

TE Lvwg Erkenntnis 2014/6/4 LVwG 33.15-2832/2014

JUSLINE Entscheidung

© Veröffentlicht am 04.06.2014

Entscheidungsdatum

04.06.2014

Index

60/04 Arbeitsrecht allgemein

62 Arbeitsmarktverwaltung

Norm

AuslBG §28 Abs1 Z1 Iita

AuslBG §7 Abs6 Z1

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

1. AuslBG § 7 heute
2. AuslBG § 7 gültig ab 01.01.2014 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 72/2013
3. AuslBG § 7 gültig von 01.01.2003 bis 31.12.2013 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 126/2002
4. AuslBG § 7 gültig von 01.04.1992 bis 31.12.2002 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 684/1991

Text

IM NAMEN DER REPUBLIK

Das Landesverwaltungsgericht Steiermark hat durch die Richterin Dr. Merl über die Beschwerde des Herrn T M, geb., vertreten durch S und D Rechtsanwälte OG, K, G, gegen das Straferkenntnis der Bezirkshauptmannschaft Deutschlandsberg vom 10.02.2014, GZ: BHDL-15.1-2797/2013,

z u R e c h t e r k a n n t:

I. Gemäß § 50 iVm § 28 Abs 1 Verwaltungsgerichtsverfahrensgesetz BGBl. I Nr. 33/2013 idF BGBl. I Nr. 122/2013 (im Folgenden VwGVG) wird die Beschwerde dem Grunde nach römisch eins. Gemäß Paragraph 50, in Verbindung mit Paragraph 28, Absatz eins, Verwaltungsgerichtsverfahrensgesetz Bundesgesetzblatt Teil eins, Nr. 33 aus 2013, in der Fassung Bundesgesetzblatt Teil eins, Nr. 122 aus 2013, (im Folgenden VwGVG) wird die Beschwerde dem Grunde nach a b g e w i e s e n.

Hinsichtlich der verhängten Strafe wird der Beschwerde dahingehend Folge gegeben, dass gemäß § 45 Abs 1 VStG von der Verhängung einer Strafe abgesehen wird und dem Beschwerdeführer stattdessen eine Ermahnung erteilt wird. Hinsichtlich der verhängten Strafe wird der Beschwerde dahingehend Folge gegeben, dass gemäß Paragraph 45, Absatz eins, VStG von der Verhängung einer Strafe abgesehen wird und dem Beschwerdeführer stattdessen eine Ermahnung erteilt wird.

Der Tatzeitraum wird auf den Zeitraum 01.07.2012 bis 31.08.2012 eingeschränkt.

II. Gegen dieses Erkenntnis ist gemäß § 25a Verwaltungsgerichtshofgesetz BGBl. Nr. 10/1985 idF BGBl. I Nr. 122/2013 (im Folgenden VwGG) eine ordentliche Revision an den Verwaltungsgerichtshof nach Art. 133 Abs 4 B-VG unzulässig. römisch zwei. Gegen dieses Erkenntnis ist gemäß Paragraph 25 a, Verwaltungsgerichtshofgesetz Bundesgesetzblatt Nr. 10 aus 1985, in der Fassung Bundesgesetzblatt Teil eins, Nr. 122 aus 2013, (im Folgenden VwGG) eine ordentliche Revision an den Verwaltungsgerichtshof nach Artikel 133, Absatz 4, B-VG unzulässig.

E n t s c h e i d u n g s g r ü n d e

I. Beschwerdevorbringen, Sachverhalt: römisch eins. Beschwerdevorbringen, Sachverhalt:

Mit dem angefochtenen Straferkenntnis wurde dem Beschwerdeführer in seiner Funktion als handelsrechtlicher Geschäftsführer der F V GmbH in E, St. P/S, zur Last gelegt, er habe die bosnisch-herzegowinische Staatsangehörige M Mu, geb., im Zeitraum 01.07.2012 bis 31.08.2012 entgegen § 3 AuslBG als vollbeschäftigte Mitarbeiterin beschäftigt, obwohl eine Beschäftigungsbewilligung nur für eine geringfügige Beschäftigung vorlag und danach in weiterer Folge vom 01.09.2012 bis 07.03.2013 als geringfügig beschäftigte Mitarbeiterin ohne Beschäftigungsbewilligung beschäftigt. Wegen dieser Übertretung des § 3 Abs 1 iVm § 28 Abs 1 Z 1 lit. a AuslBG wurde eine Geldstrafe von € 1.000,00 verhängt. In seiner dagegen rechtzeitig eingebrachten Beschwerde wandte der Bestrafte ein, er sei für den Zeitraum 08.03.2012 bis 07.03.2013 im Besitz einer Beschäftigungsbewilligung für eine geringfügige Beschäftigung gewesen. Die belangte Behörde sei zu Unrecht davon ausgegangen, dass diese Beschäftigungsbewilligung durch die im Zeitraum 07.01.2012 bis 31.08.2012 stattgefundene Beschäftigung über der Geringfügigkeitsgrenze ihre Wirkung verloren hätte. Eine derartige Rechtsfolge sei jedoch aus § 7 AuslBG nicht ableitbar und existiere auch keine dahingehende einschlägige Judikatur des VwGH. Hinsichtlich der über der Geringfügigkeitsgrenze gelegenen Beschäftigung von Frau Mu in den Monaten Juli und August 2012 sei der Beschwerdeführer der Meinung gewesen, dass dies ebenso wie in den Vorjahren zulässig sei, da er eine diesbezügliche Rechtsauskunft von Frau T vom AMS erhalten habe. Hinsichtlich der zwischen 2011 und 2012 offenbar stattgefundenen Gesetzesänderung sei ihm daher anlässlich dieser Anfrage offenbar eine unrichtige und zumindest unvollständige Auskunft erteilt worden und berufe er sich daher auf einen schuldausschließenden Rechtsirrtum. Keineswegs habe der Beschwerdeführer jemals beabsichtigt Frau Mu „illegal“ zu beschäftigen. Dies folge schon aus dem Umstand, dass er die Genannte in den Monaten Juli und August 2012 als vollbeschäftigte Mitarbeiterin bei der Sozialversicherung angemeldet habe und ihr auch den für dieses

Beschäftigungsausmaß laut Kollektivvertrag zustehenden Lohn vollumfänglich ausbezahlt habe. Sollte somit überhaupt ein Verschulden vorliegen, wo wäre zumindest gemäß § 21 VStG vorzugehen. Mit dem angefochtenen Straferkenntnis wurde dem Beschwerdeführer in seiner Funktion als handelsrechtlicher Geschäftsführer der F römisch fünf GmbH in E, St. P/S, zur Last gelegt, er habe die bosnisch-herzegowinische Staatsangehörige M Mu, geb., im Zeitraum 01.07.2012 bis 31.08.2012 entgegen Paragraph 3, AuslBG als vollbeschäftigte Mitarbeiterin beschäftigt, obwohl eine Beschäftigungsbewilligung nur für eine geringfügige Beschäftigung vorlag und danach in weiterer Folge vom 01.09.2012 bis 07.03.2013 als geringfügig beschäftigte Mitarbeiterin ohne Beschäftigungsbewilligung beschäftigt. Wegen dieser Übertretung des Paragraph 3, Absatz eins, in Verbindung mit Paragraph 28, Absatz eins, Ziffer eins, Litera a, AuslBG wurde eine Geldstrafe von € 1.000,00 verhängt. In seiner dagegen rechtzeitig eingebrachten Beschwerde wandte der Bestrafte ein, er sei für den Zeitraum 08.03.2012 bis 07.03.2013 im Besitz einer Beschäftigungsbewilligung für eine geringfügige Beschäftigung gewesen. Die belangte Behörde sei zu Unrecht davon ausgegangen, dass diese Beschäftigungsbewilligung durch die im Zeitraum 07.01.2012 bis 31.08.2012 stattgefundene Beschäftigung über der Geringfügigkeitsgrenze ihre Wirkung verloren hätte. Eine derartige Rechtsfolge sei jedoch aus Paragraph 7, AuslBG nicht ableitbar und existiere auch keine dahingehende einschlägige Judikatur des VwGH. Hinsichtlich der über der Geringfügigkeitsgrenze gelegenen Beschäftigung von Frau Mu in den Monaten Juli und August 2012 sei der Beschwerdeführer der Meinung gewesen, dass dies ebenso wie in den Vorjahren zulässig sei, da er eine diesbezügliche Rechtsauskunft von Frau T vom AMS erhalten habe. Hinsichtlich der zwischen 2011 und 2012 offenbar stattgefundenen Gesetzesänderung sei ihm daher anlässlich dieser Anfrage offenbar eine unrichtige und zumindest unvollständige Auskunft erteilt worden und berufe er sich daher auf einen schuldausschließenden Rechtsirrtum. Keineswegs habe der Beschwerdeführer jemals beabsichtigt Frau Mu „illegal“ zu beschäftigen. Dies folge schon aus dem Umstand, dass er die Genannte in den Monaten Juli und August 2012 als vollbeschäftigte Mitarbeiterin bei der Sozialversicherung angemeldet habe und ihr auch den für dieses Beschäftigungsausmaß laut Kollektivvertrag zustehenden Lohn vollumfänglich ausbezahlt habe. Sollte somit überhaupt ein Verschulden vorliegen, wo wäre zumindest gemäß Paragraph 21, VStG vorzugehen.

