

TE Lvwg Erkenntnis 2017/2/6 VGW-041/073/3444/2016

JUSLINE Entscheidung

🕒 Veröffentlicht am 06.02.2017

Entscheidungsdatum

06.02.2017

Index

E2D Assoziierung Türkei

E2D E02401013

E2D E05204000

E2D E11401020

60/04 Arbeitsrecht allgemein

62 Arbeitsmarktverwaltung

Norm

ARB 1/80 Art. 6 Abs1

AuslBG §4c

AuslBG §28 Abs1 Z1

1. AuslBG § 4c heute
2. AuslBG § 4c gültig ab 01.01.2014 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 72/2013
3. AuslBG § 4c gültig von 01.01.1998 bis 31.12.2013 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 78/1997

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

Anmerkung

VwGH Ra 2017/09/0014 v. 24.05.2017; Aufhebung

Text

IM NAMEN DER REPUBLIK

Das Verwaltungsgericht Wien hat durch seine Richterin Mag. Linkenhöller über die Beschwerde des Herrn A. B., vertreten durch Herrn RA, gegen das Straferkenntnis des Magistrates der Stadt Wien, Magistratisches Bezirksamt für den ... Bezirk, vom 22.02.2016, Zl. MBA ..., wegen Verwaltungsübertretung gemäß § 28 Abs. 1 Z 1 lit.a AuslBG, BGBl. Nr. 218/1975 idFBGBl. I Nr. 72/2013 iVm § 3 leg.cit., iZm § 9 Abs. 1 des Verwaltungsstrafgesetzes 1991 - VStG, Das Verwaltungsgericht Wien hat durch seine Richterin Mag. Linkenhöller über die Beschwerde des Herrn A. B., vertreten durch Herrn RA, gegen das Straferkenntnis des Magistrates der Stadt Wien, Magistratisches Bezirksamt für den ... Bezirk, vom 22.02.2016, Zl. MBA ..., wegen Verwaltungsübertretung gemäß Paragraph 28, Absatz eins, Ziffer eins, Litera a, AuslBG, Bundesgesetzblatt Nr. 218 aus 1975, in der Fassung Bundesgesetzblatt Teil eins, Nr. 72 aus 2013, in Verbindung mit Paragraph 3, leg.cit., iZm Paragraph 9, Absatz eins, des Verwaltungsstrafgesetzes 1991 - VStG,

zu Recht e r k a n n t:

I. Gemäß § 50 VwGVG wird die Beschwerde als unbegründet abgewiesen und das angefochtene Straferkenntnis bestätigt.römisch eins. Gemäß Paragraph 50, VwGVG wird die Beschwerde als unbegründet abgewiesen und das angefochtene Straferkenntnis bestätigt.

II. Gemäß § 52 Abs. 1 und 2 VwGVG hat der Beschwerdeführer einen Beitrag zu den Kosten des Beschwerdeverfahrens in der Höhe von EUR 240 (das sind 20% der verhängten Geldstrafe) zu leisten.römisch zwei. Gemäß Paragraph 52, Absatz eins und 2 VwGVG hat der Beschwerdeführer einen Beitrag zu den Kosten des Beschwerdeverfahrens in der Höhe von EUR 240 (das sind 20% der verhängten Geldstrafe) zu leisten.

III. Die C. KG haftet gemäß § 9 Abs. 7 VStG für die über den Beschwerdeführer verhängte Geldstrafe und sonstige in Geld bemessene Unrechtsfolgen zur ungeteilten Hand.römisch drei. Die C. KG haftet gemäß Paragraph 9, Absatz 7, VStG für die über den Beschwerdeführer verhängte Geldstrafe und sonstige in Geld bemessene Unrechtsfolgen zur ungeteilten Hand.

IV. Gegen dieses Erkenntnis ist gemäß § 25a VwGG eine ordentliche Revision an den Verwaltungsgerichtshof nach Art. 133 Abs. 4 B-VG unzulässig.römisch vier. Gegen dieses Erkenntnis ist gemäß Paragraph 25 a, VwGG eine ordentliche Revision an den Verwaltungsgerichtshof nach Artikel 133, Absatz 4, B-VG unzulässig.

Entscheidungsgründe

Der Spruch des angefochtenen Straferkenntnisses lautet wie folgt:

„Sie haben als unbeschränkt haftender Gesellschafter und somit als gemäß § 9 Abs.1 VStG 1991 zur Vertretung nach außen berufenes Organ der C. KG mit Sitz in D., Wien, zu verantworten, dass diese Gesellschaft als Arbeitgeberin entgegen § 3 AuslBG in der Zeit von 14.07.2015 bis 17.11.2015 in D., Wien, den Ausländer E.F., geboren am ...1986, türkischer Staatsbürger, als geringfügig beschäftigter Arbeiter beschäftigt hat, obwohl im genannten Zeitraum für diesen weder eine Beschäftigungsbewilligung erteilt, noch eine Anzeigebestätigung ausgestellt wurde oder diese keine für diese Beschäftigung gültige „Rot-Weiß-Rot - Karte“, „Blaue Karte EU“ oder „Aufenthaltsbewilligung - Künstler“ oder eine „Rot- Weiß-Rot - Karte plus“, eine „Aufenthaltsberechtigung plus“, einen Befreiungsschein (§ 4c) oder einen Aufenthaltstitel „Familienangehöriger“ oder „Daueraufenthalt - EU“ besaß.“Sie haben als unbeschränkt haftender

Gesellschafter und somit als gemäß Paragraph 9, Absatz eins, VStG 1991 zur Vertretung nach außen berufenes Organ der C. KG mit Sitz in D., Wien, zu verantworten, dass diese Gesellschaft als Arbeitgeberin entgegen Paragraph 3, AuslBG in der Zeit von 14.07.2015 bis 17.11.2015 in D., Wien, den Ausländer E. F., geboren am ...1986, türkischer Staatsbürger, als geringfügig beschäftigter Arbeiter beschäftigt hat, obwohl im genannten Zeitraum für diesen weder eine Beschäftigungsbewilligung erteilt, noch eine Anzeigebestätigung ausgestellt wurde oder diese keine für diese Beschäftigung gültige „Rot-Weiß-Rot - Karte“, „Blaue Karte EU“ oder „Aufenthaltbewilligung - Künstler“ oder eine „Rot-Weiß-Rot - Karte plus“, eine „Aufenthaltberechtigung plus“, einen Befreiungsschein (Paragraph 4 c,) oder einen Aufenthaltstitel „Familienangehöriger“ oder „Daueraufenthalt - EU“ besaß.

Sie haben dadurch folgende Rechtsvorschriften verletzt:

§ 28 Abs. 1 Ziffer 1 lit. a Ausländerbeschäftigungsgesetz (AuslBG), BGBl. Nr. 218/1975 in der Fassung BGBl. I Nr. 72/2013 in Verbindung mit § 3 leg. cit., in Zusammenhalt mit § 9 Abs. 1 des Verwaltungsstrafgesetzes 1991 - VStG, Paragraph 28, Absatz eins, Ziffer 1 Litera a, Ausländerbeschäftigungsgesetz (AuslBG), Bundesgesetzblatt Nr. 218 aus 1975, in der Fassung Bundesgesetzblatt Teil eins, Nr. 72 aus 2013, in Verbindung mit Paragraph 3, leg. cit., in Zusammenhalt mit Paragraph 9, Absatz eins, des Verwaltungsstrafgesetzes 1991 - VStG.

