzuhalten (§ 2 Abs. 3 lit. c AuslBG). Da die I Bau GmbH P neben einer Gewerbeberechtigung für das Baugewerbe auch über die Gewerbeberechtigung der Arbeitskräfteüberlassung verfügt, ist sie im Rahmen der Gewerbeberechtigung der Arbeitskräfteüberlassung ihrerseits Verwender und daher auch Beschäftiger der überlassenen Arbeitskräfte. Da die I Bau GmbH P daher Ausländer beschäftigt, für die keine Beschäftigungsbewilligung ausgestellt wurde, ist der Tatbestand gemäß § 3 Abs. 1 iVm. § 28 Abs. 1 Z. 1 lit. a AuslBG erfüllt. Ein Aufenthaltstitel (mit Arbeitserlaubnis) eines anderen EU-Mitgliedsstaats ersetzt nicht eine Beschäftigungsbewilligung nach dem AuslBG.

5.3. Den mehrmaligen Einwendungen des Amtes für Betrugsbekämpfung, dass nach der ständigen Judikatur des Verwaltungsgerichtshofes, so im Erkenntnis vom 22.12.2004, Zl. 2002/08/001, Zweigniederlassungen keine Rechtspersönlichkeit besitzen und somit nicht als Arbeitgeber fungieren können, ist allerdings entgegenzuhalten, dass diese Judikatur sich auf eine österreichische Zweigniederlassung einer (ungültigen) im Ausland eingetragenen Gesellschaft bezieht. Eine Judikatur, dass dies gleichermaßen auch für ausländische Zweigniederlassungen einer im Inland gegründeten Gesellschaft gilt, liegt nicht vor; diesfalls müsste allenfalls auch ausländisches Recht zur Beurteilung berücksichtigt werden.

5.4. Hinsichtlich des Einwandes des Beschwerdeführers, dass § 18 Abs. 12 AuslBG zur Anwendung käme, nämlich dass der Ausländer von einem Unternehmen

(Zweigniederlassung in B) mit Betriebssitz in einem anderen Mitgliedstaat des Europäischen Wirtschaftsraumes zur Erbringung einer vorübergehenden Arbeitsleistung nach Österreich überlassen werde, und daher keine Beschäftigungsbewilligung oder Entsendebewilligung erforderlich sei, wird entgegengehalten, dass es schon an einer wesentlichen Voraussetzung, nämlich der „vorübergehenden“ Arbeitsleistung in Österreich mangelt. Wie der Beschwerdeführer selbst in der mündlichen Verhandlung ausführt, war in der Zweigniederlassung in B im Jahr 2020 der Umsatz in Italien sehr gering und betrug eher nur 10 %. Der andere Umsatz war im Ausland, in Österreich sowie auch in Deutschland und der Schweiz. Aber auch für das Jahr 2021 war der Umsatz in Italien auch nur etwa 28 – 30 %. Es gab daher der Beschwerdeführer selbst an, dass schon bei der Einstellung der Ausländer und dem Abschluss der Arbeitsverträge den Ausländern gesagt wurde, „dass sie hauptsächlich auch im Ausland arbeiten und dass sie auch ins Ausland überlassen werden“. Dies wird auch durch die im Akt aufliegenden Überlassungsverträge der I Bau GmbH P mit den einzelnen Firmen, die vielen ZKO-4 Meldungen sowie auch durch die Überlassungsmitteilungen an die Arbeitnehmer bestätigt. Bekräftigt wird dies auch durch den vom Amt für Betrugsbekämpfung beigebrachten Einheitlichen Feststellungs- und Zustellbericht der Finanzwache B und des INPS B vom 28.9.2021. So ergab die Überprüfung der Rechnungen durch die Finanzwache B bzw. das INPS, dass im Jahr 2020 nur 0,3 % des Umsatzes in Italien erzielt wurde (Seite 40 von 86 des Einheitlichen Feststellungs- und Zustellungsberichtes). Dies wurde auch von den italienischen Behörden zum Anlass genommen, die auch gegenständlich verwendeten A1-Bescheinigungen zurückzunehmen. Dies erfolgte mit Bekanntgabe an die ÖGK Dornbirn durch das IMI im Oktober 2021 bzw. dann noch ergänzt bis Mai 2022. Die für den Ausländer M. vorliegende A1-Bescheinigung weist darüber hinaus einen anderen Einsatzort auf, nämlich Lustenau.
Da der Ausländer M. nicht nur vorübergehend sondern hauptsächlich im Ausland, davon auch hauptsächlich in Österreich arbeitete, war eine wesentliche Voraussetzung gemäß § 18 Abs. 12 Einleitungssatz AuslBG nicht gegeben, sodass nicht von einem Entfall der Beschäftigungsbewilligung oder Entsendebewilligung auszugehen ist.

