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-303300/5/Kü/MG

Datum:
Linz,13. November 2023

IM NAMEN DER REPUBLIK

Das Landesverwaltungsgericht Oberösterreich erkennt durch seinen Richter Mag. Kühberger über die Beschwerde des J M, X, X, gegen das Straferkenntnis des Bürgermeisters der Stadt Linz vom 20. September 2022, GZ: 0074707/2022 AS/VS, wegen Übertretung des Ausländerbeschäftigungsgesetzes

zu Recht:

I. Der Beschwerde wird insofern Folge gegeben, als die verhängte Geldstrafe auf 500 Euro und die Ersatzfreiheitsstrafe auf 17 Stunden herabgesetzt werden. Im Übrigen wird das angefochtene Straferkenntnis bestätigt.

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

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 Linz (im Folgenden: belangte Behörde) vom 20. September 2022, GZ: 0074707/2022 AS/VS, wurde über den Beschwerdeführer (im Folgenden: Bf) wegen einer Verwaltungsübertretung nach § 3 Abs. 1 iVm § 28 Abs. 1 Z 1 lit. a Ausländerbeschäftigungsgesetz (AuslBG) eine Geldstrafe von 1.000 Euro, im Fall der Uneinbringlichkeit eine Ersatzfreiheitsstrafe von 33 Stunden verhängt.

Diesem Straferkenntnis liegt folgender Tatvorwurf zugrunde:
Der Beschuldigte, Herr J M, geboren am x, hat als handelsrechtlicher Geschäftsführer der C P GmbH, FN X, X, X, welche für die Erfüllung der Einhaltung der gesetzlichen Bestimmungen des Ausländerbeschäftigungsgesetzes keine*n Bevollmächtigte*n bestellt hat, und somit als nach § 9 Abs. 1 VStG verwaltungsstrafrechtlich Verantwortlicher, folgende Übertretung des Ausländerbeschäftigungsgesetzes zu verantworten:

Die C P GmbH, FN X, hat als Arbeitgeberin zu den angeführten Zeiten nachstehende Person mit nicht österreichischer Staatsbürgerschaft beschäftigt, obwohl ihr für diese weder eine Beschäftigungsbewilligung oder Entsendebewilligung erteilt, noch eine Anzeigebestätigung ausgestellt wurde, noch diese 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“ besessen hat:

S R, geb. x, Staatsangehörigkeit: Albanien, war im Zeitraum von 01.07.2020 bis 28.02.2022 als Küchenhilfe gegen Entgelt (brutto € 744,75 lt. Nettoabrechnung Jänner 2022, brutto € 1.416,35 lt. Nettoabrechnung Februar 2022) im Ausmaß von 20 Stunden pro Woche beschäftigt, wobei eine Beschäftigungsbewilligung lediglich für den Zeitraum von 30.06.2020 bis 29.06.2021 erteilt wurde.

Ein*e Arbeitgeber*in darf gem. § 3 Abs. 1 AuslBG, soweit in diesem Bundesgesetz nicht anderes bestimmt ist, eine*n Ausländer*in nur beschäftigen, wenn ihm*ihr für diese*n eine Beschäftigungsbewilligung oder Entsendebewilligung erteilt oder eine Anzeigebestätigung ausgestellt wurde oder wenn der*die Ausländer*in 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.

Für den Zeitraum von 30.06.2021 bis 28.02.2022 verfügte die angeführte Beschäftigte über keine entsprechende arbeitsmarktrechtliche Bewilligung und war somit iSd angeführten gesetzlichen Bestimmungen unberechtigt beschäftigt.
[Hervorhebungen nicht übernommen]

I.2. Dagegen richtet sich die rechtzeitig eingebrachte Beschwerde in der beantragt wird das Straferkenntnis aufzuheben oder die Strafe zu mindern bzw. eine Ermahnung zu erteilen.

Begründend wird festgehalten, dass der Bf seit über 20 Jahren die gegenständliche Lokalität am X mit in der Regel immer mehr als 20 Beschäftigten führe. Ihm sei nicht bewusst oder erinnerlich, dass er diesbezüglich schon einmal in Konflikt mit dem Gesetz gekommen wäre. Auch gegenständlich sei eine Verkettung unglückseliger Umstände gegeben. Für jeden Beschäftigten würde ein eigener Personalakt geführt, der zumindest einmal im Monat und damit regelmäßig bearbeitet und auf Aktualität sowie auf die Berechtigung der Entgeltansprüche geprüft würde. Selbst ein explizites internes Kontrollsystem könne nach Ansicht des Bf keine durchgängigere Prüfung beinhalten. Dass dieser eine Fall, und es war tatsächlich nur dieser eine, und zwar über all diese Jahre, nicht aufgefallen sei, liege sogar unter der Fahrlässigkeitsschwelle und liege es geradezu in einem Bereich des Menschenunmöglichen, jeden Fehler zu vermeiden. Es liege sohin kein systemimmanenter Fehler vor, sondern eine rein persönliche, einzelne geringfügige Fehlleistung.

