jusline®
»» Recht. Schnell

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

TE Vwgh Erkenntnis 2001/6/27 98/09/0361

JUSLINE Entscheidung

Veröffentlicht am 27.06.2001

Index

40/01 Verwaltungsverfahren;
60/04 Arbeitsrecht allgemein;
62 Arbeitsmarktverwaltung;

Norm

AuslBG §1 Abs2 litl;
AuslBG §2 Abs2;
AuslBG §28 Abs1 Z1 lita;
AuslBG §3 Abs1;
VStG §5 Abs1;
VStG §9 Abs2;

Betreff

Der Verwaltungsgerichtshof hat durch den Vorsitzenden Senatspräsident Dr. Fürnsinn und die Hofräte Dr. Händschke und Dr. Rosenmayr als Richter, im Beisein des Schriftführers Mag. Flendrovsky, über die Beschwerde des M in S, vertreten durch Dr. Peter Kunz, Dr. Georg Schima, Dr. Eberhard Wallentin und Dr. Thomas Wallentin, Rechtsanwälte in 1090 Wien, Porzellangasse 4, gegen den Bescheid des Unabhängigen Verwaltungssenates Salzburg vom 4. November 1998, Zl. UVS-11/420/5- 1998, betreffend Bestrafung wegen Übertretung des Ausländerbeschäftigungsgesetzes (weitere Partei: Bundesminister für Wirtschaft und Arbeit), zu Recht erkannt:

Spruch

Die Beschwerde wird als unbegründet abgewiesen.

Der Beschwerdeführer hat dem Bund Aufwendungen in der Höhe von S 4.565,-- binnen zwei Wochen bei sonstiger Exekution zu ersetzen.

Begründung

Mit dem angefochtenen, im Instanzenzug ergangenen Bescheid wurde

der Beschwerdeführer für schuldig erkannt, er habe

"als Inlandsvertreter und somit als das gem § 9 VStG 1991 zur

Vertretung nach außen berufene Organ der H GesmbH als Arbeitgeber

mit Sitz in S, R-Straße 6 zu verantworten, dass von dieser

a) die jugoslawische Staatsbürgerin L, geb 22.9.1978;

vom 20.9.1996 bis 22.9.1996, vom 24.9.1996 bis 27.9.1996, am

30.9.1996, vom 2.10.1996 bis 3.10.1996, am 7.10.1996 und vom

9.10.1996 bis 10.10.1996;

b) der tunesische Staatsbürger D, geb 30.7.1964;

am 24.9.1996;

c) die türkische Staatsbürgerin K, geb 1.5.1968;

am 4.8.1996, am 10.8.1996, vom 17.8.1996 bis 18.8.1996, vom 24.8.1996 bis 25.8.1996, am 21.9.1996, am 29.9.1996, am 6.10.1996, am 10.10.1996, vom 17.10.1996 bis 18.10.1996 und vom 24.10.1996 bis 25.10.1996 und

d) die jugoslawische Staatsbürgerin N, geb 5.1.1971; am 3.8.1996, vom 9.8.1996 bis 12.8.1996, vom 10.9.1996 bis 14.9.1996, am 16.9.1996 und vom 2.10.1996 bis 3.10.1996

in der Betriebsstätte W, T-Straße 72, Hotel 'H' beschäftigt wurden, ohne dass Beschäftigungsbewilligungen, Anzeigebestätigungen, Arbeitserlaubnisse oder Befreiungsscheine vorgelegen sind."

Er habe dadurch folgende Rechtsvorschriften verletzt: Je zu

a) bis d) § 3 Abs. 1 iVm § 28 Abs. 1 Z. 1 lit. a Ausländerbeschäftigungsgesetz, BGBl. Nr. 218/1975 idF BGBl. Nr. 895/1995. Wegen dieser Verwaltungsübertretungen wurden über ihn folgende Strafen verhängt: zu a), c) und d) gemäß § 28 Abs. 1 Z. 1 lit. a, 2. Strafrahmen AuslBG eine Geldstrafe von je

S 20.000,--, im Falle der Uneinbringlichkeit eine Ersatzfreiheitsstrafe von je zwei Tagen, zu b) gemäß § 28 Abs. 1 Z. 1 lit. a, 2. Strafrahmen AuslBG iVm § 20 VStG eine Geldstrafe von S 10.000,--, im Falle der Uneinbringlichkeit eine Ersatzfreiheitsstrafe von 24 Stunden. Dem Beschwerdeführer wurden weiters Verfahrenskosten im Ausmaß von insgesamt S 7.000,-- auferlegt.