Nach Durchführung einer öffentlichen mündlichen Verhandlung am 15.05.2014 wird nach Einvernahme des Beschwerdeführers sowie der Zeugin E T unter Verwertung der in der Verhandlung vorgekommenen Urkunden, insbesondere den vom AMS übermittelten einschlägigen Erlässen des BMASK sowie den Beilagen zur Verhandlungsschrift nachstehender entscheidungsrelevanter Sachverhalt als erwiesen angenommen:

Der Beschwerdeführer ist seit dem 05.06.2012 selbständig vertretungsbefugter handelsrechtlicher Geschäftsführer der F V GmbH mit dem Sitz in

St. P/S, E a. Unternehmensgegenstand ist unter anderem die Durchführung von Reinigungsarbeiten in Ambulatorien und Arztpraxen. In diesem Bereich werden 16 Mitarbeiter beschäftigt. Der Beschwerdeführer wurde im Jahr 2011 erstmals mit dem Ausländerbeschäftigungsgesetz konfrontiert, als sich neben Frau Mu noch zwei Studienkollegen von ihr als Reinigungskräfte bewarben, für welche jeweils Beschäftigungsbewilligungen benötigt wurden. Der Beschwerdeführer beantragte nach vorheriger telefonischer Kontaktaufnahme mit Herrn S vom AMS G für alle drei Studentinnen eine Beschäftigungsbewilligung für geringfügig beschäftigte Reinigungskräfte mit einem Stundenausmaß von zehn Stunden pro Woche und erhielt für Frau Mu eine Beschäftigungsbewilligung vom 08.03.2011 bis 07.03.2012, wobei als Sachbearbeiterin auf diesem Bescheid Frau E T aufscheint. Gemäß Erlass des Bundesministeriums für Wirtschaft und Arbeit vom 21.12.2005,

GZ.: BMWA-435.006/0012-II/7/2005, konnten im Zeitraum 2005 bis 2010 Beschäftigungsbewilligungen für Schüler und Studierende mit einer Aufenthaltsbewilligung gemäß den §§ 63 und 64 NAG nur für geringfügige Beschäftigungen erteilt werden, jedoch war ohne zusätzliche Beschäftigungsbewilligung eine Beschäftigung über der Geringfügigkeitsgrenze in den Monaten Juli und August erlaubt. In der Steiermark wurde dies so gehandhabt, dass für die Monate Juli und August eine formlose Mitteilung des jeweiligen Arbeitgebers an das AMS genügte, in welcher die Dauer der über der Geringfügigkeitsgrenze liegenden Beschäftigung in den Sommermonaten sowie die Entlohnung mitgeteilt wurde. Mit Erlass des BMASK vom 28.06.2011,

GZ.: BMASK-435.006/0014-VI/AMR/7/2011 ergab sich insofern eine Änderung der Rechtslage, als nunmehr Beschäftigungsbewilligungen für Schüler und Studierende auch über der Geringfügigkeitsgrenze ausgestellt werden durften, jedoch war in diesem Fall für die Dauer der Vollbeschäftigung jeweils eine eigene Beschäftigungsbewilligung erforderlich. Da dieser Erlass erst kurz vor der Sommersaison des Jahres 2011 in Kraft trat, wurde Arbeitgebern seitens des AMS G insofern eine Toleranzfrist eingeräumt, als auf Anfrage mitgeteilt wurde, dass die bisher geübte Regelung

weitergelte. Als Frau Mu gegenüber dem Beschwerdeführer zum Unterschied von ihren beiden Studienkollegen im Juni 2011 den Wunsch äußerte, auch während der Sommermonate weiter zu arbeiten und zwar zwecks Erzielung besserer Einkünfte, wenn möglich in einem über der Geringfügigkeitsgrenze liegenden Ausmaß, erkundigte sich der Beschwerdeführer nochmals beim AMS hinsichtlich der diesbezüglichen Vorgangsweise, wobei er dieses Mal bei Frau T anrief, weil diese als Sachbearbeiterin auf dem Genehmigungsbescheid von Frau Mu aufschien. Frau T teilte dem Beschwerdeführer mit, dass es ausreichend sei, wenn er Frau Mu in den Monaten Juli und August als vollbeschäftigte Mitarbeiterin zur Sozialversicherung anmelde. Eine zusätzliche Beschäftigungsbewilligung für das über der Geringfügigkeitsgrenze liegende Beschäftigungsausmaß sei nicht erforderlich. In diesem Telefonat wurde von Frau T nicht erwähnt, dass es sich bei dieser Vorgangsweise um eine Toleranzregelung handle, welche letztmalig zur Anwendung komme und ab der Sommersaison 2012 eine andere Regelung gelten würde. Der Beschwerdeführer meldete Frau Mu daraufhin für die Monate Juli und August 2011 als vollbeschäftigte Mitarbeiterin bei der Sozialversicherung an und zahlte ihr auch den laut Kollektivvertrag gebührenden Lohn. Die schriftliche Meldung an das AMS führte er nicht durch, wobei diesbezüglich weder eine Nachfrage, noch eine Beanstandung durch das AMS erfolgte. Der Beschwerdeführer ist seit dem 05.06.2012 selbständig vertretungsbefugter handelsrechtlicher Geschäftsführer der F römisch fünf GmbH mit dem Sitz in , St. P/S, E a. Unternehmensgegenstand ist unter anderem die Durchführung von Reinigungsarbeiten in Ambulatorien und Arztpraxen. In diesem Bereich werden 16 Mitarbeiter beschäftigt. Der Beschwerdeführer wurde im Jahr 2011 erstmals mit dem Ausländerbeschäftigungsgesetz konfrontiert, als sich neben Frau Mu noch zwei Studienkollegen von ihr als Reinigungskräfte bewarben, für welche jeweils Beschäftigungsbewilligungen benötigt wurden. Der Beschwerdeführer beantragte nach vorheriger telefonischer Kontaktaufnahme mit Herrn S vom AMS G für alle drei Studentinnen eine Beschäftigungsbewilligung für geringfügig beschäftigte Reinigungskräfte mit einem Stundenausmaß von zehn Stunden pro Woche und erhielt für Frau Mu eine Beschäftigungsbewilligung vom 08.03.2011 bis 07.03.2012, wobei als Sachbearbeiterin auf diesem Bescheid Frau E T aufscheint. Gemäß Erlass des Bundesministeriums für Wirtschaft und Arbeit vom 21.12.2005, , GZ.: BMWA-435.006/0012-II/7/2005, konnten im Zeitraum 2005 bis 2010 Beschäftigungsbewilligungen für Schüler und Studierende mit einer Aufenthaltsbewilligung gemäß den Paragraphen 63 und 64 NAG nur für geringfügige Beschäftigungen erteilt werden, jedoch war ohne zusätzliche Beschäftigungsbewilligung eine Beschäftigung über der Geringfügigkeitsgrenze in den Monaten Juli und August erlaubt. In der Steiermark wurde dies so gehandhabt, dass für die Monate Juli und August eine formlose Mitteilung des jeweiligen Arbeitgebers an das AMS genügte, in welcher die Dauer der über der Geringfügigkeitsgrenze liegenden Beschäftigung in den Sommermonaten sowie , die Entlohnung mitgeteilt wurde. Mit Erlass des BMASK vom 28.06.2011, , GZ.: BMASK-435.006/0014-VI/AMR/7/2011 ergab sich insofern eine Änderung der Rechtslage, als nunmehr Beschäftigungsbewilligungen für Schüler und Studierende auch über der Geringfügigkeitsgrenze ausgestellt werden durften, jedoch war in diesem Fall für die Dauer der Vollbeschäftigung jeweils eine eigene Beschäftigungsbewilligung erforderlich. Da dieser Erlass erst kurz vor der Sommersaison des Jahres 2011 in Kraft trat, wurde Arbeitgebern seitens des AMS G insofern eine Toleranzfrist eingeräumt, als auf Anfrage mitgeteilt wurde, dass die bisher geübte Regelung weitergelte. Als Frau Mu gegenüber dem Beschwerdeführer zum Unterschied von ihren beiden Studienkollegen im Juni 2011 den Wunsch äußerte, auch während der Sommermonate weiter zu arbeiten und zwar zwecks Erzielung besserer Einkünfte, wenn möglich in einem über der Geringfügigkeitsgrenze liegenden Ausmaß, erkundigte sich der Beschwerdeführer nochmals beim AMS hinsichtlich der diesbezüglichen Vorgangsweise, wobei er dieses Mal bei Frau T anrief, weil diese als Sachbearbeiterin auf dem Genehmigungsbescheid von Frau Mu aufschien. Frau T teilte dem Beschwerdeführer mit, dass es ausreichend sei, wenn er Frau Mu in den Monaten Juli und August als vollbeschäftigte Mitarbeiterin zur Sozialversicherung anmelde. Eine zusätzliche Beschäftigungsbewilligung für das über der Geringfügigkeitsgrenze liegende Beschäftigungsausmaß sei nicht erforderlich. In diesem Telefonat wurde von Frau T nicht erwähnt, dass es sich bei dieser Vorgangsweise um eine Toleranzregelung handle, welche letztmalig zur Anwendung komme und ab der Sommersaison 2012 eine andere Regelung gelten würde. Der Beschwerdeführer meldete Frau Mu daraufhin für die Monate Juli und August 2011 als vollbeschäftigte Mitarbeiterin bei der Sozialversicherung an und zahlte ihr auch den laut Kollektivvertrag gebührenden Lohn. Die schriftliche Meldung an das AMS führte er nicht durch, wobei diesbezüglich weder eine Nachfrage, noch eine Beanstandung durch das AMS erfolgte.

