

TE Lvwg Erkenntnis 2021/3/3 LVwG-S-475/001-2020

JUSLINE Entscheidung

© Veröffentlicht am 03.03.2021

Entscheidungsdatum

03.03.2021

Norm

AuslBG §3 Abs1

AuslBG §28 Abs1 Z1 lit a

1. AuslBG § 3 heute
 2. AuslBG § 3 gültig ab 07.08.2026 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 81/2026
 3. AuslBG § 3 gültig von 01.10.2022 bis 06.08.2026 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 106/2022
 4. AuslBG § 3 gültig von 01.07.2020 bis 30.09.2022 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 104/2019
 5. AuslBG § 3 gültig von 01.09.2018 bis 30.06.2020 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 56/2018
 6. AuslBG § 3 gültig von 01.10.2017 bis 31.08.2018 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 66/2017
 7. AuslBG § 3 gültig von 01.01.2014 bis 30.09.2017 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 72/2013
 8. AuslBG § 3 gültig von 01.07.2011 bis 31.12.2013 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 25/2011
 9. AuslBG § 3 gültig von 27.06.2006 bis 30.06.2011 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 99/2006
 10. AuslBG § 3 gültig von 01.01.2006 bis 26.06.2006 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 101/2005
 11. AuslBG § 3 gültig von 01.01.2003 bis 31.12.2005 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 126/2002
 12. AuslBG § 3 gültig von 01.07.2002 bis 31.12.2002 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 68/2002
 13. AuslBG § 3 gültig von 24.08.2001 bis 30.06.2002 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 115/2001
 14. AuslBG § 3 gültig von 01.01.1998 bis 23.08.2001 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 78/1997
 15. AuslBG § 3 gültig von 02.06.1996 bis 31.12.1997 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 201/1996
 16. AuslBG § 3 gültig von 01.06.1996 bis 01.06.1996 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 895/1995
 17. AuslBG § 3 gültig von 01.07.1994 bis 31.05.1996 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 314/1994
 18. AuslBG § 3 gültig von 01.01.1994 bis 30.06.1994 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 475/1992
-
1. AuslBG § 28 heute
 2. AuslBG § 28 gültig ab 07.08.2026 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 81/2026
 3. AuslBG § 28 gültig von 01.07.2020 bis 06.08.2026 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 98/2020
 4. AuslBG § 28 gültig von 01.10.2017 bis 30.06.2020 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 66/2017
 5. AuslBG § 28 gültig von 14.08.2015 bis 30.09.2017 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 113/2015
 6. AuslBG § 28 gültig von 01.01.2014 bis 13.08.2015 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 72/2013
 7. AuslBG § 28 gültig von 01.07.2011 bis 31.12.2013 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 25/2011
 8. AuslBG § 28 gültig von 01.09.2009 bis 30.06.2011 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 91/2009
 9. AuslBG § 28 gültig von 01.01.2008 bis 31.08.2009 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 78/2007

10. AuslBG § 28 gültig von 01.01.2006 bis 31.12.2007 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 103/2005
11. AuslBG § 28 gültig von 01.01.2006 bis 31.12.2005 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 101/2005
12. AuslBG § 28 gültig von 01.05.2004 bis 31.12.2005 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 28/2004
13. AuslBG § 28 gültig von 01.01.2003 bis 30.04.2004 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 160/2002
14. AuslBG § 28 gültig von 01.01.2003 bis 02.12.2002 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 126/2002
15. AuslBG § 28 gültig von 03.12.2002 bis 31.12.2002 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 160/2002
16. AuslBG § 28 gültig von 01.07.2002 bis 02.12.2002 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 68/2002
17. AuslBG § 28 gültig von 01.01.2002 bis 30.06.2002 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 136/2001
18. AuslBG § 28 gültig von 01.01.2000 bis 31.12.2001 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 120/1999
19. AuslBG § 28 gültig von 25.11.1999 bis 31.12.1999 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 199/1999
20. AuslBG § 28 gültig von 01.01.1998 bis 24.11.1999 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 78/1997
21. AuslBG § 28 gültig von 01.06.1996 bis 31.12.1997 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 895/1995
22. AuslBG § 28 gültig von 01.01.1996 bis 31.05.1996 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 895/1995
23. AuslBG § 28 gültig von 01.07.1994 bis 31.12.1995 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 314/1994
24. AuslBG § 28 gültig von 01.01.1993 bis 30.06.1994 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 19/1993

Text

IM NAMEN DER REPUBLIK

Das Landesverwaltungsgericht Niederösterreich erkennt durch die Richterin

HR Dr. Grassinger über die Beschwerde des Finanzamtes ***, ***, ***, (nunmehr: Amt für Betrugsbekämpfung), gegen den Bescheid der Bezirkshauptmannschaft Melk vom 29.01.2020, Zl. ***, betreffend die Einstellung des Verwaltungsstrafverfahrens gegenüber Frau A, ***, ***, Anlastung wegen einer Übertretung des Ausländerbeschäftigungsgesetzes (AuslBG), nach durchgeführter öffentlicher mündlicher Beschwerdeverhandlung, wie folgt: Das Landesverwaltungsgericht Niederösterreich erkennt durch die Richterin, HR Dr. Grassinger über die Beschwerde des Finanzamtes ***, ***, ***, (nunmehr: Amt für Betrugsbekämpfung), gegen den Bescheid der Bezirkshauptmannschaft Melk vom 29.01.2020, Zl. ***, betreffend die Einstellung des Verwaltungsstrafverfahrens gegenüber Frau A, ***, ***, Anlastung wegen einer Übertretung des Ausländerbeschäftigungsgesetzes (AuslBG), nach durchgeführter öffentlicher mündlicher Beschwerdeverhandlung, wie folgt:

Die Beschwerde wird abgewiesen.