Die belangte Behörde begründete den angefochtenen Bescheid im Wesentlichen damit, dass der Beschwerdeführer zum Tatzeitpunkt als inländischer Vertreter das gemäß § 9 VStG zur Vertretung nach außen berufene Organ der H GesmbH, Niederlassung Österreich, mit Sitz in S gewesen sei. Die H betreibe in W das Hotel H. Anlässlich einer Kontrolle durch Organe des Arbeitsinspektorates für Bauarbeiten sei am 21. November 1996 im H in W festgestellt worden, dass die im Spruch näher bezeichneten Ausländer, allesamt Aushilfskräfte, zu den im Spruch näher bezeichneten Zeiten ohne arbeitsmarktbehördliche Genehmigungen beschäftigt gewesen seien.

Der Beschwerdeführer habe im Ermittlungsverfahren die Vorgangsweise bei der Einstellung von Arbeitskräften dargestellt. Demnach wären die jeweiligen Fachbereichsleiter im Hotel H in W selbstständig befugt gewesen, Aushilfskräfte, welche kurzfristig bei Personalknappheit benötigt würden, einzustellen. Die Leiterin des Personalbüros in W zur Tatzeit, U, habe in ihrer Zeugenaussage vor der belangten Behörde die Vorgangsweise bei der Einstellung von Aushilfskräften dargestellt. Es hätte Anweisungen an die Abteilungsleiter in Sachen Anstellung der Aushilfskräfte insofern gegeben, als die Abteilungsleiter von den aufzunehmenden Aushilfskräften die erforderlichen Unterlagen eingeholt und an die Personalbüroleiterin weiterzuleiten gehabt hätten. Bei nicht vollständiger Übergabe der Unterlagen wäre eine Verwarnung erteilt worden. Darüber hinaus wäre darauf hingewiesen worden, dass Arbeitnehmer mit unvollständigen Urkunden jedenfalls nicht beschäftigt werden dürften. Bei Einstellungen von ausländischen Arbeitnehmern zu Zeiten, wo das Personalbüro nicht besetzt gewesen sei, wäre eine Liste jener Unterlagen zur Verfügung gestellt worden, die vom Ausländer beschafft werden müssten.

Zur Tatzeit habe es nach den Angaben der Zeugin U einen relativ starken Personalwechsel im Hotel gegeben. Der damalige Leiter des Bereiches Food & Beverage (in diesem Bereich seien D und L beschäftigt gewesen) wäre nicht zuverlässig gewesen, er hätte die verlangten Unterlagen für die Beschäftigung trotz mehrmaliger Urgenzen nicht abgegeben, was mit ein Grund für die Beendigung seines Beschäftigungsverhältnisses per Ende Oktober 1996 gewesen wäre. Von Frau N wäre man insofern enttäuscht worden, als sie angegeben hätte, ihr Ehegatte wäre Österreicher und sie würde deshalb keine Beschäftigungsbewilligung benötigen. Erst später hätte sich herausgestellt, dass ihr Ehegatte erst einen Antrag auf Verleihung der österreichischen Staatsbürgerschaft gestellt hätte. Hinsichtlich Frau K wäre man

insofern einem Irrtum unterlegen, als davon ausgegangen worden wäre, dass sie - ausgestattet mit einer Beschäftigungsbewilligung als Wäscherin für einen anderen Betrieb - auch im Hotel H beschäftigt werden dürfe. Die beiden letztgenannten Ausländer wären im Bereich Housekeeping beschäftigt worden.