Für den Zeitraum 08.03.2012 bis 07.03.2013 war der Beschwerdeführer wiederum im Besitz einer Beschäftigungsbewilligung für Frau Mu für eine geringfügige Beschäftigung im Ausmaß von zehn Stunden pro Woche, wobei als Sachbearbeiter auf dem Genehmigungsbescheid in diesem Fall E S aufscheint. Als Frau Mu im Juni 2012

wiederum den Wunsch äußerte, im Juli und August als vollbeschäftigte Reinigungskraft weiter zu arbeiten, tätigte der Beschwerdeführer neuerlich eine telefonische Anfrage beim AMS Graz-West und Umgebung, wobei er wiederum Frau T anrief, welche ihm schon von seinem Anruf im Jahr davor bekannt war. Das Ergebnis der damals erhaltenen Auskünfte wurde vom Beschwerdeführer in einem mit 14.06.2012 datierten Aktenvermerk wie folgt zusammengefasst: „Nach Rücksprache kann ich Frau Mu während des Sommers voll anmelden, da sie ein Studentenvisum hat.“ Daraufhin wählte der Beschwerdeführer die gleiche Vorgangsweise wie in der vorangegangenen Sommersaison, das heißt, er meldete Frau Mu wiederum als vollbeschäftigte Mitarbeiterin bei der Sozialversicherung an, beantragte jedoch für die Monate Juli und August keine zusätzliche Beschäftigungsbewilligung für das über der Geringfügigkeitsgrenze liegende Beschäftigungsausmaß. Ab September 2012 wurde Frau Mu dann wiederum bis zum Ende der Laufzeit der Beschäftigungsbewilligung als geringfügig beschäftigte Reinigungskraft weiterbeschäftigt und die Sozialversicherungsanmeldung und die Entlohnung entsprechend geändert. Im August 2012 erhielt Frau Mu ein Nettogehalt von € 1.356,00, im September von € 375,47. Die verfahrensgegenständliche Anzeige erfolgte im April 2013, nachdem das AMS im Zuge eines routinemäßigen Abgleichs mit den Sozialversicherungsdaten festgestellt hatte, dass das Beschäftigungsausmaß von Frau Mu laut Sozialversicherungsanmeldung in den Monaten Juli und August 2012 nicht mit dem Ausmaß der Beschäftigungsbewilligung für diesen Zeitraum übereinstimmte.

II. Beweiswürdigung:römisch zwei. Beweiswürdigung:

Hinsichtlich der entscheidungswesentlichen Frage, ob der Beschwerdeführer überhaupt, wie von ihm behauptet, im Frühsommer 2012 nochmals bei Frau T telefonisch angefragt hat und bejahendenfalls welche Rechtsauskünfte er damals von ihr erhalten hat, liegen widersprüchliche Beweisergebnisse vor, da Frau T von diesem Gespräch keine schriftlichen Aufzeichnungen angefertigt hat, sich an ein derartiges Telefonat überhaupt nicht mehr erinnern konnte und hinsichtlich des möglichen Inhalts des damals geführten Gesprächs widersprüchliche Aussagen vorliegen. Hierbei gestaltet sich die Beweiswürdigung insofern schwierig, als sowohl der Beschwerdeführer, als auch die Zeugin T bei der RichterIn einen glaubwürdigen Eindruck hinterließen. Der Beschwerdeführer vermittelte den Eindruck eines redlichen, äußerst bemühten Unternehmers, welcher sich nach Kräften bemüht, die gesetzlichen Vorschriften einzuhalten und im vorliegenden Fall nicht bloß einmal, sondern sogar mehrmals beim AMS hinsichtlich der richtigen Vorgangsweise bezüglich der Sommerbeschäftigung seiner studentischen Mitarbeiterin nachgefragt hat. Ebenso erweckte auch die Zeugin T den Eindruck einer langjährigen erfahrenen gutausgebildeten Mitarbeiterin des AMS, welche jedenfalls in der Lage ist, kompetente und dem jeweiligen aktuellen Stand der Rechtslage und Vollzugspraxis entsprechende Rechtsauskünfte zu erteilen. Somit kann letztlich im Zweifel für den Beschuldigten nur vermutet werden, dass Frau T dem Beschwerdeführer anlässlich seines Anrufes im Juni 2012 eine objektiv richtige Rechtsauskunft erteilt hat, sich dabei vielleicht jedoch schlecht ausgedrückt hat oder es jedenfalls aus nicht mehr rekonstruierbaren Gründen zu einem Missverständnis zwischen dem Beschwerdeführer und Frau T gekommen ist. In diesem Zusammenhang ist auch darauf hinzuweisen, dass das Ergebnis jener damals erhaltenen Rechtsauskunft, so wie es vom Beschwerdeführer in dem im Sachverhalt wiedergegebenen Aktenvermerk vom 14.06.2012 festgehalten wurde, per se ja nicht unrichtig ist. Allerdings fehlt die wesentliche Zusatzinformation, dass zusätzlich zur Sozialversicherungsanmeldung als vollbeschäftigte Mitarbeiterin nunmehr auch eine Beschäftigungsbewilligung für dieses Beschäftigungsausmaß erforderlich ist. Somit erscheint es durchaus denkbar, dass der Beschwerdeführer bei diesem Telefonat damals etwas überhört oder missverstanden hat.

Ob auf der Homepage des AMS im Juni 2012 tatsächlich, wie von der Rechtsvertreterin des Beschwerdeführers behauptet, und durch die Unterlage Beilage .B zur Verhandlungsschrift dokumentiert (Seite 6 der Verhandlungsschrift), bis ins Jahr 2013 hinein ein Hinweis enthalten war, welcher nicht der aktuellen Rechtslage entsprach, konnte im Verfahren nicht mehr verifiziert werden. Dies ist jedoch insofern nicht entscheidungsrelevant, als der Beschwerdeführer gar nicht behauptet hat, dass er im gegebenen Zusammenhang Internetrecherchen getätigt hätte (Beschuldigtenaussage des Beschwerdeführers, Seite 3 unten der Verhandlungsschrift).

