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-304165/9/GS

Datum:
Linz, 15. Juli 2026

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

Das Landesverwaltungsgericht Oberösterreich erkennt durch seine Richterin Mag. Saxinger über die Beschwerde des A__, vertreten durch B__, Hafenstraße 47-51/B/3.2, gegen das Straferkenntnis der Bezirkshauptmannschaft Linz-Land vom 12.01.2026, GZ: BHLL/925100117630/25, wegen Übertretung des Ausländerbeschäftigungsgesetzes (AuslBG) nach Durchführung einer öffentlichen Verhandlung am 23.04.2026 durch mündliche Verkündung

zu Recht:

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

II. Es ist weder ein Beitrag zu den Kosten des behördlichen Verwaltungsstrafverfahrens, noch für das Beschwerdeverfahren vor dem Landesverwaltungsgericht Oberösterreich 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. Verfahrensgang:

I.1. Mit Straferkenntnis der Bezirkshauptmannschaft Linz-Land (in der Folge: belangte Behörde) vom 12.01.2026, GZ: BHLL/925100117630/25, 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 in Höhe von 1.000 Euro, im Falle der Uneinbringlichkeit eine Ersatzfreiheitsstrafe von 1 Tag 9 Stunden verhängt. Gleichzeitig wurde ein Verfahrenskostenbeitrag in der Höhe von 100 Euro vorgeschrieben:

Diesem Straferkenntnis liegt folgender Tatvorwurf zugrunde:

„Datum/Zeit: 25.08.2025 - 02.12.2025

Ort: C-Straße

Sie haben es als gemäß § 9 VStG Verantwortlicher der Firma D__ in C-Straße, zu verantworten, dass die Firma nachstehenden ausländischen Staatsbürger beschäftigt hat, für diesen dem angeführten Arbeitgeber weder eine Beschäftigungsbewilligung oder Entsendebewilligung erteilt oder eine Anzeigenbestätigung ausgestellt wurde und dieser Ausländer weder eine für diese Beschäftigung gültige ‚Rot-Weiß-Rot – Karte', eine ‚Blaue Karte EU', Aufenthaltsbewilligung als unternehmensintern transferierter Arbeitnehmer (ICT), Aufenthaltsbewilligung als mobiler unternehmensintern transferierter Arbeitnehmer (mobile ICT), Aufenthaltsbewilligung ‚Familiengemeinschaft' mit Zugang zum Arbeitsmarkt (§ 20f Abs. 4) oder eine ‚Niederlassungsbewilligung – Künstler', oder eine ‚Rot-Weiß-Rot - Karte plus', eine ‚Aufenthaltsberechtigung plus', einen Befreiungsschein (§ 4c) oder einen Aufenthaltstitel ‚Familienangehöriger' oder einen ‚Daueraufenthalt – EU' besitzt.

Es wurde nachangeführter Ausländer beschäftigt:

Name und Geburtsdatum des Ausländers: E__, geb. tt.mm.jjjj

Staatsangehörigkeit: TÜRKEI

Beschäftigungszeitraum: 25.08.2025 – 02.12.2025"

I.2. In der dagegen rechtzeitig eingebrachten Beschwerde wird durch die anwaltliche Vertretung im Wesentlichen vorgebracht, dass die D__ am 02.12.2025 darüber informiert worden wäre, dass ihr damaliger Mitarbeiter E__ in der Nacht vom 01.12.2025 auf den 02.12.2025 im Zuge einer polizeilichen Maßnahme abgeholt worden wäre. Nach einer internen Überprüfung der Arbeitsdokumente wäre von der zuständigen F__ Mitarbeiterin bemerkt worden, dass die im BMD-System hinterlegte Arbeitsbewilligung, welche vom AMS ausgestellt gewesen wäre, von Herrn E__ bereits am 25.08.2025 abgelaufen gewesen wäre. Dieser Umstand wäre noch am selben Tag der Finanzpolizei mittels E-Mail mitgeteilt