Die Zeugin habe weiters angegeben, in ihrer Stellenbeschreibung wäre eine detaillierte Anweisung über ihre Pflichten im Personalbüro enthalten, insbesondere auch hinsichtlich des Ausländerbeschäftigungsgesetzes. Sie wäre verpflichtet, ihrem direkten Vorgesetzten, Direktor B, einmal monatlich Bericht zu erstatten. Dieser hätte auch jede einzelne Anmeldung bei der Gebietskrankenkasse gegengezeichnet.

Weitere Kontrollen ihrer Tätigkeit durch Vorgesetzte habe die Zeugin nicht beschrieben. Sie habe weiters betont, dass für den Fall, dass von einer Arbeitskraft die erforderlichen Unterlagen hinsichtlich der Beschäftigung nicht vorgelegt worden wären, diese dann (als Aushilfskraft) nicht ein zweites Mal arbeiten hätten dürfen, wenn bis dahin nicht die entsprechenden Unterlagen nachgereicht worden wären. Von der Abteilung Food & Beverage sei gar keine Antwort gekommen. Schließlich habe die Zeugin darauf verwiesen, dass zum Zeitpunkt der Anmeldung der spruchgegenständlichen ausländischen Arbeitskräfte ihr bekannt gewesen wäre, dass für diese die erforderlichen Unterlagen noch nicht vorhanden gewesen wären. Es wäre ihr bekannt gewesen, dass eine Anmeldung von Personen bei der Gebietskrankenkasse eine Meldung an das zuständige Arbeitsinspektorat nach sich ziehe, wenn kein Bewilligung nach dem Ausländerbeschäftigungsgesetz vorliege. Dies wäre von der Leitung des H bewusst in Kauf genommen worden.

Der Beschwerdeführer bestreite im Ergebnis den ihm zur Last gelegten Sachverhalt nicht, er wende sich nur gegen den Vorwurf der Schuldhaftigkeit seines Verhaltens. Er habe den Direktor des H in W, B, regelmäßig und zwar einmal monatlich getroffen. Bei diesen Treffen sei jeweils über anfallende Belange des Hotels W gesprochen worden. Direktor B sei in die Schulungsmaßnahmen im Zusammenhang mit Arbeitsrecht, Arbeitszeiten und Personalwesen eingebunden gewesen. Direktor B seinerseits habe etwa in den Belangen der Beschäftigung von ausländischen Aushilfskräften mittels zweimal im Monat durch das Personalbüro zu legenden Bericht Kenntnis darüber erlangt, in welcher Anzahl Aushilfskräfte im Hotel beschäftigt worden seien. Überwachungs- bzw. Kontrollmaßnahmen hinsichtlich der Einhaltung der Bestimmungen des AuslBG gegenüber der Leiterin des Personalbüros seien nicht gesetzt worden.

Schon allein auf Grund der augenscheinlich mangelhaften Überwachung und Kontrolle des Personalbüros durch den Arbeitgeber könne von einer wirksamen Kontrolltätigkeit im Sinne der höchstgerichtlichen Rechtsprechung keine Rede sein. Die Vorgangsweise der Leiterin des Personalbüros, im Fall des Fehlens von Unterlagen diese sofort bei den Abteilungsleitern zu urgieren, lasse allerdings ein ernsthaftes Bemühen erkennen, den Erfordernissen des Ausländerbeschäftigungsgesetzes zu entsprechen. Dass dieses Bemühen jedoch offensichtlich beim Versuch geblieben sei, zeige die Beschäftigung der L vom 20. September bis 22. September 1996, vom 24. September bis 27. September 1996, am 30. September 1996, vom 2. Oktober bis 3. Oktober 1996, am 7. Oktober 1996 und vom 9. bis 10. Oktober 1996; im Fall dieser Ausländerin sei vom Unternehmen bewusst in Kauf genommen worden, sie trotz Fehlens von arbeitsmarktrechtlichen Bewilligungen, immer wieder, und zwar insgesamt sechs Mal zu beschäftigen. Dass der betreffende Abteilungsleiter Food & Beverage die Weisungen des Personalbüros eklatant missachtet habe, sei evident. Dass das Dienstverhältnis mit diesem Arbeitnehmer Ende Oktober 1996 aufgelöst worden sei, ändere jedoch nichts daran, dass das dargetane Kontrollsystem eben nicht die erforderliche Effizienz besessen habe. Die Zeugin habe selbst dargelegt, dass nach den Vorfällen die Vorgangsweise bei der Einstellung von Aushilfskräften in der Weise geändert worden wäre, dass auch bei diesen vor Arbeitsaufnahme die Unterlagen an das Personalbüro zu übermitteln wären.