Wegen dieser Verwaltungsübertretung wird über Sie folgende Strafe verhängt:

Geldstrafe von € 1.200,00, falls diese uneinbringlich ist,

Ersatzfreiheitsstrafe von 1 Tag und 6 Stunden

gemäß § 28 Abs. 1 Ziffer 1 lit. a erster Strafsatz AuslBG, BGBl. Nr. 218/1975 in der geltenden Fassung, gemäß Paragraph 28, Absatz eins, Ziffer 1 Litera a, erster Strafsatz AuslBG, Bundesgesetzblatt Nr. 218 aus 1975, in der geltenden Fassung.

Ferner haben Sie gemäß § 64 des Verwaltungsstrafgesetzes (VStG) zu zahlen. Ferner haben Sie gemäß Paragraph 64, des Verwaltungsstrafgesetzes (VStG) zu zahlen:

€ 120,00 als Beitrag zu den Kosten des Strafverfahrens, d.s. 10% der Strafe (mindestens jedoch € 10,00 je Übertretung).

Der zu zahlende Gesamtbetrag (Strafe/Kosten) beträgt daher € 1.320,00.

Außerdem sind die Kosten des Strafvollzuges zu ersetzen.

Die C. KG haftet für die mit diesem Bescheid über den zur Vertretung nach außen Berufenen, Herrn A. B. verhängte Geldstrafe von € 1.200,00 und die Verfahrenskosten in der Höhe von € 120,00 sowie für sonstige in Geld bemessene Unrechtsfolgen gemäß § 9 Abs. 7 VStG zur ungeteilten Hand. Die C. KG haftet für die mit diesem Bescheid über den zur Vertretung nach außen Berufenen, Herrn A. B. verhängte Geldstrafe von € 1.200,00 und die Verfahrenskosten in der Höhe von € 120,00 sowie für sonstige in Geld bemessene Unrechtsfolgen gemäß Paragraph 9, Absatz 7, VStG zur ungeteilten Hand.

In der fristgerecht eingebrachten Beschwerde wurde zusammengefasst ausgeführt, der Ausländer sei durchgehend über ein Jahr beim selben Dienstgeber beschäftigt gewesen. Es liege keine unerlaubte Beschäftigung iSd § 28 AuslBG vor. Der Ausländer sei nämlich als assoziationsbegünstigter türkischer Staatsangehöriger auch ohne Vorliegen einer entsprechenden nationalen Beschäftigungserlaubnis zur Beschäftigung berechtigt. Wie der Verwaltungsgerichtshof in ständiger Rechtsprechung judiziert habe, stelle nämlich die nationale Erlaubnis lediglich ein deklaratives Bescheinigungsmittel zum Beweis der Berechtigung zur Beschäftigung dar. Der Anspruch entstehe bereits unmittelbar aufgrund des ARB 1/80 und ein diesbezüglicher Bescheid habe nur Beweisfunktion und rein deklaratorische Wirkung. In der fristgerecht eingebrachten Beschwerde wurde zusammengefasst ausgeführt, der Ausländer sei durchgehend über ein Jahr beim selben Dienstgeber beschäftigt gewesen. Es liege keine unerlaubte Beschäftigung iSd Paragraph 28, AuslBG vor. Der Ausländer sei nämlich als assoziationsbegünstigter türkischer Staatsangehöriger auch ohne Vorliegen einer entsprechenden nationalen Beschäftigungserlaubnis zur Beschäftigung berechtigt. Wie der Verwaltungsgerichtshof in ständiger Rechtsprechung judiziert habe, stelle nämlich die nationale Erlaubnis lediglich ein deklaratives Bescheinigungsmittel zum Beweis der Berechtigung zur Beschäftigung dar. Der Anspruch entstehe bereits unmittelbar aufgrund des ARB 1/80 und ein diesbezüglicher Bescheid habe nur Beweisfunktion und rein deklaratorische Wirkung.

Beweis wurde genommen durch Einsichtnahme in den Gesamtakt sowie Durchführung einer öffentlichen, mündlichen Verhandlung am 2.2.2017, an der der Beschwerdeführer in Begleitung seines Rechtsanwaltes teilnahm.

Dieser verwies auf das Vorbringen in der Beschwerde und legte den Bescheid des AMS vom 15.7.2014 über die Erteilung der Beschäftigungsbewilligung an Herrn F. E. bis 13.7.2015 vor.

In seinen Schlussausführungen gab er an, die Vorlage einer Beschäftigungsbewilligung sei im gegebenen Fall nicht notwendig gewesen. Der Arbeitnehmer sei nicht, wie seitens der Behörde argumentiert werde, illegal beschäftigt gewesen, da er durchgehend über einen Zeitraum seit 2013 beim Dienstgeber beschäftigt gewesen sei und gemäß der ständigen Rechtsprechung des VwGH feststehe, dass die nationale Erlaubnis lediglich ein deklaratives Bescheinigungsmittel zum Beweis der Berechtigung zur Beschäftigung darstelle und der Anspruch sich somit unmittelbar aufgrund des ARB I/80 ergebe.

Der Beschwerdeführer verzichtete ausdrücklich auf die mündliche Verkündung der Entscheidung.

Das Verwaltungsgericht Wien hat erwogen:

Der mit der Novelle BGBl. I Nr. 78/1997 neu eingeführte § 4c des Ausländerbeschäftigungsgesetzes, BGBl. Nr. 218/1975, idFBGBl. I Nr. 72/2013 lautet: Der mit der Novelle Bundesgesetzblatt Teil eins, Nr. 78 aus 1997, neu eingeführte Paragraph 4 c, des Ausländerbeschäftigungsgesetzes, Bundesgesetzblatt Nr. 218 aus 1975,, in der Fassung Bundesgesetzblatt Teil eins, Nr. 72 aus 2013, lautet:

(1) Für türkische Staatsangehörige ist eine Beschäftigungsbewilligung von Amts wegen zu erteilen oder zu verlängern, wenn sie die Voraussetzungen nach Art. 6 Abs. 1 erster und zweiter Unterabsatz oder nach Art. 7 erster Unterabsatz oder nach Art. 7 letzter Satz oder nach Artikel 9 des Beschlusses des Assoziationsrates EWG-Türkei - ARB - Nr. 1/1980 erfüllen.(1) Für türkische Staatsangehörige ist eine Beschäftigungsbewilligung von Amts wegen zu erteilen oder zu verlängern, wenn sie die Voraussetzungen nach Artikel 6, Absatz eins, erster und zweiter Unterabsatz oder nach Artikel 7, erster Unterabsatz oder nach Artikel 7, letzter Satz oder nach Artikel 9 des Beschlusses des Assoziationsrates EWG-Türkei - ARB - Nr. 1 aus 1980, erfüllen.

(2) Türkischen Staatsangehörigen ist von Amts wegen ein Befreiungsschein auszustellen oder zu verlängern, wenn sie die Voraussetzungen nach Art. 6 Abs. 1 dritter Unterabsatz oder nach Art. 7 zweiter Unterabsatz des ARB Nr. 1/1980 erfüllen. Der Befreiungsschein berechtigt zur Aufnahme einer Beschäftigung im gesamten Bundesgebiet und ist jeweils auf fünf Jahre auszustellen. Der Befreiungsschein ist zu widerrufen, wenn der Ausländer im Antrag über wesentliche Tatsachen wissentlich falsche Angaben gemacht oder solche Tatsachen verschwiegen hat.(2) Türkischen Staatsangehörigen ist von Amts wegen ein Befreiungsschein auszustellen oder zu verlängern, wenn sie die Voraussetzungen nach Artikel 6, Absatz eins, dritter Unterabsatz oder nach Artikel 7, zweiter Unterabsatz des ARB Nr. 1 aus 1980, erfüllen. Der Befreiungsschein berechtigt zur Aufnahme einer Beschäftigung im gesamten Bundesgebiet und ist jeweils auf fünf Jahre auszustellen. Der Befreiungsschein ist zu widerrufen, wenn der Ausländer im Antrag über wesentliche Tatsachen wissentlich falsche Angaben gemacht oder solche Tatsachen verschwiegen hat.