worden und mit dem Arbeitsmarktservice Kontakt aufgenommen worden. Ebenso wäre Herr E__ am selben Tag bei der G__ abgemeldet worden. Für Herrn E__ wären bis zu seinem Ausscheiden fristgerecht sämtliche Abgaben und Steuern abgeführt worden und er wäre dem Kollektivvertrag entsprechend entlohnt worden. Die D__ beschäftige aktuell 2 Mitarbeiter mit einer Rot-Weiß-Rot Karte und 7 Mitarbeiter mit gültigem Asyl-Bescheid/Konventionsreisepass. Als weitere Maßnahmen im Unternehmen wären sämtliche sonstige Bewilligungen überprüft, jedoch keine weiteren Unregelmäßigkeiten festgestellt worden. Bis zum gegenständlichen Vorfall wären die Bewilligungen immer korrekt bzw. fristgerecht beantragt und wären diese auch antragsgemäß bewilligt worden. Zudem wären zusätzliche organisatorische Maßnahmen gesetzt worden, um einen derartigen Fehler zukünftig zu vermeiden. Insbesondere wäre eine zusätzliche Kontrolle durch die Lohnverrechnung sowie eine Fristenwarnung im Outlook-Kalender eingeführt worden. Der Ausländer wäre bereits seit 05.09.2022 im Unternehmen des Bf beschäftigt gewesen. Seitdem wäre immer rechtzeitig die Verlängerung der Beschäftigungsbewilligung beantragt und eine solche seitens des AMS bewilligt worden (AMS-Bescheid vom 26.08.2022, AMS-Bescheid vom 24.08.2023, AMS-Bescheid vom 11.07.2024). Gegenüber der Behörde habe der Bf mit schriftlicher Rechtfertigung vom 22.12.2025 ebenfalls ein vollumfängliches Geständnis abgelegt. Es lägen die Kriterien für eine Ermahnung im Sinne des § 45 Abs. 1 Z 4 VStG vor.

I.3. Mit Schreiben vom 23.02.2026 legte die belangte Behörde die Beschwerde samt bezughabendem Verwaltungsakt dem Landesverwaltungsgericht Oberösterreich vor. Dieses ist zur Entscheidung gemäß § 2 VwGVG durch seine nach der Geschäftsverteilung zuständige Einzelrichterin berufen.

I.4. Das Landesverwaltungsgericht Oberösterreich hat das zuständige Amt für Betrugsbekämpfung am Verfahren beteiligt und vorab Gelegenheit zu einer Stellungnahme eingeräumt. Zu den Anträgen in der Beschwerde wurde in der Stellungnahme seitens des Amtes für Betrugsbekämpfung, Team 47, nicht konkret eingegangen.

I.5. Das Landesverwaltungsgericht hat Beweis erhoben durch Akteneinsichtnahme und Durchführung einer öffentlichen mündlichen Verhandlung am 23.04.2026. An dieser nahmen beide Geschäftsführer der D__ in Anwesenheit ihrer Rechtsvertreterin und ein Vertreter des Amtes für Betrugsbekämpfung teil. Das Erkenntnis wurde durch die Richterin mündlich verkündet.

Nachfolgender Sachverhalt steht fest:

Der Bf ist handelsrechtlicher Geschäftsführer der Firma D__ in C-Straße und vertritt die Firma seit dem 02.12.2017 gemeinsam mit einem weiteren Geschäftsführer.

E__, Staatsangehörigkeit Türkei, war von der D__ von 05.09.2022 bis 02.12.2025 zur Sozialversicherung gemeldet.

Die D__ wurde am 02.12.2025 darüber informiert, dass ihr damaliger Mitarbeiter E__, in der Nacht vom 01.12.2025 auf den 02.12.2025 im Zuge einer polizeilichen Maßnahme abgeholt wurde.

Nach einer internen Überprüfung der Arbeitsdokumente wurde von der zuständigen F__ Mitarbeiterin bemerkt, dass die im BMD-System hinterlegte Arbeitsbewilligung von E__, welche vom AMS ausgestellt war, bereits am 25.08.2025 abgelaufen war.

