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-303785/4/Kü/PP

Datum:
Linz, 23. Mai 2025

I M N A M E N D E R R E P U B L I K

Das Landesverwaltungsgericht Oberösterreich erkennt durch seinen Richter Mag. Kühberger über die Beschwerde der Mag. A__, vertreten durch B__, gegen das Straferkenntnis der Bezirkshauptmannschaft Kirchdorf vom 23. Mai 2024, GZ: BHKI/924090002557/24, wegen Übertretung des Ausländerbeschäftigungsgesetzes nach Durchführung einer öffentlichen mündlichen Verhandlung

zu Recht:

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

II. Die Beschwerdeführerin hat keinen Beitrag zu den Kosten des verwaltungsgerichtlichen Beschwerdeverfahrens zu leisten. Die Kosten für das behördliche Verfahren reduzieren sich auf 50 Euro.

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 23. Mai 2024, GZ: BHKI/924090002557/24, wurde über die Beschwerdeführerin (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 1 Tag und 9 Stunden verhängt.

Diesem Straferkenntnis liegt folgender Tatvorwurf zugrunde:

1. Datum/Zeit: 19.01.2024, 09:40 Uhr
Ort: C-Straße
Sie haben es als gemäß § 9 VStG Verantwortliche/r der Firma D__ in E-Straße, zu verantworten, dass die Firma nachstehende(n) ausländische(n) Staatsbürger(in innen) beschäftigt hat/haben, für diese/n dem angeführten Arbeitgeber weder eine Beschäftigungsbewilligung oder Entsendebewilligung 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 Ausländer/in/innen beschäftigt:
Name und Geburtsdatum des Ausländers/ der Ausländer: F__, tt.mm.jjjj
Staatsangehörigkeit: IRAK
Beschäftigungszeitraum: 12.04.2023 - 07.12.2023, 38,5h pro Woche

I.2. Dagegen richtet sich die rechtzeitig eingebrachte Beschwerde in der beantragt wird nach Durchführung einer mündlichen Verhandlung den angefochtenen Bescheid ersatzlos aufzuheben und das Verwaltungsstrafverfahren einzustellen.

Begründend wurde zusammengefasst ausgeführt, dass sich aus dem angegebenen Beschäftigungszeitraum 12. April 2023 bis 7. Dezember 2023 und dem Datum der vorgeworfenen Verwaltungsübertretung 19. Jänner 2024, 09:40 Uhr, ein unauflöslicher Widerspruch ergebe. Aufgrund der Zeitangaben und des Ortes sei davon auszugehen, dass die Bf für jene Aspekte belangt werden solle, die die G__ und nicht jene Abläufe des Unternehmens der Bf betreffen würden. Angenommener Tatort liege am Sitz der G__ in H__. Gemäß § 44a VStG dürfe jedoch kein Zweifel darüber bestehen, welches Tatverhalten dem Beschuldigten vorgeworfen würde.

Darüber hinaus treffe die Bf auch keinerlei Verschulden, da die Bf insbesondere durch Beiziehung eines Leasingunternehmens ein besonders engmaschiges und vertraglich abgesichertes Kontrollsystem eingerichtet habe. Die Bf habe aufgrund der Vielzahl an Kontrollschritten davon ausgehen können, dass die Bestimmungen des AuslBG jedenfalls eingehalten würden. Das System der wechselseitigen Kontrolle bestehe darin, dass die Anstellung und die Erfassung von Personalverrechnung und Personalabteilung in enger Abstimmung und bei Verwendung einer entsprechenden Software erfolge, die auch rechtzeitig vor Ablauf der Beschäftigungsbefugnis warne und ergänzend zusätzliche Kontrollen mithilfe der Einsicht in das eAMS-Konto vorgenommen würden. Insofern habe die Bf ein zuverlässiges System (4-Augen-Prinzip, einschließlich regelmäßiger Kontrolle über eAMS) geschaffen, das Verwaltungsübertretungen hintanhalte und stets auch hintangehalten habe. Das 4-Augen-Prinzip einschließlich regelmäßiger Kontrolle sei zudem IT gestützt und würden in diesem Zusammenhang auch weitere Absicherungen, so etwa durch Erinnerungsfunktionen erfolgen. Weiters sei hervorzuheben, dass auch die G__ bereits vorab, als von D__ beauftragter Personaldienstleister vertraglich verpflichtet sei, die Bestimmungen des AuslBG einzuhalten. Dies bedeute, dass die Bf davon ausgehen habe dürfen, dass der Sachverhalt auf die Vereinbarkeit mit dem AuslBG bereits geprüft worden sei, bevor der Sachverhalt überhaupt zum Kontrollsystem von D__ gelangt sei.

