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-303274/5/Kü/PP

Datum:
Linz, 16. Oktober 2023

IM NAMEN DER REPUBLIK

Das Landesverwaltungsgericht Oberösterreich erkennt durch seinen Richter Mag. Kühberger über die Beschwerde des A S, vertreten durch K Rechtsanwälte, x, I, gegen das Straferkenntnis des Bürgermeisters der Stadt Wels vom 3. August 2022, GZ: Pol-303-SV02-20-2021/2, wegen Übertretung des Ausländerbeschäftigungsgesetzes nach Durchführung einer öffentlichen mündlichen Verhandlung

zu Recht:

I. Die Beschwerde wird abgewiesen und das angefochtene Straferkenntnis bestätigt.

II. Der Beschwerdeführer wird verpflichtet einen Beitrag zu den Kosten des Beschwerdeverfahrens in Höhe von 200 Euro (das sind 20 % der verhängten Geldstrafe) zu leisten.

III. Gegen diese Entscheidung ist eine Revision unzulässig.

E n t s c h e i d u n g s g r ü n d e

I.1. Mit Straferkenntnis des Bürgermeisters der Stadt Wels (in der Folge: belangte Behörde) vom 3. August 2022, GZ: Pol-303-SV02-20-2021/2, wurde über den Beschwerdeführer (in der Folge: Bf) wegen einer Verwaltungsübertretung nach § 28 Abs. 1 Z 1 lit. a iVm § 3 Abs. 1 Ausländerbeschäftigungsgesetz (AuslBG) eine Geldstrafe von 1.000 Euro, im Fall der Uneinbringlichkeit eine Ersatzfreiheitsstrafe von 34 Stunden verhängt.

Diesem Straferkenntnis liegt folgender Tatvorwurf zugrunde:

„Sie haben als handelsrechtlicher Geschäftsführer und somit als iSd § 9 Abs 1 VStG zur Vertretung nach außen Berufener der Firma L Gesellschaft, x, W (Firmensitz) zu verantworten, dass diese Firma den überlassenen Arbeitnehmer A , geb. x, Staatsbürgerschaft Oman, im Zeitraum 22.03.2021 bis 15.04.2021 (lt. Gehaltsabrechnung der x GmbH - Überlasser) als Produktionshilfskraft beschäftigt hat, obwohl für diesen Ausländer keine Beschäftigungsbewilligung oder Entsendebewilligung erteilt oder eine Anzeigebestätigung ausgestellt wurde oder dieser Ausländer 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 eine „Rot-Weiß-Rot – Karte plus“, eine „Aufenthaltsberechtigung plus“, einen Befreiungsschein (§ 4c) oder einen Aufenthaltstitel „Familienangehöriger“ oder „Daueraufenthalt - EU“ besitzt.

Diese Verwaltungsübertretung wurde vom Amt für Betrugsbekämpfung, Finanzpolizei Team 46, festgestellt und angezeigt.“

I.2. Dagegen richtet sich die rechtzeitig eingebrachte Beschwerde in der beantragt wird das Straferkenntnis vollumfänglich aufzuheben und das Verwaltungsstrafverfahren einzustellen, in eventu die verhängte Geldstrafe in Anwendung des § 20 VStG auf die Hälfte der Mindeststrafe zu reduzieren.

Begründend wurde ausgeführt, dass es richtig sein möge, dass Herr M als überlassener Arbeitnehmer für kurze Zeit bei L GmbH eingesetzt worden sei. Überlasserin sei die H GmbH gewesen. Die primäre Pflicht zur Gewährleistung der Einhaltung der Bestimmung des AuslBG treffe H GmbH als Arbeitgeberin. Der Landesverlag Druckservice GmbH sei bekannt, dass die H GmbH über ein internes Kontrollsystem verfüge, um die Einhaltung des AuslBG zu gewährleisten. Unter anderem würde nach der Kenntnis des Bf jeder Dienstnehmer der H GmbH vor Aufnahme seiner Tätigkeit aufgefordert, notwendige behördliche Genehmigungen auch entsprechend vorzuweisen. Diese Dokumente würden von der H GmbH auch geprüft. Dies gelte insbesondere für Aufenthaltsberechtigung und Beschäftigungsbewilligung.

Das interne Kontrollsystem der H GmbH wirke auch zugunsten jener Unternehmen, an die aufgrund von Arbeitskräfteüberlassungsverträgen Arbeitskräfte überlassen würden. Aus der bisherigen Zusammenarbeit mit der H GmbH und auch bei durchgeführten stichprobenartigen Nachfragen durch die L GmbH seien keine Problemfälle aufgetreten bzw. bekannt geworden, die Anlass zu Zweifel gegeben hätten, dass das interne Kontrollsystem der H GmbH nicht funktioniert hätte.