Dieser Umstand wurde noch am selben Tag der Finanzpolizei mittels E-Mail dem Amt für Betrugsbekämpfung mitgeteilt und es wurde Kontakt mit dem Arbeitsmarktservice aufgenommen. Ebenso wurde E__ von der D__ noch am selben Tag bei der G__ als Arbeitnehmer abgemeldet.

Mit dem verfahrensgegenständlich angefochtenen Straferkenntnis wurde über den Bf eine Verwaltungsstrafe wegen einer Übertretung des AuslBG verhängt, da für den Arbeitnehmer E__ von 25.08.2025 bis 02.12.2025 keine arbeitsmarktrechtliche Bewilligung vorgelegen ist. Im Zeitraum davor wurde seit Beschäftigungsbeginn des E__ durch das Unternehmen des Bf immer rechtzeitig die Verlängerung der Beschäftigungsbewilligung beantragt (AMS-Bescheid vom 26.08.2022, AMS-Bescheid vom 24.08.2023, AMS-Bescheid vom 11.07.2024).

Der Bf ist verwaltungsstrafrechtlich unbescholten.

II. Beweiswürdigung:

Die Beschäftigung des genannten Arbeitnehmers und die fehlende Bewilligung nach dem AuslBG ergeben sich unstrittig aus dem Akteninhalt und den Ausführungen in der öffentlichen mündlichen Verhandlung. Der Bf zeigte sich seit seiner schriftlichen Rechtfertigung gegenüber der Behörde vollumfänglich geständig.
Beide Geschäftsführer waren in der Verhandlung im Beisein ihrer Rechtsvertreterin anwesend und erweckten einen sehr bemühten Eindruck. Ausführlich und nachvollziehbar wurde in den der Rechtfertigung vor der Behörde, in der Beschwerde selbst und in der mündlichen Verhandlung geschildert, wie es zu diesem einmaligen Missgeschick der unterlassenen Meldung gekommen ist.

In der schriftlichen Rechtfertigung vom 22.12.2025 (eingegangen bei der Behörde am 23.12.2025) führte der Bf im Wesentlichen aus, dass die Mitarbeiterin der HR-

Abteilung der Annahme gewesen wäre, dass das ordnungsgemäß befüllte Feld „Arbeitsbewilligung bis" im Lohnverrechnungssystem (BMD) systemseitig überwacht werde. Erst im Nachhinein habe sich herausgestellt, dass das System für dieses Feld keine automatischen Erinnerungen vorgesehen habe. Im Zuge des polizeilichen Vorfalles mit dem Ausländer habe die eingeschulte Mitarbeiterin sofort reagiert, indem sie das Vorliegen einer Bewilligung überprüft hat und sofort den Mitarbeiter bei der G__ abgemeldet hat. Außerdem wurde umgehend Selbstanzeige erstattet. Zusätzlich wurden organisatorische Maßnahmen gesetzt, um Wiederholungen eines derartigen Vorfalls künftig auszuschließen. Konkret wurden folgende Schritte umgesetzt:
- Ergänzung sämtlicher bewilligungsrelevanter Fristen in der internen Personalliste
- Einrichtung zusätzlicher Erinnerungen im Outlook
- Information der zuständigen Lohnverrechnerin über alle relevanten Fristen, sodass künftig eine zusätzliche Kontrolle und Erinnerung erfolgt.

Unbestritten blieben die für E__ erteilten Arbeitsbewilligungen, die jedoch die Zeiträume vor der gegenständlichen Übertretung betreffen (AMS-Bescheid vom 26.08.2022, AMS-Bescheid vom 24.08.2023, AMS-Bescheid vom 11.07.2024).

Die Ausführungen in der Beschwerde blieben vom Amt für Betrugsbekämpfung unbestritten. Der Vertreter des Amtes für Betrugsbekämpfung plädierte für eine Abweisung der Beschwerde, in eventu für eine außerordentliche Strafmilderung.

III. Rechtslage:

Aus dem Bundesgesetz vom 20.03.1975, mit dem die Beschäftigung von Ausländern geregelt wird (Ausländerbeschäftigungsgesetz – AuslBG), BGBl. Nr. 218/1975 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 67/2024, sind nachfolgende Bestimmungen maßgeblich:

„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, […] 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; […]."

