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-303476/6/BZ

Datum:
Linz, 29. April 2024

IM NAMEN DER REPUBLIK

Das Landesverwaltungsgericht Oberösterreich erkennt durch seine Richterin Mag. Zauner über die Beschwerde der Mag. E E, vertreten durch M Rechtsanwälte GmbH, X, L, gegen das Straferkenntnis der Bezirkshauptmannschaft Kirchdorf vom 21. März 2023, GZ: BHKI/922090010915/22, wegen Übertretung des Ausländerbeschäftigungsgesetzes (AuslBG) nach Durchführung einer öffentlichen mündlichen Verhandlung

zu Recht:

I. Der Beschwerde wird insofern stattgegeben, als von der Verhängung einer Geldstrafe abgesehen und stattdessen der Beschwerdeführerin unter Hinweis auf die Rechtswidrigkeit ihres Verhaltens eine Ermahnung erteilt wird.

Im Übrigen wird das Straferkenntnis mit der Maßgabe bestätigt, als folgende Wortfolge ersatzlos zu streichen ist:
„Datum/Zeit: 27.04.2022, 11:30 Uhr
Ort: 4400 Steyr, Handel-Mazzetti-Promenade 14, (Dienststelle Finanzpolizei)“

II. Die Beschwerdeführerin hat keine Verfahrenskostenbeiträge 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 der Bezirkshauptmannschaft Kirchdorf (in der Folge: belangte Behörde) vom 21.3.2023, GZ: BHKI/922090010915/22, wurde über die Beschwerdeführerin (in der Folge: Bf) wegen einer Verwaltungsübertretung nach § 3 Abs. 1 iVm § 28 Abs. 1 Z 1 lit. a Ausländerbeschäftigungsgesetz (AuslBG) eine Geldstrafe in der Höhe von 1.000 Euro verhängt. Gleichzeitig wurde ein Verfahrenskostenbeitrag in der Höhe von 100 Euro vorgeschrieben.

Dem Straferkenntnis liegt folgender Tatvorwurf zugrunde:
Datum/Zeit: 27.04.2022, 11:30 Uhr
Ort: 4400 Steyr, Handel-Mazzetti-Promenade 14, (Dienststelle Finanzpolizei)

Sie haben es als gemäß § 9 VStG Verantwortliche/r der Firma F I GmbH in P, X, Österreich, zu verantworten, dass die Firma nachstehende(n) ausländische(n) Staatsbürger(in innen) beschäftigt hat/haben, für diese/n dem angeführten Arbeitgeber weder eine Beschäftigungsbewilligung erteilt oder eine Anzeigenbestätigung ausgestellt wurde(n) und diese(r) Ausländer(in innen) 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/besitzen.

Es wurde/n nachangeführte/r Arbeitnehmer beschäftigt:
Name und Geburtsdatum des Ausländers/ der Ausländer P D, x
Staatsangehörigkeit Türkei Beschäftigungszeitraum 16.02.2022 bis 21.04.2022

I.2. Gegen dieses Straferkenntnis richtet sich die rechtzeitig eingebrachte Beschwerde vom 21.4.2023, mit der die ersatzlose Behebung des angefochtenen Straferkenntnisses und die Einstellung des Verfahrens, in eventu die Aufhebung und Zurückverweisung an die belangte Behörde beantragt werden.

Begründend wird zusammengefasst ausgeführt, dass der angefochtene Bescheid rechtswidrig sei, da Spruchmängel vorliegen. Es stimme der angegebene Beschäftigungszeitraum 16.2.2022 bis 21.4.2022 nicht mit dem Datum der vorgeworfenen Verwaltungsübertretung 27.4.2022 überein und bestehe bereits dahingehend ein unauflöslicher Widerspruch. Zudem habe am 27.4.2022 jedenfalls eine Beschäftigungsbewilligung bestanden. Auch sei nicht nachvollziehbar, inwiefern die Bf die vorgeworfene Verwaltungsübertretung in der Dienststelle Finanzpolizei zur Adresse Handel-Mazzetti-Promenade 14, 4400 Steyr, begangen haben