(3) Die Rechte türkischer Staatsangehöriger auf Grund der sonstigen Bestimmungen dieses Bundesgesetzes bleiben unberührt. Für die Verfahrenszuständigkeit und die Durchführung der Verfahren gemäß Abs. 1 und 2 gelten, soweit dem nicht Bestimmungen des ARB Nr. 1/1980 entgegenstehen, die Bestimmungen dieses Bundesgesetzes.(3) Die Rechte türkischer Staatsangehöriger auf Grund der sonstigen Bestimmungen dieses Bundesgesetzes bleiben unberührt. Für die Verfahrenszuständigkeit und die Durchführung der Verfahren gemäß Absatz eins und 2 gelten, soweit dem nicht Bestimmungen des ARB Nr. 1 aus 1980, entgegenstehen, die Bestimmungen dieses Bundesgesetzes.

Der Verwaltungsgerichtshof hat in seiner ständigen Rechtsprechung erkannt, dass aus dem Inhalt und der Entstehungsgeschichte des § 4c AuslBG hervorgeht, dass mit dieser Bestimmung im Anschluss an das Erkenntnis des VwGH vom 25. Juni 1996, Zl. 96/09/0088, die innerstaatliche Umsetzung der Art. 6 und 7 ARB Nr. 1/80 in Form der Rechtsinstitute der Beschäftigungsbewilligung und des Befreiungsscheins erfolgen sollte (vgl. die Erläuterungen der Regierungsvorlage zur AuslBG-Novelle BGBl. I Nr. 78/1997, 698 Blg. NR, 20. GP. S 14) und dass sich daraus der unzweifelhafte Sinn des § 4c Abs. 1 AuslBG ergibt, dass damit auch allen gemäß Art. 6 des ARB Nr. 1/1980 berechtigten türkischen Arbeitnehmern das Recht auf Ausstellung einer Beschäftigungsbewilligung oder eines Befreiungsscheines eingeräumt wurde (vgl. die Erkenntnisse des VwGH vom 28. Oktober 2004, Zl. 2001/09/0058, vom 15. Dezember 2004, Zl. 2001/09/0034, und vom 18. Oktober 2007, Zl.2006/09/0032, mwN). Einer Beschäftigungsbewilligung oder einem

Befreiungsschein gemäß § 4c AuslBG kommt für die Anerkennung der aus dem ARB Nr. 1/80 erfließenden subjektiven Rechte Beweisfunktion zu und es besteht - bei Vorliegen der Voraussetzungen nach Art. 6 oder 7 ARB Nr. 1/80 - ein subjektivöffentliches Recht auf deren Ausstellung nach dieser Bestimmung (vgl. dazu die angeführten Erkenntnisse und etwa das Erkenntnis des VwGH vom 26.06.2012, Zl. 2010/09/0234). Der Verwaltungsgerichtshof hat in seiner ständigen Rechtsprechung erkannt, dass aus dem Inhalt und der Entstehungsgeschichte des Paragraph 4 c, AuslBG hervorgeht, dass mit dieser Bestimmung im Anschluss an das Erkenntnis des VwGH vom 25. Juni 1996, Zl. 96/09/0088, die innerstaatliche Umsetzung der Artikel 6, und 7 ARB Nr. 1/80 in Form der Rechtsinstitute der Beschäftigungsbewilligung und des Befreiungsscheins erfolgen sollte vergleiche , die Erläuterungen der Regierungsvorlage zur AuslBG-Novelle Bundesgesetzblatt Teil eins, Nr. 78 aus 1997,, 698 Blg. NR, 20. Gesetzgebungsperiode S 14) und dass sich daraus der unzweifelhafte Sinn des Paragraph 4 c, Absatz eins, AuslBG ergibt, dass damit auch allen gemäß Artikel 6, des ARB Nr. 1 aus 1980, berechtigten türkischen Arbeitnehmern das Recht auf Ausstellung einer Beschäftigungsbewilligung oder eines Befreiungsscheines eingeräumt wurde vergleiche , die Erkenntnisse des VwGH vom 28. Oktober 2004, Zl. 2001/09/0058, vom 15. Dezember 2004, Zl. 2001/09/0034, und vom 18. Oktober 2007, Zl. 2006/09/0032, mwN). Einer Beschäftigungsbewilligung oder einem Befreiungsschein gemäß Paragraph 4 c, AuslBG kommt für die Anerkennung der aus dem ARB Nr. 1/80 erfließenden subjektiven Rechte Beweisfunktion zu und es besteht - bei Vorliegen der Voraussetzungen nach Artikel 6, oder 7 ARB Nr. 1/80 - ein subjektivöffentliches Recht auf deren Ausstellung nach dieser Bestimmung vergleiche , dazu die angeführten Erkenntnisse und etwa das Erkenntnis des VwGH vom 26.06.2012, Zl. 2010/09/0234).

Gemäß § 3 Abs. 1 AuslBG darf ein Arbeitgeber, soweit in diesem Bundesgesetz nicht anderes bestimmt ist, einen Ausländer nur beschäftigen, wenn ihm für diesen eine Beschäftigungsbewilligung oder Entsendebewilligung erteilt oder eine Anzeigebestätigung ausgestellt wurde oder wenn der Ausländer eine für diese Beschäftigung gültige „Rot-Weiß-Rot – Karte“, „Blaue Karte EU“ oder „Aufenthaltsbewilligung – Künstler“ oder eine „Rot-Weiß-Rot – Karte plus“, eine „Aufenthaltsberechtigung plus“, einen Befreiungsschein (§ 4c) oder einen Aufenthaltstitel „Familienangehöriger“ oder „Daueraufenthalt – EU“ besitzt. Gemäß Paragraph 3, Absatz eins, AuslBG darf ein Arbeitgeber, soweit in diesem Bundesgesetz nicht anderes bestimmt ist, einen Ausländer nur beschäftigen, wenn ihm für diesen eine Beschäftigungsbewilligung oder Entsendebewilligung erteilt oder eine Anzeigebestätigung ausgestellt wurde oder wenn der Ausländer eine für diese Beschäftigung gültige „Rot-Weiß-Rot – Karte“, „Blaue Karte EU“ oder „Aufenthaltsbewilligung – Künstler“ oder eine „Rot-Weiß-Rot – Karte plus“, eine „Aufenthaltsberechtigung plus“, einen Befreiungsschein (Paragraph 4 c,) oder einen Aufenthaltstitel „Familienangehöriger“ oder „Daueraufenthalt – EU“ besitzt.

