jusline®
»» Recht. Schnell

Sie können die QR Codes nützen um später wieder auf die neuste Version eines Gesetzestexts zu gelangen.

TE Lvwg Erkenntnis 2016/6/7 LVwG-1-317/2016-R3

JUSLINE Entscheidung

Veröffentlicht am 07.06.2016

Entscheidungsdatum

07.06.2016

Norm

AuslBG §28 Abs1 Z1 lita

VStG §45 Abs1 Z4

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. VStG § 45 heute
2. VStG § 45 gültig ab 01.01.2014 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 33/2013
3. VStG § 45 gültig von 01.07.2013 bis 31.12.2013 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 33/2013

4. VStG § 45 gültig von 01.02.1991 bis 30.06.2013

Text

Im Namen der Republik!

Erkenntnis

Das Landesverwaltungsgericht Vorarlberg hat durch sein Mitglied Dr. Böhler über die Beschwerde der K H, F, vertreten durch Längle Fussenegger Singer Rechtsanwälte Partnerschaft, Dornbirn, gegen das Straferkenntnis der Bezirkshauptmannschaft F vom 12.02.2016, Zl X-9-2015/39286, zu Recht erkannt:

Gemäß § 50 Verwaltungsgerichtsverfahrensgesetz (VwGVG) wird der Beschwerde insoweit Folge gegeben, als anstelle der von der Bezirkshauptmannschaft F verhängten Geldstrafe gemäß § 45 Abs 1 Z 4 VStG eine Ermahnung ausgesprochen wird. Gemäß Paragraph 50, Verwaltungsgerichtsverfahrensgesetz (VwGVG) wird der Beschwerde insoweit Folge gegeben, als anstelle der von der Bezirkshauptmannschaft F verhängten Geldstrafe gemäß Paragraph 45, Absatz eins, Ziffer 4, VStG eine Ermahnung ausgesprochen wird.

Gegen dieses Erkenntnis ist gemäß § 25a Verwaltungsgerichtshofgesetz 1985 (VwGG) eine Revision an den Verwaltungsgerichtshof unzulässig.Gegen dieses Erkenntnis ist gemäß Paragraph 25 a, Verwaltungsgerichtshofgesetz 1985 (VwGG) eine Revision an den Verwaltungsgerichtshof unzulässig.

Begründung

1. Der Spruch des angefochtenen Straferkenntnisses lautet wie folgt:

„Sie haben nachstehende Verwaltungsübertretung(en) begangen:

Sie haben als verantwortliche Beauftragte des Unternehmers N GmbH, S, zu verantworten, dass dieser Unternehmer nachstehenden ausländischen Staatsbürger beschäftigt hat, für den weder eine Beschäftigungsbewilligung oder eine Entsendebewilligung, noch eine Anzeigenbestätigung ausgestellt wurde, und der weder eine für diese Beschäftigung gültige "Rot-Weiß-Rot - Karte", eine "Blaue Karte EU", oder eine "Aufenthaltsbewilligung - Künstler", oder eine "Rot-Weiß-Rot - Karte plus", eine "Aufenthaltsberechtigung plus", einen Befreiungsschein (§ 4c) oder einen Aufenthaltstitel "Familienangehöriger" oder einen "Daueraufenthalt - EU" besessen hat.Sie haben als verantwortliche Beauftragte des Unternehmers N GmbH, S, zu verantworten, dass dieser Unternehmer nachstehenden ausländischen Staatsbürger beschäftigt hat, für den weder eine Beschäftigungsbewilligung oder eine Entsendebewilligung, noch eine Anzeigenbestätigung ausgestellt wurde, und der weder eine für diese Beschäftigung gültige "Rot-Weiß-Rot - Karte", eine "Blaue Karte EU", oder eine "Aufenthaltsbewilligung - Künstler", oder eine "Rot-Weiß-Rot - Karte plus", eine "Aufenthaltsberechtigung plus", einen Befreiungsschein (Paragraph 4 c,) oder einen Aufenthaltstitel "Familienangehöriger" oder einen "Daueraufenthalt - EU" besessen hat.

Name und Geburtsdatum des Ausländers: , Name und Geburtsdatum des Ausländers:

D Z, geb: XX.XX.XXXX D Z, geb: römisch zwanzig.XX.XXXX

Staatsangehörigkeit: Kroatien

Beschäftigungszeitraum: vom 10.8.2015 bis zum 13.8.2015 und vom 17.8.2015 bis zum 21.8.2015 im Ausmaß einer Vollzeit-Beschäftigung (39 Stunden pro Woche) auf der Baustelle Aweg, B

Tatort:

R, Bstraße, Firma N GmbH

Sie haben dadurch folgende Rechtsvorschrift(en) verletzt:

§ 28 Abs. 1 Z 1 lit. a i.V.m. § 3 Abs. 1 Ausländerbeschäftigungsgesetz Paragraph 28, Absatz eins, Ziffer eins, Litera a, in Verbindung mit Paragraph 3, Absatz eins, Ausländerbeschäftigungsgesetz

Wegen dieser/diesen Verwaltungsübertretung(en) wird über Sie folgende Strafe verhängt:

Zu

Geldstrafe

falls diese uneinbringlich

Gemäß

Euro

ist, Ersatzfreiheitsstrafe von

500,00

16 Stunden

§ 28 Abs. 1 Z 1 Schlusssatz Ausländerbeschäftigungsgesetz BGBL 218/75 i.d.g Paragraph 28, Absatz eins, Ziffer eins, Schlusssatz Ausländerbeschäftigungsgesetz BGBL 218/75 i.d.g