soll. Vor diesem Hintergrund sei das Straferkenntnis bereits rechtswidrig und jedenfalls aufzuheben.
Darüber hinaus treffe die Bf auch keinerlei Verschulden, da sie ein schuldbefreiendes internes Kontrollsystem implementiert habe. In der Folge wird dieses Kontrollsystem im Detail dargelegt und auch ausgeführt, dass bei F zum Stichtag 18.4.2023 5.180 Mitarbeiter beschäftigt gewesen seien. Seit 1.1.2023 habe es vergleichbar zu den Jahren zuvor 561 Neueintritte und 169 Austritte zu bearbeiten gegeben. Insgesamt seien zum Stichtag 18.4.2023 381 Personen mit Beschäftigungsbewilligung bei F angestellt. In all den verbundenen Einstellungssituationen habe das Kontrollsystem stets tadellos funktioniert. Vor diesem Hintergrund könne somit nur von einem funktionierenden Kontrollsystem ausgegangen und der vorliegende Fall – wenn überhaupt – als Ausnahme aufgrund eines individuellen, der Bf nicht vorwerfbaren Versehens, gewertet werden. Vorgelegt wurde gleichzeitig eine Stellungnahme bezüglich Arbeitsbewilligung des D P vom 23.11.2018, der Lebenslauf des D P, der Bescheid des AMS mit dem die Beschäftigungsbewilligung für die Zeit vom 16.2.2021 bis 15.2.2022 erteilt wurde, der Bescheid des AMS mit dem die Beschäftigungsbewilligung für die Zeit vom 27.4.2022 bis 26.4.2023 erteilt wurde, die einvernehmliche Lösung des Dienstverhältnisses zwischen der F I GmbH und D P vom 21.4.2022, die Abmeldung der ÖGK vom 21.4.2022, die Endabrechnung betreffend D P vom 22.4.2022, der neue Dienstvertrag mit Herrn P, die Meldung der Beschäftigungsaufnahme vom 27.4.2022 an das AMS und der Befreiungsschein des D P vom 18.7.2022 bis 17.7.2027.

I.3. Mit Schreiben vom 24.4.2023 hat die belangte Behörde die Beschwerde samt ihrem Verfahrensakt dem Landesverwaltungsgericht Oberösterreich zur Entscheidung vorgelegt.

I.4. Das Landesverwaltungsgericht Oberösterreich hat Beweis erhoben durch Akteneinsichtnahme und Durchführung einer öffentlichen mündlichen Verhandlung am 15.4.2024. An dieser Verhandlung haben der Rechtsvertreter der Bf und ein Vertreter der F I GmbH sowie ein Vertreter des Amtes für Betrugsbekämpfung teilgenommen. In der mündlichen Verhandlung wurde die Sach- und Rechtslage gemeinsam erörtert.

II. Sachverhalt, Beweiswürdigung:

II.1. Das Landesverwaltungsgericht Oberösterreich geht bei seiner Entscheidung – neben dem unter Punkt I. dargestellten Verfahrenslauf – von folgendem relevanten Sachverhalt aus:

Die Bf ist und war zur vorgeworfenen Tatzeit handelsrechtliche Geschäftsführerin der F I GmbH und zur Vertretung nach außen Berufene.

Der türkische Staatsangehörige D P war von 16.2.2022 bis 21.4.2022 bei der F I GmbH beschäftigt, ohne dass die nach dem AuslBG erforderlichen Voraussetzungen vorlagen.

D P war bereits seit dem 24.2.2021 bei F I GmbH beschäftigt. Für den Zeitraum 16.2.2021 bis 15.2.2022 lag eine Beschäftigungsbewilligung vor.