I.3. Die Bezirkshauptmannschaft Kirchdorf als belangte Behörde hat die gegenständliche Beschwerde samt Verwaltungsstrafakt mit Schreiben vom 18. Juni 2024 dem Landesverwaltungsgericht Oberösterreich zur Entscheidung vorgelegt. Dieses hat gemäß § 2 VwGVG durch den nach der Geschäftsverteilung zuständigen Einzelrichter zu entscheiden.

I.4. Das Landesverwaltungsgericht Oberösterreich hat Beweis erhoben durch Akteneinsichtnahme und Durchführung einer öffentlichen mündlichen Verhandlung am 30. April 2025, an welcher der Rechtsvertreter der Bf in Begleitung von zwei Vertretern der D__ sowie ein Vertreter des Amtes für Betrugsbekämpfung teilgenommen haben. Die belangte Behörde war zur mündlichen Verhandlung entschuldigt.

II. Sachverhalt, Beweiswürdigung:

II.1. Das Landesverwaltungsgericht Oberösterreich geht bei seiner Entscheidung von folgendem Sachverhalt aus:

Die Bf ist handelsrechtliche Geschäftsführerin der D__ mit dem Sitz in E-Straße und somit nach außen Vertretungsbefugte dieses Unternehmens.

Das Unternehmen der Bf war im Jahr 2023 einem enormen Arbeitskräftebedarf ausgesetzt und wurden Mitte des Jahres 5.180 Mitarbeiter beschäftigt, wobei

aufgrund der Auftragslage viele zusätzliche Mitarbeiter aufgenommen wurden. Um diesen Arbeitskräftebedarf bestmöglich abdecken zu können, hat die D__ unter anderem mit der G__ mit dem Sitz in C-Straße einem Unternehmen der Arbeitskräfteüberlassung, zusammengearbeitet. Die Vertragsbeziehungen der beiden Unternehmen bestehen seit dem Jahr 2005. Seit dieser Zeit erbrachte G__ die vertraglichen Verpflichtungen immer zur vollsten Zufriedenheit von D__ und wurde so stets die vertragliche Nebenpflicht zur gesetzeskonformen Leistungserbringung seitens G__ eingehalten. G__ selbst hat bereits ein engmaschiges Kontrollsystem eingerichtet, mit dem Verletzungen des AuslBG zuverlässig verhindert werden sollen. G__ verwendet dabei, wie etwa 70 % aller österreichischen Personalbereitsteller das EDV-Programm Work-Expert. Dieses Programm verhindert die Einstellung von Mitarbeitern ohne gültige Arbeitspapiere dadurch, dass zwingend das Feld gültige Arbeitserlaubnis ausgefüllt werden muss, da der Mitarbeiter ansonsten gar nicht bei der Österreichischen Gesundheitskasse angemeldet werden kann.

Diesem Kontrollsystem nachgeschaltet führt die Personalabteilung von D__ ein Gespräch mit dem aufzunehmenden Leasingmitarbeiter durch, in dem Fragen nach einem standardisierten Fragenkatalog gestellt werden und mit dem Bewerber auch die Vorbeschäftigungen erläutert werden. Im Zuge des Fragenkatalogs wird auch geklärt, ob eine Arbeitsbewilligung vorliegt. Wenn die Gespräche positiv verlaufen, folgt eine Arbeitsplatzbesichtigung und wenn der jeweilige Fachbereich einen konkreten Personalbedarf meldet, erfolgt eine Zusage. Erst danach wird der Leasingfirma die Einstufung und der Startzeitpunkt der Beschäftigung bekanntgegeben.

Im gegenständlichen Fall wurde der irakische Staatsangehörige F__, ein Mitarbeiter des Personalleasingunternehmens G__ von D__ als Leasingmitarbeiter im Zeitraum 12. März 2023 bis 7. Dezember 2023 in der Produktion eingesetzt.

Aufgrund eines individuellen Fehler eines Mitarbeiters von G__ wurde die vom irakischen Staatsangehörigen im Zuge des Einstellungsgespräches vorgelegte Aufenthaltsberechtigungskarte gemäß § 51 Asylgesetz mit einer Rot-Weiß-Rot – Karte verwechselt und war es so möglich, dass der irakische Staatsangehörige als Mitarbeiter im System angemeldet wurde. Nach Übermittlung der Unterlagen des irakischen Staatsangehörigen vom Leasingunternehmen G__ an D__ wurden diese Unterlagen einer Plausibilitätskontrolle unterzogen. Nach dem durchgeführten Erstgespräch und der Arbeitsplatzbesichtigung wurde zwischen G__ und D__ sodann die Arbeitskräfteüberlassung vereinbart. In der Überlassungsmitteilung ist festgehalten, dass die Beschäftigung als Hilfsarbeiter am 12. April 2023 beginnt.