Zu

Freiheitsstrafe

Gemäß

Ferner haben Sie zu bezahlen:

Betrag

Für

Euro

50,00

Strafverfahrenskosten gemäß § 64 Abs.1+2 VStG Strafverfahrenskosten gemäß Paragraph 64, Absatz eins +, 2, VStG

Zu zahlender Gesamtbetrag (Strafe/Barauslagen):

Euro 550,00“

2. Gegen dieses Straferkenntnis hat die Beschuldigte rechtzeitig Beschwerde erhoben. In dieser bringt sie im Wesentlichen vor, Ing. S habe bei einer näher bezeichneten Personalagentur einen Leasingarbeiter angefordert. In Folge dessen seien am 15.07.2015 die Auftragsbestätigung vom 02.07.2015, die Anmeldung zur Sozialversicherung sowie eine Kopie des Ausweises von Z von der Agentur übermittelt worden. Die verantwortliche Mitarbeiterinnen, Frau H und Frau F, seien aufgrund der erhaltenen Unterlagen irrtümlicherweise davon ausgegangen, dass für Z tatsächlich kein Beschäftigungsnachweis erforderlich sei, weil es sich um einen EU-Staatsbürger gehandelt habe. Im Übrigen hätten sie darauf vertraut, dass die Unterlagen vollständig von dem als zuverlässig geltenden Vertragspartner übermittelt worden seien und sei es in der Vergangenheit bei Sichtung und Kontrolle der übermittelten Unterlagen nie zu Beanstandungen gekommen. Die N GmbH stehe im Eigentum der T-A AG, welche wiederum dem P Konzern angehöre. Die P AG habe den, der Arbeitskräfteüberlassung im konkreten Fall zugrunde liegenden Rahmenvertrag mit der genannten Personalagentur geschlossen, wobei sie sich im Vorfeld davon überzeugt habe, dass es in der Vergangenheit keine Beanstandungen gegeben habe; es seien im Vorfeld Unbedenklichkeitsbescheinigungen der VGKK, des Finanzamtes F und der Bauarbeiter- Urlaubs- und Abfertigungskasse eingeholt worden. Erst durch das gegenständliche Verwaltungsstrafverfahren habe sie Kenntnis davon erlangt, dass der im Zeitraum vom 16.07.2015 bis 04.09.2015 auf diversen Baustellen (Hochbau) der Firma N GmbH eingesetzte Arbeiter Z nicht über den erforderlichen Beschäftigungsnachweis verfügt habe. Z sei ausschließlich für die Firma N GmbH tätig gewesen und es habe sich demzufolge um ein fortgesetztes Delikt wie folgt gehandelt:

-

Z sei im Zeitraum 16.07. bis 06.08. auf der Baustelle WA Kweg, T (betreffe das Parallelverfahren gegen A W als für diese Baustelle bestellter Verantwortlicher),

-

im Zeitraum vom 10.08. bis 13.08. und 17.08 bis 21.08. auf der Baustelle Aweg, B (dies betreffe sie als für die Baustelle bestellte Verantwortliche),

-

im Zeitraum 24.08.bis 28.08. auf der Baustelle WA Betriebswohnungen LKH, F (betreffe A W als für diese Baustelle bestellter Verantwortlicher) und

-

im Zeitraum 31.08. bis 04.09. auf den Baustellen Gemeindeamt Z und Hotel A S in L (betreffe G L als für diese Baustellen bestellter Verantwortlicher) tätig gewesen.