Im Übrigen habe es der Beschwerdeführer unterlassen, im Einzelnen anzugeben, auf welche Art, in welchem Umfang und in welchen zeitlichen Abständen er Kontrollen durchgeführt hätte. Die bloße Erteilung von Weisungen und die Wahrnehmung einer Oberaufsicht reiche nicht aus, entscheidend sei vielmehr, ob auch eine wirksame Kontrolle über die Einhaltung der vom Verantwortlichen erteilten Weisung erfolgt sei. Dem Beschwerdeführer sei es somit nicht gelungen, ein wirksames Kontrollsystem darzulegen, ihm sein schuldhaftes Verhalten im Sinn des § 5 Abs. 1 VStG, und zwar in der Form zumindest grober Fahrlässigkeit, anzulasten.

Zur Strafbemessung führte die belangte Behörde aus, sie habe die Strafe ausgehend von der Anwendung des dritten Strafrahmens des § 28 Abs. 1 Z. 1 lit. a AuslBG angesichts des Schutzzweckes der übertretenen Norm, der in der

Hintanhaltung von Beeinträchtigungen der Arbeitsmarktverwaltung, insbesondere im Zusammenhang mit der Regelung eines geordneten Ablaufes der Ausländerbeschäftigung sowie einer zweckentsprechenden Überwachung der Schutzinteressen der ausländischen Arbeitnehmer, nicht zuletzt im Zusammenhang mit deren sozialrechtlichen Absicherung liege, festgesetzt. Der Beschwerdeführer habe das Gesetz gravierend verletzt. Als gewichtiger Milderungsgrund sei die Anmeldung der Arbeitnehmer bei der Sozialversicherung zu werten, obwohl bereits bei dieser bekannt gewesen sei, dass dies vermutlich ein Strafverfahren nach dem AuslBG nach sich ziehen werde. Erschwerend sei das Vorliegen einer Ermahnung wegen Übertretung des § 3 Abs. 1 AuslBG aus dem Jahre 1994 gewesen. Bereits dieses Verfahren hätte den Beschwerdeführer zu einer Verbesserung des Kontrollsystems veranlassen müssen. Bei der zu Spruchteil b zur Last gelegten illegalen Beschäftigung sei im Hinblick auf die kurze Tatzeit von einem beträchtlichen Überwiegen der Milderungsgründe auszugehen gewesen, sodass in Anwendung von § 20 VStG die Strafe (gegenüber der Behörde erster Instanz) auf die Hälfte des Strafrahmens reduziert habe werden können. In den anderen Fällen sei ein solches Überwiegen der Milderungsgründe nicht vorgelegen. Auch sei in keinem der Fälle von bloß geringfügigem Verschulden und unbedeutenden Folgen der Tat im Sinne des § 21 VStG auszugehen gewesen. Die persönlichen Verhältnisse des Beschwerdeführers seien als überdurchschnittlich angenommen worden (Angaben seien zwar nicht gemacht worden, jedoch werde das monatliche Einkommen eines Hoteldirektors auf brutto zumindest S 50.000,-- geschätzt). Eine weitere Herabsetzung der Strafen sei ausgeschieden, weil nur die Mindeststrafen - zu Spruchteil b nur die Hälfte derselben - verhängt worden seien.