IV. Das Landesverwaltungsgericht Oberösterreich hat hiezu erwogen:

V.1. Mit dem angefochtenen Straferkenntnis wird dem Bf vorgeworfen, dass er als handelsrechtlicher Geschäftsführer und somit als gem. § 9 Abs. 1 VStG zur Vertretung nach außen berufenes Organ der D__ es zu verantworten hat, dass diese als Arbeitgeber den genannten türkischen Staatsangehörigen vom 25.08.2025 bis 02.12.2025 beschäftigt habe, obwohl für diesen keine der im Einzelnen aufgezählten arbeitsmarktrechtlichen Bewilligungen erteilt oder Bestätigungen ausgestellt gewesen seien.

Da für die Beschäftigung des Ausländers im gegenständlichen Zeitraum keine Beschäftigungsbewilligung vorlag, ist der objektive Tatbestand der dem Bf zur Last gelegten Verwaltungsübertretung als erfüllt zu werten.

V.2. In der Beschwerde wird primär der Antrag gestellt, es aufgrund der geringen Bedeutung des strafrechtlich geschützten Rechtsgutes und der geringen Intensität seiner Beeinträchtigung durch die Tat sowie aufgrund des geringen Verschuldens bei einer Ermahnung gemäß § 45 Abs. 1 letzter Satz VStG bewenden zu lassen.

Gemäß § 45 Abs. 1 Z4 VStG hat die Behörde (bzw. gemäß § 38 VwGVG das Verwaltungsgericht) von der Einleitung oder Fortführung eines Strafverfahrens

abzusehen und die Einstellung zu verfügen, wenn die Bedeutung des strafrechtlich geschützten Rechtsguts und die Intensität seiner Beeinträchtigung durch die Tat und das Verschulden des Beschuldigten gering sind. Eine Einstellung des Verfahrens nach § 45 Abs. 1 Z 4 VStG setzt demnach voraus, dass die in dieser Bestimmung genannten Umstände kumulativ vorliegen (vgl. etwa. VwGH 21.2.2019, Ra 2018/09/0132 und 0133, mwN).

Der Verwaltungsgerichtshof hat in seiner bisherigen Judikatur die Anwendung des ehemaligen § 21 VStG (nunmehr § 45 Abs. 1 Z 4 VStG) bei Übertretungen des AuslBG nicht grundsätzlich ausgeschlossen (u.a. VwGH 2006/09/0086 vom 24.05.2007, Ra 2016/02/0245 vom 07.04.2017).

Übertretungen nach § 28 Abs. 1 AuslBG sind nach der Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes Ungehorsamsdelikte im Sinn des § 5 Abs. 1 VStG, weil zum Tatbestand dieser Verwaltungsübertretung der Eintritt eines Schadens oder einer Gefahr nicht gehört. In einem solchen Fall ist der verwaltungsstrafrechtlich Verantwortliche strafbar, wenn er nicht genügend Vorkehrungen getroffen hat, um die Verwirklichung des Tatbilds durch den unmittelbaren Täter zu verhindern. Es liegt ihm eine Unterlassung zur Last. In diesem Fall hat bei Erfüllung des objektiven Tatbilds der verwaltungsstrafrechtlich Verantwortliche glaubhaft zu machen, dass ihn an der Verwaltungsübertretung kein Verschulden trifft. Solange dies nicht der Fall ist, hat die Behörde (bzw. das Verwaltungsgericht) anzunehmen, dass der Verstoß bei gehöriger Aufmerksamkeit hätte vermieden werden können.

Von geringfügigem Verschulden i.S.d. § 45 Abs. 1 Z 4 VStG ist gemäß der ständigen Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes generell nur dann zu sprechen, wenn das tatbildmäßige Verhalten des Täters hinter dem in der betreffenden Strafdrohung typisierten Unrechtsgehalt und Schuldgehalt erheblich zurückbleibt.