Nach § 28 Abs. 1 Z 1. lit. a AuslBG begeht, sofern die Tat nicht den Tatbestand einer in die Zuständigkeit der Gerichte fallenden strafbaren Handlung bildet (§ 28c), eine Verwaltungsübertretung und ist von der Bezirksverwaltungsbehörde zu bestrafen, wer entgegen § 3 einen Ausländer beschäftigt, für den weder eine Beschäftigungsbewilligung erteilt noch eine Anzeigebestätigung ausgestellt wurde oder der keine für diese Beschäftigung gültige „Rot-Weiß-Rot – Karte“, „Blaue Karte EU“ oder „Aufenthaltsbewilligung – 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. Nach Paragraph 28, Absatz eins, Ziffer eins, Litera a, AuslBG begeht, sofern die Tat nicht den Tatbestand einer in die Zuständigkeit der Gerichte fallenden strafbaren Handlung bildet (Paragraph 28 c,), eine Verwaltungsübertretung und ist von der Bezirksverwaltungsbehörde zu bestrafen, wer 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“ oder „Aufenthaltsbewilligung – Künstler“ oder keine „Rot-Weiß-Rot – Karte plus“, keine „Aufenthaltsberechtigung plus“, keinen Befreiungsschein (Paragraph 4 c,) 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.

Das gegenständliche Verfahren fußt auf einem Strafantrag des Finanzamtes Wien ... vom 18.11.2015, in welchem auf eine Anzeige des AMS vom 17.11.2015 hingewiesen wird. Demnach war Herr F. E. laut Hauptverbandsabfrage für den Zeitraum von 14.7.2015 bis laufend bei der Firma C. KG beschäftigt, ohne im Besitz von entsprechenden arbeitsmarktbehördlichen Dokumenten zu sein.

Laut dem Schreiben beigelegtem Hauptverbands-Datenauszug (Versicherungszeiten seit 1.1.1972) vom 17.11.2015 war Herr F. E. beinahe durchgehend seit 21.2.2012 selbst versichert. Hinzu kamen kurzfristige Anmeldungen zur Sozialversicherung durch verschiedene Firmen im Rahmen geringfügiger Beschäftigungen (21.9.2012 bis 31.1.2013: G. KG; 14.3.2012 bis 12.4.2013: H. I.; 19.4.2013 bis 8.5.2013: J. GmbH; 12.6.2013 bis 31.7.2014; C. KG). Ab 1.8.2014 bis 30.9.2014 war Herr F. E. als Arbeiter in der Firma des Beschwerdeführers beschäftigt, ab 1.10.2014 war er erneut geringfügig beschäftigt. Laut dem Schreiben beigelegtem Hauptverbands-Datenauszug (Versicherungszeiten seit 1.1.1972) vom 17.11.2015 war Herr F. E. beinahe durchgehend seit 21.2.2012 selbst versichert. Hinzu kamen kurzfristige Anmeldungen zur Sozialversicherung durch verschiedene Firmen im Rahmen geringfügiger Beschäftigungen (21.9.2012 bis 31.1.2013: G. KG; 14.3.2012 bis 12.4.2013: H. römisch eins.; 19.4.2013 bis 8.5.2013: J. GmbH; 12.6.2013 bis 31.7.2014; C. KG). Ab 1.8.2014 bis 30.9.2014 war Herr F. E. als Arbeiter in der Firma des Beschwerdeführers beschäftigt, ab 1.10.2014 war er erneut geringfügig beschäftigt.

Herr F. E. war somit während seines Aufenthaltes in Österreich bei keiner Firma durchgehend drei Jahre beschäftigt, was im Übrigen auch von Seiten des Beschwerdeführers nicht behauptet wurde.

Das Vorliegen der Voraussetzungen nach Art. 7 ARB1/80 wurde auch nicht vorgebracht, noch gibt es hierfür Anhaltspunkte im Verwaltungsstrafverfahren. Das Vorliegen der Voraussetzungen nach Artikel 7, ARB1/80 wurde auch nicht vorgebracht, noch gibt es hierfür Anhaltspunkte im Verwaltungsstrafverfahren.

Im behördlichen Verwaltungsstrafverfahren bestritt der Beschwerdeführer die ihm zur Last gelegte Verwaltungsübertretung (also die unbewilligte Beschäftigung des Herrn F. E. von 14.7.2015 bis 17.11.2015) nicht.

Art. 6 ARB 1/80 hat folgenden Wortlaut: Artikel 6, ARB 1/80 hat folgenden Wortlaut:

"Artikel 6

(1) Vorbehaltlich der Bestimmungen im Artikel 7 über den freien Zugang der Familienangehörigen zur Beschäftigung hat der türkische Arbeitnehmer, der dem regulären Arbeitsmarkt eines Mitgliedstaats angehört, in diesem Mitgliedstaat

?

nach einem Jahr ordnungsgemäßer Beschäftigung Anspruch auf Erneuerung seiner Arbeitserlaubnis bei dem gleichen Arbeitgeber, wenn er über einen Arbeitsplatz verfügt;

?

nach drei Jahren ordnungsgemäßer Beschäftigung - vorbehaltlich des den Arbeitnehmern aus den Mitgliedstaaten der Gemeinschaft einzuräumenden Vorrangs - das Recht, sich für den gleichen Beruf bei einem Arbeitgeber seiner Wahl auf ein unter normalen Bedingungen unterbreitetes und bei den Arbeitsämtern dieses Mitgliedstaats angetragenes anderes Stellenangebot zu bewerben;

?

nach vier Jahren ordnungsgemäßer Beschäftigung freien Zugang zu jeder von ihm gewählten Beschäftigung im Lohn- oder Gehaltsverhältnis.

(2) Der Jahresurlaub und die Abwesenheit wegen Mutterschaft, Arbeitsunfall oder kurzer Krankheit werden den Zeiten ordnungsgemäßer Beschäftigung gleichgestellt.

Die Zeiten unverschuldeter Arbeitslosigkeit, die von den zuständigen Behörden ordnungsgemäß festgestellt worden sind, sowie die Abwesenheit wegen langer Krankheit werden zwar nicht den Zeiten ordnungsgemäßer Beschäftigung gleichgestellt, berühren jedoch nicht die aufgrund der vorherigen Beschäftigungszeiten erworbenen Ansprüche.

(3) Die Einzelheiten der Durchführung der Absätze 1 und 2 werden durch einzelstaatliche Vorschriften festgelegt."

Zur Frage der - schrittweisen - Entstehung von Ansprüchen nach dem Art. 6 Abs. 1 ARB Nr. 1/80 führte der Gerichtshof der Europäischen Gemeinschaften (EuGH) in seinem Urteil vom 10. Januar 2006, C-230/03 - Sedef, Rz 34 ff, aus wie folgt: Zur Frage der - schrittweisen - Entstehung von Ansprüchen nach dem Artikel 6, Absatz eins, ARB Nr. 1/80 führte der Gerichtshof der Europäischen Gemeinschaften (EuGH) in seinem Urteil vom 10. Januar 2006, C-230/03 - Sedef, Rz 34 ff, aus wie folgt:

"34 Der Gerichtshof hat wiederholt entschieden, dass die Rechte in dem Bereich der Beschäftigung und damit einhergehend im Bereich des Aufenthalts, die den türkischen Arbeitnehmern durch die Bestimmungen in den drei Gedankenstrichen des Artikels 6 Absatz 1 des Beschlusses Nr. 1/80 verliehen werden, nach der Dauer einer ordnungsgemäßen Beschäftigung im Lohn- oder Gehaltsverhältnis in abgestufter Weise erweitert werden und bezwecken, die Situation der Betroffenen im Aufnahmemitgliedstaat schrittweise zu festigen. Nach ebenfalls ständiger Rechtsprechung sind die nationalen Behörden nicht befugt, diese Rechte Bedingungen zu unterwerfen oder ihre Ausübung einzuschränken, weil dies die praktische Wirksamkeit dieses Beschlusses beeinträchtigen würde (vgl. Urteile vom 30. September 1997 in der Rechtssache C 36/96, Günaydin, Slg. 1997, I 5143, Randnrn. 37 bis 40 und 50, vom 26. November 1998 in der Rechtssache C 1/97, Birden, Slg. 1998, I 7747, Randnr. 19, vom 19. November 2002 in der Rechtssache C 188/00, Kurz, Slg. 2002, I 10691, Randnr. 26, und vom 21. Oktober 2003 in den Rechtssachen C 317/01 und C 369/01, Abatay u. a., Slg. 2003, I 12301, Randnr. 78)."