I.3. Der Bürgermeister der Stadt Linz als belangte Behörde hat das eingebrachte Rechtsmittel samt bezughabenden Verwaltungsstrafakt mit Schreiben vom 5. Oktober 2022 dem Landesverwaltungsgericht Oberösterreich zur Entscheidung vorgelegt. Dieses hat gemäß § 2 VwGVG durch seinen nach der Geschäftsverteilung zuständigen Einzelrichter zu entscheiden.

I.4. Das Landesverwaltungsgericht Oberösterreich hat Beweis erhoben durch Akteneinsichtnahme. Mit Schreiben vom 26. September 2023 hat das Landesverwaltungsgericht Oberösterreich dem Amt für Betrugsbekämpfung in Wahrung des Parteiengehörs die gegenständliche Beschwerde vorgelegt. Mit Schreiben vom 11. Oktober 2023 teilte das Amt für Betrugsbekämpfung mit, dass die Anmeldung zur Sozialversicherung zwar vorsätzliches Handeln ausschließe, jedoch nicht das fahrlässige Handeln des Beschuldigten in Frage stellen könne. Zudem habe das Lokal schon Berührungen mit dem Ausländerbeschäftigungsgesetz gehabt, wobei allerdings die Strafbescheide schon verjährt seien. Berührungspunkte mit der Thematik der Ausländerbeschäftigung seien daher gegeben. Dem Antrag auf Einstellung des Verfahrens könne daher nicht zugestimmt werden.

Von der Durchführung einer mündlichen Verhandlung konnte gemäß § 44 Abs. 2 VwGVG abgesehen werden, zumal der Sachverhalt dem Grunde nach vom Bf nicht

bestritten wird und von keiner Verfahrenspartei eine mündliche Verhandlung beantragt wurde.

II. Sachverhalt, Beweiswürdigung

II.1. Folgender Sachverhalt steht fest:

Der Bf ist neben Herrn B A H handelsrechtlicher Geschäftsführer der C P GmbH mit dem Sitz in X, X.

Mit Schreiben vom 7. März 2022 teilte das Arbeitsmarktservice Linz dem Amt für Betrugsbekämpfung mit, dass die C P GmbH als Arbeitgeber die albanische Staatsangehörige S R im Zeitraum 01.07.2020 – 28.02.2022 als Arbeiterin beschäftigt hat, wobei eine gültige Arbeitsgenehmigung nur für den Zeitraum 30.06.2020 – 29.06.2021 vorgelegen ist.

Die Beschäftigte war von der C P GmbH laut Sozialversicherungsdatenauszug durchgehend im Zeitraum 01.07.2020 – 28.02.2022 als Arbeiterin zur Sozialversicherung angemeldet und in diesem Zeitraum als Küchenhilfe beschäftigt.

Aufgrund der oben angegebenen Daten ergibt sich, dass vom 30.06.2021 – 28.02.2022 für die Tätigkeit der ausländischen Arbeiterin keine arbeitsmarktrechtliche Bewilligung vorgelegen ist.

II.2. Dieser Sachverhalt ergibt sich aus dem Strafantrag des Amtes für Betrugsbekämpfung vom 15. März 2022, welchem das Schreiben des Arbeitsmarktservice Linz vom 7. März 2022 sowie der Sozialversicherungsdatenauszug angeschlossen ist. Vom Bf wird der Sachverhalt im Rahmen des Beschwerdevorbringens nicht in Zweifel gezogen, sondern von einem einmaligen Fehlverhalten gesprochen, weshalb der Sachverhalt insgesamt 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. Vom Bf wird dem Grunde nach nicht bestritten, dass – wie vom Arbeitsmarktservice Linz im Schreiben vom 7. März 2022 dargestellt – die im Spruch des angefochtenen Straferkenntnisses namentlich genannte albanische Staatsangehörige im Zeitraum vom 01.07.2020 – 28.02.2022 als Arbeiterin beschäftigt worden ist, wobei nur im Zeitraum 30.06.2020 – 29.06.2021 eine gültige Arbeitsgenehmigung vorgelegen ist. Im Zeitraum 30.06.2021 – 28.02.2022 erfolgte sohin die Beschäftigung der ausländischen Staatsangehörigen ohne arbeitsmarktrechtliche Bewilligung. Dem Bf 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.