III. Rechtliche Beurteilung:römisch drei. Rechtliche Beurteilung:

§ 3 Abs 1 AuslBG lautet in der zur Tatzeit maßgeblichen Fassung wie folgtParagraph 3, Absatz eins, AuslBG lautet in der zur Tatzeit maßgeblichen Fassung wie folgt:

1. „(1)Absatz eins, Ein Arbeitgeber darf, soweit in diesem Bundesgesetz nicht anderes bestimmt ist, einen Ausländer nur beschäftigen, wenn ihm für diesen eine Beschäftigungsbewilligung, eine Zulassung als Schlüsselkraft oder

eine Entsendebewilligung erteilt oder eine Anzeigebestätigung ausgestellt wurde oder wenn der Ausländer eine für diese Beschäftigung gültige Arbeitserlaubnis oder einen Befreiungsschein oder eine "Rot-Weiß-Rot - Karte plus" oder einen Aufenthaltstitel "Daueraufenthalt-EG" oder einen Niederlassungsnachweis besitzt."

Da die illegale Beschäftigung von ausländischen Arbeitskräften auf gesamtwirtschaftlicher Ebene zu schweren volkswirtschaftlichen Schäden führt, vor allem durch den Entfall von Steuern, Abgaben und Beiträgen zu den Systemen der sozialen Sicherheit, ist das öffentliche Interesse in bezug auf die Unterbindung der Schwarzarbeit hoch einzuschätzen (VwGH 90/09/0173 vom 21.02.1991). Beschäftigungsbewilligungen dürfen vom Arbeitsmarktservice nur erteilt werden, wenn Lage und Entwicklung des Arbeitsmarktes die Beschäftigung von ausländischen Arbeitskräften zulassen und keine anderen (inländischen) Arbeitskräfte zur Verfügung stehen. Gesamtwirtschaftliche Interessen stehen der Erteilung von Beschäftigungsbewilligungen dann entgegen, wenn durch die damit verbundene Vermehrung des Arbeitskräftepotentials die Entstehung von Lohndumping und Niedriglohnbranchen zu befürchten ist bzw. der ständige Prozess der Höherqualifizierung des bisherigen inländischen Arbeitskräftepotentials behindert werden kann.

Zum Tatzeitraum 07.01.2012 bis 31.08.2012:

Da der Beschwerdeführer für diesen Zeitraum lediglich im Besitz einer Beschäftigungsbewilligung für Frau Mu im Ausmaß von zehn Wochenstunden hatte, sie jedoch in den Sommermonaten als vollbeschäftigte Mitarbeiterin mit 40 Wochenstunden beschäftigt hat, lag für das über die geringfügige Beschäftigung hinausgehende Beschäftigungsausmaß eine formal illegale Beschäftigung vor, da das auf der Basis des Erlasses des BMWA vom 21.12.2005 geduldete Überschreiten der Geringfügigkeitsgrenze ohne zusätzliche Beschäftigungsbewilligung in diesem Jahr nicht mehr möglich war. Die objektive Tatseite ist somit für diesen Zeitraum als erfüllt anzusehen. Da der Beschwerdeführer für diesen Zeitraum lediglich im Besitz einer Beschäftigungsbewilligung für Frau Mu im Ausmaß von zehn Wochenstunden hatte, sie jedoch in den Sommermonaten als vollbeschäftigte Mitarbeiterin mit , 40 Wochenstunden beschäftigt hat, lag für das über die geringfügige Beschäftigung hinausgehende Beschäftigungsausmaß eine formal illegale Beschäftigung vor, da das auf der Basis des Erlasses des BMWA vom 21.12.2005 geduldete Überschreiten der Geringfügigkeitsgrenze ohne zusätzliche Beschäftigungsbewilligung in diesem Jahr nicht mehr möglich war. Die objektive Tatseite ist somit für diesen Zeitraum als erfüllt anzusehen.

Hinsichtlich des Verschuldens sei Nachstehendes ausgeführt:

Hier sei zunächst darauf hingewiesen, dass die in den Jahren 2005 bis 2010 geübte Praxis, für Schüler und Studenten zwar bloß Beschäftigungsbewilligungen für eine geringfügige Beschäftigung auszustellen, mit dieser Beschäftigungsbewilligung jedoch in den Sommermonaten eine Beschäftigung ohne Einkommensobergrenze zu dulden, sich weder aus dem Ausländerbeschäftigungsgesetz, noch aus der Ausländerbeschäftigungsverordnung ergibt. Die entsprechenden Regelungen finden sich lediglich in diversen Erlassen, welche für den Normunterworfenen weder verbindlich noch allgemein zugänglich sind. Dies bedeutet, dass Arbeitnehmer und Arbeitgeber hinsichtlich der hiefür maßgeblichen Rechtslage ausschließlich auf Verlautbarungen auf der Homepage des AMS und insbesondere auf die von den dortigen Mitarbeitern erteilten Rechtsauskünfte angewiesen sind, weshalb der Richtigkeit und Vollständigkeit dieser Auskünfte besondere Bedeutung zukommt. Im vorliegenden Fall hat sich der Beschwerdeführer in vorbildlicher Weise nicht bloß einmal, sondern sogar mehrmals hinsichtlich der für die geplante Beschäftigung der Frau Mu in den Sommermonaten einzuhaltenden Vorgangsweise beim AMS erkundigt. Hierbei kam es jedoch bei dem im Frühsommer 2012 mit Frau T geführten Telefonat aus nicht mehr näher eruierbaren Gründen zu einem Missverständnis zwischen dem Beschwerdeführer und der AMS-Mitarbeiterin, welches in weiterer Folge zu der formal illegalen Beschäftigung in den Monaten Juli und August 2012 geführt hat. Aus den in der Beweiswürdigung bereits ausgeführten Gründen, wird hiebei davon ausgegangen, dass Frau T damals zwar objektiv keine unrichtige Rechtsauskunft erteilt hat, ihre Antworten vom Beschwerdeführer jedoch dessen ungeachtet dahingehend missverstanden wurden, dass er in den Sommermonaten des Jahres 2012 die gleiche Vorgangsweise wählen kann wie zuvor im Sommer 2011. Somit ist insgesamt von einem bloß geringfügigen Verschulden des Beschwerdeführers auszugehen, da sich dieser in einem das Verschulden nicht ausschließenden Rechtsirrtum befunden hat und subjektiv auf Grund der missverstandenen Rechtsauskunft des AMS der festen Überzeugung war, für die über die Geringfügigkeitsgrenze hinausgehende Beschäftigung der Frau Mu in den Monaten Juli und August 2012 keine zusätzliche Beschäftigungsbewilligung zu benötigen. Aus diesem Grund ist auch der Tatzeitraum von immerhin zwei Monaten nicht als erschwerend zu werten. Dies aus folgenden Gründen:

Gemäß § 19 Abs 2 VStG sind unter Berücksichtigung der Eigenart des Verwaltungsstrafrechtes die §§ 32 bis 35 des Strafgesetzbuches sinngemäß anzuwenden. Gemäß Paragraph 19, Absatz 2, VStG sind unter Berücksichtigung der Eigenart des Verwaltungsstrafrechtes die Paragraphen 32 bis 35 des Strafgesetzbuches sinngemäß anzuwenden.

Gemäß § 34 Z 12 StGB ist als besonderer Milderungsgrund zu berücksichtigen, wenn der Täter die Tat in einem die Schuld nicht ausschließenden Rechtsirrtum (§ 9) begangen hat, insbesondere wenn er wegen vorsätzlicher Begehung bestraft wird. Gemäß Paragraph 34, Ziffer 12, StGB ist als besonderer Milderungsgrund zu berücksichtigen, wenn der Täter die Tat in einem die Schuld nicht ausschließenden Rechtsirrtum (Paragraph 9,) begangen hat, insbesondere wenn er wegen vorsätzlicher Begehung bestraft wird.

§ 9 StGB lautet auszugsweise wie folgt: Paragraph 9, StGB lautet auszugsweise wie folgt:

„(1) Wer das Unrecht der Tat wegen eines Rechtsirrtums nicht erkennt, handelt nicht schuldhaft, wenn ihm der Irrtum nicht vorzuwerfen ist.