Erst im Dezember 2023 wurde seitens G__ bemerkt, dass der irakische Staatsangehörige in Österreich über keinen rechtmäßigen Zugang zum Arbeitsmarkt verfügt. G__ nahm deswegen umgehend eine Abmeldung des Mitarbeiters

bei der Sozialversicherung vor und setzte D__ von diesem Umstand in Kenntnis. Am 7. Dezember 2023 hat der irakische Staatsangehörige den Arbeitsplatz bei D__ verlassen müssen und wurde seitens D__ die Zusammenarbeit mit G__ ruhend gestellt.

II.2. Dieser Sachverhalt ergibt sich aus dem schriftlichen Beschwerdevorbringen sowie den Ausführungen der Vertreter der D__ im Zuge der mündlichen Verhandlung. Unbestritten ist, dass der irakische Staatsangehörige im fraglichen Zeitraum als Hilfsarbeiter beschäftigt wurde und er in diesem Zeitraum über keine arbeitsmarktrechtlichen Papiere für die rechtmäßige Arbeitsaufnahme in Österreich verfügt hat. Faktum ist, dass aufgrund eines Fehlverhaltens eines Mitarbeiters der Firma G__ die Eintragung eines gültigen Zugangs zum Arbeitsmarkt ins System erfolgte und sohin erst eine Anmeldung des irakischen Staatsangehörigen zur Sozialversicherung möglich gewesen ist. Auch bei der anschließenden Plausibilitätskontrolle der übermittelten Unterlagen an D__ ist dort nicht aufgefallen, dass kein rechtmäßiger Zugang zum Arbeitsmarkt besteht.

Faktum ist aber auch, dass nach Kenntnis der Fehleinschätzung, umgehend die erforderlichen Konsequenzen gezogen wurden und die Arbeitsleistungen der überlassenen Arbeitskraft umgehend beendet und auch die Geschäftsbeziehungen zur Firma G__ von D__ vorläufig ruhendgestellt wurden. Zusammenfassend ist daher festzustellen, dass der Sachverhalt dem Grunde nach unbestritten feststeht.

III. In rechtlicher Hinsicht ist Folgendes auszuführen:

III.1. Rechtslage:

Die im gegenständlichen Fall maßgeblichen Bestimmungen des Ausländerbeschäftigungsgesetzes, BGBl. Nr. 218/1975 in der zum Tatzeitpunkt geltenden Fassung BGBl. I Nr. 1/2022, 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. Von der Bf wird dem Grunde nach nicht bestritten, dass der irakische Staatsangehörige im Zeitraum 12. April 2023 bis 7. Dezember 2023 in ihrem Unternehmen als Hilfsarbeiter in der Produktion beschäftigt worden ist, und keine

der in § 3 Abs. 1 AuslBG näher bezeichneten arbeitsmarktrechtlichen Papiere vorgelegen sind. Insofern hat die Bf in objektiver Hinsicht zu verantworten, dass die Beschäftigung des irakischen Staatsangehörigen entgegen den Bestimmungen des AuslBG erfolgt ist.

Sofern von der Bf vorgebracht wird, dass der Spruch des angefochtenen Straferkenntnisses nicht den gesetzlichen Voraussetzungen für eine Bestrafung entspricht, ist Folgendes auszuführen:

Gemäß § 44a VStG hat der Spruch, wenn er nicht auf Einstellung lautet, zu enthalten:
1. die als erwiesen angenommene Tat;
2. die Verwaltungsvorschrift, die durch die Tat verletzt worden ist;
3. die verhängte Strafe und die angewendete Gesetzesbestimmung;
4. den etwaigen Ausspruch über privatrechtliche Ansprüche;
5. im Fall eines Straferkenntnisses die Entscheidung über die Kosten.

Das angefochtene Straferkenntnis enthält in den ersten beiden Zeilen eine Tatzeit und eine Tatortangabe. Im weiteren Text sind als Tatort der Sitz der D__ und als Tatzeit der tatsächliche Beschäftigungszeitraum des irakischen Staatsangehörigen angeführt.

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.