Der Bescheid der Bezirkshauptmannschaft Melk vom 29. Jänner 2020,

Zl. ***, wird mit der Maßgabe bestätigt, dass

?

im letzten Satz des Ausspruches bei der zitierten Norm der Ausdruck „Z 2“ ersetzt wird durch „Z 1“ und

?

nach „(VStG)“ eingefügt wird „BGBl. Nr. 52/1991, zuletzt geändert durch nach „(VStG)“ eingefügt wird „BGBl. Nr. 52 aus 1991,“, zuletzt geändert durch

BGBl. I Nr. 33/2013“. BGBl. römisch eins Nr. 33/2013“.

Die ordentliche Revision gegen dieses Erkenntnis an den Verwaltungsgerichtshof ist nicht zulässig.

Rechtsgrundlagen:

§ 50 Abs. 1 Verwaltungsgerichtsverfahrensgesetz (VwGVG) Paragraph 50, Absatz eins, Verwaltungsgerichtsverfahrensgesetz (VwGVG)

§ 25a Abs. 1 Verwaltungsgerichtshofgesetz 1985 (VwGG) iVm Paragraph 25 a, Absatz eins, Verwaltungsgerichtshofgesetz 1985 (VwGG) iVm

Art. 133 Abs. 4 Bundes-Verfassungsgesetz (B-VG) Artikel 133, Absatz 4, Bundes-Verfassungsgesetz (B-VG)

Entscheidungsgründe:

Mit Bescheid der Bezirkshauptmannschaft Melk vom 29.01.2020, Zl. ***, wurde die Einstellung des gegen Frau A

geführten Verwaltungsstrafverfahrens wegen des Verdachts der Übertretung des § 3 Abs. 1 iVm § 28 Abs. 1 Z 1 lit. a AuslBG gemäß § 45 Abs. 1 Z 2 Verwaltungsstrafgesetz 1991 (VStG) verfügt. Mit Bescheid der Bezirkshauptmannschaft Melk vom 29.01.2020, Zl. ***, wurde die Einstellung des gegen Frau A geführten Verwaltungsstrafverfahrens wegen des Verdachts der Übertretung des Paragraph 3, Absatz eins, in Verbindung mit Paragraph 28, Absatz eins, Ziffer eins, Litera a, AuslBG gemäß Paragraph 45, Absatz eins, Ziffer 2, Verwaltungsstrafgesetz 1991 (VStG) verfügt.

Der Beschuldigten war angelastet worden, sie habe es als das gemäß § 9 Abs.1 VStG zur Vertretung nach außen berufene Organ der B GmbH mit dem Sitz in ***, ***, in ihrer Funktion als handelsrechtliche Geschäftsführerin zu verantworten, dass diese Gesellschaft als Arbeitgeber den chinesischen Staatsbürger C, geb. ***, entgegen § 3 AuslBG beschäftigt habe, obwohl für diesen weder eine Beschäftigungsbewilligung erteilt, noch eine Anzeigebestätigung (§ 3 Abs.5 AuslBG) ausgestellt worden sei, noch dieser 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) „Niederlassungsbewilligung - Künstler“, „Rot-Weiß-Rot - Karte plus“, „Aufenthaltsberechtigung plus“, einen Befreiungsschein (§ 4c) oder einen Aufenthaltstitel „Familienangehöriger“ oder „Daueraufenthalt - EU“ besessen habe. Der Beschuldigten war angelastet worden, sie habe es als das gemäß Paragraph 9, Absatz eins, VStG zur Vertretung nach außen berufene Organ der B GmbH mit dem Sitz in ***, ***, in ihrer Funktion als handelsrechtliche Geschäftsführerin zu verantworten, dass diese Gesellschaft als Arbeitgeber den chinesischen Staatsbürger C, geb. ***, entgegen Paragraph 3, AuslBG beschäftigt habe, obwohl für diesen weder eine Beschäftigungsbewilligung erteilt, noch eine Anzeigebestätigung (Paragraph 3, Absatz 5, AuslBG) ausgestellt worden sei, noch dieser 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 (Paragraph 20 f, Absatz 4,) „Niederlassungsbewilligung - Künstler“, „Rot-Weiß-Rot - Karte plus“, „Aufenthaltsberechtigung plus“, einen Befreiungsschein (Paragraph 4 c,) oder einen Aufenthaltstitel „Familienangehöriger“ oder „Daueraufenthalt - EU“ besessen habe.

Gegen diesen Einstellungsbescheid erhob das Finanzamt ***, (im Folgenden: Beschwerdeführerin), fristgerecht Beschwerde, in welcher ausgeführt wurde, dass die Beschuldigte in einer Zeitung Personal gesucht habe. Im März 2017 habe sich D alias C gemeldet. Das Aufnahmegespräch und die sonstige Kommunikation seien auf Chinesisch erfolgt. Selbst wenn die Beschuldigte von einer ungarischen Staatsbürgerschaft des Arbeitnehmers ausgegangen sei, hätte ihr bei ausreichender Sorgfalt auffallen müssen, dass dies nicht zutreffe. In den zwei Jahren hätten der Beschuldigten Zweifel an der ungarischen Staatsbürgerschaft des Arbeitnehmers kommen müssen. Die Beschuldigte habe sich mit dem Vorweisen eines Personalausweises begnügt und keine weiteren Unterlagen, wie Pass, Staatsbürgerschaftsnachweis oder Geburtsurkunde, verlangt bzw. näher zur Herkunft nachgefragt, wie zB. nach seinem ausländischen Wohnort oder nach seinen früheren Arbeitsgebern in seinem Heimatland.

Vor Arbeitsaufnahme sei die Prüfung des Lebenslaufes sowie der bisherigen Arbeitserfahrungen üblich, und dabei hätte der Beschuldigten auffallen müssen, dass D alias C kein ungarischer Staatsbürger sei und dass daher eine arbeitsmarktrechtliche Bewilligung erforderlich sei. Zudem sei keinerlei Kontrollsystem vorhanden gewesen, welches diese Prüfung sicherstelle.

Es sei absolut unverständlich, dass die Beschuldigte nicht näher nachgefragt habe, wie der Arbeitnehmer zur ungarischen Staatsbürgerschaft (ohne jede Sprachkenntnis) gekommen sei. Die Beschuldigte hätte sich nicht bloß mit der Vorlage des ungarischen Personalausweises begnügen dürfen.