34 Der Gerichtshof hat wiederholt entschieden, dass die Rechte in dem Bereich der Beschäftigung und damit einhergehend im Bereich des Aufenthalts, die den türkischen Arbeitnehmern durch die Bestimmungen in den drei Gedankenstrichen des Artikels 6 Absatz 1 des Beschlusses Nr. 1/80 verliehen werden, nach der Dauer einer ordnungsgemäßen Beschäftigung im Lohn- oder Gehaltsverhältnis in abgestufter Weise erweitert werden und bezwecken, die Situation der Betroffenen im Aufnahmemitgliedstaat schrittweise zu festigen. Nach ebenfalls ständiger Rechtsprechung sind die nationalen Behörden nicht befugt, diese Rechte Bedingungen zu unterwerfen oder ihre Ausübung einzuschränken, weil dies die praktische Wirksamkeit dieses Beschlusses beeinträchtigen würde vergleiche , Urteile vom 30. September 1997 in der Rechtssache C 36/96, Günaydin, Slg. 1997, I 5143, Randnrn. 37 bis 40 und 50, vom 26. November 1998 in der Rechtssache C 1/97, Birden, Slg. 1998, I 7747, Randnr. 19, vom 19. November 2002 in der Rechtssache C 188/00, Kurz, Slg. 2002, I 10691, Randnr. 26, und vom 21. Oktober 2003 in den Rechtssachen C 317/01 und C 369/01, Abatay u. a., Slg. 2003, I 12301, Randnr. 78).

35 Wie sich des Näheren bereits aus dem Wortlaut der drei Gedankenstriche des Artikels 6 Absatz 1 des Beschlusses Nr. 1/80 ergibt, sind die Rechte, die den türkischen Arbeitnehmern nach diesen Bestimmungen zukommen, unterschiedlich und Bedingungen unterworfen, die je nach der Dauer der Ausübung einer ordnungsgemäßen Beschäftigung im Aufnahmemitgliedstaat verschieden sind (vgl. Urteil vom 5. Oktober 1994 in der Rechtssache C 355/93, Eroglu, Slg. 1994, I 5113, Randnr. 12, sowie die genannten Urteile Tetik, Randnr. 23, Eker, Randnr. 21, Günaydin, Randnr. 25, und Ertanir, Randnr. 25).

35 Wie sich des Näheren bereits aus dem Wortlaut der drei Gedankenstriche des Artikels 6 Absatz 1 des Beschlusses Nr. 1/80 ergibt, sind die Rechte, die den türkischen Arbeitnehmern nach diesen Bestimmungen zukommen, unterschiedlich und Bedingungen unterworfen, die je nach der Dauer der Ausübung einer ordnungsgemäßen Beschäftigung im Aufnahmemitgliedstaat verschieden sind vergleiche , Urteil vom 5. Oktober 1994 in der Rechtssache C 355/93, Eroglu, Slg. 1994, I 5113, Randnr. 12, sowie die genannten Urteile Tetik, Randnr. 23, Eker, Randnr. 21, Günaydin, Randnr. 25, und Ertanir, Randnr. 25).

36 Nach diesen Bestimmungen hat ein türkischer Arbeitnehmer nach einem Jahr ordnungsgemäßer Beschäftigung das Recht, weiterhin eine unselbständige Erwerbstätigkeit bei demselben Arbeitgeber auszuüben (erster Gedankenstrich). Nach drei Jahren ordnungsgemäßer Beschäftigung hat er vorbehaltlich des den Arbeitnehmern aus den Mitgliedstaaten einzuräumenden Vorrangs das Recht, sich für den gleichen Beruf bei einem Arbeitgeber seiner Wahl auf ein anderes Stellenangebot zu bewerben (zweiter Gedankenstrich). Nach vier Jahren ordnungsgemäßer Beschäftigung hat er das uneingeschränkte Recht, sich für jede frei gewählte Beschäftigung im Lohn- oder Gehaltsverhältnis zu bewerben und Zugang zu ihr zu erhalten (dritter Gedankenstrich) (vgl. Urteile Eroglu, Randnr. 12, Tetik, Randnr. 26, und Nazli, Randnr. 27).

36 Nach diesen Bestimmungen hat ein türkischer Arbeitnehmer nach einem Jahr ordnungsgemäßer Beschäftigung das Recht, weiterhin eine unselbständige Erwerbstätigkeit bei demselben Arbeitgeber auszuüben (erster Gedankenstrich). Nach drei Jahren ordnungsgemäßer Beschäftigung hat er vorbehaltlich des den Arbeitnehmern aus den Mitgliedstaaten einzuräumenden Vorrangs das Recht, sich für den gleichen Beruf bei einem Arbeitgeber seiner Wahl auf ein anderes Stellenangebot zu bewerben (zweiter

Gedankenstrich). Nach vier Jahren ordnungsgemäßer Beschäftigung hat er das uneingeschränkte Recht, sich für jede frei gewählte Beschäftigung im Lohn- oder Gehaltsverhältnis zu bewerben und Zugang zu ihr zu erhalten (dritter Gedankenstrich) vergleiche , Urteile Eroglu, Randnr. 12, Tetik, Randnr. 26, und Nazli, Randnr. 27).

37 Aus der Systematik und der praktischen Wirksamkeit dieses mit Artikel 6 Absatz 1 des Beschlusses Nr. 1/80 geschaffenen Systems einer abgestuften Eingliederung der türkischen Arbeitnehmer in den Arbeitsmarkt des Aufnahmemitgliedstaats folgt, dass die in den drei Gedankenstrichen dieser Bestimmung jeweils aufgestellten Bedingungen von den Betroffenen nacheinander erfüllt werden müssen. Jede andere Lösung könnte die Kohärenz des Systems zerstören, das der Assoziationsrat eingerichtet hat, um die Situation der türkischen Arbeitnehmer im Aufnahmemitgliedstaat schrittweise zu festigen."

Der EuGH setzte nach Verweis auf seine Urteile Eroglu und Eker fort wie folgt:

"43 Folglich setzt die Inanspruchnahme der Rechte, die einem türkischen Arbeitnehmer nach Artikel 6 Absatz 1 dritter Gedankenstrich des Beschlusses Nr. 1/80 zustehen, grundsätzlich voraus, dass dieser zuvor den Tatbestand des Absatzes 1 zweiter Gedankenstrich erfüllt hat.