5.5. Darüber hinaus ist nach § 18 Abs. 12 AuslBG Voraussetzung, dass die Ausländer „von einem Unternehmen“ mit Betriebssitz in einem anderen Mitgliedstaat […] entsandt oder überlassen werden. Auch die Richtlinie 96/71/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 16. Dezember 1996 über die Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen (kurz: EntsendeRL) spricht in Erwägungsgrund 4 über die Erbringung von Dienstleistungen entweder als Ausführung eines Auftrages durch ein Unternehmen, in seinem Namen und unter seiner Leitung im Rahmen eines Vertrags zwischen diesem Unternehmen und dem Leistungsempfänger oder in Form des zur Verfügung Stellens von Arbeitnehmern für ein Unternehmen im Rahmen eines öffentlichen oder privaten Auftrags. Entsprechend definiert Art. 1

Abs. 1 der EntsendeRL den Anwendungsbereich als „für Unternehmen mit Sitz in einem Mitgliedstaat, die im Rahmen der länderübergreifenden Erbringung von Dienstleistungen Arbeitnehmer gemäß Abs. 3 in das Hoheitsgebiet eines Mitgliedstaats entsenden“. In Art. 1 Abs. 3 der EntsendeRL wird ebenfalls auf „die in Abs. 1 genannten Unternehmen“ Bezug genommen, die einen Arbeitnehmer in ihrem Namen und unter ihrer Leitung in das Hoheitsgebiet eines Mitgliedstaats im Rahmen eines Vertrags entsenden….“ (lit. a), oder „einen Arbeitnehmer in eine Niederlassung oder ein der Unternehmensgruppe angehörendes Unternehmen im Hoheitsgebiet eines Mitgliedstaats entsenden….“ (lit. b) oder „als Leiharbeitsunternehmen oder als einen Arbeitnehmer zur Verfügung stellendes Unternehmen einen Arbeitnehmer in ein verwendendes Unternehmen entsenden…“ (lit. c). Daraus ist eindeutig erkennbar, dass zwischen „Unternehmen“ einerseits und andererseits „Niederlassung“ oder „der Unternehmensgruppe angehörendes Unternehmen“ unterschieden wird. Als Unternehmen ist daher zweifelsohne das „Hauptunternehmen“, nämlich das nach den Rechtsvorschriften gegründete Unternehmen mit Rechtssitz zu verstehen. Nicht unter den Begriff Unternehmen fällt hingegen die Niederlassung (siehe Art. 1 Abs. 3 lit. b der EntsendeRL). Bewusst wird auch der Begriff „Unternehmen“ und nicht „Arbeitgeber“ verwendet. In Umsetzung dieser Richtlinie geht daher auch das AuslBG in § 18 Abs. 12 vom „Unternehmen“ und nicht vom „Arbeitgeber“ (vgl. § 18 Abs. 1 AuslBG) aus. Da § 18 Abs. 12 AuslBG in Umsetzung der Entsenderichtlinie ergangen ist, ist daher auch dieser nach dem Verständnis der Richtlinie auszulegen und zu verstehen. Es ist daher § 18 Abs. 12 AuslBG nicht auf reine Niederlassungen bzw. Zweigniederlassungen anzuwenden. Vielmehr ist von einem Unternehmen mit Rechtssitz in einem anderen Mitgliedstaat des Europäischen Wirtschaftsraumes auszugehen.