Im vorliegenden Fall sei der betreffende Arbeiter vor Aufnahme seiner Tätigkeit sehr wohl aufgefordert worden, notwendige behördliche Genehmigungen vorzuweisen. Dieser habe auch bestimmte Dokumente (Aufenthaltskarte, Studienberechtigungskarte, Informationsblatt des AMS) vorgelegt und über entsprechende Nachfrage auch erklärt, dass er im Besitz einer Beschäftigungsbewilligung sei, die er unverzüglich nachbringen würde. Die Mitarbeiter der H GmbH hätten dem Arbeiter vertrauen geschenkt und seien irrtümlich davon ausgegangen, dass er tatsächlich über eine Beschäftigungserlaubnis verfüge. Letztlich sei der Arbeiter nur für kurze Zeit an die L GmbH überlassen worden, weil sich nachträglich herausgestellt habe, dass die angeforderte Beschäftigungsbewilligung nicht beigebracht worden sei. Unter Berücksichtigung dieser Umstände sei ein verwaltungsstrafrechtlich relevantes Verschulden des Bf nicht gegeben.

Die belangte Behörde hätte die angebotenen Beweise hinsichtlich des wirksamen Kontrollsystems der H GmbH aufzunehmen gehabt. Dem Bf sei bewusst gewesen, dass es sich um eine Arbeitskräfteüberlassung handle. Weiters sei ihm bewusst, dass für die Beschäftigung von ausländischen Arbeitskräften eine Arbeitsbewilligung notwendig sei. Um ein effektives Kontrollsystem zu gewährleisten, habe sich der Bf im Austausch mit der H befunden. Der Bf habe gewusst, dass die H GmbH über ein effizientes internes Kontrollsystem insbesondere zur Vermeidung von Verstößen gegen die Bestimmungen des AuslBG verfüge. Tatsächlich sei es so, dass das interne Kontrollsystem bei der H GmbH zugunsten des Unternehmens des Bf wirke.

Für den Fall, dass das Landesverwaltungsgericht von einer Verwaltungsübertretung ausgehe, sei bei der Strafbemessung auf das Ausmaß des Verschuldens besonders Bedacht zu nehmen. Die aufgezeigten Umstände hinsichtlich des Kontrollsystems der H GmbH seien strafmildernd zu berücksichtigen. Darüber hinaus sei die rechtswidrige Situation nur für kurze Zeit aufrecht gewesen und hätte die Tat daher nur sehr geringe Folgen. Dem gegenüber seien besondere Erschwerungsgründe nicht gegeben. Aus diesen Gründen hätte daher mit der halben Mindeststrafe das Auslangen gefunden werden können.

I.3. Der Bürgermeister der Stadt Wels als belangte Behörde hat die gegenständliche Beschwerde samt Verwaltungsstrafakt mit Schreiben vom 6. September 2022 dem Landesverwaltungsgericht Oberösterreich zur Entscheidung vorgelegt.

Dieses hat gemäß § 2 VwGVG durch den nach der Geschäftsteilung zuständigen Einzelrichter zu entscheiden.

I.4. Das Landesverwaltungsgericht Oberösterreich hat Beweis erhoben durch Akteneinsichtnahme und Durchführung einer öffentlichen mündlichen Verhandlung am 4. Oktober 2023, an welcher der Rechtsvertreter des Bf sowie Vertreter der belangten Behörde und des Amtes für Betrugsbekämpfung teilgenommen haben.

II. Sachverhalt, Beweiswürdigung

II.1. Folgender Sachverhalt steht fest:

Der Bf ist neben Frau Mag. S handelsrechtlicher Geschäftsführer der L GmbH mit dem Sitz in x, W. Zwischen den beiden Geschäftsführern besteht eine interne Aufgabenverteilung, wonach die Personalagenden zur Gänze in den Zuständigkeitsbereich des Bf fallen.

Im Zeitraum vom 22. März 2021 bis 15. April 2021 hat die L GmbH den überlassenen Arbeitnehmer, Staatsbürgerschaft Oman, als Produktionshilfskraft beschäftigt. Überlasser dieser Arbeitskraft war die H GmbH mit Sitz in x, W.

Weder H Solution GmbH noch die L GmbH verfügten hinsichtlich der Beschäftigung des ausländischen Staatsangehörigen in der genannten Zeit über eine Beschäftigungsbewilligung.