Die Bf führt zwar richtig aus, dass in den ersten beiden Zeilen des Spruches des Straferkenntnisses und zwar bei Datum/Zeit sowie Ort fehlerhafte Angaben enthalten sind. Im Folgenden wird aber der Bf als handelsrechtliche Geschäftsführerin der D__ unter Angabe des Firmensitzes angelastet den irakischen Staatsangehörigen im Zeitraum 12. April 2023 bis 7. Dezember 2023 ohne näher bezeichnete arbeitsmarktrechtliche Papiere beschäftigt zu haben. Auch aus der Begründung des Straferkenntnisses, welches innerhalb der einjährigen Verfolgungsverjährungsfrist ergangen ist, ist eindeutig für die Bf zu erkennen, dass wegen der Beschäftigung des irakischen Staatsangehörigen in einem gewissen Zeitraum durch ihr Unternehmen das Verwaltungsstrafverfahren geführt wird. Die Gefahr einer Doppelbestrafung ist demnach in keiner Weise gegeben bzw. lässt auch das Beschwerdevorbringen insgesamt klar erkennen, dass die Verteidigungsrechte der Bf durch die ersten beiden Zeilen des Spruches des Straferkenntnisses nicht beeinträchtigt waren.

Dem Antrag der Bf nach Einstellung des Verfahrens wegen Spruchmangels war demnach auch im Sinne der Judikatur des Verwaltungsgerichtshofes nicht zu entsprechen. Allerdings war es erforderlich im Rahmen des Beschwerdeverfahrens eine Präzisierung des Spruches zur Klarstellung vorzunehmen und waren die von der Bf angesprochenen Unklarheiten ersatzlos zu streichen.

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).

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 4.9.2006, 2005/09/0073). Der in der Beschwerde vorgebrachte Verweis auf das bereits von G__ installierte Kontrollsystem kann daher die Bf nicht entlasten.

Im gegenständlichen Verfahren wurde grundsätzlich ein umfassendes Kontrollsystem glaubhaft dargelegt. Ebenso wurde nachvollziehbar ausgeführt, dass bei D__ 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 eine Berechtigung für den Zugang zum Arbeitsmarkt ins EDV-System eingetragen worden. Durch das eingerichtete Kontrollsystem ist diese Ordnungswidrigkeit nicht erkannt worden, sondern ist erst nach mehr als siebenmonatiger Beschäftigung nach einer entsprechenden Mitteilung von G__ dieser Umstand aufgefallen.

Auch wenn die Bf im Zusammenhang mit der Beschäftigung von Ausländern ein Kontrollsystem der wechselseitigen Kontrolle dahingehend etabliert hat, dass die Anstellung und die Erfassung von der Personalabteilung und der Abteilung Personalverrechnung in enger Abstimmung und zusätzlicher Verwendung einer entsprechenden EDV-Software erfolgt, war eine Anmeldung zur Sozialversicherung aufgrund der fehlerhaften Eintragung einer Arbeitsberechtigung möglich. Letztendlich hat dazu aber keine Kontrolle stattgefunden, weshalb dieses Kontrollsystem bezogen auf die Kontrolle der Datenerfassung nicht ausreichend wirksam ist und somit kein strafbefreiendes Kontrollsystem darstellt.

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. Die angelastete Verwaltungsübertretung ist der Bf sohin auch in subjektiver Hinsicht vorwerfbar.

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.

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

Gemäß § 45 Abs. 1 Z 4 VStG hat die Behörde von der Einleitung oder Fortführung eines Strafverfahrens abzusehen und die Einstellung zu verfügen, wenn die Bedeutung des strafrechtlich geschützten Rechtsgutes und die Intensität seiner Beeinträchtigung durch die Tat und das Verschulden des Beschuldigten gering sind. Anstatt die Einstellung zu verfügen, kann die Behörde der Beschuldigten im Fall der Z 4 unter Hinweis auf die Rechtswidrigkeit ihres Verhaltens mit Bescheid eine Ermahnung erteilen, wenn dies geboten erscheint, um sie von der Begehung strafbarer Handlungen gleicher Art abzuhalten.

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.