D alias C spreche nur Chinesisch, nicht aber Ungarisch. Es würden sich keine Hinweise in den Akten ergeben, dass sich der Arbeitnehmer jemals in Ungarn aufgehalten habe.

Es wäre zu erwarten gewesen, dass die Beschuldigte zunächst näher nachgefragt hätte, wann D alias C nach Europa gekommen sei, wo er sich aufgehalten habe und wie er zu einem ungarischen Personalausweis gekommen sei. Der Beschuldigten müsse klar sein, dass der Erwerb einer Staatsbürgerschaft längere Aufenthaltszeiten in diesem Staat voraussetze. Dass sich die Beschuldigte nicht näher dafür interessiert habe, zeige auch, dass sie selbst nach der

Vorlage des Personalausweises durch D alias C an dessen Staatsbürgerschaft nicht gezweifelt habe, obwohl es offensichtlich sei, dass der ungarische Personalausweis derart plump gefälscht gewesen sei und dies jedem Laien sofort auffallen hätte müssen.

Der Ausländer sei als Koch aufgenommen worden, obwohl die Beschuldigte keine näheren Informationen über dessen Ausbildungsstand und beruflichen Werdegang eingeholt habe. Offensichtlich genüge es in einem Chinalokal, wie dem gegenständlichen, dass eine Person sage, sie wolle als Koch arbeiten und dass diese Person vorzeige, dass sie Speisen zubereiten könne.

Dass der Arbeitnehmer zur Sozialversicherung angemeldet worden sei, mindere die Übertretung in keiner Weise. Eine E-Card sei eine Servicekarte des Sozialversicherungsträgers, welche ohne weitere Prüfung ausgestellt werde.

Zudem werde auf das VGW- Erkenntnis *** vom 18.02.2019 – in welchem ein Arbeitgeber eine Übertretung nach § 28 Abs. 1 Z 1 lit. a iVm § 3 Abs. 1 AuslBG begangen hatte, weil er sich nur mit der Vorlage eines (gefälschten) Personalausweise begnügt habe – sowie auf das VGW- Erkenntnis *** vom 27.01.2020 verwiesen. Zudem werde auf das VGW- Erkenntnis *** vom 18.02.2019 – in welchem ein Arbeitgeber eine Übertretung nach Paragraph 28, Absatz eins, Ziffer eins, Litera a, in Verbindung mit Paragraph 3, Absatz eins, AuslBG begangen hatte, weil er sich nur mit der Vorlage eines (gefälschten) Personalausweise begnügt habe – sowie auf das VGW- Erkenntnis *** vom 27.01.2020 verwiesen.

Es werde beantragt, der Beschwerde Folge zu geben und eine schuld- und tatangemessene Strafe zu verhängen, anderenfalls das Verfahren an die nächste Instanz vorzulegen. Für diesen Fall werde die Durchführung einer öffentlichen Verhandlung beantragt.

Das Landesverwaltungsgericht Niederösterreich hat hierzu in Entsprechung des § 44 Abs. 1 VwGVG eine öffentliche mündliche Verhandlung durchgeführt, in welcher durch Befragen des Vertreters der Beschwerdeführerin, weiters durch Befragen der Beschuldigten (unter Beiziehung eines allgemein beeideten und gerichtlich zertifizierten Dolmetschers für die chinesische Sprache), durch Einvernahme der Zeugen E und F, auf Grund des Aktes der Behörde, auf dessen Verlesung die anwesenden Parteienvertreter verzichteten, sowie durch Verlesung der mit Herrn D alias C am 21.11.2019 vor dem Bundesamt für Fremdenwesen und Asyl unter Beiziehung eines Dolmetschers für die chinesische Sprache aufgenommenen Niederschrift Beweis erhoben wurde. D alias C verfügte im Verhandlungszeitpunkt bzw. davor nicht über eine Zustelladresse im österreichischen Bundesgebiet. Eine aktuelle vollständige Zustelladresse in seinem Herkunftsstaat war nicht bekannt. Das Landesverwaltungsgericht Niederösterreich hat hierzu in Entsprechung des Paragraph 44, Absatz eins, VwGVG eine öffentliche mündliche Verhandlung durchgeführt, in welcher durch Befragen des Vertreters der Beschwerdeführerin, weiters durch Befragen der Beschuldigten (unter Beiziehung eines allgemein beeideten und gerichtlich zertifizierten Dolmetschers für die chinesische Sprache), durch Einvernahme der Zeugen E und F, auf Grund des Aktes der Behörde, auf dessen Verlesung die anwesenden Parteienvertreter verzichteten, sowie durch Verlesung der mit Herrn D alias C am 21.11.2019 vor dem Bundesamt für Fremdenwesen und Asyl unter Beiziehung eines Dolmetschers für die chinesische Sprache aufgenommenen Niederschrift Beweis erhoben wurde. D alias C verfügte im Verhandlungszeitpunkt bzw. davor nicht über eine Zustelladresse im österreichischen Bundesgebiet. Eine aktuelle vollständige Zustelladresse in seinem Herkunftsstaat war nicht bekannt.

Die Beschuldigte replizierte in der öffentlichen mündlichen Beschwerdeverhandlung, dass ihr ein Sorgfaltsverstoß nicht anzulasten sei. Der Arbeitnehmer sei nicht als Koch sondern als Küchengehilfe eingestellt worden, daher sei eine Abfrage von Vorkenntnissen nicht erforderlich gewesen. Die Anforderungen hinsichtlich der Staatsbürgerschaft, des vorherigen Aufenthaltes und der Erfahrungen seien weit überzogen. Die Beschuldigte sei Kleinunternehmerin, und seien ihr diese Nachforschungen nicht zuzumuten. Das Vorstellungsgespräch habe nur wenige Minuten gedauert. Da der Arbeitnehmer nicht als Koch eingestellt worden sei, habe er keine Vorkenntnisse haben müssen. Er habe mangels gastronomischer Vorkenntnisse einfache Arbeiten zu verrichten gehabt, nämlich Reinigungs- und Vorbereitungsarbeiten und habe dem Koch assistiert.