Das Dienstverhältnis mit D P wurde unverzüglich nach Feststellung der fehlenden aufrechten Beschäftigungsbewilligung (durch einen Mitarbeiter der Firma F I GmbH) am 21.4.2022 einvernehmlich aufgelöst. Am 22.4.2022 wurde sodann wiederum eine Beschäftigungsbewilligung beantragt. Diese wurde vom AMS mit Bescheid vom 27.4.2022 für die Zeit von 27.4.2022 bis 26.4.2023 erteilt. Ab 28.4.2022 wurde D P sodann wieder von der F I GmbH eingestellt und ist dort nach wie vor beschäftigt. D P hat auch einen Befreiungsschein beantragt, der ihm am 18.7.2022 ausgestellt wurde und bis 17.7.2027 gültig ist.

Die Bf hat bei der F I GmbH ein internes Kontrollsystem implementiert, dass sich im Wesentlichen wie folgt darstellt:
Bei der Anstellung von neuen Mitarbeitern wird unter anderem die Staatsbürgerschaft des künftigen Mitarbeiters abgefragt und muss bei nicht EU-Staatsbürgern ein gültiger Aufenthaltstitel vorgelegt werden bzw. wird von der Personalabteilung geprüft welche Möglichkeiten der Anstellung bestehen. Dabei werden künftige Mitarbeiter entweder bei der Antragstellung von der Personalabteilung unterstützt oder werden die entsprechenden Antragstellungen direkt von der Firma F veranlasst. Betreffend die Beschäftigungsbewilligung wird von der Personalabteilung von F ein entsprechender Antrag über das E-AMS-Konto gestellt. Der in der Folge erteilte Bewilligungsbescheid wird online bereitgestellt und zusätzlich im Personalakt des jeweiligen Mitarbeiters abgelegt. Der Mitarbeiter erhält erst ab Vorliegen der entsprechenden Bewilligung eine Einstellungszusage bzw. einen Starttermin. Es erfolgt ohne AuslBG-konforme Bewilligung keine Einstellung. Die Information über das Vorliegen einer befristeten Beschäftigungsbewilligung wird und wurde auch im gegenständlichen Fall vor Dienstantritt von der Personalabteilung der Abteilung Personalverrechnung weitergegeben. Aufgabe des jeweils zuständigen Mitarbeiters der Personalverrechnung ist unter anderem, alle relevanten Informationen in der Personalverrechnungssoftware (DPW) einzutragen. Die Mitarbeiter in der Personalverrechnung prüfen dabei bei Erhalt der Informationen insbesondere auch das Herkunftsland des zukünftigen Mitarbeiters. Sollten bei einem Nicht-EU-Ausländer relevante Informationen bzw. Dokumente fehlen wird bei der Personalabteilung rückgefragt und werden die Informationen nachgefordert. Eine entsprechende Befristung ist vom zuständigen Mitarbeiter sodann auch in der Personalverrechnungssoftware einzutragen. Diese Software erinnert in der Folge automatisch frühzeitig, wenn eine Beschäftigungsbewilligung ausläuft, sodass entsprechende

Schritte (etwa eine neuerliche Antragstellung) in die Wege geleitet werden können. Im konkreten Fall wäre von einer stets zuverlässigen und gewissenhaften Personalverrechnerin der Eintrag vorzunehmen gewesen. Aufgrund eines Versehens ist dieser Eintrag nicht vorgenommen worden. Daneben wird von einer Mitarbeiterin der Personalabteilung auch in regelmäßigen Abständen eine (stichprobenartige) Kontrolle der offenen Geschäftsfälle im E-AMS-Konto vorgenommen. Damit wird eine gegenseitige Kontrolle sichergestellt und befinden sich dazu die Fachabteilungen auch im ständigen gegenseitigen Austausch.

Die Bf hat regelmäßig Besprechungen mit den Bereichsleitern abgehalten, bei denen auch die Einhaltung der Bestimmungen des AuslBG thematisiert wurde. Unterhalb der Bereichsleiterebene hat die Bf eine Teamleiterebene eingeführt, die ebenso über Auftrag der Bf die Einhaltung der Bestimmungen des AuslBG zumindest stichprobenartig zu kontrollieren haben. Das eingesetzte Computerprogramm wird ebenfalls ständig weiterentwickelt.