Es sei somit im Vorhinein festgestanden, dass Z ab sofort für einen längeren Zeitraum auf mehreren Baustellen eingesetzt werde und somit ein einheitlicher Willensentschluss vorliege. Es habe grundsätzlich keine Verpflichtung bestanden, für jede Baustelle einen eigenen verantwortlichen Beauftragten zu bestellen. Wäre von dieser Befugnis kein Gebrauch gemacht worden, würden wohl keine Zweifel daran bestehen, dass nur ein Verstoß vorliege. Ihr könne mangels eines Verschuldens keine Verwaltungsübertretung zum Vorwurf gemacht werden. Im Intranet werde allen Angestellten ein Dokument, das nochmals die relevanten Bestimmungen im Zusammenhang mit der Beschäftigung von Ausländern darstelle, zur Verfügung gestellt. Die in diesem Bereich verantwortlichen MitarbeiterInnen der Firma N GmbH, insbesondere der im Bereich der kaufmännischen Verwaltung, hätten sich mit den diesbezüglichen Vorschriften vertraut zu machen. In einem Rundschreiben, das den Charakter einer Dienstanweisung habe, werde zudem auf diesen Arbeitsbehelf und die Notwendigkeit, die Bestimmungen des Ausländerbeschäftigungsgesetzes mit größter Sorgfalt anzuwenden, hingewiesen. Es gebe verbindliche Arbeitsschritte, die bei der Einstellung eines neuen Mitarbeiters zu beachten seien und seien die für die Einhaltung der vorgegebenen Arbeitsschritte verantwortlichen MitarbeiterInnen im Bereich der kaufmännischen Verwaltung mit den bestehenden Regelungen vertraut gemacht worden. Im gegenständlichen Fall sei Z jedoch nicht bei der Firma N GmbH angestellt gewesen, sondern sei im Zuge eines Personalbereitstellungsvertrages überlassen worden. Im Bedarfsfall werde das benötigte Leasingpersonal beim Vertragspartner angefragt, welcher in weiterer Folge die Unterlagen an die Firma N GmbH übermittle und unter einem den Auftrag der Personalbereitstellung bestätige. Gemäß § 8 des zwischen der P AG und der Personalagentur abgeschlossenen Rahmenvertrages sei ua die Einhaltung der Bestimmungen des AuslBG zwingend vereinbart worden und sei festgehalten worden, dass ein Verstoß dagegen den Auftraggeber zum sofortigen Vertragsrücktritt berechtige. Des Weiteren sei für den Fall eines Verstoßes eine Konventionalstrafe vereinbart worden. Aufgrund § 5 des besagten Rahmenvertrages habe die Personalagentur die Verpflichtung getroffen, vor dem erstmaligen Arbeitsantritt jeder Arbeitskraft den Namen und die Qualifikation der Arbeitskraft schriftlich mitzuteilen, eine Kopie der Anmeldung zur Sozialversicherung je Arbeitskraft und bei Ausländern, die nicht EU-Bürger sind bzw bei kroatischen Staatsangehörigen zusätzlich den Reisepass sowie den Beschäftigungsnachweis (Genehmigung der Beschäftigungsaufnahmen) jeweils im Original und die Meldung gemäß § 26 Abs 5 AuslBG an das zuständige Arbeitsamt, sowie alle sonstigen nach den gesetzlichen Bestimmungen erforderlicher Unterlagen vorzulegen. Die von der Personalagentur überlassenen Unterlagen seien in weiterer Folge von der kaufmännischen Verwaltung auf ihre Vollständigkeit zu prüfen und im System zu erfassen. Ungeachtet dessen würden die vorliegenden Dokumente – zusätzlich zu den allgemeinen Kontrollen stichprobenartig – von den jeweiligen Bauleitern, so auch von ihr überprüft, wobei es in der Vergangenheit nie zu Beanstandungen in diesem Zusammenhang gekommen sei. Da im gegenständlichen Unternehmen ein taugliches Kontrollsystem eingerichtet worden sei, begründe das Versagen dieses Kontrollsystems im Einzelfall keinen Fehler, weil sie auch nicht mit dem Versagen der ansonsten sehr sorgfältigen kaufmännischen Verwaltung bei der Kontrolle rechnen habe können. Es lägen die Voraussetzungen des § 45 Abs 1 Z 4 VStG vor. Der Ausländer sei ordnungsgemäß zur Sozialversicherung angemeldet und laut Kollektivvertrag entlohnt worden. Es sei zu berücksichtigen, dass nach Bekanntwerden des Verstoßes nachstehende Maßnahmen ergriffen worden seien. C H und B F seien umgehend nochmals mit der bestehenden Rechtslage vertraut gemacht und darauf hingewiesen worden, dass die betreffenden Vorgaben gleichermaßen für eigenes Personal wie Leasingpersonal gelten würden. Der Rahmenvertrag mit der gegenständlichen Personalagentur sei beendet worden. C H sei angewiesen worden, zukünftig eine Liste für das ausländische Leasingpersonal zu führen, in welcher Arbeitsgenehmigung und Aufenthaltstitel erfasst