5.6. Darüber hinaus ist aber auszuführen:
Wie als erwiesen feststeht, wurden sämtliche Anträge auf EU-Überlassungsbestätigung betreffend den Ausländer M. mit Bescheiden des AMS abgewiesen und eine EU-Überlassung untersagt. Die dagegen eingebrachten Beschwerden wurden letztlich nach Aussage des Beschwerdeführers zurückgezogen, sodass sämtliche Bescheide rechtskräftig wurden. Es hat daher der Beschwerdeführer ohne EU-Entsendebestätigung bzw. EU-Überlassungsbestätigung überlassen, sodass eine Übertretung gemäß § 28 Abs. 1 Z. 4 lit. a AuslBG in Betracht zu ziehen wäre, weil die Verwendung nach den Bestimmungen des § 18 gemäß § 2 Abs. 2 lit. d AuslBG auch als Beschäftigung gilt. Unter die Strafbestimmung fällt daher auch der Entsender bzw. Überlasser (VwGH vom 28.2.2022, Ro 2021/09/0001 und VwGH vom 8.5.2020, Ra 2019/09/0025). Entsprechend ist auch der, der entgegen § 18 Abs. 12 die Arbeitsleistung eines Ausländers, der von einem Unternehmen mit Betriebssitz in einem anderen Mitgliedsstaat des Europäischen Wirtschaftsraums zur Arbeitsleistung nach Österreich entsandt oder überlassen wird, in Anspruch nimmt, gemäß § 28 Abs. 1 Z. 4 lit. b AuslBG strafbar (Strafbarkeit des Beschäftigers).

Nach § 2 Abs. 2 lit. d AuslBG gilt die Verwendung nach den Bestimmungen des § 18 als Beschäftigung und ist gemäß § 2 Abs. 3 lit. b AuslBG den Arbeitgebern gleichzuhalten im Fall des Abs. 2 lit. d der Inhaber des Betriebes, in dem der Ausländer beschäftigt wird. Als Beschäftigung gilt aber auch die Verwendung überlassener Arbeitskräfte gemäß § 2 Abs. 2 lit. e AuslBG. Es könnte daher dem Beschwerdeführer auch ein strafbares Verhalten nach § 28 Abs. 1 Z. 4 lit. b AuslBG vorgeworfen werden, wobei aber ein solches strafbares Verhalten nach § 28 Abs. 1 Z. 4 lit. b AuslBG jedoch dem Beschwerdeführer nicht innerhalb der einjährigen Verfolgungsverjährungsfrist vorgeworfen wurde.
Jedenfalls ist aber bei grenzüberschreitender Überlassung die Zuständigkeitsregel des § 28 Abs. 8 AuslBG hinsichtlich des Tatortes zu beachten, der gegenständlich nicht in Oberösterreich liegt.

5.7. Dass sich der Beschwerdeführer auf § 18 Abs. 12 letzter Satz AuslBG bezieht, kann ihn schon deshalb nicht entlasten, zumal die Beschäftigung ohne EU-Entsendebestätigung bzw. EU-Überlassungsbestätigung nur dann begonnen werden darf, wenn die Voraussetzungen vorliegen. Diese sind aber – wie bereits ausgeführt – nicht gegeben. Es kann sich daher der Beschwerdeführer auf diese Bestimmung nicht stützen.

5.8. Gemäß § 5 Abs. 1 VStG genügt, wenn eine Verwaltungsvorschrift über das Verschulden nichts anderes bestimmt, zur Strafbarkeit fahrlässiges Verhalten. Fahrlässigkeit ist bei Zuwiderhandeln gegen ein Verbot oder bei Nichtbefolgung eines Gebotes dann ohne weiteres anzunehmen, wenn zum Tatbestand einer Verwaltungsübertretung der Eintritt eines Schadens oder einer Gefahr nicht gehört und der Täter nicht glaubhaft macht, dass ihn an der Verletzung der Verwaltungsvorschrift kein Verschulden trifft.
Auch die gegenständliche Verwaltungsübertretung stellt ein Ungehorsamsdelikt dar, wobei zur Strafbarkeit bereits Fahrlässigkeit ausreicht und Fahrlässigkeit im Sinne der zitierten Bestimmungen ohne weiteres anzunehmen ist, sofern vom Beschwerdeführer kein Entlastungsnachweis erbracht wird.

Nach der Judikatur des Verwaltungsgerichtshofes hat der Bf initiativ alles darzulegen, was für seine Entlastung spricht. Dies hat in erster Linie durch ein geeignetes Tatsachenvorbringen und durch Beibringen von Beweismitteln oder die Stellung konkreter Beweisanträge zu geschehen. Bloßes Leugnen oder allgemein gehaltene Behauptungen reichen für die "Glaubhaftmachung" nicht aus.
Solange der Täter bei einem ihm vorgeworfenen Ungehorsamsdelikt nicht glaubhaft gemacht hat, dass ihm die Einhaltung der Verwaltungsvorschriften ohne sein Verschulden unmöglich gewesen ist, hat das Verwaltungsgericht anzunehmen, dass der Verstoß bei gehöriger Aufmerksamkeit hätte vermieden werden können (VwGH 16.09.2020, Ra 2019/09/0143).