Von der L GmbH wurden vor Arbeitsaufnahme der überlassenen Arbeitskraft die arbeitsmarktrechtlichen Papiere nicht kontrolliert. Vielmehr hat sich die L GmbH auf den Überlasser der Arbeitskraft verlassen, dass der Arbeitnehmer über die erforderliche Berechtigung für die Arbeitsaufnahme verfügt.

II.2. Dieser Sachverhalt ergibt sich einerseits aus dem Strafantrag des Amtes für Betrugsbekämpfung vom 18. November 2021 sowie den Ausführungen des Bf in der Beschwerde, wonach eine Arbeitskräfteüberlassung vorliegt und die Beschäftigung dem Grunde nach nicht bestritten wird. Ebenso unbestritten ist, dass keine arbeitsmarktrechtlichen Papiere für die Beschäftigung des Ausländers vorgelegen sind. Zudem bleibt unbestritten, dass die L GmbH selbst nicht die Arbeitspapiere des beschäftigten Arbeitnehmers überprüft hat und generell über kein Kontrollsystem verfügt. Vielmehr führt der Bf aus, dass die H GmbH über ein derartiges System verfügt und sich der Bf schlussendlich auf die Wirksamkeit dieses Systems verlassen hat. Insgesamt ist daher festzuhalten, dass der Sachverhalt unbestritten feststeht.

III. Das Landesverwaltungsgericht Oberösterreich hat erwogen:

III.1. Rechtslage:

Die im gegenständlichen Fall maßgeblichen Bestimmungen des Ausländerbeschäftigungsgesetzes (AuslBG), BGBl. Nr. 218/1975 idF BGBl. I Nr. 98/2020, lauten wie folgt:

Begriffsbestimmungen

§ 2. (1) Als Ausländer im Sinne dieses Bundesgesetzes 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.

[...]

(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.

[...]

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, 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.

[...]

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
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, oder
[...]
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;
[...].

III.2. Faktum ist, dass das vom Bf zu vertretende Unternehmen den von der H GmbH überlassenen Arbeitnehmer, welcher omanischer Staatsbürger ist, im Zeitraum 22. März 2021 bis 15. April 2021 ohne die erforderliche Beschäftigungsbewilligung als Produktionshilfskraft beschäftigt hat. Die Tatsache der Beschäftigung wird vom Bf auch nicht bestritten. Gemäß § 2 Abs. 2 lit. e AuslBG gilt die Verwendung überlassener Arbeitskräfte als Beschäftigung im Sinne dieses Gesetzes. Gemäß § 2 Abs. 3 lit. c AuslBG ist der Beschäftiger, der Arbeitskräfte eines Überlassers zur Arbeitsleistung für betriebseigene Aufgaben einsetzt, dem Arbeitgeber gleichzuhalten. Insgesamt ist daher festzustellen, dass die Beschäftigung des ausländischen Staatsangehörigen durch die L GmbH entgegen den Vorschriften des AuslBG erfolgt ist. Dem Bf als zur Vertretung nach außen Befugten dieses Unternehmens ist daher die angelastete Verwaltungsübertretung in objektiver Hinsicht vorwerfbar.

III.3. Gemäß § 5 Abs. 1 VStG genügt, wenn eine Verwaltungsvorschrift über das Verschulden nicht 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 (Ungehorsamsdelikt).

Zur 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 Bf, glaubhaft zu machen, dass ihn an der Begehung der Verwaltungsübertretung kein Verschulden traf (vgl. 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 (vgl. VwGH 19.10.2001, Zl. 2000/02/0228). Ein effizientes Kontrollsystem für die Einhaltung der Verwaltungsvorschriften liegt u.a. dann vor, wenn vor Arbeitsaufnahme die Überprüfung der Arbeitspapiere erfolgt und die lückenlose Anwendung der gesetzlichen Bestimmungen auf effektivste Weise überwacht wird.

Die Abgabe der Überwachungsverpflichtung hinsichtlich der zur Beschäftigung von Ausländern erforderlichen arbeitsmarktrechtlichen Papiere an ein ausgelagertes Personalbüro reicht im Sinne der Rechtsprechung des VwGH zur Entlastung des Arbeitgebers bzw. des für diesen verwaltungsstrafrechtlich Verantwortlichen allein nicht aus, die Einhaltung der Bestimmung des AuslBG sicherzustellen (VwGH 04.09.2006, 2005/09/0073).