Bei der Firma F I GmbH waren zum Stichtag 18.4.2023 rund 5.180 Personen in Österreich und 8.000 Personen weltweit beschäftigt. Von Anfang Jänner bis Mitte April 2023 gab es 561 Neueintritte und 169 Austritte. Zum Stichtag 18.4.2023 waren 381 Personen mit Beschäftigungsbewilligung bei der Firma F I GmbH angestellt.

Im konkreten Fall erfolgte vor der Arbeitsaufnahme des türkischen Staatsangehörigen eine Prüfung – unter anderem auch der arbeitsrechtlichen Papiere – und lag zu diesem Zeitpunkt eine aufrechte Beschäftigungsbewilligung vor. Aufgrund eines Versehens erfolgte keine Eintragung des Fristendes der Beschäftigungsbewilligung in das System. In der Folge ist das Fehlen einer neuerlichen Beschäftigungsbewilligung erst am 21.4.2022 (rund 2 Monate nach Auslaufen der „alten“ Beschäftigungsbewilligung) aufgefallen.

II.2. Beweiswürdigend wird ausgeführt, dass sich der festgestellte Sachverhalt aus dem vorgelegten Verwaltungsakt und dem Ergebnis der mündlichen Verhandlung ergibt. Dass der türkische Staatsangehörige von 16.2.2022 bis 21.4.2022 bei der F I GmbH beschäftigt war, obwohl keine gültige Beschäftigungsbewilligung vorlag, wird auch nicht bestritten.

Das beschriebene eingerichtete Kontrollsystem gründet auf dem Beschwerdevorbringen sowie den Ausführungen der Vertreter der Bf in der mündlichen Verhandlung und ist ebenso unstrittig.

III. In rechtlicher Hinsicht ist Folgendes auszuführen:

III.1. Gemäß § 3 Abs. 1 Ausländerbeschäftigungsgesetz (AuslBG) in der zum Tatzeitpunkt maßgeblichen Fassung BGBl. I Nr. 104/2019 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.

Nach § 28 Abs. 1 Z 1 lit. a AuslBG in der zum Tatzeitpunkt maßgeblichen Fassung BGBl. I Nr. 98/2020 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, 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, 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.

III.2. Der Bf wird gegenständlich vorgeworfen, dass sie zu verantworten hat, dass die F I GmbH den türkischen Staatsangehörigen D P vom 16.2.2022 bis 21.4.2022 beschäftigt hat, ohne dass eine erforderliche arbeitsmarktrechtliche Beschäftigungsbewilligung vorlag.

Die Bf bestreitet den Tatvorwurf auch nicht. Vorgebracht wird lediglich, dass Spruchmängel vorliegen, die zur Rechtswidrigkeit des angefochtenen Straferkenntnisses führen. Dazu wird Folgendes ausgeführt:

Nach ständiger Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes ist § 44a Z 1 VStG dann entsprochen, wenn dem Beschuldigten im Spruch des Straferkenntnisses die Tat in so konkretisierter Umschreibung vorgeworfen wird, dass er in die Lage versetzt wird, auf den konkreten Tatvorwurf bezogene Beweise anzubieten, um den Tatvorwurf zu widerlegen, und der Spruch geeignet ist, den Beschuldigten davor zu schützen, wegen desselben Verhaltens nochmals zur Verantwortung gezogen zu werden und gleichzeitig der Verwaltungsgerichtshof in die Lage versetzt wird, eine rechtliche Prüfung vorzunehmen. Nach diesen, aber auch nur nach diesen Gesichtspunkten ist in jedem einzelnen Fall insbesondere auch zu beurteilen, ob die im Spruch eines Straferkenntnisses enthaltene Identifizierung der Tat § 44a Z 1 VStG genügt oder nicht, mithin ob die erfolgte Umschreibung der Tat im konkreten Fall im Straferkenntnis als rechtmäßig oder als unrechtmäßig zu qualifizieren ist.