würden. Der Bereich der kaufmännischen Verwaltung sei zukünftig verantwortlich, nicht nur die Unterlagen bei Erhalt zu sichten und auf deren Vollständigkeit zu prüfen (wie bisher), sondern zudem die Gültigkeit der Arbeits- und Aufenthaltsbewilligung in dieser Liste evident zu halten. Die relevanten Informationen zu der Liste seien in den Wochenberichten anzuführen, welche zwingend in den Bauleiterbesprechungen thematisiert und dem jeweiligen Protokoll angeschlossen würden. Um Fehler gänzlich ausschließen zu können, seien nur mehr bestimmte Personen zum Abruf von Leasingpersonal berechtigt und gelte in diesem Zusammenhang der in einem neuen Dokument „Personalanforderung Arbeitskräfteüberlassung/Leasing“ als verbindlich vorgegebenen Ablauf. Die betreffenden MitarbeiterInnen seien sowohl in der Bauleiterbesprechung als auch schriftlich auf die geänderten Abläufe bei Anforderung von Leasingpersonal hingewiesen worden. Auch die Geschäftspartner seien darauf aufmerksam gemacht worden, dass nur mehr bestimmte Personen der Firma N abzurufen berechtigt seien. Am 19.11.2015 seien überarbeitete Vorlagen für den Abruf bzw die Anfrage von Leasingpersonal zur Verfügung gestellt worden, welche ua nochmals ausdrücklich auf die im Zusammenhang mit der Beschäftigung von Ausländern, die nicht EU-Bürger seien, bzw kroatische Staatsangehörigen benötigten Unterlagen hinweisen würden. Im März 2016 finde nunmehr auch eine Spezialschulung zum Thema Ausländerbeschäftigung statt, an der sämtliche MitarbeiterInnen, welche Berührungspunkte mit Personalagenden aufweisen würden, verpflichtend teilzunehmen hätten.Es sei somit im Vorhinein festgestanden, dass Z ab sofort für einen längeren Zeitraum auf mehreren Baustellen eingesetzt werde und somit ein einheitlicher Willensentschluss vorliege. Es habe grundsätzlich keine Verpflichtung bestanden, für jede Baustelle einen eigenen verantwortlichen Beauftragten zu bestellen. Wäre von dieser Befugnis kein Gebrauch gemacht worden, würden wohl keine Zweifel daran bestehen, dass nur ein Verstoß vorliege. Ihr könne mangels eines Verschuldens keine Verwaltungsübertretung zum Vorwurf gemacht werden. Im Intranet werde allen Angestellten ein Dokument, das nochmals die relevanten Bestimmungen im Zusammenhang mit der Beschäftigung von Ausländern darstelle, zur Verfügung gestellt. Die in diesem Bereich verantwortlichen MitarbeiterInnen der Firma N GmbH, insbesondere der im Bereich der kaufmännischen Verwaltung, hätten sich mit den diesbezüglichen Vorschriften vertraut zu machen. In einem Rundschreiben, das den Charakter einer Dienstanweisung habe, werde zudem auf diesen Arbeitsbehelf und die Notwendigkeit, die Bestimmungen des Ausländerbeschäftigungsgesetzes mit größter Sorgfalt anzuwenden, hingewiesen. Es gebe verbindliche Arbeitsschritte, die bei der Einstellung eines neuen Mitarbeiters zu beachten seien und seien die für die Einhaltung der vorgegebenen Arbeitsschritte verantwortlichen MitarbeiterInnen im Bereich der kaufmännischen Verwaltung mit den bestehenden Regelungen vertraut gemacht worden. Im gegenständlichen Fall sei Z jedoch nicht bei der Firma N GmbH angestellt gewesen, sondern sei im Zuge eines Personalbereitstellungsvertrages überlassen worden. Im Bedarfsfall werde das benötigte Leasingpersonal beim Vertragspartner angefragt, welcher in weiterer Folge die Unterlagen an die Firma N GmbH übermittle und unter einem den Auftrag der Personalbereitstellung bestätige. Gemäß Paragraph 8, des zwischen der P AG und der Personalagentur abgeschlossenen Rahmenvertrages sei ua die Einhaltung der Bestimmungen des AuslBG zwingend vereinbart worden und sei festgehalten worden, dass ein Verstoß dagegen den Auftraggeber zum sofortigen Vertragsrücktritt berechtige. Des Weiteren sei für den Fall eines Verstoßes eine Konventionalstrafe vereinbart worden. Aufgrund Paragraph 5, des besagten Rahmenvertrages habe die Personalagentur die Verpflichtung getroffen, vor dem erstmaligen Arbeitsantritt jeder Arbeitskraft den Namen und die Qualifikation der Arbeitskraft schriftlich mitzuteilen, eine Kopie der Anmeldung zur Sozialversicherung je Arbeitskraft und bei Ausländern, die nicht EU-Bürger sind bzw bei kroatischen Staatsangehörigen zusätzlich den Reisepass sowie den Beschäftigungsnachweis (Genehmigung der Beschäftigungsaufnahmen) jeweils im Original und die Meldung gemäß Paragraph 26, Absatz 5, AuslBG an das zuständige Arbeitsamt, sowie alle sonstigen nach den gesetzlichen Bestimmungen erforderlicher Unterlagen vorzulegen. Die von der Personalagentur überlassenen Unterlagen seien in weiterer Folge von der kaufmännischen Verwaltung auf ihre Vollständigkeit zu prüfen und im System zu erfassen. Ungeachtet dessen würden die vorliegenden Dokumente – zusätzlich zu den allgemeinen Kontrollen stichprobenartig – von den jeweiligen Bauleitern, so auch von ihr überprüft, wobei es in der Vergangenheit nie zu Beanstandungen in diesem Zusammenhang gekommen sei. Da im gegenständlichen Unternehmen ein taugliches Kontrollsystem eingerichtet worden sei, begründe das Versagen dieses Kontrollsystems im Einzelfall keinen Fehler, weil sie auch nicht mit dem Versagen der ansonsten sehr sorgfältigen kaufmännischen Verwaltung bei der Kontrolle rechnen habe können. Es lägen die Voraussetzungen des Paragraph 45, Absatz eins, Ziffer 4, VStG vor. Der Ausländer sei ordnungsgemäß zur Sozialversicherung angemeldet und laut Kollektivvertrag entlohnt worden. Es sei zu berücksichtigen, dass nach Bekanntwerden des Verstoßes nachstehende Maßnahmen ergriffen worden seien. C H und B F seien umgehend nochmals mit der bestehenden Rechtslage vertraut

gemacht und darauf hingewiesen worden, dass die betreffenden Vorgaben gleichermaßen für eigenes Personal wie Leasingpersonal gelten würden. Der Rahmenvertrag mit der gegenständlichen Personalagentur sei beendet worden. C H sei angewiesen worden, zukünftig eine Liste für das ausländische Leasingpersonal zu führen, in welcher Arbeitsgenehmigung und Aufenthaltstitel erfasst würden. Der Bereich der kaufmännischen Verwaltung sei zukünftig verantwortlich, nicht nur die Unterlagen bei Erhalt zu sichten und auf deren Vollständigkeit zu prüfen (wie bisher), sondern zudem die Gültigkeit der Arbeits- und Aufenthaltsbewilligung in dieser Liste evident zu halten. Die relevanten Informationen zu der Liste seien in den Wochenberichten anzuführen, welche zwingend in den Bauleiterbesprechungen thematisiert und dem jeweiligen Protokoll angeschlossen würden. Um Fehler gänzlich ausschließen zu können, seien nur mehr bestimmte Personen zum Abruf von Leasingpersonal berechtigt und gelte in diesem Zusammenhang der in einem neuen Dokument „Personalanforderung Arbeitskräfteüberlassung/Leasing“ als verbindlich vorgegebenen Ablauf. Die betreffenden MitarbeiterInnen seien sowohl in der Bauleiterbesprechung als auch schriftlich auf die geänderten Abläufe bei Anforderung von Leasingpersonal hingewiesen worden. Auch die Geschäftspartner seien darauf aufmerksam gemacht worden, dass nur mehr bestimmte Personen der Firma N abzurufen berechtigt seien. Am 19.11.2015 seien überarbeitete Vorlagen für den Abruf bzw die Anfrage von Leasingpersonal zur Verfügung gestellt worden, welche ua nochmals ausdrücklich auf die im Zusammenhang mit der Beschäftigung von Ausländern, die nicht EU-Bürger seien, bzw kroatische Staatsangehörigen benötigten Unterlagen hinweisen würden. Im März 2016 finde nunmehr auch eine Spezialschulung zum Thema Ausländerbeschäftigung statt, an der sämtliche MitarbeiterInnen, welche Berührungspunkte mit Personalagenden aufweisen würden, verpflichtend teilzunehmen hätten.