Ausgangspunkt für die Strafbemessung bildet der Umstand, dass einschlägige rechtskräftige Vorbelastungen der Bf nicht bestehen und darüber hinaus Erschwerungsgründe im Beschwerdeverfahren nicht hervorgekommen sind. Tatsache ist aber auch, dass die Bf immer von einer rechtmäßigen Beschäftigung ausgegangen ist, da sie auf die bereits durch G__ durchgeführte Kontrolle aufgrund der bisherigen Zusammenarbeit vertraut hat und dem folgend der ausländische Arbeiter über den gesamten Zeitraum der Arbeitsleistung ordnungsgemäß zur Sozialversicherung angemeldet gewesen ist. Insofern ist von fahrlässigem Verhalten auszugehen. Dieser Umstand belegt aber auch, dass zu keiner Zeit irgendeine Absicht bestanden hat, eine nicht gesetzeskonforme Beschäftigung eines ausländischen Mitarbeiters einzugehen. Dadurch hat die Bf auch keinen wirtschaftlichen Vorteil aus der Beschäftigung des Ausländers gezogen. Das Landesverwaltungsgericht Oberösterreich geht in Würdigung der besonderen Umstände des Falles davon aus, dass gegenständlich den Milderungsgründen, insbesondere der Anmeldung des Beschäftigten zur Sozialversicherung, jenes Gewicht beizumessen ist, welches zur Annahme führt, dass vorliegend die Milderungsgründe als beträchtlich überwiegend zu bewerten sind. Auch unter Berücksichtigung des Prinzipes der Verhältnismäßigkeit konnte daher in Anwendung des § 20 VStG die gesetzlich vorgesehene Mindeststrafe reduziert werden. Auch mit der nunmehr festgesetzten Strafe ist, sowohl bezogen auf spezialpräventive als auch generalpräventive Überlegungen, eine den besonderen Umständen des gegenständlichen Falles Rechnung tragende Sanktion gesetzt, die nachdrücklich vor Augen führt, den gesetzlichen Vorgaben im Zusammenhang mit der Beschäftigung von ausländischen Arbeitskräften besonderes Augenmerk zu schenken.

III.6. Der Ausspruch einer Ermahnung (§ 45 Abs. 1 Z 4 VStG) setzt voraus, dass die Bedeutung des strafrechtlich geschützten Rechtsgutes, die Intensität seiner Beeinträchtigung durch die Tat und das Verschulden des Beschuldigten gering sein müssen, wobei die genannten Umstände kumulativ vorliegen müssen (VwGH 25.4.2019, Ra 2018/09/0209). Abzuklären ist auch, ob das tatbildmäßige Verhalten des Bf deutlich hinter dem in der betreffenden Strafdrohung typisierten Unrechts- und Schuldgehalt zurückbleibt (VwGH 17.4.1996, 94/03/0003).

Grundsätzlich ist festzustellen, dass die Bf als Unternehmerin und Arbeitgeber selbst für die entsprechende Kontrolle der Papiere der zu beschäftigenden Person vor Arbeitsaufnahme verantwortlich ist und diese Verantwortung nicht auf den Vertragspartner abwälzen kann.

Bei gehöriger Aufmerksamkeit und Kontrolle der beim Einstellungsgespräch vorgelegten Unterlagen hätte jedenfalls auffallen müssen, dass der irakische Staatsangehörige über keinen rechtmäßigen Zugang zum Arbeitsmarkt in Österreich verfügt. Insofern wurde bereits festgestellt, dass das installierte Kontrollsystem nicht ausreichend war. Der Verwaltungsgerichtshof führt in ständiger Rechtsprechung (zuletzt VwGH 11.12.2024, Ra 2024/05/0088) aus, dass bei Fehlen eines funktionierenden Kontrollsystems zur Verhinderung von Übertretungen von einem geringfügigen Verschulden nicht gesprochen werden kann. Zu bedenken ist gegenständlich auch, dass der vorliegende Fall nicht die erste der Bf angelastete Übertretung des AuslBG darstellt. Unter diesen Gesichtspunkten ist daher nicht von einem geringfügigen Verschulden der Bf auszugehen, weshalb eine Voraussetzung für den Ausspruch einer Ermahnung nicht erfüllt ist. Da die Voraussetzungen aber kumulativ vorliegen müssen, ist folglich die Bedeutung des geschützten Rechtsgutes und die Intensität der Beeinträchtigung desselben grundsätzlich nicht weiter zu prüfen. Es war daher im Hinblick auf die Verwaltungsübertretung von der Erteilung einer Ermahnung abzusehen.

IV. Gemäß § 52 Abs. 8 VwGVG sind die Kosten des Beschwerdeverfahrens der Bf nicht aufzuerlegen, wenn der Beschwerde auch nur teilweise Folge gegeben worden ist. Aufgrund der Herabsetzung der ausgesprochenen Strafe waren auch die Verfahrenskosten vor der belangten Behörde entsprechend zu reduzieren.

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 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 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