Der Beschuldigten habe die Fälschung des Personalausweises nicht auffallen müssen. Selbst der Meldebehörde *** sei dies nicht aufgefallen. Aufgrund des vorgelegten Personalausweises sei davon ausgegangen worden, dass es sich bei dem Betreffenden um einen ungarischen Staatsbürger handle.

Da sowohl die Beschuldigte als auch der Arbeitnehmer Chinesisch als Muttersprache gehabt hätten, sei es

selbstverständlich gewesen, dass sie sich in ihrer Muttersprache unterhielten und nicht auf Ungarisch, zumal die Beschuldigte auch kein Ungarisch spreche.

Eine Nachfrage nach einem angeblichen Vorbeschäftigungsverhältnis hätte keinen Sinn gemacht.

Insgesamt sei der Beschuldigten kein Vorwurf zu machen. Der Umstand, dass die Beschuldigte den Arbeitnehmer umgehend mit dem ungarischen Personalausweis zur Sozialversicherung angemeldet habe, sei ein ausreichendes Indiz dafür, dass die Beschuldigte sorgfältig gehandelt habe.

Auf Grund des durchgeführten Beweisverfahrens hatte das erkennende Gericht von folgendem, als feststehend anzusehenden, entscheidungswesentlichem Sachverhalt auszugehen:

Am 20.11.2019, gegen 11:10 Uhr, fand in ***, ***, eine finanzpolizeiliche Kontrolle statt. Die Beschuldigte war zum Tatzeitpunkt handelsrechtliche Geschäftsführerin der B GmbH.

Bei der Kontrolle wurde D alias C beim Schneiden von Fleisch in der Küche angetroffen. Dieser chinesische Staatsbürger war für die Beschuldigte in ihrem Lokal tätig, ohne dass für diese Person eine arbeitsmarktrechtliche Bewilligung erteilt worden bzw. eine arbeitsmarktrechtliche Ausnahmegenehmigung vorgelegen wäre. D alias C legte bei der finanzpolizeilichen Kontrolle einen ungarischen Personalausweis vor. Dieser war in Form einer Ausweis-Scheckkarte mit Lichtbild, einem Wappen und fremsprachiger Aufschrift (nicht in chinesischer Schrift), enthielt u.a. die Aufschrift „Identity Card“. Die Organe der Finanzpolizei stellten dazu noch im Zuge der Kontrolle durch bloßes Ansehen dieses Ausweises fest, dass der ungarische Personalausweis von D alias C gefälscht war.

Bei einer Kontrolle der Finanzbehörde verlangen die Mitarbeiter üblicherweise bei Angehörigen eines EU-Mitgliedstaates zumindest einen Personalausweis. Von Drittstaatsangehörigen muss zumindest ein Reisepass zum Ausweisen durch die kontrollierten Personen vorgelegt werden.

Das Personenblatt mit der Fragestellung in der ungarischen Sprache konnte D alias C nicht ausfüllen. Das ihm daraufhin übergebene, in chinesischer Sprache gehaltene Personenblatt konnte der Genannte ausfüllen.

Die Beschuldigte lernte D alias C über eine geschaltete Anzeige in einem Portal kennen. Das Vorstellungsgespräch und die weitere Kommunikation fanden auf Chinesisch statt. Auch während der Arbeit wurde von Beiden Chinesisch gesprochen. Die Beschuldigte kannte D alias C vor Arbeitsbeginn nicht.

D alias C legte als Ausweisdokument bei der Beschuldigten einen auf den Namen D lautenden Personalausweis vor. Die Beschuldigte stellte keine weiteren Nachforschungen zu der Herkunft des Arbeitnehmers an und verlangte keine weiteren Ausweisdokumente.

D alias C war seit 23.03.2017 bei der Beschuldigten als Küchengehilfe, nicht jedoch als Koch, tätig.

Er war vor dem Arbeitsantritt von der Beschuldigten beim zuständigen Sozialversicherungsträger als D zur Sozialversicherung angemeldet worden. Ebenfalls seit 23.03.2017 war D alias C an der Wohnadresse der Beschuldigten (Hauptwohnsitz), ***, ***, (im Zentralen Melderegister erfasst) gemeldet. Im Zentralen Melderegister wurde die Staatsangehörigkeit dieses Beschäftigten mit „Ungarn“ vermerkt.

Die Anmeldung beim Meldeamt in *** erledigten der Arbeitnehmer und die Beschuldigte gemeinsam. Hierbei legte D alias C ebenfalls den ungarischen Personalausweis als Ausweisdokument vor.

Die Beschuldigte bezahlte dem Arbeitnehmer monatlich € 653,58 in bar. Er musste keine Zahlungen für Miete und Verpflegung leisten.

Die Beschuldigte erkundigte sich bei ihrem Buchhalter, welche Dokumente für diesen Ausländer vorliegen müssen, um in Österreich arbeiten zu dürfen. Sie erkundigte sich diesbezüglich nicht bei einer Behörde oder beim AMS. Es war ihr bekannt, dass chinesische Staatsangehörige einen Aufenthaltstitel und eine Arbeitserlaubnis benötigen, um in Österreich arbeiten zu dürfen und dass ungarische Staatsangehörige als EU-Bürger solche Papiere zur Arbeitsaufnahme nicht benötigten.

Die Beschuldigte beschäftigte eine weitere Person als Koch in der Küche, einen taiwanesischen Staatsangehörigen, für welchen sie eine Bewilligung nach den Bestimmungen des AuslBG, lautend auf das Unternehmen, das die Beschuldigte vertritt, eingeholt hatte.

D alias C verfügte in seiner Unterkunft über einen Reisepass, nach welchem sich die Beschuldigte nicht erkundigte, und in den sie keine Einsicht genommen hatte.

D alias C kam erstmals 2014 nach Österreich und war seither in Österreich beschäftigt. Er hatte bereits als Küchengehilfe bei verschiedenen Arbeitsstellen gearbeitet. Zuvor lebte er in China und arbeitete in einer Chemiefabrik als technischer Arbeiter.