44 Somit kann ein türkischer Wanderarbeitnehmer generell ein Recht nach Artikel 6 Absatz 1 dritter Gedankenstrich des Beschlusses Nr. 1/80 nicht allein aufgrund der Tatsache geltend machen, dass er im Aufnahmemitgliedstaat mehr als vier Jahre lang rechtmäßig eine Tätigkeit im Lohn- oder Gehaltsverhältnis ausgeübt hat, wenn er nicht, erstens, mehr als ein Jahr bei demselben Arbeitgeber und, zweitens, zwei weitere Jahre für diesen gearbeitet hat."

Zur Frage der Unterbrechung der Zeiten ordnungsgemäßer Beschäftigung stellte der EuGH in seinem bereits bezeichneten Urteil C-230/03 - Sedef, fest:

"46 Daher hängt die Rechtsstellung eines türkischen Arbeitnehmers, der in der Vergangenheit den Tatbestand des Artikels 6 Absatz 1 dritter Gedankenstrich des Beschlusses erfüllt hat, nicht mehr davon ab, dass die Voraussetzungen der in den drei Gedankenstrichen dieses Absatzes genannten Rechte weiterhin erfüllt sind. Vielmehr ist ein solcher Arbeitnehmer als hinreichend in den Aufnahmemitgliedstaat integriert anzusehen, so dass er sein Arbeitsverhältnis vorübergehend unterbrechen kann. Jede andere Auslegung würde das Recht des Arbeitnehmers auf freien Zugang zu jeder von ihm gewählten Beschäftigung im Lohn- oder Gehaltsverhältnis aushöhlen (vgl. Urteile Tetik, Randnr. 31, und Dogan, Randnrn. 14, 18 und 19)."46 Daher hängt die Rechtsstellung eines türkischen Arbeitnehmers, der in der Vergangenheit den Tatbestand des Artikels 6 Absatz 1 dritter Gedankenstrich des Beschlusses erfüllt hat, nicht mehr davon ab, dass die Voraussetzungen der in den drei Gedankenstrichen dieses Absatzes genannten Rechte weiterhin erfüllt sind. Vielmehr ist ein solcher Arbeitnehmer als hinreichend in den Aufnahmemitgliedstaat integriert anzusehen, so dass er sein Arbeitsverhältnis vorübergehend unterbrechen kann. Jede andere Auslegung würde das Recht des Arbeitnehmers auf freien Zugang zu jeder von ihm gewählten Beschäftigung im Lohn- oder Gehaltsverhältnis aushöhlen vergleiche , Urteile Tetik, Randnr. 31, und Dogan, Randnrn. 14, 18 und 19).

47 Dagegen muss ein türkischer Arbeitnehmer, der das in diesem dritten Gedankenstrich vorgesehene Recht noch nicht erworben hat, grundsätzlich ohne Unterbrechung eine ordnungsgemäße Beschäftigung von ein, drei und vier Jahren ausüben (vgl. Urteil Dogan, Randnr. 18).47 Dagegen muss ein türkischer Arbeitnehmer, der das in diesem dritten Gedankenstrich vorgesehene Recht noch nicht erworben hat, grundsätzlich ohne Unterbrechung eine ordnungsgemäße Beschäftigung von ein, drei und vier Jahren ausüben vergleiche , Urteil Dogan, Randnr. 18).

48 Um die Härte dieser letztgenannten Regel abzumildern, führt Artikel 6 Absatz 2 des Beschlusses Nr. 1/80 für die Zwecke der Berechnung der unterschiedlichen Zeiten einer ordnungsgemäßen Beschäftigung, die Voraussetzung für die Entstehung der abgestuft erweiterten Rechte nach Artikel 6 Absatz 1 erster bis dritter Gedankenstrich sind, bestimmte legitime Gründe für die Unterbrechung der unselbständigen Erwerbstätigkeit auf (Urteile Bozkurt, Randnr. 38, Tetik, Randnr. 36, Nazli, Randnr. 40, und Dogan, Randnr. 15).

49 Dabei unterscheidet Artikel 6 Absatz 2 nach Maßgabe der Art und der Dauer der Zeiten der Nichtausübung der Berufstätigkeit des türkischen Arbeitnehmers.

50 Der erste Satz dieser Bestimmung betrifft die Zeiten der Nichtbeschäftigung des Arbeitnehmers, die regelmäßig nur zu einer kurzen Unterbrechung der Beschäftigung führen, wie Abwesenheit wegen Jahresurlaub, Mutterschaftsurlaub, Arbeitsunfall oder kurzer Krankheit, also Ereignissen, die generell als Bestandteil jedes Arbeitsverhältnisses anzusehen

sind. Derartige Abwesenheiten des Arbeitnehmers werden daher so behandelt, als handele es sich dabei uneingeschränkt um Zeiten ordnungsgemäßer Beschäftigung im Sinne von Artikel 6 Absatz 1 des Beschlusses Nr. 1/80.

51 Artikel 6 Absatz 2 Satz 2 betrifft Zeiten der Nichtbeschäftigung wegen langer Krankheit oder unverschuldeter Arbeitslosigkeit. Nach dieser Bestimmung können derartige Zeiten der Nichtbeschäftigung, die zu einer längeren Abwesenheit oder zu einer solchen von nicht vorhersehbarer Dauer führen, zwar nicht den Zeiten ordnungsgemäßer Beschäftigung gleichgestellt werden, dürfen jedoch auch nicht dazu führen, dass der türkische Arbeitnehmer die aufgrund früherer ordnungsgemäß zurückgelegter Beschäftigungszeiten erworbenen Rechte verliert.

52 Diese Bestimmung verhindert daher, dass ein türkischer Arbeitnehmer, der die Arbeit wieder aufnimmt, nachdem er seine Berufstätigkeit vorübergehend aus einem legitimen Grund unterbrechen musste, die in Artikel 6 Absatz 1 erster bis dritter Gedankenstrich des Beschlusses Nr. 1/80 vorgeschriebenen Zeiten ordnungsgemäßer Beschäftigung wie ein türkischer Arbeitnehmer, der in dem betreffenden Mitgliedstaat noch keiner Beschäftigung im Lohn- oder Gehaltsverhältnis nachgegangen ist, erneut zurücklegen müsste.

53 Aus dem Vorstehenden ergibt sich, dass ein türkischer Arbeitnehmer, der noch nicht das Recht auf freien Zugang zu jeder von ihm gewählten Beschäftigung im Lohn- oder Gehaltsverhältnis nach Artikel 6 Absatz 1 dritter Gedankenstrich des Beschlusses Nr. 1/80 in Anspruch nehmen kann, im Aufnahmemitgliedstaat grundsätzlich eine ununterbrochene ordnungsgemäße Beschäftigung während der erforderlichen Zeit ausüben muss, sofern er keinen legitimen Grund der in Artikel 6 Absatz 2 genannten Art für die Unterbrechung seiner Beschäftigungszeiten anführen kann."