3. Gemäß § 3 Abs 1 Ausländerbeschäftigungsgesetz idFBGBl I Nr 72/2013 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.3. Gemäß Paragraph 3, Absatz eins, Ausländerbeschäftigungsgesetz in der Fassung Bundesgesetzblatt Teil eins, Nr 72 aus 2013, 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 Ausländerbeschäftigungsgesetz idFBGBl I Nr 72/2013 begeht, sofern die Tat nicht den Tatbestand einer in die Zuständigkeit der Gerichte fallenden strafbaren Hand-lung bildet, eine Verwaltungsübertretung, 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. Eine solche Übertretung ist von der Bezirksverwaltungsbehörde wie folgt zu bestrafen: 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.Nach Paragraph 28, Absatz eins, Ziffer eins, Litera a, Ausländerbeschäftigungsgesetz in der Fassung Bundesgesetzblatt Teil eins, Nr 72 aus 2013, begeht, sofern die Tat nicht den Tatbestand einer in die Zuständigkeit der Gerichte fallenden strafbaren Hand-lung bildet, eine Verwaltungsübertretung, 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. Eine solche Übertretung ist von der

Bezirksverwaltungsbehörde wie folgt zu bestrafen: 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.

Die Beschwerdeführerin hat das Vorliegen des objektiven Tatbestandes nicht bestritten, sie macht aber in subjektiver Hinsicht geltend, dass sie aufgrund des in der gegenständlichen Firma eingerichteten Kontrollsystems kein Verschulden treffe.

Gemäß § 5 Abs 1 VStG genügt zur Strafbarkeit, wenn eine Verwaltungsvorschrift über das Verschulden nicht anderes bestimmt, fahrlässiges Verhalten. 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, wenn eine Verwaltungsvorschrift über das Verschulden nicht anderes bestimmt, fahrlässiges Verhalten. Fahrlässigkeit ist bei Zuwiderhandeln gegen ein Verbot oder bei Nichtbefolgung eines Gebotes dann ohne weiteres anzunehmen, wenn zum Tatbestand einer Verwaltungsübertretung der Eintritt eines Schadens oder einer Gefahr nicht gehört und der Täter nicht glaubhaft macht, dass ihn an der Verletzung der Verwaltungsvorschrift kein Verschulden trifft.

Die Verwaltungsübertretung gemäß § 28 Abs 1 Z 1 lit a AuslBG ist ein Ungehorsamsdelikt, bei dem das Verschulden widerleglich vermutet wird.Die Verwaltungsübertretung gemäß Paragraph 28, Absatz eins, Ziffer eins, Litera a, AuslBG ist ein Ungehorsamsdelikt, bei dem das Verschulden widerleglich vermutet wird.

In der Beschwerde wird vorgebracht, es bestehe eine Dienstanweisung, dass sich die Mitarbeiter mit den relevanten Bestimmungen vertraut zu machen hätten. Die von der Personalagentur überlassenen Unterlagen seien von den Mitarbeitern zu prüfen und es erfolge eine stichprobenartige Überprüfung der Dokumente durch den jeweiligen Bauleiter.

Der Zeuge Ing. S hat wie folgt ausgeführt:

„Bei den drei Beschuldigten handelt es sich um unsere drei Bauleiter. Meine Person ist diesen drei Bauleitern übergeordnet. Im Prinzip ist es so, dass ich die Einteilung mache, wer für welche Baustellen zuständig ist. Ich mache dabei die Personal- und Geräteeinteilung und habe insofern auch die Zuteilung von Herrn Z vorgenommen. Wir haben wöchentlich eine Bauleitersitzung. Bei diesen Sitzungen werden dann ua auch Personalthemen besprochen. Je nach Verfügbarkeit des Personals nehme ich dann die Einteilung auf die einzelnen Baustellen vor. Wir haben 65 eigene Arbeiter und je nach Auslastung Leasingarbeiter im Ausmaß von 0 bis 25. Wir arbeiten dabei mit ca 4 Leasingfirmen zusammen. Bei der Konzernzentrale in W wird die Auswahl der Leasingfirmen getroffen; es handelt sich dabei um einen Herrn F. Der im konkreten Fall betreffende Arbeitnehmer Z wurde von der Firma R angefordert. Wir haben früher mit der Firma M zusammengearbeitet; dort war ein gewisser Herr R für uns zuständig. Mit diesem arbeite ich schon seit ca 17 Jahren zusammen. Herr R hat dann vor ca 5 bis 6 Jahren seine eigene Firma R gegründet. Wenn ein Arbeiter benötigt wird, so rufe ich Herrn R an und frage ihn, ob er einen Arbeiter für mich habe; dies war damals so, inzwischen ist das Geschäftsverhältnis mit der Firma R aufgelöst. Was die Beschäftigung von Herrn Z betrifft, war von vornherein absehbar, dass im Unternehmen sukzessive ein Personalbedarf besteht. Der ganze formelle Ablauf betreffend einen geleasten Arbeiter wird dann in der kaufmännischen Abteilung bearbeitet. Wenn ich dann das Telefonat getätigt habe, wird dann von der Leasingfirma die Überlassungsbestätigung direkt an die kaufmännische Abteilung (Frau H) übermittelt. Die Weiterbearbeitung der Unterlagen obliegt dann der kaufmännischen Abteilung. In meinem Telefonat mit den Leasingfirmen geht es vor allem darum, die fachliche Eignung des Leasing-Arbeiters abzuchecken. In der kaufmännischen Abteilung werden dann folgende Daten geprüft: Identität, Arbeitsbewilligung, Anmeldung bei der Sozialversicherung. Näher Bescheid weiß hier Herr L. Wir haben im Computer Arbeitsanweisungen hinterlegt, wo genau drinnen steht, welche Punkte erfüllt sein müssen. Zum damaligen Zeitpunkt war es noch so, dass dann, wenn ich von Frau H nichts mehr höre, die Sache ok ist. Inzwischen haben wir insofern eine Umstellung vorgenommen, dass mir Frau H die positive Erledigung, nämlich das Ok, mitteilt. Im neuen Ablauf ist es auch so, dass mir die gesamten Unterlagen von Frau H zugemailt werden, welche ich dann wieder an den Bauleiter weiterleite. Zum damaligen Zeitpunkt war es so, dass Frau H natürlich gewusst hat, wenn der jeweilige Arbeitsbeginn ist. Wenn ich bis

zu diesem Zeitpunkt nichts gehört habe, dann war die ganze Sache für mich ok. Das hat damals auch grundsätzlich super funktioniert. Wenn damals irgendetwas nicht gepasst hätte, so hätte ich jedenfalls vor Arbeitsantritt eine entsprechend (negative) Mitteilung von Frau H bekommen. Es hat damals eigentlich nie negative Rückmeldungen gegeben; es ist höchstens einmal vorgekommen, dass ein Dienstvertrag nicht unterfertigt war, dieser aber dann bis zum Arbeitsbeginn unterfertigt nachgereicht wurde. Ich gehe davon aus, dass der gegenständliche Fall, da es sich um einen kroatischen Staatsbürger gehandelt hat, vom üblichen Fall abgewichen ist, da zwar Kroatien bei der EU ist, aber ungeachtet dessen man noch zusätzlich eine Arbeitsbewilligung braucht. Dies im Unterschied zu den deutschen oder polnischen Staatsbürgern. Aus meiner Sicht ist es richtig, dass ein Bauleiter als verantwortlicher Beauftragter für eine Baustelle gemeldet wird. Dies deshalb, weil der Bauleiter täglich vor Ort ist und auch insbesondere die Bestimmungen betreffend Arbeitssicherheit und illegale Beschäftigung zu kontrollieren hat. Da ich mich selber nicht auf so vielen Baustellen befinde, wäre die Handhabung dieser Bestimmungen für mich nicht so einfach wie für einen Bauleiter. Für mich ist es insbesondere ein Anliegen, dass die entsprechenden Gesetze auch eingehalten werden. Aus meiner Erfahrung ist dann, wenn ein Bauleiter zum verantwortlichen Beauftragten bestellt wird, dessen Motivation, alle Bestimmungen genau zu beachten, größer. Bei den wöchentlichen Besprechungen werden die Personalangelegenheiten besprochen. Zusätzlich gibt es monatliche Besprechungen, wo zB die Arbeitssicherheit diskutiert wird oder andere anstehende Rechtsfälle besprochen werden, auch zB das Thema Gewährleistung wird dort besprochen; es geht dort insbesondere um Themen, die neben dem Tagesgeschäft von Bedeutung sind. Zum damaligen Zeitpunkt war es so, dass der Bauleiter Folgendes prüfen musste: Die Identität der Person und es musste auch „stichprobenartig“ kontrolliert werden, ob auch sämtliche Unterlagen betreffend den Arbeiter auf der Baustelle vorhanden sind, ua auch die Arbeitsbewilligung. Inzwischen ist es so, dass wir das ganze Prozedere noch einmal angeschaut und neu aufgesetzt haben. Inzwischen ist es so, dass der Bauleiter das von mir oberwähnte Mail nunmehr bekommt und der Bauleiter bei Arbeitsantritt sämtliche Unterlagen kontrollieren muss. Weiters liegen die Unterlagen des betreffenden Arbeitnehmers auf der Baustelle ausgedruckt in einem Ordner gesammelt auf. Bis dato hat es mit der Firma R keine Probleme gegeben. Herr R war bei der Firma R Geschäftsführer und zwar einer der beiden Geschäftsführer. Z hat damals in T auf der Baustelle Kweg begonnen. Immer mittwochs ist die Personalplanung von meiner Seite her angesagt; es ist natürlich auch durchaus möglich, dass es punktuell auch an anderen Tagen unter der Woche noch entsprechende Planungen gibt. Anlässlich dieser Einteilung am Mittwoch wird dann das Personal für die einzelnen Partien für die kommende Woche geplant und werden dabei die entsprechenden Arbeitnehmer je nach Bedarf auf die Partien aufgeteilt. Aus diesem Grund ist es durchaus möglich, dass ein Mitarbeiter an unterschiedlichen Wochen auf unterschiedlichen Baustellen tätig ist. Dies deshalb, weil die Einteilung eben je nach Bedarf erfolgt. Üblicherweise ist es so, dass das Grundpersonal der einzelnen Partien gleichbleibt; die Leasingarbeiter decken dann die Spitzen ab. Dadurch ist es durchaus möglich, dass ein Leasingarbeiter eine Woche hier, die nächsten zwei Wochen an einer anderen Baustelle und dann die nächste Woche wiederum an einer anderen Baustelle eingesetzt ist. Durch die Besprechung mit den Bauleitern am Mittwoch ist auch jedem Bauleiter gleich bekannt, wo der betreffende Arbeiter herkommt (von welcher Partie er kommt). Aufgrund der Überlassungsmitteilung betreffend Herrn P Z ist ersichtlich, dass der Einsatzzeitraum von Herrn Z über einen längeren Zeitraum geplant war (16.07.2015 bis 30.04.2016). Herr Z war während dieser Zeit nur für unsere Firma tätig. Mir ist dann glaublich im September bekannt geworden, dass für Herrn Z keine Arbeitsbewilligung vorliegt. Wir haben dann das Dienstverhältnis mit Herrn Z unverzüglich aufgelöst. Seit dem Fall Z sind weiters folgende Maßnahmen getroffen worden: Wir haben ein Schulungsprogramm aufgesetzt, aufgrund dessen es eine zusätzliche Schulung gibt für die Mitarbeiter der kaufmännischen Abteilung, betreffend welche Unterlagen für welchen Staatsbürger notwendig sind. Weiters erfolgte auch eine nochmalige Schulung der Bauleiter zu diesem Punkt; nämlich insbesondere zur Frage, welche Bewilligungen für welche Arbeiter notwendig sind. Weiters wurden die Anforderungen an Leasingarbeiter nochmals konkret auf Papier gebracht und allen damit befassten Personen übergeben. Weiters haben wir im kommenden Juni eine Schulung durch einen juristischen Mitarbeiter des Konzerns. Weiters wurden in der kaufmännischen Abteilung die Listen über den Zeitablauf der Arbeitsbewilligungen optimiert.“