Beweiswürdigung:

Zum festgestellten Sachverhalt war auf Grund des vorliegenden Aktes der Behörde zu gelangen. Der Zeitpunkt, seit wann D alias C bei der Beschuldigten beschäftigt war bzw. seit wann er bei der Sozialversicherung gemeldet war, ergab sich sowohl aus den Ausführungen der Beschuldigten als auch aus den Angaben des Genannten vor dem Bundesamt für Fremdenwesen und Asyl (BFA).

Zusätzlich war dieser Zeitpunkt auch der Anmeldebescheinigung zur Anmeldung des Betreffenden zur Sozialversicherung beim zuständigen Sozialversicherungsträger zu entnehmen.

Das gleichlautende Anmeldedatum an der Wohnadresse war der ZMR-Meldebestätigung zu entnehmen, in welcher die Staatsangehörigkeit dieses Beschäftigten mit „Ungarn“ und als Reisedokument-Art „Personalausweis“ sowie der Ausstellungsstaat „Ungarn“ vermerkt wurden.

Der Umstand, dass die Beschuldigte zum Tatzeitpunkt handelsrechtliche Geschäftsführerin und somit das zur Vertretung nach außen berufene Organ der B GMBH war, war dem im Akt befindlichen Firmenbuchauszug zu entnehmen. Die Beschuldigte hat überdies diesen Umstand nicht bestritten.

Die Feststellungen zum Ablauf der finanzpolizeilichen Kontrolle hinsichtlich der Ausweismodalitäten der kontrollierten Personen gründen sich auf die Aussagen der Zeugin F. Diese gab an, welche Ausweisdokumente angetroffene Personen üblicherweise vorlegen müssen.

Dass es sich bei dem vorgelegten ungarischen Personalausweis um eine Fälschung handelte, war auf Grund der Aussage dieser Zeugin und auf Grund des Akteninhaltes als erwiesen anzusehen.

Die Zeugin F erklärte, den Ausweis geprüft zu haben und hierbei die Fälschung aufgrund der Merkmale der gelben Farbe (heller als beim Original) und der Dicke des Ausweises (dicker als beim Original) binnen kürzester Zeit erkannt zu haben. Die Zeugin bestätigte, dass es sich beim Bezug habenden Personalausweis um eine Scheckkarte handelte, weshalb nicht vom Vorliegen eines bloßen Kartons oder Zettels oder eines sonstigen Materials auszugehen war.

Das Aussehen des maßgeblichen, vom Beschäftigten vorgewiesenen Personalausweises ergab sich überdies aus dem im Behördenakt befindlichen Lichtbildausdruck in Farbe.

Art und Ausmaß der Entlohnung von D alias C ergaben sich aus den Ausführungen der Beschuldigten und des Beschäftigten vor dem BFA.

Auch dass D alias C bei der Beschuldigten in ihrem Haus wohnte und hierfür keine Kosten zu tragen hatte, gaben Beide übereinstimmend an.

Die Beschuldigte selbst gab an, dass sie sich nicht näher über den bisherigen Werdegang und die Vorkenntnisse des D alias C bei diesem erkundigt habe, da sie solche Angelegenheiten bei Küchengehilfen nicht interessieren würden. Auch dass sie nicht näher nachfragte, wieso D alias C über einen ungarischen Personalausweis verfügte, gab die Beschuldigte in der mündlichen Verhandlung an.

Zudem erfolgten die Angaben, dass sich die Beschuldigte bei ihrem Buchhalter und nicht bei einer zuständigen Behörde oder dem AMS hinsichtlich der notwendigen Papiere und Dokumente für ausländische Arbeitnehmer erkundigt habe, von der Beschuldigten selbst.

D alias C gab in seiner Befragung vor dem Bundesamt für Fremdenwesen und Asyl an, dass sich sein Reisepass in seiner Unterkunft befinden würde. Dass die Beschuldigte sich bezüglich eines Reisepasses nicht genauer erkundigte und in diesen keine Einsicht nahm, war ihren diesbezüglichen Angaben in der mündlichen Verhandlung zu entnehmen. Auch dass sie sonst keine Nachforschungen zu seiner Staatsangehörigkeit anstellte und sich mit der Vorlage des ungarischen Personalausweises begnügte, gab die Beschuldigte in der mündlichen Verhandlung an.

Der durch den Vertreter der Beschwerdeführerin beantragten Einvernahme des Beamten der Meldebehörde zum

Nachweis dafür, ob D alias C selbst vor Ort bei der Anmeldung gewesen sei und weiters zum Nachweis dafür, ob der Meldebeamte den Ausweis selbst gesehen habe oder nur eine Kopie von diesem Ausweis bekommen habe, kam keine Relevanz zu, da diesem Vorbringen und dem dazu gestellten Beweisantrag keine rechtliche Relevanz (siehe untenstehende rechtliche Erwägungen) zukam.

In rechtlicher Hinsicht wurde hierüber erwogen:

§ 9 Abs. 1 VStG 1991: Paragraph 9, Absatz eins, VStG 1991:

Für die Einhaltung der Verwaltungsvorschriften durch juristische Personen oder eingetragene Personengesellschaften ist, sofern die Verwaltungsvorschriften nicht anderes bestimmen und soweit nicht verantwortliche Beauftragte (Abs. 2) bestellt sind, strafrechtlich verantwortlich, wer zur Vertretung nach außen berufen ist. Für die Einhaltung der Verwaltungsvorschriften durch juristische Personen oder eingetragene Personengesellschaften ist, sofern die Verwaltungsvorschriften nicht anderes bestimmen und soweit nicht verantwortliche Beauftragte (Absatz 2,) bestellt sind, strafrechtlich verantwortlich, wer zur Vertretung nach außen berufen ist.

§ 3 Abs. 1 AuslBG: Paragraph 3, Absatz eins, AuslBG:

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. 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 (Paragraph 20 f, Absatz 4,)“ oder „Niederlassungsbewilligung – Künstler“ oder eine „Rot-Weiß-Rot – Karte plus“, eine „Aufenthaltsberechtigung plus“, einen Befreiungsschein (Paragraph 4 c,) oder einen Aufenthaltstitel „Familienangehöriger“ oder „Daueraufenthalt – EU“ besitzt.