Der Beschwerdeführer hält den angefochtenen Bescheid deswegen für rechtswidrig, weil hinsichtlich der Beschäftigung der in Spruchpunkt b (gemeint offensichtlich Spruchpunkt c) angeführten Ausländerin eine Beschäftigung an elf Arbeitstagen innerhalb von drei Monaten vorgelegen sei, diese sei niemals an mehr als zwei Arbeitstagen hintereinander im Hotel tätig gewesen, es fehle ein inhaltlicher und zeitlicher Zusammenhang, der eine Zusammenzählung dieser Arbeitstage rechtfertigen würde. Daher sei die Ausländerin bloß für eine verhältnismäßig kurze, jedenfalls eine Woche nicht übersteigende Zeit tätig gewesen. Bejahe man die Anwendung des § 6 Abs. 2 AuslBG, so habe es daher für diese Ausländerin gar keiner Beschäftigungsbewilligung bedurft. Zwar habe die bisherige Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes zum § 6 Abs. 2 AuslBG ausschließlich eine Beschäftigung im Rahmen von Leiharbeitsverhältnissen zum Gegenstand, eine solche Einschränkung sei freilich dem Gesetzestext nicht zu entnehmen, der ausschließlich auf eine Beschäftigung des Ausländers an einem anderen Arbeitsplatz Bezug nehme. Eine Differenzierung dahingehend, dass einerseits eine andere Beschäftigung eines Ausländers auf Anordnung des Arbeitgebers ohne weitere Bewilligung zulässig wäre (Leiharbeit), andererseits eine allfällige Eigeninitiative eines Ausländers, kurzfristig für einen Dritten tätig zu sein, verboten sei, scheine nicht der Intention des Gesetzes zu entsprechen. Im Konnex mit der engen persönlichen, fachlichen und örtlichen Zuordnung einer Beschäftigungsbewilligung zu einem Arbeitsplatz gemäß § 6 Abs. 1 AuslBG erscheine § 6 Abs. 2 AuslBG vielmehr als korrespondierende Ausnahmebestimmung, die eine zeitlich und räumlich sehr beschränkte von der Beschäftigungsbewilligung abweichende Tätigkeit zulasse. Mit diesem Vorbringen habe sich die Behörde erster und auch die Behörde zweiter Instanz nicht auseinander gesetzt, insofern sei der angefochtene Bescheid begründungslos geblieben und hätten auch weitere Ermittlungen der belangten Behörde hinsichtlich des Vorliegens einer Beschäftigungsbewilligung für diese Ausländerin angestellt werden müssen.

Die belangte Behörde laste dem Beschwerdeführer zumindest grobe Fahrlässigkeit an, sie übersehe hiebei jedoch, dass die Personalleiterin klare Anordnungen betreffend die bei der Einstellung von Ausländern vorzulegenden Urkunden hatte (es habe eine diesbezügliche Checkliste existiert), die Personalabteilung habe die Einhaltung dieser Checkliste kontrolliert und fehlende Unterlagen sofort urgiert. Die Personalleiterin habe sogar eine "schwarze Liste" erstellt, auf der alle Namen jener Ausländer angeführt gewesen sei, die sich schon bei der H, Zweigniederlassung W, beworben hätten und damals nicht die notwendigen Unterlagen vorlegen hätten können. Die Ausführungen der Personalleiterin als Zeugin in der öffentlichen mündlichen Verhandlung hätten keinen Zweifel daran aufkommen lassen, dass die vom Beschwerdeführer gegebenen Anordnungen zu 100 % befolgt worden seien. Einer näheren Überprüfung des Überwachungs- und Kontrollsystems gegenüber der Personalleiterin hätte es jedoch nicht bedurft. Eine Überprüfung der Funktionsfähigkeit eines Kontrollsystems bedürfe es nicht, wenn dieses Überwachungssystem nachweislich funktioniere. Da die Personalleiterin selbst mit größter Anstrengung auf die Einhaltung des Ausländerbeschäftigungsgesetzes geachtet habe, gehe der Vorwurf an den Beschwerdeführer, seine Kontrollpflichten gegenüber dieser nicht wahrgenommen zu haben, ins Leere. Selbst die belangte Behörde habe daher der Personalleiterin "ernsthaftes Bemühen" zugestehen müssen.