Der Bf verantwortet sich damit, dass eine Verkettung unglückseliger Umstände aufgetreten ist und sohin kein systemimmanenter Fehler, sondern eine rein persönliche, einzelne geringfügige Fehlleistung vorliegt. Worin der systemimmanente Fehler liegt, wird vom Bf nicht näher erläutert. Vom Bf wird vielmehr selbst dargestellt, dass kein Kontrollsystem besteht, zumal er selbst ausführt, dass auch ein explizites internes Kontrollsystem seiner Ansicht nach keine durchgängigere Prüfung, als von ihm durchgeführt, beinhalten könnte. Mit dem Vorbringen, wonach ein eigener Personalakt besteht, der zumindest einmal im Monat und damit regelmäßig bearbeitet und auf Aktualität geprüft würde sowie auf Berechtigung der Entgeltansprüche, kann aber ein wirksames Kontrollsystem nicht belegen. Der Bf hat damit nicht dargestellt, in welcher Weise und 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. Insgesamt ist daher dem Bf die Glaubhaftmachung seines mangelnden Verschuldens nicht gelungen und ist von schuldhaftem Verhalten des Bf auszugehen, 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.

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

III.5. Die im gegenständigen Fall zur Anwendung gelangende Strafbestimmung des § 28 Abs. 1 Z 1 lit. a AuslBG sieht vor, dass bei unberechtigter Beschäftigung von höchstens drei Ausländern für jeden unberechtigt beschäftigten Ausländer eine Geldstrafe im Rahmen von 1.000 Euro bis zu 10.000 Euro zu verhängen ist.

Der Verwaltungsgerichtshof führt in ständiger Rechtsprechung aus, dass hinsichtlich der Anwendung der außerordentlichen Strafmilderung gemäß § 20 VStG nicht die Anzahl der Milderungsgründe ausschlaggebend ist, sondern deren Gewichtung im Verhältnis zu allfällig vorhandenen Erschwerungsgründen.

Im gegenständlichen Fall ist davon auszugehen, dass Erschwerungsgründe im gesamten Verfahren nicht hervorgekommen sind. Hinsichtlich einer langen Beschäftigungsdauer ist zu bemerken, dass bezogen auf den gesamten Beschäftigungszeitraum der ausländischen Staatsangehörigen über einen längeren Zeitraum sehr wohl eine arbeitsmarktrechtliche Bewilligung vorgelegen ist, deren Verlängerung allerdings schlussendlich übersehen worden ist. Auch nach Kontrolle des Personalakts ist dieser Umstand nicht sogleich aufgefallen, vielmehr ist man betriebsintern stets von einer rechtmäßigen Beschäftigung ausgegangen. Insofern kann nur von fahrlässigem Verhalten ausgegangen werden. Faktum ist, dass die ausländische Arbeiterin über den gesamten Zeitraum der Arbeitsleistung ordnungsgemäß zur Sozialversicherung angemeldet gewesen ist. Dieser Umstand belegt auch, dass zu keiner Zeit irgendeine Absicht bestanden hat, eine nicht gesetzeskonforme Beschäftigung einer Mitarbeiterin einzugehen. Der Bf zeigt sich auch insofern einsichtig, als die Beschäftigung ohne arbeitsmarktrechtliche Bewilligung in einem gewissen Zeitraum nicht beeinsprucht, sondern zugestanden wird. Als mildernd zu werten ist im gegenständlichen Fall auch die bisherige Verfahrensdauer. Zusammenfassend ergibt sich daher, dass den vorliegenden Milderungsgründen, insbesondere der Anmeldung der Beschäftigten zur Sozialversicherung jenes Gewicht beizumessen ist, welches zur Annahme führt, dass vorliegend die Milderungsgründe als beträchtlich überwiegend zu bewerten sind. Insofern konnte daher in Anwendung des § 20 VStG die gesetzlich vorgesehene Mindeststrafe im größtmöglichen Ausmaß reduziert werden. Auch mit dieser Strafe ist, sowohl bezogen auf spezialpräventive als auch generalpräventive Überle-

gungen, eine im gegenständlichen Fall geeignete Sanktion gesetzt, die dem Bf vor Augen führt, den gesetzlichen Vorgaben in Zusammenhang mit der Beschäftigung von ausländischen Arbeitskräften besonderes Augenmerk zu schenken.

Die vom Bf beantragte Ermahnung war insofern nicht auszusprechen, als das Beschwerdeverfahren ergeben hat, dass vom Bf kein wirksames Kontrollsystem in seinem Betrieb installiert wurde und daher von einem geringfügigen Verschulden, das als wesentliche Voraussetzung für die Erteilung einer Ermahnung anzunehmen ist, nicht gesprochen werden kann. Es war daher wie im Spruch zu entscheiden.

IV. Die Entscheidung über die Verfahrenskosten gründet sich auf die Bestimmungen des § 64 VStG bzw. 52 VwGVG.

V. 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 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 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 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 die von der belangten Behörde mit der angefochtenen Entscheidung übermittelte Vorschreibung als hinfällig. Sie erhalten von der genannten Behörde eine aktualisierte Vorschreibung zugesandt.

Landesverwaltungsgericht Oberösterreich

Mag. Kühberger