§ 28 Abs. 1 Z 1 lit. a AuslBG: Paragraph 28, Absatz eins, Ziffer eins, Litera a, AuslBG:

Sofern die Tat nicht den Tatbestand einer in die Zuständigkeit der Gerichte fallenden

strafbaren Handlung bildet (§ 28c), begeht eine Verwaltungsübertretung und ist von strafbaren Handlung bildet (Paragraph 28 c,), begeht eine Verwaltungsübertretung und ist von

der Bezirksverwaltungsbehörde zu bestrafen,

1. wer

a) entgegen § 3 einen Ausländer beschäftigt, für den weder eine a) entgegen Paragraph 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 „Familiengemeinschaft“ mit Zugang zum Arbeitsmarkt (Paragraph 20 f, Absatz 4,)“ oder

„Niederlassungsbewilligung – Künstler“ oder keine „Rot-Weiß-Rot – Karte plus“,

keine „Aufenthaltsberechtigung plus“, keinen Befreiungsschein (§ 4c) oder keinenkeine „Aufenthaltsberechtigung plus“, keinen Befreiungsschein (Paragraph 4 c,) oder keinen

Aufenthaltsstitel „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;

Gemäß § 5 Abs. 1 VStG genügt zur Strafbarkeit fahrlässiges Verhalten, wenn eine Verwaltungsvorschrift über das Verschulden nicht anderes bestimmt. 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. Gemäß Paragraph 5, Absatz eins, VStG genügt zur Strafbarkeit fahrlässiges Verhalten, wenn eine Verwaltungsvorschrift über das Verschulden nicht anderes bestimmt. 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.

Die Beschuldigte war im maßgeblichen Zeitpunkt (der finanzbehördlichen Kontrolle) handelsrechtliche Geschäftsführerin der B GmbH und somit gemäß § 9 VStG als Außenvertretungsbefugte grundsätzlich verwaltungsstrafrechtlich verantwortlich. Die Beschuldigte war im maßgeblichen Zeitpunkt (der finanzbehördlichen Kontrolle) handelsrechtliche Geschäftsführerin der B GmbH und somit gemäß Paragraph 9, VStG als Außenvertretungsbefugte grundsätzlich verwaltungsstrafrechtlich verantwortlich.

Die objektive Tatbegehung, nämlich, dass der Beschäftigte tatsächlich chinesischer Staatsbürger war, in dem von der Beschuldigten nach außen zu vertretenden Unternehmen über den Zeitraum von ca. zwei Jahren ohne das Vorliegen einer Beschäftigungsbewilligung oder einer arbeitsmarktrechtlichen Ausnahmegenehmigung gegen Bezahlung in persönlicher und wirtschaftlicher Abhängigkeit im Auftrag und zum wirtschaftlichen Vorteil der B GmbH Arbeitsleistungen in Form einfacher Hilfstätigkeiten erbracht hat, stand nach dem durchgeführten Beweisverfahren zweifelsfrei fest und wurde dieser Sachverhalt von der Beschuldigten auch nicht bestritten.

Zentral zu lösende Beweis- und Rechtsfrage war somit, ob diese Tatbegehung der Beschuldigten auch subjektiv vorwerfbar ist, konkret, ob sich die Beschuldigte mit der Einsichtnahme in den ungarischen Personalausweis in der vorgelegten Form, dies unter Zugrundelegung des gesamten, einzelfallspezifisch erhobenen Sachverhaltes, begnügen durfte bzw. ob sie Anhaltspunkte für die Fälschung des Ausweisdokumentes haben und somit Nachforschungen hätte anstellen müssen.

Die höchstgerichtliche Judikatur (vgl. VwGH vom 17. November 1994, ZI.94/09/0216), nämlich (dort:), dass der Tatbestand der unbefugten Beschäftigung nach § 3 Abs. 1 AuslBG voraussetzt, dass jedenfalls die Identität und die Staatsbürgerschaft der beschäftigten Personen eindeutig feststehen und dass die bloße Annahme der Ausländereigenschaft im Fall einer Beschäftigung entgegen § 3 Abs. 1 AuslBG den staatlichen Strafanspruch im Grunde des § 28 Abs. 1 Z. 1 lit. a leg. cit. nicht zu tragen vermag, weil weder ausländisch klingende Namen noch das Aussehen oder die Sprache der betreffenden Personen eindeutig einen Aufschluss über deren Herkunft und insbesondere über deren Staatsbürgerschaft oder darüber geben, ob sie allenfalls als Flüchtlinge oder sonst vom Geltungsbereich des AuslBG ausgenommene Personen im Sinne des § 1 Abs. 2 AuslBG anzusehen sind. (vgl. VwGH 07.04.1999, 97/09/0162; 25.02.2005, 2003/09/0142), ist als Maßstab der Beurteilung auch gegenständlich dahingehend heranzuziehen, als die Beschuldigte auf Grund des Aussehens oder der Sprache des Beschäftigten per se nicht angehalten war, in diesem Zusammenhang Feststellungen über dessen Staatszugehörigkeit zu treffen oder zu präsumieren bzw. bereits auf Grund von Sprache und Aussehen nicht unabdingbar von einer (vor Antritt der