Die Behauptung der belangten Behörde, dass Bemühungen der Personalleiterin "beim Versuch geblieben sind", und das Kontrollsystem nicht die erforderliche Effizienz besessen habe, werde mit der trotzdem erfolgten Beschäftigung der Ausländerin L begründet. Genauso "logisch" ließe sich aber die Effizienz dieses Kontrollsystems behaupten, weil trotz der tageweisen Beschäftigung von mehreren hundert (meist ausländischen Aushilfskräften) in den letzten drei Jahren seit der Gründung des Hotels in W nur vier Dienstnehmer ohne Beschäftigungsbewilligung aufgenommen worden seien. Dazu komme, dass bei zwei der vier verfahrensgegenständlichen Dienstnehmern von der Rechtmäßigkeit der Beschäftigung auf Grund missverständlicher Informationen bzw. einer anderen Rechtsansicht ausgegangen wurde und in einem Fall (nämlich jenem des Tatbestandes c) der Dienstnehmer noch während des ersten Arbeitstages - nachdem er die zugesagten Unterlagen nicht vorgelegt habe - nach Hause geschickt worden sei. Es widerspreche daher der Realität, wenn die Beschäftigung der Ausländerin L von der belangten Behörde gleichsam als typischer Fall eines ungenügenden Kontrollsystems herausgestellt werde. Vielmehr handle es sich um einen Einzelfall, der - wie die belangte Behörde selbst ausführe - durch die Missachtung der Weisungen des Beschwerdeführers seitens eines Abteilungsleiters verursacht worden sei. Der Beschwerdeführer habe daraus die Konsequenzen gezogen und das Dienstverhältnis mit diesem Dienstnehmer beendet. Mehr könne nicht verlangt werden.

Der Beschwerdeführer wendet sich auch gegen die Strafbemessung und meint, die belangte Behörde setze sich mit den Milderungs- und Erschwerungsgründen im Sinne des § 19 Abs. 2 VStG nur sehr oberflächlich auseinander. Sie hätte in Bezug auf alle vier Tatbestände das Vorliegen von außerordentlichen Milderungsgründen berücksichtigen müssen, nämlich, dass die Anmeldung der ausländischen Dienstnehmer bei der Gebietskrankenkasse einer Selbstanzeige gleichgekommen sei, weil wahrscheinlich sonst diese Beschäftigung der Ausländer unentdeckt geblieben wäre. Die Forderung, der Beschwerdeführer hätte sich mit den Bestimmungen des AuslBG vertraut machen müssen, könne nicht so weit führen, dass von ihm zu verlangen sei, einen mehrfacher Auslegung zugänglichen Gesetzestext dem vollen Umfange nach zu analysieren und die unterschiedlichen Auslegungsmöglichkeiten mit rechtswissenschaftlicher Akribie zu erarbeiten. Zumindest im Hinblick auf die Beschäftigung der in Punkt b des angefochtenen Bescheides angeführten Ausländerin sei (in Anwendung des § 6 Abs. 2 AuslBG) ein zumindest entschuldbarer Rechtsirrtum des Beschwerdeführers vorgelegen. In Bezug auf die Beschäftigung der Ausländerin N habe die Ausländerin selbst gemeint, im Hinblick auf die Erfüllung der Voraussetzungen für die Erteilung der österreichischen Staatsbürgerschaft an ihren Ehegatten keiner Beschäftigungsbewilligung zu bedürfen, sie habe hiebei das Erfüllen aller Voraussetzungen für eine erfolgreiche Antragstellung mit der Verleihung der österreichischen Staatsbürgerschaft verwechselt. Auch in Bezug auf den Ausländer D lägen die Voraussetzungen der außerordentlichen Strafmilderung vor, weil dieser Ausländer bloß sechs Stunden beschäftigt gewesen sei.

Gegen diesen Bescheid richtet sich die vorliegende Beschwerde mit dem Begehren, ihn wegen inhaltlicher Rechtswidrigkeit sowie wegen Rechtswidrigkeit infolge Verletzung von Verfahrensvorschriften aufzuheben.

Die belangte Behörde legte die Akten des Verwaltungsverfahrens vor, erstattete eine Gegenschrift und beantragte die kostenpflichtige Abweisung der Beschwerde.