Die belangte Behörde ist von fahrlässiger Tatbegehung ausgegangen. Eine Entlastung ist auch im Beschwerdeverfahren dem Beschwerdeführer nicht gelungen. Vielmehr ist ihm entgegenzuhalten, dass teilweise schon während der Beschäftigung der Ausländer abweisende Bescheide bzw. Untersagungsbescheide des AMS vorlagen. Es kann daher dem Vorbringen des Amtes für Betrugsbekämpfung, dass von Vorsatz auszugehen ist, diesbezüglich nicht entgegengetreten werden, sondern kann daher zumindest von dolus eventualis ausgegangen werden. Dies war bei der Strafbemessung zu berücksichtigen.

Auch wenn der Beschwerdeführer sich auf ungeklärte Verhältnisse stützt, so wäre es erforderlich und zumutbar gewesen, sich diesbezüglich bei einer zuständigen Behörde über die Rechtslage zu erkundigen. Entsprechendes Vorbringen machte der Beschwerdeführer aber zu seiner Entlastung nicht.

5.9. 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.
Im ordentlichen Verfahren (§§ 40 bis 46) sind 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 Verwaltungsstrafrechtes sind die §§ 32 bis 35 des StGB sinngemäß anzuwenden.
Die Einkommens- und Vermögensverhältnisse und allfällige Sorgepflichten 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 soweit aufzuzeigen, als dies für die Rechtsverfolgung durch die Parteien des Verwaltungsstrafverfahrens und für die Nachprüfbarkeit des Ermessensaktes erforderlich ist.

Die belangte Behörde geht von keinen rechtskräftigen Verwaltungsstrafvormerkungen, also Unbescholtenheit, und einem monatlichen Einkommen in Höhe von 1.500 Euro und keinen Sorgepflichten aus. Sie legt den Strafrahmen von 1.000 Euro bis 10.000 Euro zu Grunde. Diesen Strafbemessungsgründen setzte der Beschwerdeführer keine geänderten Umstände entgegen. Vielmehr konnte die teilweise Beschäftigung entgegen einer bescheidmäßigen Untersagung und daher der bedingte Vorsatz als erschwerend gewertet werden. Die verhängte Geldstrafe befindet sich im untersten Bereich des gesetzlichen Strafrahmens und ist daher nicht überhöht und den persönlichen Verhältnissen des Beschwerdeführers durchaus angepasst. Es konnten daher die

verhängte Geldstrafe und Ersatzfreiheitsstrafe bestätigt werden. Außer der Unbescholtenheit liegen keine Milderungsgründe vor, sodass die Voraussetzungen für eine außerordentliche Milderung nicht vorliegen. Auch liegt Geringfügigkeit des Verschuldens nicht vor, sodass nicht von § 45 Abs. 1 Z. 4 VStG Gebrauch zu machen war.

5.10. Weil die Beschwerde keinen Erfolg hatte, war ein Kostenbeitrag zum Beschwerdeverfahren in der Höhe von 400 Euro, das sind 20 % der verhängten Strafe, gemäß § 52 Abs. 1 und 2 VwGVG aufzuerlegen.

6. 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. Weder weicht die gegenständliche Entscheidung von der bisherigen Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes ab, noch fehlt es an einer Rechtsprechung. Weiters ist die dazu vorliegende Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes auch nicht als uneinheitlich zu beurteilen. Es liegen auch keine sonstigen Hinweise auf eine grundsätzliche Bedeutung der zu lösenden Rechtsfrage vor.
Die Entscheidung stützt sich auf die im Erkenntnis zitierte Judikatur des Verwaltungsgerichtshofes, insbesondere auf das Erkenntnis des VwGH vom 7.12.2022, Ra 2022/09/0099-6.

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, 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 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) Gemäß § 28 b Abs. 4 3. Satz AuslBG ergeht der Hinweis, dass mit der rechtskräftigen Bestrafung die Eintragung des Beschuldigten und jenes Unternehmens, dem die Bestrafung zuzurechnen ist, in die Verwaltungsstrafevidenz verbunden ist.

Landesverwaltungsgericht Oberösterreich

Dr. Klempt