(2) Der Rechtsirrtum ist dann vorzuwerfen, wenn das Unrecht für den Täter wie für jedermann leicht erkennbar war oder wenn sich der Täter mit den einschlägigen Vorschriften nicht bekannt gemacht hat, obwohl er seinem Beruf, seiner Beschäftigung oder sonst den Umständen nach dazu verpflichtet gewesen wäre.“

Mit seiner zum Milderungsgrund des § 34 Z 12 StGB im Bereich des AuslBG ergangenen Entscheidung vom 23.02.1994, Zl. 93/09/0383 hat der Verwaltungsgerichtshof zunächst klargestellt, dass dieser Milderungsgrund, wie aus dem Wort „insbesondere...“ hervorgehe, keineswegs auf Vorsatzdelikte beschränkt sei. Weiters hat der Verwaltungsgerichtshof ausgehend von dieser Prämisse in der zitierten Entscheidung Nachstehendes ausgeführt: Mit seiner zum Milderungsgrund des Paragraph 34, Ziffer 12, StGB im Bereich des AuslBG ergangenen Entscheidung vom 23.02.1994, Zl. 93/09/0383 hat der Verwaltungsgerichtshof zunächst klargestellt, dass dieser Milderungsgrund, wie aus dem Wort „insbesondere...“ hervorgehe, keineswegs auf Vorsatzdelikte beschränkt sei. Weiters hat der Verwaltungsgerichtshof ausgehend von dieser Prämisse in der zitierten Entscheidung Nachstehendes ausgeführt:

„Käme dem Beschuldigten aber der Milderungsgrund nach § 34 Z 12 StGB zugute, könnte die Dauer des strafbaren ihm zur Last gelegten Verhaltens (jedenfalls solange dieser Rechtsirrtum anhielt) kein Erschwerungsgrund sein.“ (Hervorhebung durch LVwG). „Käme dem Beschuldigten aber der Milderungsgrund nach Paragraph 34, Ziffer 12, StGB zugute, könnte die Dauer des strafbaren ihm zur Last gelegten Verhaltens (jedenfalls solange dieser Rechtsirrtum anhielt) kein Erschwerungsgrund sein.“ (Hervorhebung durch LVwG).

Überträgt man diese Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes auf den vorliegenden Fall, so kann dem Beschwerdeführer der lange Tatzeitraum nicht als erschwerend angelastet werden, da davon auszugehen ist, dass er sich bis zur verfahrensgegenständlichen Anzeige in einem die Schuld nicht ausschließenden Rechtsirrtum befunden hat.

Zum Tatzeitraum 01.09.2012 bis 07.03.2013:

Hinsichtlich dieses Tatzeitraums wird von der mitbeteiligten Partei und dem AMS Graz-West und Umgebung die Rechtsmeinung vertreten, dass auch für diesen Zeitraum eine illegale Beschäftigung vorliegt, obwohl das erlaubte Beschäftigungsausmaß in diesen Monaten nicht überschritten wurde, weil die für Frau Mu erteilte Beschäftigungsbewilligung als geringfügig beschäftigte Mitarbeiterin durch die davor liegende „illegale“ Beschäftigung in den Monaten Juli und August 2012 unwirksam geworden sei. Dazu sei Nachstehendes ausgeführt:

§ 7 Abs 6 AuslBG lautet wie folgt: Paragraph 7, Absatz 6, AuslBG lautet wie folgt:

1. „(6) Absatz 6, Die Beschäftigungsbewilligung erlischt

1. 1. Ziffer eins

mit Beendigung der Beschäftigung des Ausländers;

2. 2. Ziffer 2

wenn binnen sechs Wochen nach Laufzeitbeginn der Beschäftigungsbewilligung eine Beschäftigung nicht aufgenommen wird.“

Hinsichtlich der vom AMS im Mail vom 31.03.2014 vertretenen Rechtsmeinung, dass eine Beschäftigungsbewilligung mit Beendigung der bewilligten Beschäftigung erlösche und darauf auch in der Rechtsmittelbelehrung der Bewilligungsbescheide ausdrücklich hingewiesen werde, sei ausgeführt, dass sich das Wort „bewilligt“ im gegebenen

Zusammenhang im oben wiedergegebenen Gesetzeswortlaut des

§ 7 Abs 6 AuslBG nicht findet. Hinsichtlich der vom AMS im Mail vom 31.03.2014 vertretenen Rechtsmeinung, dass eine Beschäftigungsbewilligung mit Beendigung der bewilligten Beschäftigung erlösche und darauf auch in der Rechtsmittelbelehrung der Bewilligungsbescheide ausdrücklich hingewiesen werde, sei ausgeführt, dass sich das Wort „bewilligt“ im gegebenen Zusammenhang im oben wiedergegebenen Gesetzeswortlaut des , Paragraph 7, Absatz 6, AuslBG nicht findet.

In den erläuternden Bemerkungen zu dieser mit BGBl. 1991/684 eingeführten Regelung wird dazu Nachstehendes ausgeführt:

„Es besteht sowohl im Einzelfall, als auch in Hinblick auf arbeitsmarktpolitische Zielsetzungen Interesse an einer raschen Anpassung an die tatsächlichen Verhältnisse, das heißt, das einander erteilte Beschäftigungsbewilligungen und Beschäftigung wirklich entsprechen. § 7 Abs 6 AuslBG sieht daher vor, dass Beschäftigungsbewilligungen nicht nur mit Zeitablauf ihre Gültigkeit verlieren, sondern auch mit der tatsächlichen Beendigung der bewilligten Beschäftigung – ausgenommen den Fall des § 6 Abs 2 AuslBG (andere Verwendung des Arbeitnehmers für weniger als eine Woche) – bzw. bei Nichtaufnahme der Beschäftigung innerhalb von sechs Wochen nach Laufzeitbeginn. Urlaub, Krankheit oder gleich zu wertende Umstände sind nicht als tatsächliche Beendigung zu betrachten.“ „Es besteht sowohl im Einzelfall, als auch in Hinblick auf arbeitsmarktpolitische Zielsetzungen Interesse an einer raschen Anpassung an die tatsächlichen Verhältnisse, das heißt, das einander erteilte Beschäftigungsbewilligungen und Beschäftigung wirklich entsprechen. Paragraph 7, Absatz 6, AuslBG sieht daher vor, dass Beschäftigungsbewilligungen nicht nur mit Zeitablauf ihre Gültigkeit verlieren, sondern auch mit der tatsächlichen Beendigung der bewilligten Beschäftigung – ausgenommen den Fall des Paragraph 6, Absatz 2, AuslBG (andere Verwendung des Arbeitnehmers für weniger als eine Woche) – bzw. bei Nichtaufnahme der Beschäftigung innerhalb von sechs Wochen nach Laufzeitbeginn. Urlaub, Krankheit oder gleich zu wertende Umstände sind nicht als tatsächliche Beendigung zu betrachten.“