Der Verwaltungsgerichtshof hat erwogen:

Die für den Beschwerdefall maßgeblichen Bestimmungen des Ausländerbeschäftigungsgesetzes, BGBl. Nr. 218/1975 in der Fassung der Novelle BGBl. Nr. 201/1996 - ausgehend vom maßgeblichen Tatzeitpunkt -, lauten:

"§ 3. (1) Ein Arbeitgeber darf, soweit in diesem Bundesgesetz nicht anderes bestimmt ist, einen Ausländer nur beschäftigen, wenn ihm für diesen eine Beschäftigungsbewilligung oder Entsendebewilligung erteilt oder eine Anzeigebestätigung ausgestellt wurde oder wenn der Ausländer eine für diese Beschäftigung gültige Arbeitserlaubnis oder einen Befreiungsschein besitzt.

...

§ 28. (1) 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, wer

a) entgegen dem § 3 einen Ausländer beschäftigt, für den weder eine Beschäftigungsbewilligung (§ 4) erteilt noch eine Anzeigebestätigung (§ 3 Abs. 5) oder eine Arbeitserlaubnis (§ 14a) oder ein Befreiungsschein (§ 15) ausgestellt wurde,

...

bei unberechtigter Beschäftigung von höchstens drei Ausländern für jeden unberechtigt beschäftigten Ausländer mit Geldstrafen von 10.000 S bis zu 60.000 S, im Falle der erstmaligen und weiteren Wiederholung von 20.000 S bis zu 120.000 S, bei unberechtigter Beschäftigung von mehr als drei Ausländern für jeden unberechtigt beschäftigten Ausländer mit Geldstrafe von 20.000 S bis zu 120.000 S, im Falle der erstmaligen und weiteren Wiederholung von 40.000 S bis zu 240.000 S."

Im Beschwerdefall ist unbestritten, dass der Beschwerdeführer das gemäß § 9 VStG nach außen vertretungsbefugte und damit verwaltungsstrafrechtlich haftbare Organ des Arbeitgebers war. Es steht ferner fest, dass die verfahrensgegenständlichen Ausländer in den angeführten Zeiträumen vom Unternehmen des Beschwerdeführers beschäftigt gewesen sind, ohne dass für diese Zeit eine Beschäftigungsbewilligungen, Anzeigebestätigungen oder ein Befreiungsschein (oder eine Arbeitserlaubnis) vorgelegen seien.

Gemäß § 5 Abs. 1 VStG genügt, wenn eine Verwaltungsvorschrift über das Verschulden nicht anderes bestimmt, zur Strafbarkeit 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. Solange der Beschuldigte nicht glaubhaft gemacht hat, dass ihn kein Verschulden träfe, darf die Behörde annehmen, dass der Verstoß bei gehöriger Aufmerksamkeit hätte vermieden werden können. Da zum Tatbestand der dem Beschwerdeführer zur Last gelegten Verwaltungsübertretung weder der Eintritt eines Schadens noch einer Gefahr gehört, handelt es sich bei dieser Übertretung um ein Ungehorsamsdelikt im Sinne des § 5 Abs. 1 VStG.

Bei der Annahme einer grundsätzlichen Verantwortung des Arbeitgebers für die im Zusammenhang mit dem Betrieb stehenden Verwaltungsübertretungen darf nach ständiger Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes nicht übersehen werden, dass die im heutigen Wirtschaftsleben notwendige Arbeitsteilung es nicht zulässt, dass sich der Unternehmer aller Belange und Angelegenheiten persönlich annimmt; es muss ihm vielmehr zugebilligt werden, die Besorgung einzelner Angelegenheiten anderen Personen selbstverantwortlich zu überlassen und die eigene Tätigkeit in diesen Belangen auf eine angemessene Kontrolle zu beschränken. Ob der Unternehmer dann persönlich von der verwaltungsstrafrechtlichen Verantwortung befreit ist, hängt im Einzelfall davon ab, ob er den Nachweis zu erbringen vermag, dass er Maßnahmen getroffen hat, die unter den vorhersehbaren Verhältnissen die Einhaltung der gesetzlichen Vorschriften mit gutem Grund erwarten lassen. Der dem Beschuldigten nach § 5 Abs. 1 VStG obliegende Entlastungsbeweis kann aber außerhalb des Anwendungsbereiches des § 9 Abs. 2 VStG nicht allein dadurch erbracht werden, dass die ihn treffende Verantwortung auf eine hiezu taugliche Person übertragen worden sei. Es bedarf vielmehr des weiteren Beweises, dass auch für eine geeignete Kontrolle der mit der Wahrnehmung dieser Aufgaben beauftragten Person (die nicht verantwortlich Beauftragter im Sinne des § 9 Abs. 2 VStG ist) Vorsorge getroffen worden ist (vgl. zum Ganzen das hg. Erkenntnis vom 30. Juni 1994, Zl. 94/09/0049, Slg. Nr. 14.095, sowie das hg. Erkenntnis vom 18. Oktober 2000, Zl. 98/09/0114, jeweils m.w.N.).