Der EuGH kam daher im genannten Urteil zu dem Ergebnis, dass ein türkischer Arbeitnehmer, der noch kein Recht auf freien Zugang zu jeder von ihm gewählten Beschäftigung im Lohn- oder Gehaltsverhältnis nach Artikel 6 Absatz 1 dritter Gedankenstrich hat, durch die in den Unterabsätzen genannten Zeiträume von einem, drei bzw. vier Jahren im Aufnahmemitgliedstaat einer ununterbrochenen ordnungsgemäßen Beschäftigung nachgehen muss, sofern er sich nicht auf einen legitimen Grund der in Artikel 6 Absatz 2 genannten Art berufen kann, der seine vorübergehende Abwesenheit vom Arbeitsmarkt rechtfertigt (vgl. das Erkenntnis des VwGH vom 18.10.2007, Zl. 2006/09/0032). Der EuGH kam daher im genannten Urteil zu dem Ergebnis, dass ein türkischer Arbeitnehmer, der noch kein Recht auf freien Zugang zu jeder von ihm gewählten Beschäftigung im Lohn- oder Gehaltsverhältnis nach Artikel 6 Absatz 1 dritter Gedankenstrich hat, durch die in den Unterabsätzen genannten Zeiträume von einem, drei bzw. vier Jahren im Aufnahmemitgliedstaat einer ununterbrochenen ordnungsgemäßen Beschäftigung nachgehen muss, sofern er sich nicht auf einen legitimen Grund der in Artikel 6 Absatz 2 genannten Art berufen kann, der seine vorübergehende Abwesenheit vom Arbeitsmarkt rechtfertigt (vergleiche das Erkenntnis des VwGH vom 18.10.2007, Zl. 2006/09/0032).

Im vorliegenden Fall erfüllte der türkische Staatsbürger F. E. nur die Voraussetzungen nach dem ersten Gedankenstrich des Art. 6 Abs. 1 ARB1/80 erfüllt, zumal eine Beschäftigung in der Dauer von 3 Jahren bei demselben Arbeitgeber unstrittig nicht vorlag. Aus dem gesamten Akteninhalt lässt sich nun nicht entnehmen, dass Herr F. E. (als er die Tätigkeit beim Unternehmen des Beschwerdeführers aufgenommen hatte) bereits die zeitliche Voraussetzung des Art. 6 Abs. 1 zweiter Gedankenstrich ARB1/80 aufgewiesen hätte, weil er – wie bereits mehrfach angeführt – nach der Aktenlage nicht durchgehend (und zwar mit arbeitsmarktbehördlicher Bewilligung) bei einem Arbeitgeber drei Jahre gearbeitet hat. Der verfahrensgegenständliche türkische Staatsbürger konnte sich bei seiner Tätigkeit bei der C. KG somit nicht auf eine Berechtigung gemäß Art. 6 Abs. 1 dritter Gedankenstrich ARB1/80 berufen, weil er, um die Voraussetzungen des dritten Gedankenstriches des Art. 6 Abs. 1 ARB1/80 zu erlangen, zuvor die Voraussetzungen des zweiten Gedankenstriches dieser Bestimmung hätte erfüllen müssen, was aber unbestrittenermaßen nicht der Fall gewesen ist und im Übrigen auch nicht behauptet wurde. Im vorliegenden Fall erfüllte der türkische Staatsbürger F. E. nur die Voraussetzungen nach dem ersten Gedankenstrich des Artikel 6, Absatz eins, ARB1/80 erfüllt, zumal eine Beschäftigung in der Dauer von 3 Jahren bei demselben Arbeitgeber unstrittig nicht vorlag. Aus dem gesamten Akteninhalt lässt sich nun nicht entnehmen, dass Herr F. E. (als er die Tätigkeit beim Unternehmen des Beschwerdeführers aufgenommen hatte) bereits die zeitliche Voraussetzung des Artikel 6, Absatz eins, zweiter Gedankenstrich ARB1/80 aufgewiesen hätte, weil er – wie bereits mehrfach angeführt – nach der Aktenlage nicht durchgehend (und zwar mit arbeitsmarktbehördlicher Bewilligung) bei einem Arbeitgeber drei Jahre gearbeitet hat. Der verfahrensgegenständliche türkische Staatsbürger konnte sich bei seiner Tätigkeit bei der C. KG somit nicht auf eine Berechtigung gemäß Artikel 6, Absatz eins, dritter Gedankenstrich ARB1/80 berufen, weil er, um die Voraussetzungen des dritten Gedankenstriches des Artikel 6, Absatz eins, ARB1/80 zu erlangen, zuvor die Voraussetzungen des zweiten Gedankenstriches dieser Bestimmung hätte erfüllen müssen, was aber

unbestrittenermaßen nicht der Fall gewesen ist und im Übrigen auch nicht behauptet wurde.

Aufgrund der obigen Ausführungen folgt daher, dass die C. KG, um F. E. legal zu beschäftigen, für diesen eine Beschäftigungsbewilligung beantragen hätte müssen (was sie nach der Tatzeit auch getan hat; es wurde dann für einen späteren Zeitraum eine Beschäftigungsbewilligung erteilt).

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.

Im Falle eines "Ungehorsamsdeliktes" - als welches sich auch die Verwaltungsübertretung nach § 28 Abs. 1 Z. 1 lit. a AuslBG darstellt - tritt somit insofern eine Umkehrung der Beweislast ein, als die Behörde lediglich die Beweislast hinsichtlich der Verwirklichung des objektiven Tatbestandes trifft, während es Sache des Täters ist, glaubhaft zu machen, dass ihn an der Verletzung der Verwaltungsvorschrift kein Verschulden trifft (vgl. dazu das Erkenntnis des VwGH vom 27.7.1994, Zl. 94/09/0102). Im Falle eines "Ungehorsamsdeliktes" - als welches sich auch die Verwaltungsübertretung nach Paragraph 28, Absatz eins, Ziffer eins, Litera a, AuslBG darstellt - tritt somit insofern eine Umkehrung der Beweislast ein, als die Behörde lediglich die Beweislast hinsichtlich der Verwirklichung des objektiven Tatbestandes trifft, während es Sache des Täters ist, glaubhaft zu machen, dass ihn an der Verletzung der Verwaltungsvorschrift kein Verschulden trifft vergleiche dazu das Erkenntnis des VwGH vom 27.7.1994, Zl. 94/09/0102).

Wer ein Gewerbe betreibt, ist verpflichtet, sich vor der Ausübung über die das Gewerbe betreffenden Vorschriften zu unterrichten. Es besteht daher für den Arbeitgeber die Verpflichtung, sich u.a. auch mit den gesetzlichen Vorschriften betreffend die Ausländerbeschäftigung laufend vertraut zu machen. Bestehen über den Inhalt der Verwaltungsvorschrift Zweifel, dann ist der Gewerbetreibende verpflichtet, hierüber bei der zuständigen Behörde Auskunft einzuholen; wenn er dies unterlässt, so vermag ihn die Unkenntnis dieser Vorschrift nicht von seiner Schuld zu befreien (vgl. dazu das Erkenntnis des VwGH vom 27.4.1993, Zl. 90/04/0358). Auf die Auskunft von Rechtsanwälten oder Steuerberatern oder der Wirtschaftskammer allein darf sich der Arbeitgeber jedenfalls nicht verlassen (vgl. z.B. das Erkenntnis des VwGH vom 23.11.2005, Zl. 2004/09/0168). Wer ein Gewerbe betreibt, ist verpflichtet, sich vor der Ausübung über die das Gewerbe betreffenden Vorschriften zu unterrichten. Es besteht daher für den Arbeitgeber die Verpflichtung, sich u.a. auch mit den gesetzlichen Vorschriften betreffend die Ausländerbeschäftigung laufend vertraut zu machen. Bestehen über den Inhalt der Verwaltungsvorschrift Zweifel, dann ist der Gewerbetreibende verpflichtet, hierüber bei der zuständigen Behörde Auskunft einzuholen; wenn er dies unterlässt, so vermag ihn die Unkenntnis dieser Vorschrift nicht von seiner Schuld zu befreien vergleiche dazu das Erkenntnis des VwGH vom 27.4.1993, Zl. 90/04/0358). Auf die Auskunft von Rechtsanwälten oder Steuerberatern oder der Wirtschaftskammer allein darf sich der Arbeitgeber jedenfalls nicht verlassen vergleiche z.B. das Erkenntnis des VwGH vom 23.11.2005, Zl. 2004/09/0168).