Nur wenn der Beschuldigte ein wirksames Kontrollsystem eingerichtet hat, sodass er unter den vorhersehbaren Verhältnissen mit gutem Grund die Einhaltung der gesetzlichen Vorschriften erwarten konnte, trifft ihn an der Verletzung der Verwaltungsvorschrift kein Verschulden. Ein derartiges, durch den Beschuldigten eingerichtetes Kontrollsystem hat exkulpierende Wirkung (vgl. zB Ra 2024/09/0041, mwN).

Im Unternehmen des Bf wurde anlässlich einer polizeilichen Maßnahme betreffend den Ausländer nach einer internen Überprüfung der Arbeitsdokumente bemerkt, dass die im BMD-System hinterlegte Arbeitsbewilligung, welche vom AMS ausgestellt war, bereits abgelaufen war. Dieser Umstand wurde noch am selben Tag der Finanzpolizei mittels E-Mail mitgeteilt und Kontakt mit dem Arbeitsmarktservice aufgenommen. Ebenso wurde der Ausländer am selben Tag bei der G__ abgemeldet. Bis zu seinem Ausscheiden wurden für den Ausländer

fristgerecht sämtlich Abgaben und Steuern abgeführt und wurde der Ausländer dem Kollektivvertrag entsprechend entlohnt. Das Unternehmen des bislang unbescholtenen Bf beschäftigt aktuell 2 Mitarbeiter mit einer Rot-Weiß-Rot Karte und 7 Mitarbeiter mit gültigem Asyl-Bescheid/Konventionsreisepass. Als weitere Maßnahmen im Unternehmen wurden sämtliche sonstige Bewilligungen überprüft, jedoch keine weiteren Unregelmäßigkeiten festgestellt. Bis zum gegenständlichen Vorfall wurden die Bewilligungen immer korrekt bzw. fristgerecht beantragt und wurden diese auch antragsgemäß bewilligt. Zudem wurden zusätzliche organisatorische Maßnahmen gesetzt, um einen derartigen Fehler zukünftig zu vermeiden. Insbesondere wurde eine zusätzliche Kontrolle durch die Lohnverrechnung sowie eine Fristenwarnung im Outlook-Kalender eingeführt. Der Ausländer war bereits seit 05.09.2022 im Unternehmen des Bf beschäftigt. Seitdem wurde immer rechtzeitig die Verlängerung der Beschäftigungsbewilligung beantragt und eine solche seitens des AMS bewilligt. Auch haben die beiden Geschäftsführer des Unternehmens beteuert, über das installierte Kontrollsystem hinaus stichprobenartige Überprüfungen zu machen. Das Feld „Arbeitsbewilligung bis" ist im Lohnverrechnungsprogramm (BMD) von der eingeschulten HR-Mitarbeiterin ordnungsgemäß befüllt worden. Es hat sich jedoch erst im Nachhinein herausgestellt, dass für dieses Feld keine automatischen Erinnerungen vorgesehen waren. In der Folge wurde sofort gehandelt (Überprüfung und Abmeldung bei der G__).

Dass dieses Procedere bislang funktioniert hat und tauglich ist, zeigt sich an der einschlägigen verwaltungsstrafrechtlichen Unbescholtenheit beider Geschäftsführer des Unternehmens, dies obwohl das Unternehmen bereits viele Jahre besteht und auch zahlreiche arbeitsmarktrechtliche Bewilligungen vom AMS für Ausländer erteilt wurden. Dadurch zeigt sich, dass der gegenständliche Fall einen absoluten Ausnahmefall darstellt.