Aus den erläuternden Bemerkungen folgt somit, dass der Fokus dieser Regelung eindeutig auf dem Wort „Beendigung“ und nicht auf dem Wort „Bewilligung“ liegt. Sinn und Zweck dieser Regelung ist es offensichtlich, dass Beschäftigungsbewilligungen, welche auf Grund der Beendigung der Tätigkeit nicht mehr benötigt werden und daher obsolet geworden sind, erlöschen sollen. Im vorliegenden Fall liegt jedoch nicht einmal eine Unterbrechung, geschweige denn eine Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses der Frau Mu vor, da die Genannte über die gesamte Laufzeit ihrer Beschäftigungsbewilligung durchgehend beschäftigt wurde, wobei auch in den Monaten Juli und August 2012 keine „Schwarzarbeit“ im eigentlichen Sinn vorlag, da der Beschwerdeführer auch für diese Monate im Besitz einer Beschäftigungsbewilligung für Frau Mu war und lediglich das bewilligte Beschäftigungsausmaß überschritten wurde. Dass dieses Fehlverhalten des Beschwerdeführers auch die nachfolgenden, im Einklang mit der erteilten Bewilligung stehenden Beschäftigungszeiten von Frau Mu für die Monate September 2012 bis März 2013 „illegal“ machen würde, ergibt sich weder aus dem Wortlaut des § 7 Abs 6 AuslBG, noch existiert dazu eine einschlägige Judikatur des VwGH. Aus den dargestellten Gründen war daher der Tatzeitraum, wie im Spruch ersichtlich, auf die Monate Juli und August 2012 einzuschränken. Aus den erläuternden Bemerkungen folgt somit, dass der Fokus dieser Regelung eindeutig auf dem Wort „Beendigung“ und nicht auf dem Wort „Bewilligung“ liegt. Sinn und Zweck dieser Regelung ist es offensichtlich, dass Beschäftigungsbewilligungen, welche auf Grund der Beendigung der Tätigkeit nicht mehr benötigt werden und daher obsolet geworden sind, erlöschen sollen. Im vorliegenden Fall liegt jedoch nicht einmal eine Unterbrechung, geschweige denn eine Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses der Frau Mu vor, da die Genannte über die gesamte Laufzeit ihrer Beschäftigungsbewilligung durchgehend beschäftigt wurde, wobei auch in den Monaten Juli und August 2012 keine „Schwarzarbeit“ im eigentlichen Sinn vorlag, da der Beschwerdeführer auch für diese Monate im Besitz einer Beschäftigungsbewilligung für Frau Mu war und lediglich das bewilligte Beschäftigungsausmaß überschritten wurde. Dass dieses Fehlverhalten des Beschwerdeführers auch die nachfolgenden, im Einklang mit der erteilten Bewilligung stehenden Beschäftigungszeiten von Frau Mu für die Monate September 2012 bis März 2013 „illegal“ machen würde, ergibt sich weder aus dem Wortlaut des Paragraph 7, Absatz 6, AuslBG, noch existiert dazu eine einschlägige Judikatur des VwGH. Aus den dargestellten Gründen war daher der Tatzeitraum, wie im Spruch ersichtlich, auf die Monate Juli und August 2012 einzuschränken.

IV. Strafbemessung:römisch vier. Strafbemessung:

Die Strafbestimmung des § 28 Abs 1 AuslBG lautet in ihrer zur Tatzeit geltenden Fassung auszugsweise wie folgt: Die Strafbestimmung des Paragraph 28, Absatz eins, AuslBG lautet in ihrer zur Tatzeit geltenden Fassung auszugsweise wie

folgt:

1. „(1) Absatz eins, Sofern die Tat nicht den Tatbestand einer in die Zuständigkeit der Gerichte fallenden strafbaren Handlung bildet, begeht eine Verwaltungsübertretung und ist von der Bezirksverwaltungsbehörde zu bestrafen

1. 1. Ziffer eins

wer,

1. a) Litera a

entgegen § 3 einen Ausländer beschäftigt, für den weder eine Beschäftigungsbewilligung (§§ 4 und 4c) oder Zulassung als Schlüsselkraft (§§ 12 bis 12c) erteilt noch eine Anzeigebestätigung (§ 3 Abs. 5) oder eine Arbeitserlaubnis (§ 14a) oder ein Befreiungsschein (§§ 15 und 4c) oder eine "Rot-Weiß-Rot - Karte plus" (§ 41a NAG) oder ein Aufenthaltstitel "Daueraufenthalt-EG" (§ 45 NAG) oder ein Niederlassungsnachweis (§ 24 FrG 1997) ausgestellt wurde, oder entgegen Paragraph 3, einen Ausländer beschäftigt, für den weder eine Beschäftigungsbewilligung (Paragraphen 4 und 4 c) oder Zulassung als Schlüsselkraft (Paragraphen 12 bis 12 c) erteilt noch eine Anzeigebestätigung (Paragraph 3, Absatz 5,) oder eine Arbeitserlaubnis (Paragraph 14 a,) oder ein Befreiungsschein (Paragraphen 15 und 4 c) oder eine "Rot-Weiß-Rot - Karte plus" (Paragraph 41 a, NAG) oder ein Aufenthaltstitel "Daueraufenthalt-EG" (Paragraph 45, NAG) oder ein Niederlassungsnachweis (Paragraph 24, FrG 1997) ausgestellt wurde, oder

2. b) Litera b

entgegen dem § 18 die Arbeitsleistungen eines Ausländers, der von einem ausländischen Arbeitgeber ohne einen im Bundesgebiet vorhandenen Betriebssitz im Inland beschäftigt wird, in Anspruch nimmt, ohne dass für den Ausländer eine Beschäftigungsbewilligung oder Entsendebewilligung oder Anzeigebestätigung erteilt wurde, oder entgegen dem Paragraph 18, die Arbeitsleistungen eines Ausländers, der von einem ausländischen Arbeitgeber ohne einen im Bundesgebiet vorhandenen Betriebssitz im Inland beschäftigt wird, in Anspruch nimmt, ohne dass für den Ausländer eine Beschäftigungsbewilligung oder Entsendebewilligung oder Anzeigebestätigung erteilt wurde, oder

3. c) Litera c

entgegen der Untersagung der Beschäftigung eines Inhabers einer Arbeitserlaubnis (§ 14g) diesen beschäftigt, oder entgegen der Untersagung der Beschäftigung eines Inhabers einer Arbeitserlaubnis (Paragraph 14 g,) diesen beschäftigt, oder

4. d) Litera d

entgegen der Untersagung gemäß § 32a Abs. 8 einen Ausländer beschäftigt, für den weder eine Beschäftigungsbewilligung (§ 4) erteilt noch eine Anzeigebestätigung (§ 3 Abs. 5) oder eine Arbeitserlaubnis (§ 14a) oder eine Freizügigkeitsbestätigung (§ 32a Abs. 2 oder 3) ausgestellt wurde, entgegen der Untersagung gemäß Paragraph 32 a, Absatz 8, einen Ausländer beschäftigt, für den weder eine Beschäftigungsbewilligung (Paragraph 4,) erteilt noch eine Anzeigebestätigung (Paragraph 3, Absatz 5,) oder eine Arbeitserlaubnis (Paragraph 14 a,) oder eine Freizügigkeitsbestätigung (Paragraph 32 a, Absatz 2, oder 3) ausgestellt wurde,

bei unberechtigter Beschäftigung von höchstens drei Ausländern für jeden unberechtigt beschäftigten Ausländer mit Geldstrafe von 1 000 Euro bis zu 10 000 Euro, im Falle der erstmaligen und weiteren Wiederholung von 2 000 Euro bis zu 20 000 Euro, bei unberechtigter Beschäftigung von mehr als drei Ausländern für jeden unberechtigt beschäftigten Ausländer mit Geldstrafe von 2 000 Euro bis zu 20 000 Euro, im Falle der erstmaligen und weiteren Wiederholung von 4 000 Euro bis zu 50 000 Euro;

2. 2. Ziffer 2

wer,

1. a) Litera a

entgegen § 3 Abs. 4 einen Ausländer beschäftigt, ohne die Beschäftigung der zuständigen regionalen Geschäftsstelle des Arbeitsmarktservice anzuzeigen, entgegen Paragraph 3, Absatz 4, einen Ausländer beschäftigt, ohne die Beschäftigung der zuständigen regionalen Geschäftsstelle des Arbeitsmarktservice anzuzeigen,

2. b) Litera b

entgegen dem § 18 Abs. 5 und 6 die Arbeitsleistungen eines Ausländers in Anspruch nimmt, ohne die