Beschäftigung) aufrecht bestehenden Staatszugehörigkeit desselben zur Volksrepublik China ausgehen und damit Bedenken am vorgezeigten ungarischen Personalausweis haben bzw. weitere Nachforschungen anstellen hätte müssen. Die höchstgerichtliche Judikatur vergleiche VwGH vom 17. November 1994, ZI.94/09/0216), nämlich (dort:), dass der Tatbestand der unbefugten Beschäftigung nach Paragraph 3, Absatz eins, AuslBG voraussetzt, dass jedenfalls die Identität und die Staatsbürgerschaft der beschäftigten Personen eindeutig feststehen und dass die bloße Annahme der Ausländereigenschaft im Fall einer Beschäftigung entgegen Paragraph 3, Absatz eins, AuslBG den staatlichen Strafanspruch im Grunde des Paragraph 28, Absatz eins, Ziffer eins, Litera a, leg. cit. nicht zu tragen vermag, weil weder ausländisch klingende Namen noch das Aussehen oder die Sprache der betreffenden Personen eindeutig einen Aufschluss über deren Herkunft und insbesondere über deren Staatsbürgerschaft oder darüber geben, ob sie allenfalls als Flüchtlinge oder sonst vom Geltungsbereich des AuslBG ausgenommene Personen im Sinne des Paragraph eins, Absatz 2, AuslBG anzusehen sind. vergleiche VwGH 07.04.1999, 97/09/0162; 25.02.2005, 2003/09/0142), ist als Maßstab der Beurteilung auch gegenständlich dahingehend heranzuziehen, als die Beschuldigte auf Grund des Aussehens oder der Sprache des Beschäftigten per se nicht angehalten war, in diesem Zusammenhang Feststellungen über dessen Staatszugehörigkeit zu treffen oder zu präsumieren bzw. bereits auf Grund von Sprache und Aussehen nicht unabdingbar von einer (vor Antritt der Beschäftigung) aufrecht bestehenden Staatszugehörigkeit desselben zur Volksrepublik China ausgehen und damit Bedenken am vorgezeigten ungarischen Personalausweis haben bzw. weitere Nachforschungen anstellen hätte müssen.

Der Personalausweis ist – bei der Verwendung von EU-Staatsbürgern – in Österreich und innerhalb der EU ein gültiger Nachweis der Staatsangehörigkeit und Identität. Der Umstand, dass von EU-Staatsangehörigen selbst durch die Organe der Finanzpolizei bei Ausweisung im Zuge einer Kontrolle mit einem Personalausweis eines EU-Mitgliedstaates zum Identitätsnachweis nicht noch zusätzlich ein Reisepass abverlangt wird, ergab sich aus dem durchgeführten Beweisverfahren, wobei zuzugestehen war, dass den Organen der Finanzpolizei Fälschungen von Ausweisdokumenten auf Grund deren Erfahrung naturgemäß auffallen und dass in einem solchen Fall von Drittstaatsangehörigen, wie vom gegenständlich Beschäftigten, jedenfalls ein Reisepass abverlangt wird.

Die Kontrollpflicht des Arbeitgebers beschränkt sich darauf, unmittelbar sichtbare, ohne besondere Kenntnisse bzw. technische Hilfsmittel erkennbare Mängel, Verfälschungen oder Fälschungen einer vom Ausländer vorgelegten Urkunde aufzudecken bzw. wahrzunehmen (vgl. VwGH 25.02.2005, 2003/09/0142). Die Kontrollpflicht des Arbeitgebers beschränkt sich darauf, unmittelbar sichtbare, ohne besondere Kenntnisse bzw. technische Hilfsmittel erkennbare Mängel, Verfälschungen oder Fälschungen einer vom Ausländer vorgelegten Urkunde aufzudecken bzw. wahrzunehmen vergleiche VwGH 25.02.2005, 2003/09/0142).

Im gegenständlichen Fall wurde der Beschuldigten vom Beschäftigten eine nach dem äußeren Anschein als ungarischer Personalausweis ausgestellte Scheckkarte vorgewiesen, welcher hoheitsstaatliche Merkmale aufwies und als Fälschung (nach den Ausführungen der Organe der Finanzbehörde „plump“) ausschließlich durch die nicht ausreichend helle Farbgebung eines gelben Querstreifens und auf Grund der Tatsache, dass der „Ausweis dicker war“ als gewöhnlich, nach den Angaben der Organe der Finanzbehörde zu identifizieren gewesen sei, dies auf Grund von Vergleichserfahrungen (der Organe der Finanzpolizei) mit derartigen echten Ausweisdokumenten.

Vom erkennenden Gericht wird unter Hinweis auf die oben zitierte Judikatur dazu festgestellt, dass für einen Laien, dem derartige Vergleichswerte fehlen, diese Feststellungen nicht zu treffen waren, weshalb für die Beschuldigte keine Veranlassung bestehen musste, dem Beschäftigten (zusätzlich) die Vorlage eines Reisepasses aufzutragen.

Bei der Beschäftigung eines Arbeitnehmers mit einfachen Hilfstätigkeiten ist von einem Arbeitgeber auch nicht eine Abfrage der bisherigen beruflichen Tätigkeiten und eines detaillierten diesbezüglichen Lebenslaufes des zu Beschäftigenden vorauszusetzen.

Im Fall, dass ein Arbeitgeber, wie gegenständlich, nach dem äußeren Anschein eines vorgelegten Ausweisdokumentes von einem Identitätsnachweis ausgehen durfte, ist auch nicht vorauszusetzen, dass der Arbeitgeber die bisherigen Reisebewegungen des zu Beschäftigenden eruiert, wie auch eine (präsumierte) Feststellungsmöglichkeit in Bezug auf allfällig vorhandene ungarische Sprachkenntnisse eines Beschäftigten bei einer Person aus dem Herkunftsstaat Volksrepublik China für eine Arbeitgeberin aus der Volksrepublik China in keiner Weise als nachvollziehbar und lebensnah einzustufen war.

Insoferne die Beschwerdeführerin die Einvernahme des Meldebeamten zum Vorgang der Anmeldung des

Beschäftigten vor der Meldebehörde beantragte, war festzustellen, dass diesem Anmeldevorgang keine rechtliche Relevanz zukam, war doch das Verschulden der Beschuldigten und nicht das Verhalten des Meldebeamten zu hinterfragen, wie überdies die Organe der Meldebehörde kraft ihrer gesetzlich vorgesehenen Aufgaben nicht zu einer Überprüfung der Richtigkeit der Angaben hinsichtlich der Staatszugehörigkeit verhalten sind.

Ergänzend wird dazu angemerkt, dass selbst die Beschaffung eines ZMR-Auszuges zu dem der Beschuldigten angelasteten Tatzeitraum den Beschäftigten dem äußeren Anschein nach laut Eintrag im ZMR als ungarischen Staatsbürger ausgewiesen hätte.