Sofern innerhalb der Verfolgungsverjährungsfrist rechtzeitig eine alle der Bestrafung zugrunde liegende Sachverhaltselemente enthaltene Verfolgungshandlung durch die Behörde gesetzt wurde, ist das Verwaltungsgericht nach der ständigen Rechtsprechung nicht nur berechtigt, sondern vielmehr verpflichtet, einen allenfalls fehlerhaften Spruch im behördlichen Straferkenntnis richtig zu stellen oder zu ergänzen (so jüngst VwGH 23.2.2024, Ra 2022/05/0176 mwN).

Eine Ungenauigkeit bei der Konkretisierung der Tat in Ansehung von Tatzeit und Tatort hat nach der Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes dann keinen Einfluss auf die Rechtmäßigkeit der Entscheidung, wenn dadurch keine Beeinträchtigung der Verteidigungsrechte des Beschuldigten und keine Gefahr der Doppelbestrafung bewirkt werden.

Verfahrensgegenständlich wurde sowohl in der Aufforderung zu Rechtfertigung vom 5.5.2022, als auch im Spruch des angefochtenen Straferkenntnis einerseits unter Datum und Zeit zu Beginn des Spruches „27.04.2022, 11:30 Uhr“ sowie „4400 Steyr, Handel-Mazzetti-Promenade 14 (Dienststelle Finanzpolizei)“ und andererseits im anschließenden Fließtext des Spruches auch der Firmenstandort sowie der Beschäftigungszeitraum „16.02.2022 bis 21.04.2022“ angeführt. Ebenso enthält die Begründung des Straferkenntnisses den vorgeworfenen „richtigen“ Sachverhalt.

Die Gefahr einer Doppelbestrafung ist demnach nicht gegeben. Das Beschwerdevorbringen lässt auch insgesamt klar erkennen, dass die Verteidigungsrechte der Bf dadurch nicht beeinträchtigt waren.

Die beantragte Einstellung wegen eines Spruchmangels ist demnach auch nach der Judikatur des Verwaltungsgerichtshofes nicht gerechtfertigt. Die Präzisierung des Spruches war jedoch zur Klarstellung erforderlich.

Die objektive Tatseite der Verwaltungsübertretung ist somit als erfüllt zu betrachten.

III.3. Gemäß § 5 Abs. 1 Verwaltungsstrafgesetz (VStG) genügt zur Strafbarkeit fahrlässiges Verhalten, wenn eine Verwaltungsvorschrift über das Verschulden nicht anderes bestimmt. Fahrlässigkeit wird bei Zuwiderhandeln gegen ein Verbot oder bei Nichtbefolgung eines Gebotes dann ohne weiteres anzunehmen sein, 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 (sog. „Ungehorsamsdelikt“).

Auch die gegenständliche Verwaltungsübertretung stellt ein Ungehorsamsdelikt dar, sodass es gemäß § 5 Abs. 1 (zweiter Satz) VStG dem Beschuldigten obliegt, glaubhaft zu machen, dass ihn an der Verletzung dieser Verwaltungsvorschriften kein Verschulden trifft. Zu einer solchen Glaubhaftmachung ist es erforderlich, dass der Beschuldigte initiativ, von sich aus in substantiierter Form alles darlegt, was für seine Entlastung spricht. Bloß allgemein gehaltene Behauptungen sind nicht geeignet, um diese Entlastungsbescheinigung für mangelndes Verschulden zu erbringen (vgl. auch VwGH 26.3.2015, 2013/07/0011).

Die Bf bringt vor, dass sie ein schuldbefreiendes Kontrollsystem implementiert hat.

Für die Glaubhaftmachung eines strafbefreienden Kontrollsystems ist nach der ständigen Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes ein strenger Maßstab anzulegen.