- Beschäftigung der zuständigen regionalen Geschäftsstelle des Arbeitsmarktservice rechtzeitig anzuzeigen, entgegen dem Paragraph 18, Absatz 5 und 6 die Arbeitsleistungen eines Ausländers in Anspruch nimmt, ohne die Beschäftigung der zuständigen regionalen Geschäftsstelle des Arbeitsmarktservice rechtzeitig anzuzeigen,
3. c) Litera c
seinen Verpflichtungen gemäß § 26 Abs. 1 nicht nachkommt oder seinen Verpflichtungen gemäß Paragraph 26, Absatz eins, nicht nachkommt oder
 4. d) Litera d
entgegen § 26 Abs. 2 den im § 26 Abs. 1 genannten Behörden und Rechtsträgern den Zutritt zu den Betriebsstätten, Betriebsräumen, auswärtigen Arbeitsstellen und Aufenthaltsräumen der Arbeitnehmer oder das Befahren von Privatstraßen nicht gewährt, entgegen Paragraph 26, Absatz 2, den im Paragraph 26, Absatz eins, genannten Behörden und Rechtsträgern den Zutritt zu den Betriebsstätten, Betriebsräumen, auswärtigen Arbeitsstellen und Aufenthaltsräumen der Arbeitnehmer oder das Befahren von Privatstraßen nicht gewährt,
 5. e) Litera e
entgegen dem § 26 Abs. 3 die Durchführung der Amtshandlung beeinträchtigt, oder entgegen dem Paragraph 26, Absatz 3, die Durchführung der Amtshandlung beeinträchtigt, oder
 6. f) Litera f
entgegen dem § 26 Abs. 4 und 4a die Durchführung der Amtshandlungen beeinträchtigt, entgegen dem Paragraph 26, Absatz 4 und 4 a die Durchführung der Amtshandlungen beeinträchtigt
mit Geldstrafe von 150 Euro bis 5 000 Euro, im Fall der lit. c bis f mit Geldstrafe von 2 500 Euro bis 8 000 Euro; mit Geldstrafe von 150 Euro bis 5 000 Euro, im Fall der Litera c bis f mit Geldstrafe von 2 500 Euro bis 8 000 Euro;
3. 3. Ziffer 3
(Anm.: aufgehoben durch BGBl. I Nr. 78/2007) Anmerkung, aufgehoben durch Bundesgesetzblatt Teil eins, Nr. 78 aus 2007,)
4. 4. Ziffer 4
wer
1. a) Litera a
entgegen § 3 Abs. 6 einen Ausländer beschäftigt, ohne den Bescheid über die für seine Beschäftigung erteilte Beschäftigungsbewilligung oder Entsendebewilligung oder ohne die Anzeigebestätigung gemäß § 3 Abs. 5 oder ohne die EU-Entsendebestätigung gemäß § 18 Abs. 12 am Arbeitsplatz zur Einsichtnahme bereitzuhalten, oder entgegen Paragraph 3, Absatz 6, einen Ausländer beschäftigt, ohne den Bescheid über die für seine Beschäftigung erteilte Beschäftigungsbewilligung oder Entsendebewilligung oder ohne die Anzeigebestätigung gemäß Paragraph 3, Absatz 5, oder ohne die EU-Entsendebestätigung gemäß Paragraph 18, Absatz 12, am Arbeitsplatz zur Einsichtnahme bereitzuhalten, oder
 2. b) Litera b
entgegen § 14f Abs. 3 eine Arbeitserlaubnis oder entgegen dem § 16 Abs. 3 einen Befreiungsschein (§ 15) nicht zurückstellt, oder entgegen Paragraph 14 f, Absatz 3, eine Arbeitserlaubnis oder entgegen dem Paragraph 16, Absatz 3, einen Befreiungsschein (Paragraph 15,) nicht zurückstellt, oder
 3. c) Litera c
die im § 26 Abs. 5 vorgesehenen Meldungen nicht erstattet, die im Paragraph 26, Absatz 5, vorgesehenen Meldungen nicht erstattet,
mit Geldstrafe bis zu 2 000 Euro;
5. 5. Ziffer 5
wer
1. a) Litera a
entgegen § 18 Abs. 12 als Unternehmen mit Betriebssitz in einem anderen Mitgliedstaat des Europäischen Wirtschaftsraumes einen Ausländer im Inland beschäftigt oder entgegen Paragraph 18, Absatz 12, als Unternehmen mit Betriebssitz in einem anderen Mitgliedstaat des Europäischen

Wirtschaftsraumes einen Ausländer im Inland beschäftigt oder

2. b)Litera b

entgegen § 18 Abs. 12 die Arbeitsleistungen eines Ausländers, der von einem Unternehmen mit Betriebssitz in einem anderen Mitgliedstaat des Europäischen Wirtschaftsraumes zur Arbeitsleistung nach Österreich entsandt wird, in Anspruch nimmt, entgegen Paragraph 18, Absatz 12, die Arbeitsleistungen eines Ausländers, der von einem Unternehmen mit Betriebssitz in einem anderen Mitgliedstaat des Europäischen Wirtschaftsraumes zur Arbeitsleistung nach Österreich entsandt wird, in Anspruch nimmt,

obwohl § 18 Abs. 12 Z 1 oder 2 nicht erfüllt ist und – im Fall der lit. b – auch keine EU-Entsendebestätigung ausgestellt wurde, 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; obwohl Paragraph 18, Absatz 12, Ziffer eins, oder 2 nicht erfüllt ist und – im Fall der Litera b, – auch keine EU-Entsendebestätigung ausgestellt wurde, 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;

6. 6.Ziffer 6

wer entgegen dem § 32a Abs. 4 einen EU-Bürger, dessen Ehegatten oder Kind ohne Bestätigung gemäß § 32a Abs. 2 oder 3 beschäftigt, mit Geldstrafe bis zu 1 000 Euro.“wer entgegen dem Paragraph 32 a, Absatz 4, einen EU-Bürger, dessen Ehegatten oder Kind ohne Bestätigung gemäß Paragraph 32 a, Absatz 2, oder 3 beschäftigt, mit Geldstrafe bis zu 1 000 Euro.“

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.

Da der Beschwerdeführer nicht einschlägig vorbestraft ist, hat die belangte Behörde zu Recht den ersten Strafsatz zur Anwendung gebracht. Der Beschwerdeführer weist lediglich eine noch nicht getilgte Vormerkung wegen einer Übertretung des

§ 20 StVO vom November 2009 auf. Als – gewichtige – Milderungsgründe sind die Anmeldung zur Sozialversicherung und die kollektivvertragliche Entlohnung anzunehmen. Erschwerend wirkt nichts. Da die belangte Behörde ohnedies nur die gesetzliche Mindeststrafe verhängt hat, kommt eine Unterschreitung dieser Strafe nur unter Anwendung der Bestimmungen des § 20 bzw. § 45 Abs 1 VStG in Betracht. Da der Beschwerdeführer nicht einschlägig vorbestraft ist, hat die belangte Behörde zu Recht den ersten Strafsatz zur Anwendung gebracht. Der Beschwerdeführer weist lediglich eine noch nicht getilgte Vormerkung wegen einer Übertretung des , Paragraph 20, StVO vom November 2009 auf. Als – gewichtige – Milderungsgründe sind die Anmeldung zur Sozialversicherung und die kollektivvertragliche Entlohnung anzunehmen. Erschwerend wirkt nichts. Da die belangte Behörde ohnedies nur die gesetzliche Mindeststrafe verhängt hat, kommt eine Unterschreitung dieser Strafe nur unter Anwendung der Bestimmungen des Paragraph 20, bzw. Paragraph 45, Absatz eins, VStG in Betracht.

§ 45 Abs 1 VStG lautet sinngemäß gleichlautend mit dem bisherigen § 21 VStG wie folgt: Paragraph 45, Absatz eins, VStG lautet sinngemäß gleichlautend mit dem bisherigen Paragraph 21, VStG wie folgt:

1. „(1) Absatz eins, Die Behörde hat von der Einleitung oder Fortführung eines Strafverfahrens abzusehen und die Einstellung zu verfügen, wenn

1. 1. Ziffer eins

die dem Beschuldigten zur Last gelegte Tat nicht erwiesen werden kann oder keine Verwaltungsübertretung bildet;

2. 2. Ziffer 2

der Beschuldigte die ihm zur Last gelegte Verwaltungsübertretung nicht begangen hat oder Umstände vorliegen, die die Strafbarkeit aufheben oder ausschließen;

3. 3. Ziffer 3

Umstände vorliegen, die die Verfolgung ausschließen;

4. 4. Ziffer 4

die Bedeutung des strafrechtlich geschützten Rechtsgutes und die Intensität seiner Beeinträchtigung durch die Tat und das Verschulden des Beschuldigten gering sind;

5. 5. Ziffer 5

die Strafverfolgung nicht möglich ist;

6. 6. Ziffer 6

die Strafverfolgung einen Aufwand verursachen würde, der gemessen an der Bedeutung des strafrechtlich geschützten Rechtsgutes und der Intensität seiner Beeinträchtigung durch die Tat unverhältnismäßig wäre.