Außerdem liegt ein Milderungsgrund darin, dass seitens des Unternehmens nicht erst aufgrund einer Beanstandung, sondern aus eigenem Antrieb (Selbstanzeige!) alles dazu getan wurde, um den gesetzmäßigen Zustand herzustellen. Der Bf hat bereits gegenüber der belangten Behörde mit schriftlicher Rechtfertigung ein vollumfängliches Geständnis abgelegt. Ferner wurde zwar im Ergebnis fahrlässig ein Ausländer ohne die erforderlichen formellen Voraussetzungen nach dem AuslBG beschäftigt. Da der konkrete Ausländer seit dem Jahr 2022 aufgrund dreier arbeitsmarktrechtlicher Bewilligungen durchgehend (!) im Unternehmen des Bf beschäftigt worden war, ist davon auszugehen, dass materiell die Voraussetzungen für die Erteilung einer arbeitsmarktrechtlichen Bewilligung vorgelegen wären und die Bewilligung erteilt worden wäre. Im Ergebnis hat die Beschäftigung nur der gesetzlichen Ordnung widersprochen: Davon, dass es sich um eine illegale Beschäftigung gehandelt hat, die „durch den Entfall von Steuern, Abgaben und Beiträgen zu den Systemen der sozialen Sicherheit zu schweren volkswirtschaftlichen Schäden und einer Wettbewerbsverzerrung" geführt hat, kann vorliegendenfalls auch insofern keine Rede sein, als der Ausländer ordnungsgemäß zur Sozialversicherung gemeldet gewesen ist. In Anbetracht der

Tatsache, dass der konkrete Ausländer seit dem Jahr 2022 bereits aufgrund dreier erteilter arbeitsmarktrechtlicher Bewilligungen durchgehend im Unternehmen des bislang unbescholtenen Bf beschäftigt gewesen war, tritt der vorgeworfene Tatzeitraum in den Hintergrund.
Im vorliegenden Fall kann daher aus den angeführten Gründen nicht von einer typischen Deliktsverwirklichung gesprochen werden, auch wenn objektiv gesehen ein Verstoß gegen die Gebotsnorm vorliegt.
Das erkennende Gericht geht auch davon aus, dass keine Wiederholungsgefahr besteht. Charakteristisch für die hier in Rede stehende Tat ist also, dass sie in allen für die Strafbarkeit relevanten Gesichtspunkten eklatant hinter den typischen Straftaten des § 28 AuslBG zurückbleibt: das Verschulden des Bf als gesetzlicher Vertreter daran, dass es zu dieser unzulässigen Beschäftigung gekommen ist, ist – berücksichtigt man alle Elemente des Geschehens – atypisch gering und die Tat blieb in Bezug auf die vom AuslBG geschützten öffentlichen Interessen, einschließlich der wettbewerbsrechtlichen Gesichtspunkte folgenlos, weshalb alle Voraussetzungen für die Anwendung einer Ermahnung nach § 45 Abs. 1 Z 4 VStG vorliegen (vgl. VwGH 24.05.2007, 2006/09/0086).

In diesem Sinn kann daher für die vorliegende Ordnungswidrigkeit eine Ermahnung ausgesprochen werden, welche dem Bf verdeutlicht, dass er bei der Beschäftigung von Ausländern sorgsamer und genauer vorzugehen hat. Es wird ihm dadurch die Rechtswidrigkeit seines Verhaltens vor Augen geführt und er wird angeleitet, in Hinkunft weitere gleichartige Übertretungen hintanzuhalten.

Aus den angeführten Gründen war spruchgemäß zu entscheiden.

VI. Unzulässigkeit der ordentlichen Revision:

Die ordentliche Revision ist unzulässig, da keine Rechtsfrage im Sinne des Art 133 Abs 4 B-VG zu beurteilen war, der grundsätzliche Bedeutung zukommt. Weder weicht die gegenständliche Entscheidung von der bisherigen Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes ab, noch fehlt es an einer Rechtsprechung. Weiters ist die dazu vorliegende Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes auch nicht als uneinheitlich zu beurteilen. Es liegen auch keine sonstigen Hinweise auf eine grundsätzliche Bedeutung der zu lösenden Rechtsfrage vor, da die gegenständliche Entscheidung unter anderem auf dem einzelfallbezogenen Sachverhalt beruht und auch die Frage, ob ein konkretes Kontrollsystem eines bestimmten Unternehmens ausreichend wirksam ist, grundsätzlich nur den Einzelfall betrifft (vgl. VwGH 27.6.2023, Ra 2023/02/0101 mwN).

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 340 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. Saxinger