So obliegt es dem verwaltungsstrafrechtlich Verantwortlichen, durch die Einrichtung eines wirksamen Kontrollsystems für die Einhaltung der Verwaltungsvorschriften zu sorgen, wenn in einem Unternehmen andere Personen mit der faktischen Durchführung der Einstellung neuer Arbeitnehmer betraut werden. Entsprechend der ständigen Judikatur des Verwaltungsgerichtshofes ist es bei der Darstellung eines wirksamen Kontrollsystems erforderlich, unter anderem aufzuzeigen, welche Maßnahmen im Einzelnen der unmittelbar Übergeordnete im Rahmen des Kontrollsystems zu ergreifen verpflichtet war, um durchzusetzen, dass jeder in dieses Kontrollsystem eingebundene Mitarbeiter den maßgeblichen Vorschriften auch tatsächlich entspricht und welche Maßnahmen schließlich der an der Spitze der Unternehmenshierarchie stehende Anordnungsbefugte vorgesehen hat, um das Funktionieren eines Kontrollsystems insgesamt zu gewährleisten (vgl. nur VwGH 21.12.2020, Ra 2020/09/0065). Die bloße Erteilung von Weisungen

oder Belehrungen ist dabei nicht ausreichend. Entscheidend ist, ob eine wirksame Kontrolle der vom Verantwortlichen erteilten Weisungen erfolgt ist, wobei selbst kurzfristige, stichprobenartige Kontrollen nicht ausreichen, um die Annahme zu rechtfertigen, ein wirksames Kontrollsystem, von dem mit gutem Grund erwartet werden kann, dass es die tatsächliche Einhaltung des Ausländerbeschäftigungsgesetzes sicherstellt, liege vor (VwGH 15.9.2011, 2011/09/0146; 15.10.2009, 2009/09/0186).

Bei einer computertechnischen Erfassung der Fristen für den Ablauf der Beschäftigungsbewilligung ist von der Personalabteilung ein Kontrollsystem einzurichten. Sofern der Vermerk über den Ablauf der Beschäftigungsbewilligung seitens der Personalabteilung übersehen wird (Fehler der Datenerfassung) und es keinerlei Kontrollen dieser Datenerfassung gibt, ist nach der Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes von keinem wirksamen Kontrollsystem auszugehen (VwGH 15.9.2011, 2011/09/0146). Es reicht demnach nicht aus, sich auf den automatisierten Alarm der EDV zu verlassen, ohne Maßnahmen zu ergreifen, die sicherstellen, dass die Eintragung von Fristen wie die des Ablaufs einer Beschäftigungsbewilligung tatsächlich und in korrekter Weise vorgenommen wurden, weil ohne Eintragung der Frist der Alarm gar nicht ausgelöst werden kann.

Im gegenständlichen Verfahren wurde grundsätzlich ein umfassendes Kontrollsystem glaubhaft dargelegt. Ebenso wurde nachvollziehbar ausgeführt, dass bei der F I GmbH eine hohe Anzahl an Neueintritten und Austritten sowie insgesamt eine hohe Anzahl an Beschäftigungen von Personen mit Beschäftigungsbewilligungen stattfinden. Es ist jedoch aufgrund eines Versehens der Ablauf der Beschäftigungsbewilligung des türkischen Staatsangehörigen nicht in das System eingetragen worden. Durch das eingerichtete Kontrollsystem ist diese Ordnungswidrigkeit erst rund zwei Monate später aufgefallen, folglich wurde nicht fristgerecht um Verlängerung der Beschäftigungsbewilligung beim AMS angesucht. Auch wenn die Bf im Zusammenhang mit der Beschäftigung von Ausländern ein Kontrollsystem der wechselseitigen Kontrolle dahingehend etabliert war, dass die Anstellung und die Erfassung von der Personalabteilung und der Abteilung Personalverrechnung in enger Abstimmung und zusätzlicher Verwendung einer entsprechenden EDV-Software erfolgt, die auch rechtzeitig vor Ablauf der Beschäftigungsbefugnis warnt und ergänzend zusätzliche Kontrollen mithilfe der Einsicht in das E-AMS-Konto vorgenommen werden, ist dieses Kontrollsystem letztlich bezogen auf die Kontrolle der Datenerfassung nicht ausreichend wirksam und stellt somit kein strafbefreiendes Kontrollsystem dar.