Die Beschuldigte hinterließ in der Beschwerdeverhandlung einen realen und glaubwürdigen Eindruck, was sich bereits durch die sonstige vollständige Erfüllung aller ihr obliegenden gesetzlichen Verpflichtungen, wie der Anmeldung des Beschäftigten zur Sozialversicherung, aber auch der Beschaffung der einschlägig erforderlichen arbeitsmarktrechtlichen Dokumente für den im Unternehmen beschäftigten taiwanesischen Koch, zeigte.

Das erkennende Gericht vertritt nicht die Rechtsansicht, dass eine gängige, die arbeitsmarktrechtlichen Bestimmungen aushöhlende und untergrabende allgemeine Vorgehensweise der Beschaffung von gefälschten Personalausweisen für zu beschäftigende chinesische Staatsbürger einer Einzelperson, gegenständlich der Beschuldigten, in Form einer generalisierenden Tatanlastung mit antizipativem Belastungscharakter zuzuschreiben ist.

Nur wenn dem Arbeitgeber ohne einschlägige Kenntnisse und zusätzliche Hilfsmittel die Fälschung eines Ausweisdokumentes auffallen hätte müssen, ist ihm eine Übertretung der einschlägigen Bestimmungen des Ausländerbeschäftigungsgesetzes auch subjektiv vorwerfbar.

Gegenständlich durfte die Beschuldigte mangels vergleichender Detailkenntnisse hinsichtlich Fälschungsmerkmalen im Zweifel zu ihren Gunsten von der Echtheit des vorgezeigten Personalausweises des Beschäftigten und somit vom Vorliegen einer Ausnahmeregelung zu Gunsten eines EU-Staatsbürger ausgehen, weshalb ihr – im Zweifel – die Tat auf Grund des einzelfallspezifisch geprüften Sachverhaltes subjektiv nicht mit der für eine Bestrafung im Verwaltungsstrafverfahren erforderlichen Sicherheit (keine Erfüllung der subjektiven Tatseite) anzulasten war.

Die Hinweise der Beschwerdeführerin auf die von ihr zitierte Judikatur des Landesverwaltungsgerichtes Wien vermochten keine Änderung in Bezug auf die rechtliche Beurteilung des erkennenden Gerichtes herbeizuführen, Dazu wird auf die obigen rechtlichen Ausführungen verwiesen und festgestellt, dass sich das erkennende Gericht dieser Judikatur nicht anschließt, wie auch auf die oben wiedergegebene höchstgerichtliche Judikatur und auf das einen ähnlichen Sachverhalt betreffende Erkenntnis des Landesverwaltungsgerichtes Niederösterreich vom 03.11.2020, LVwG-S-738/001 LVwG-S-817/001-2020 zu verweisen ist.

Im Hinblick auf das oben Ausgeführte war daher im Zweifel zu Gunsten der Beschuldigten die Beschwerde der Finanzbehörde spruchgemäß abzuweisen und eine Bestrafung gegenüber der Beschuldigten nicht auszusprechen.

Eine Verkündung der Beschwerdeentscheidung nach der Verhandlung gemäß § 29 VwGVG erfolgte nicht, da der Entscheidung eine umfangreiche Beweiswürdigung und komplexe rechtliche Ausführungen zu Grunde zu legen waren und da die Parteien des Verfahrens auf die Verkündung verzichteten. Eine Verkündung der Beschwerdeentscheidung nach der Verhandlung gemäß Paragraph 29, VwGVG erfolgte nicht, da der Entscheidung eine umfangreiche Beweiswürdigung und komplexe rechtliche Ausführungen zu Grunde zu legen waren und da die Parteien des Verfahrens auf die Verkündung verzichteten.

Die im Verfahren angefallenen Gebühren für die Beiziehung des allgemein beeideten und gerichtlich zertifizierten Dolmetschers für die chinesische Sprache (§ 38a VwGVG) waren der Beschuldigten nicht vorzuschreiben, da die Beschwerde nicht von der Beschuldigten erhoben wurde und überdies die Beiziehung des Dolmetschers zur Befragung der Beschuldigten selbst erforderlich war. Die im Verfahren angefallenen Gebühren für die Beiziehung des allgemein beeideten und gerichtlich zertifizierten Dolmetschers für die chinesische Sprache (Paragraph 38 a, VwGVG) waren der Beschuldigten nicht vorzuschreiben, da die Beschwerde nicht von der Beschuldigten erhoben wurde und überdies die Beiziehung des Dolmetschers zur Befragung der Beschuldigten selbst erforderlich war.

Zur Unzulässigkeit der Revision:

Die ordentliche Revision ist nicht zulässig, da im gegenständlichen Verfahren keine Rechtsfrage zu lösen war, der im Sinne des Art. 133 Abs. 4 B-VG grundsätzliche Bedeutung zukommt, insbesondere weil die Entscheidung nicht von der Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes abweicht, eine solche Rechtsprechung fehlt oder die zu lösende Rechtsfrage in der bisherigen Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes nicht einheitlich beantwortet wird. Die ordentliche Revision ist nicht zulässig, da im gegenständlichen Verfahren keine Rechtsfrage zu lösen war, der im Sinne des Artikel 133, Absatz 4, B-VG grundsätzliche Bedeutung zukommt, insbesondere weil die Entscheidung nicht von der Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes abweicht, eine solche Rechtsprechung fehlt oder die zu lösende Rechtsfrage in der bisherigen Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes nicht einheitlich beantwortet wird.

Schlagworte

Arbeitsrecht; Ausländerbeschäftigung; Verwaltungsstrafe; Beschäftigungsbewilligung; Arbeitgeber; Kontrollpflicht; Verschulden;

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:LVWGN:2021:LVwG.S.475.001.2020

Zuletzt aktualisiert am

02.04.2021

Quelle: Landesverwaltungsgericht Niederösterreich LVwG Niederösterreich, <http://www.lvwg.noe.gv.at>

© 2026 JUSLINE

JUSLINE® ist eine Marke der ADVOKAT Unternehmensberatung Greiter & Greiter GmbH.

www.jusline.at