Der Bf verantwortet sich damit, dass das die Arbeitskraft überlassende Unternehmen über ein wirksames Kontrollsystem verfügt habe und dieses auch für die Landesverlag Druckservice GmbH wirke. Der Bf behauptet in keiner Lage des Beschwerdeverfahrens, dass sein Unternehmen selbst über ein Kontrollsystem hinsichtlich der Beschäftigung von Ausländern verfügt habe. Im Sinne der oben dargestellten Judikatur kann sich der Bf mit diesem Vorbringen allerdings nicht entlasten, zumal er selbst in keiner Weise dargelegt hat, in welcher Form er durch das Ergreifen geeigneter organisatorischer Maßnahmen und Kontrollen in seinem Unternehmen dafür Sorge getragen hat, dass Übertretungen der Bestimmungen des AuslBG im Unternehmen verhindert werden können. Zumal kein wirksames Kontrollsystem im Unternehmen des Bf bestanden hat, ist von schuldhaftem Verhalten auszugehen und ist dem Bf daher die Glaubhaftmachung seines

mangelnden Verschuldens nicht gelungen, weshalb er die angelastete Verwaltungsübertretung auch in subjektiver Hinsicht zu verantworten hat.

III.4. 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.

Gegenständlich ist die Strafe nach dem ersten Strafsatz des § 28 Abs. 1 Z 1 lit. a AuslBG zu bemessen, welcher für die Beschäftigung einer Person ohne arbeitsmarktrechtliche Bewilligung eine Strafe von 1.000 Euro bis 10.000 Euro vorsieht.

Bereits von der belangten Behörde wurde im Rahmen der Strafbemessung zutreffend darauf hingewiesen, dass von keinem geringfügigen Verschulden gesprochen werden kann, wenn im Unternehmen kein funktionierendes Kontrollsystem eingerichtet ist. Insofern ist dieser vom Bf geltend gemachte Milderungsgrund gegenständlich nicht gegeben. Als mildernd könnte dem Bf die verwaltungsstrafrechtliche Unbescholtenheit zugutekommen. Dieser Milderungsgrund alleine kann aber nicht den Ausschlag dafür geben, dass Milderungsgründe allfällige Erschwerungsgründe, die gegenständlich aber nicht anzunehmen sind, überwiegen würden. Insofern schließt sich das Landesverwaltungsgericht den Ausführungen der belangten Behörde an, wonach im Verfahren kein beträchtliches Überwiegen der Milderungsgründe gegenüber den Erschwerungsgründen hervorgekommen ist, weshalb an die Anwendung des § 20 VStG zur Herabsetzung der gesetzlich vorgesehenen Mindeststrafe nicht zu denken war. Die von der belangten Behörde

verhängte Mindeststrafe ist gegenständlich als tat- und schuldangemessen zu werten. Die Strafe ist zudem geeignet dem Bf die Rechtswidrigkeit seines Verhaltens vor Augen zu führen und ihn in Hinkunft zu gesetzeskonformen Verhalten zu veranlassen.

Insgesamt war daher das angefochtene Straferkenntnis sowohl hinsichtlich des Schuldspruches als auch hinsichtlich der ausgesprochenen Strafe zu bestätigen.

III.5. Zu den festgelegten Verfahrenskosten ist anzumerken, dass infolge der Bestätigung des angefochtenen Straferkenntnisses das Landesverwaltungsgericht verpflichtet ist, gemäß § 52 Abs. 3 VwGVG den Verfahrenskostenbeitrag mit 20 % der verhängten Geldstrafe zu bemessen.

IV. Unzulässigkeit der ordentlichen Revision:

Die ordentliche Revision ist unzulässig, da keine Rechtsfrage zu beurteilen war, der grundsätzliche Bedeutung zukommt. Weder weicht die gegenständliche Entscheidung von der dargestellten Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes zu Beschäftigungsverhältnissen, die dem AuslBG unterworfen sind, ab, noch fehlt es an einer solchen. Diese Rechtsprechung ist nicht als uneinheitlich zu beurteilen und es liegen keine Hinweise auf eine grundsätzliche Bedeutung der zu lösenden Rechtsfrage vor. Darüber hinaus ist der festgestellte Sachverhalt ein Ergebnis der Beweiswürdigung und wurde dieser nach Durchführung einer Verhandlung festgestellt und entsprechend begründet. Es handelt sich dabei um keine Rechtsfrage, jedenfalls nicht um eine solche von grundsätzlicher Bedeutung.

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

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

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

Landesverwaltungsgericht Oberösterreich

Mag. Kühberger