Insgesamt ist es der Bf daher verfahrensgegenständlich nicht gelungen einen entsprechenden Entlastungsbeweis zu führen. Sie hat somit zumindest fahrlässig gehandelt und hat sie ihr tatbildliches Verhalten auch subjektiv zu verantworten. Im Ergebnis ist auch das Vorliegen der subjektiven Tatseite zu bejahen.

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 Verwaltungsstrafrechtes sind die Bestimmungen der §§ 32 bis 35 des Strafgesetzbuches 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 der Entscheidung 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.

Die belangte Behörde hat strafmildernd die bisherige Unbescholtenheit der Bf gewertet. Straferschwerend wurde kein Umstand gewertet. Zu berücksichtigen ist zudem die Anmeldung des Beschäftigten zur Sozialversicherung, das Geständnis der Bf sowie dass sofort nach Bekanntwerden des Umstandes, dass keine gültige Beschäftigungsbewilligung mehr vorlag, das Dienstverhältnis mit dem türkischen Staatsangehörigen aufgelöst wurde und dieser erst wieder nach Vorliegen einer gültigen Beschäftigungsbewilligung eingestellt wurde.
Weiters ist zu berücksichtigen, dass für den türkischen Staatsangehörigen für die Zeiträume von 16.2.2021 bis 15.2.2022 und von 27.4.2022 bis 26.4.2023 Beschäftigungsbewilligungen erteilt wurden sowie dass am 18.7.2022 ein Befreiungsschein ausgestellt wurde, der bis 17.7.2027 gültig ist. Erschwerend ist kein zusätzlicher Umstand zu werten.

Im gegenständlichen Fall ist davon auszugehen, dass die Intensität der Beeinträchtigung des strafrechtlich geschützten Rechtsgutes durch die Tat und das Verschulden der Beschuldigten gering sind. Die Bf konnte glaubhaft darlegen, dass es sich um einen einmaligen Vorfall handelte, die Ordnungswidrigkeit auch nicht erst durch eine Anzeige bekannt wurde, sondern intern einer Mitarbeiterin aufgefallen ist und nach Bekanntwerden unverzüglich wiederum eine Beschäftigungsbewilligung, welche auch innerhalb weniger Tage ausgestellt wurde, bean-

tragt wurde. Zudem war der Beschäftigte bei der Sozialversicherung angemeldet. Die Bf hat auch glaubhaft dargelegt, dass zu keiner Zeit die Absicht bestand, den türkischen Staatsangehörigen nicht gesetzeskonform zu beschäftigen.

Insgesamt kann bei der Sachlage von unbedeutenden Folgen ausgegangen werden und bleibt das tatbildmäßige Verhalten der Bf erheblich hinter dem in der betreffenden Strafdrohung typisierten Unrechts- und Schuldgehalt zurück.

Da der Verstoß insgesamt als geringfügig zu beurteilen ist und die Voraussetzungen des § 45 Abs. 1 Z 4 VStG gegeben sind, kann unter Berücksichtigung des in Verwaltungsstrafverfahren zu beachtenden Verhältnismäßigkeitsprinzips sowie der bisherigen Verfahrensdauer mit der Erteilung einer Ermahnung das Auslangen gefunden werden.

Aufgrund des Umstandes, dass keine Geldstrafe verhängt wurde, entfällt sowohl der Kostenbeitrag zum Verfahren vor der belangten Behörde, als auch der Beitrag zu den Kosten des Beschwerdeverfahrens.

Es war somit spruchgemäß zu entscheiden.

IV. 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 des Verwaltungsgerichtshofes. Weiters ist die dazu vorliegende Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes auch nicht als uneinheitlich zu beurteilen. Ebenfalls liegen keine sonstigen Hinweise auf eine grundsätzliche Bedeutung der zu lösenden Rechtsfrage 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, 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.

Landesverwaltungsgericht Oberösterreich

Mag. Zauner