Dass Beschwerdeführer beim AMS nachgefragt hätte, ist im Verfahren nicht hervorgekommen. Das Verwaltungsgericht Wien sieht es daher als erwiesen an, dass der Beschwerdeführer schuldhaft gegen die Bestimmungen des AuslBG verstoßen hat.

Zur Strafbemessung ist Folgendes auszuführen:

Gemäß § 19 Abs. 1 VStG ist Grundlage für die Bemessung der Strafe stets das Ausmaß der mit der Tat verbundenen Schädigung oder Gefährdung derjenigen Interessen, deren Schutz die Strafdrohung dient, und der Umstand, inwieweit die Tat sonst nachteilige Folgen nach sich gezogen hat. Gemäß Paragraph 19, Absatz eins, VStG ist Grundlage für die Bemessung der Strafe stets das Ausmaß der mit der Tat verbundenen Schädigung oder Gefährdung derjenigen Interessen, deren Schutz die Strafdrohung dient, und der Umstand, inwieweit die Tat sonst nachteilige Folgen nach sich gezogen hat.

Gemäß § 19 Abs. 2 VStG sind im ordentlichen Verfahren (§§ 40 bis 46) 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 §§ 32 bis 35 des Strafgesetzbuches sinngemäß anzuwenden. Die Einkommens- und Vermögensverhältnisse und allfällige Sorgepflichten des Beschuldigten sind bei der Bemessung von Geldstrafen zu berücksichtigen. Gemäß Paragraph 19, Absatz 2, VStG sind im ordentlichen Verfahren (Paragraphen 40 bis 46) 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 Paragraphen 32 bis 35 des Strafgesetzbuches sinngemäß anzuwenden. Die Einkommens- und Vermögensverhältnisse und allfällige Sorgepflichten des Beschuldigten sind bei der Bemessung von Geldstrafen zu berücksichtigen.

Der objektive Unrechtsgehalt der angelasteten Tat kann nicht als gering gewertet werden, da die illegale Beschäftigung von ausländischen Arbeitskräften auf gesamtwirtschaftlicher Ebene zu volkswirtschaftlichen Schäden und - zusätzlich - zu einer Wettbewerbsverzerrung führt (vgl. VwGH vom 30.8.1991, 91/09/0022 und 91/09/0134). Deshalb war der Unrechtsgehalt der Tat an sich, selbst bei Fehlen sonstiger nachteiliger Folgen, beträchtlich. Der objektive Unrechtsgehalt der angelasteten Tat kann nicht als gering gewertet werden, da die illegale Beschäftigung von ausländischen Arbeitskräften auf gesamtwirtschaftlicher Ebene zu volkswirtschaftlichen Schäden und - zusätzlich - zu einer Wettbewerbsverzerrung führt (vergleiche VwGH vom 30.8.1991, 91/09/0022 und 91/09/0134). Deshalb war der Unrechtsgehalt der Tat an sich, selbst bei Fehlen sonstiger nachteiliger Folgen, beträchtlich.

Das Verschulden des Beschwerdeführers kann nicht als atypisch geringfügig angesehen werden, weil weder hervorgekommen ist, noch aufgrund der Tatumstände anzunehmen war, dass die Einhaltung der verletzten Vorschrift eine besondere Aufmerksamkeit erfordert habe, die der Beschwerdeführer nicht einzuhalten in der Lage gewesen wäre, oder dass die Verwirklichung des Tatbestandes aus besonderen Gründen nur schwer hätte vermieden werden können.

Die in der Verhandlung bekannt gegebenen Einkommens- und Familienverhältnisse der Beschwerdeführerin sind als unterdurchschnittlich zu werten.

Der Beschwerdeführer verfügt über nicht einschlägige verwaltungsrechtliche Vorstrafen, weshalb ihm der Milderungsgrund der Unbescholtenheit nicht zu Gute kommt. Erschwerend war der lange Tatzeitraum zu werten, mildernd der Umstand, dass er Herrn F. E. zur Sozialversicherung angemeldet hatte.

Diesem alleinigen Milderungsgrund kann kein solches Gewicht beigemessen werden, dass eine außerordentliche Strafmilderung in Betracht käme. Zudem blieb das tatbildliche Verhalten keineswegs deutlich hinter dem in der Strafdrohung des § 28 AuslBG typisierten Unrechts- und Schuldgehalts zurück. Diesem alleinigen Milderungsgrund kann kein solches Gewicht beigemessen werden, dass eine außerordentliche Strafmilderung in Betracht käme. Zudem blieb das tatbildliche Verhalten keineswegs deutlich hinter dem in der Strafdrohung des Paragraph 28, AuslBG typisierten Unrechts- und Schuldgehalts zurück.

Unter Bedachtnahme auf die Strafzumessungsgründe sowie den für die gegenständliche Verwaltungsübertretung vorgesehenen Strafrahmen erscheint die verhängte Strafe von EUR 1.200,-- selbst bei ungünstigen finanziellen Verhältnissen angemessen, liegen sie doch angesichts des von EUR 1.000,-- bis zu EUR 10.000,-- gehenden Strafrahmens (pro Arbeitnehmer) an der untersten Grenze.

Es war daher spruchgemäß zu entscheiden.

Die Vorschreibung der Kosten stützt sich auf die im Spruch angeführten zwingenden gesetzlichen Vorschriften.

Auf die Möglichkeit der Ratenzahlung gemäß § 54b Abs. 3 VStG wird hingewiesen. Auf die Möglichkeit der Ratenzahlung gemäß Paragraph 54 b, Absatz 3, VStG wird hingewiesen.

Zur Unzulässigkeit der ordentlichen Revision

Die ordentliche Revision ist unzulässig, da keine Rechtsfrage im Sinne des Art. 133 Abs. 4 B-VG zu beurteilen war, der grundsätzliche Bedeutung zukommt. Weder weicht die gegenständliche Entscheidung von der bisherigen Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes ab, noch fehlt es an einer Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes. Weiters ist die dazu vorliegende Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes auch nicht

als uneinheitlich zu beurteilen. Ebenfalls liegen keine sonstigen Hinweise auf eine grundsätzliche Bedeutung der zu lösenden Rechtsfrage vor. Die ordentliche Revision ist unzulässig, da keine Rechtsfrage im Sinne des Artikel 133, Absatz 4, B-VG zu beurteilen war, der grundsätzliche Bedeutung zukommt. Weder weicht die gegenständliche Entscheidung von der bisherigen Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes ab, noch fehlt es an einer Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes. Weiters ist die dazu vorliegende Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes auch nicht als uneinheitlich zu beurteilen. Ebenfalls liegen keine sonstigen Hinweise auf eine grundsätzliche Bedeutung der zu lösenden Rechtsfrage vor.

Schlagworte

Beschäftigungsbewilligung; Türkische Staatsangehörige; ARB Nr. 1/80; Art. 6 Abs. 1 dritter Spiegelstrich ARB 1/80

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:LVWGWl:2017:VGW.041.073.3444.2016

Zuletzt aktualisiert am

17.11.2020

Quelle: Landesverwaltungsgericht Wien LVwg Wien, <http://www.verwaltungsgericht.wien.gv.at>

© 2026 JUSLINE

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

www.jusline.at