Herr L hat zeugenschaftlich Folgendes dargelegt:

„Die Unterlagen, die vom Personalbereitstellungsbüro an die kaufmännische Abteilung übermittelt werden, werden von den dortigen Mitarbeitern überprüft. Wenn diese feststellen, dass irgendeine Unterlage fehlt, wird diese Unterlage von ihnen nachgefordert. Die Mitarbeiter der kaufmännischen Abteilung waren mit den Regelungen des Ausländerbeschäftigungsgesetzes betraut. Dies ist alles im kaufmännischen Handbuch enthalten. Dieses ist im

internen Managementsystemcomputer abgelegt und für jeden jederzeit einsehbar. Die kaufmännischen Angestellten haben sich auch mit diesem Bereich vertraut zu machen. In diesem Handbuch sind die entsprechenden Anleitungen enthalten, wie bei einer Beschäftigung von ausländischen Mitarbeitern vorzugehen bzw was zu beachten ist. Meines Erachtens ist es zu den gegenständlichen Fehlern mit Herrn Z dadurch gekommen, dass die vorliegenden Unterlagen falsch beurteilt worden sind. Offensichtlich ist man aufgrund des Umstandes, dass es sich bei der Herrn Z um einen kroatischen Staatsbürger handelt und Kroatien Mitglied der EU ist, davon ausgegangen, dass für Herrn Z keine separate Arbeitsbewilligung mehr benötigt wird. Bis zu diesem Zeitpunkt haben die Unterlagen immer gepasst. Ich meine damit jene Unterlagen, die wir von der Personalbereitstellungsfirma bekommen haben. Wir haben mit der gegenständlichen Firma R sehr gute Erfahrungen gehabt, weil bei dieser Firma immer alles gepasst hat. Wir haben mit dieser Firma schon langjährig zusammengearbeitet und es hat immer alles gepasst. Mit dieser langjährigen Erfahrung meine ich die Zusammenarbeit mit Herrn R, welcher früher bei einer anderen Leasingfirma gearbeitet hat, mit welcher wir ebenfalls zusammengearbeitet haben. Seit dem damaligen Zeitpunkt wurden folgende Änderungen in der Organisation vorgenommen: Als Erstes haben die Damen von der kaufmännischen Abteilung nochmals eine Schulung bekommen. Weiters wurde der Vertrag mit der Firma R gekündigt. Weiters wurde ein Anforderungsschema neu erstellt, welches bei Einstellung von Leasingarbeitern einzuhalten ist. Ich übergebe dem Verhandlungsleiter eine Kopie dieses Schemas. Weiters wurde eine Liste neu erstellt, in welcher die Leasingarbeiter eingetragen sind und in der die Gültigkeitsdauer der Aufenthalts- und der Arbeitsbewilligung festgehalten ist; weiters ist die entsprechende Nummer dazu notiert. Bei dieser Liste besteht auch ein Frühwarnsystem: Ein bis zwei Monate vor Ablauf eines bestehenden Ablaufdatums wird das Ablaufdatum orange, anschließend wird dann dieses Datum rot, was bedeutet, dass dieser Arbeiter abzumelden ist. Das Ergebnis dieser Liste wird auch in den Personalbericht aufgenommen. Wöchentlich wird dann dies bei der Bauleiterbesprechung durchgegangen. Einmal im Monat findet eine Standortbesprechung mit den Bereichsleitern statt; dort wird dann dies wiederum thematisiert. Weiters findet am 01.06. eine Schulung für alle Büromitarbeiter des Standortes Vorarlberg statt; dies zum Thema „Ausländerbeschäftigung“. Weiters ist es so, dass nur noch bestimmte Personen Leasingpersonal abrufen dürfen. Es wurde daher diesbezüglich der Kreis eingeschränkt. Weiters wurde eine E-Mail-Vorlage als Unterlage erstellt; auf dieser Unterlage ist festgehalten, welche Unterlagen insgesamt vorhanden sein müssen, damit ein Leasingarbeiter eingestellt werden darf. Ich bin als Bereichsleiter Vorgesetzter von Frau F und Frau H. Ich bin ebenfalls in der kaufmännischen Abteilung beschäftigt. Sowohl Frau F als auch Frau H sind sehr verlässliche Mitarbeiterinnen. Es handelt sich dabei um langjährige verlässliche Mitarbeiterinnen. Wenn Unterlagen fehlen, werden diese von diesen beiden Mitarbeitern selbstständig nachgefordert. Es hat in der Vergangenheit diesbezüglich alles funktioniert. Es hat in der Vergangenheit auch Fälle gegeben, wo von diesen beiden Mitarbeitern fehlende Unterlagen nachgefordert worden sind.“