Anstatt die Einstellung zu verfügen, kann die Behörde dem Beschuldigten im Fall der Z 4 unter Hinweis auf die Rechtswidrigkeit seines Verhaltens mit Bescheid eine Ermahnung erteilen, wenn dies geboten erscheint, um ihn von der Begehung strafbarer Handlungen gleicher Art abzuhalten.“ Anstatt die Einstellung zu verfügen, kann die Behörde dem Beschuldigten im Fall der Ziffer 4, unter Hinweis auf die Rechtswidrigkeit seines Verhaltens mit Bescheid eine Ermahnung erteilen, wenn dies geboten erscheint, um ihn von der Begehung strafbarer Handlungen gleicher Art abzuhalten.“

Wie bisher im Anwendungsbereich des § 21 VStG müssen die gesetzlichen Voraussetzungen kumulativ vorliegen. Ist dies jedoch der Fall, so hat der Beschuldigte einen Rechtsanspruch auf Anwendung dieser Bestimmung. Geringfügige Schuld kann einen Beschuldigten nach ebenfalls ständiger Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes nur dann zugute gehalten werden, wenn das tatbildmäßige Verhalten des Täters hinter dem in der betreffenden Strafdrohung typisierten Unrechts- und Schuldgehalt erheblich zurückbleibt

(VwGH 21.10.1998, 96/09/0163 uva.). Wie bisher im Anwendungsbereich des Paragraph 21, VStG müssen die gesetzlichen Voraussetzungen kumulativ vorliegen. Ist dies jedoch der Fall, so hat der Beschuldigte einen Rechtsanspruch auf Anwendung dieser Bestimmung. Geringfügige Schuld kann einen Beschuldigten nach ebenfalls ständiger Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes nur dann zugute gehalten werden, wenn das tatbildmäßige Verhalten des Täters hinter dem in der betreffenden Strafdrohung typisierten Unrechts- und Schuldgehalt erheblich zurückbleibt, (VwGH 21.10.1998, 96/09/0163 uva.).

Bedeutung des strafrechtlich geschützten Rechtsgutes und Intensität seiner Beeinträchtigung durch die Tat:

Das Verwaltungsgerichtshof hat in mehreren Entscheidungen (unter anderem 19.09.2001, Zl.: 1999/09/0264; 24.05.2007, Zl.: 2006/09/0086 und 04.09.2006, Zl.: 2005/09/0073) bei vergleichbaren Fehlleistungen die Anwendung des § 21 VStG auch im Anwendungsbereich des AuslBG bejaht, wenn der betreffende Ausländer – wie im vorliegenden Fall – ordnungsgemäß zur Sozialversicherung angemeldet und laut Kollektivvertrag entlohnt wurde. In den zitierten Entscheidungen hat der Verwaltungsgerichtshof jeweils ausgesprochen, dass in solchen Fällen nicht davon gesprochen werden könne, dass es sich um eine illegale Beschäftigung gehandelt hat, die „durch den Entfall von Steuern, Abgaben und Beiträgen zu den Systemen der sozialen Sicherheit zu schweren volkswirtschaftlichen Schäden und einer Wettbewerbsverzehrung“ geführt habe. Es sei vielmehr davon auszugehen, dass die Tat in Bezug auf die vom AuslBG geschützten öffentlichen Interessen, einschließlich der wettbewerbsrechtlichen Gesichtspunkte folgenlos geblieben sei, weshalb von lediglich unbedeutenden Folgen im Sinne des § 21 VStG ausgegangen werden könne. Diese Voraussetzungen treffen aus den in der rechtlichen Beurteilung bereits dargestellten Gründen auch auf den vorliegenden Fall zu, weshalb die erste der beiden Voraussetzungen des nunmehrigen § 45 Abs 1 VStG als erfüllt

anzusehen ist. Hierbei ist zwar einzuräumen, dass im Gegenstandsfall der Beschäftigungszeitraum zum Unterschied von den vorzitierten Entscheidungen auf den ersten Blick nicht als „kurz“ angesehen werden kann. Jedoch ist darauf hinzuweisen, dass der Beschwerdeführer sich aus den bereits ausgeführten Gründen auf Grund des Missverständnisses in einem das Verschulden nicht ausschließenden Rechtsirrtum befunden hat und der Beschwerdeführer daher subjektiv die ganze Zeit über der festen Überzeugung war, rechtmäßig zu handeln. Das Verwaltungsgerichtshof hat in mehreren Entscheidungen (unter anderem 19.09.2001, Zl.: 1999/09/0264; 24.05.2007, Zl.: 2006/09/0086 und 04.09.2006, Zl.: 2005/09/0073) bei vergleichbaren Fehlleistungen die Anwendung des Paragraph 21, VStG auch im Anwendungsbereich des AuslBG bejaht, wenn der betreffende Ausländer – wie im vorliegenden Fall – ordnungsgemäß zur Sozialversicherung angemeldet und laut Kollektivvertrag entlohnt wurde. In den zitierten Entscheidungen hat der Verwaltungsgerichtshof jeweils ausgesprochen, dass in solchen Fällen nicht davon gesprochen werden könne, dass es sich um eine illegale Beschäftigung gehandelt hat, die „durch den Entfall von Steuern, Abgaben und Beiträgen zu den Systemen der sozialen Sicherheit zu schweren volkswirtschaftlichen Schäden und einer Wettbewerbsverzehrung“ geführt habe. Es sei vielmehr davon auszugehen, dass die Tat in Bezug auf die vom AuslBG geschützten öffentlichen Interessen, einschließlich der wettbewerbsrechtlichen Gesichtspunkte folgenlos geblieben sei, weshalb von lediglich unbedeutenden Folgen im Sinne des Paragraph 21, VStG ausgegangen werden könne. Diese Voraussetzungen treffen aus den in der rechtlichen Beurteilung bereits dargestellten Gründen auch auf den vorliegenden Fall zu, weshalb die erste der beiden Voraussetzungen des nunmehrigen Paragraph 45, Absatz eins, VStG als erfüllt anzusehen ist. Hierbei ist zwar einzuräumen, dass im Gegenstandsfall der Beschäftigungszeitraum zum Unterschied von den vorzitierten Entscheidungen auf den ersten Blick nicht als „kurz“ angesehen werden kann. Jedoch ist darauf hinzuweisen, dass der Beschwerdeführer sich aus den bereits ausgeführten Gründen auf Grund des Missverständnisses in einem das Verschulden nicht ausschließenden Rechtsirrtum befunden hat und der Beschwerdeführer daher subjektiv die ganze Zeit über der festen Überzeugung war, rechtmäßig zu handeln.

Hinsichtlich des geringfügigen Verschuldens wird auf die in der rechtlichen Beurteilung bereits getätigten Ausführungen verwiesen.

Zusammenfassend ist daher davon auszugehen, dass hinsichtlich des verbleibenden Beschäftigungszeitraums vom 01.07.2012 bis 31.08.2012 die in § 45 Abs 1 Z 4 VStG genannten Voraussetzungen erfüllt sind, weshalb von der Verhängung einer Strafe abgesehen werden konnte. Zusammenfassend ist daher davon auszugehen, dass hinsichtlich des verbleibenden Beschäftigungszeitraums vom 01.07.2012 bis 31.08.2012 die in Paragraph 45, Absatz eins, Ziffer 4, VStG genannten Voraussetzungen erfüllt sind, weshalb von der Verhängung einer Strafe abgesehen werden konnte.

Gemäß § 28b Abs 4 AuslBG wird darauf hingewiesen, dass mit der rechtskräftigen Bestrafung die Eintragung des Beschuldigten und jenes Unternehmens, dem die Bestrafung zuzurechnen ist, in die zentrale Verwaltungsstrafevidenz verbunden ist. Gemäß Paragraph 28 b, Absatz 4, AuslBG wird darauf hingewiesen, dass mit der rechtskräftigen Bestrafung die Eintragung des Beschuldigten und jenes Unternehmens, dem die Bestrafung zuzurechnen ist, in die zentrale Verwaltungsstrafevidenz verbunden ist.

V. Unzulässigkeit der ordentlichen Revision:römisch fünf. Unzulässigkeit der ordentlichen Revision:

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

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:LVWGST:2014:LVwG.33.15.2832.2014

Zuletzt aktualisiert am

10.09.2014

Quelle: Landesverwaltungsgericht Steiermark LVwg Steiermark, <http://www.lvwg-stmk.gv.at>

© 2026 JUSLINE

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