Wie sich aus den oben wiedergegebenen Zeugenaussagen ergibt, haben diese im Wesentlichen die Angaben der Beschwerdeführerin bestätigt.

Der Verantwortung der Beschwerdeführerin ist nunmehr die ständige Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes entgegen zu halten, wonach die Erteilung von Anordnungen (Weisungen) nicht ausreicht (VwGH 2008/02/0128). Vielmehr ist entscheidend, ob auch eine wirksame Kontrolle erfolgte (VwGH 93/17/0332). Stichprobenartige Kontrollen genügen den Anforderungen an ein wirksames Kontrollsystem nicht (VwGH 87/08/0230). Im Übrigen ist aufgrund des Vorbringens der Beschwerdeführerin, dass nach dem gegenständlichen Vorfall Maßnahmen zur Verbesserung des Kontrollsystems getätigt worden seien, ableitbar, dass das zum Tatzeitpunkt bestandene Kontrollsystem nicht effizient genug war.

Dem Vorbringen der Beschwerdeführerin, es liege im vorliegenden Fall ein fortgesetztes Delikt vor, ist entgegenzuhalten, dass für jede Baustelle separate verantwortliche Beauftragte im Sinne des § 9 Abs 2 VStG bestellt waren und daher diesen jeweils die verwaltungsstrafrechtliche Verantwortung traf.Dem Vorbringen der Beschwerdeführerin, es liege im vorliegenden Fall ein fortgesetztes Delikt vor, ist entgegenzuhalten, dass für jede Baustelle separate verantwortliche Beauftragte im Sinne des Paragraph 9, Absatz 2, VStG bestellt waren und daher diesen jeweils die verwaltungsstrafrechtliche Verantwortung traf.

Nach § 45 Abs 1 Z 4 VStG idF BGBl I Nr 33/2013 hat die Behörde von der Einleitung oder Fortführung eines Strafverfahrens abzusehen und die Einstellung zu verfügen, wenn die Bedeutung des strafrechtlich geschützten Rechtsgutes und die Intensität seiner Beeinträchtigung durch die Tat und das Verschulden des Beschuldigten gering sind.Nach Paragraph 45, Absatz eins, Ziffer 4, VStG in der Fassung Bundesgesetzblatt Teil eins, Nr 33 aus 2013, hat die

Behörde von der Einleitung oder Fortführung eines Strafverfahrens abzusehen und die Einstellung zu verfügen, wenn die Bedeutung des strafrechtlich geschützten Rechtsgutes und die Intensität seiner Beeinträchtigung durch die Tat und das Verschulden des Beschuldigten gering sind.

Zunächst ist festzuhalten, dass die Beschwerdeführerin keine einschlägige Vorstrafe aufweist. Ausgangspunkt des Verfahrens war der Umstand, dass ein Mitarbeiter der Finanzpolizei bei der Personalagentur wegen eines anderen Arbeitnehmers Ermittlungen tätigte. Nach Abschluss dieser Ermittlungen hat die Personalagentur ihren gesamten Mitarbeiterstand überprüft und ist dabei hervorgekommen, dass gegenständlicher Arbeitnehmer über keine arbeitsmarktrechtliche Bewilligung verfügt. Die Personalagentur hat hierauf diesen Arbeitnehmer sofort gekündigt und eine Selbstanzeige bei der Finanzpolizei getätigt; in der Folge ist es zu einer Anzeige der Finanzpolizei bei der Behörde gekommen. Hätte nunmehr die Personalagentur diese Selbstanzeige nicht erstattet, wäre gegen die Beschwerdeführerin gegenständliches Verwaltungsstrafverfahren nicht eingeleitet worden.

In Anbetracht dieser Umstände gelangt das Landesverwaltungsgericht zum Ergebnis, dass aufgrund des Vorliegens der besonderen Umstände mit einer Ermahnung das Auslangen gefunden werden kann.

4. Die 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.4. Die 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

Ermahnung, Selbstanzeige

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:LVWGVO:2016:LVwG.1.317.2016.R3

Zuletzt aktualisiert am

05.07.2016

Quelle: Landesverwaltungsgericht Vorarlberg LVwg Vorarlberg, http://www.lvwg-vorarlberg.at

© 2026 JUSLINE

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

www.jusline.at