Eine wirksame Bestellung eines verantwortlichten Beauftragten im Sinne des § 9 Abs. 2 VStG hat der Beschwerdeführer nicht einmal behauptet. Das Bestehen eines wirksamen Kontrollsystems hat der Beschwerdeführer aber im Beschwerdefall auch nicht ausreichend unter Beweis gestellt und es ferner unterlassen, im Einzelnen anzugeben, auf welche Art, in welchem Umfang und in welchen zeitlichen Abständen er selbst, als strafrechtlich Verantwortlicher, Kontrollen durchführte. Die bloße Erteilung von Weisungen und die Wahrnehmung einer "Oberaufsicht" reichen nicht aus; entscheidend ist, ob auch eine wirksame Kontrolle über die Einhaltung der vom Verantwortlichen erteilten Weisung erfolgte (vgl. auch dazu die angeführten Erkenntnisse des Verwaltungsgerichtshofes).

Der belangten Behörde kann nicht mit Erfolg entgegengetreten werden, wenn sie darauf hinweist, dass das vom Beschwerdeführer behauptete Kontrollsystem im Beschwerdefall nicht dazu geführt hat, dass die Beschäftigung der in den Spruchpunkten a, c und d angeführten, über einen längeren Zeitraum für das Unternehmen der Beschwerdeführerin tätigen Arbeitskräfte unterblieben wäre. Auch zeigt die belangte Behörde zutreffend auf, dass das vom Beschwerdeführer behauptete Kontrollsystem offensichtlich bei der Leiterin der Personalabteilung geendet hat. Innerbetriebliche Maßnahmen zur Kontrolle der Einhaltung der für die Beschäftigung von Ausländern geltenden Vorschriften durch den Beschwerdeführer selbst als verwaltungsstrafrechtlich Verantwortlichen wurden jedenfalls nicht behauptet. Es ist somit nicht rechtswidrig, wenn die belangte Behörde zu dem Ergebnis gelangte, dass dem Beschwerdeführer im Sinne des § 5 Abs. 1 VStG die Glaubhaftmachung nicht gelungen ist, ihn - als

verwaltungsstrafrechtlich Verantwortlichen - treffe an der Verletzung der Verwaltungsvorschrift kein Verschulden, die diesbezüglichen Ausführungen in der Beschwerde sind nicht zielführend.

Soweit sich der Beschwerdeführer hinsichtlich der Beschäftigung zu Spruchpunkt c im Hinblick auf die Behauptung, für die darin angeführte Arbeitskraft wäre für ein anderes Unternehmen und für einen anderen Arbeitsplatz eine Beschäftigungsbewilligung ausgestellt gewesen, auf § 6 Abs. 2 AuslBG beruft, übersieht er, dass im vorliegenden Fall § 6 Abs. 2 AuslBG schon deswegen nicht zum Tragen kam, weil die Beschäftigung der im Spruchpunkt c angeführten Ausländerin bei der gebotenen Gesamtbetrachtung (vgl. in dieser Hinsicht das hg. Erkenntnis vom 18. März 1998, Zl. 96/09/0313) länger als eine Woche gedauert hat.

Vor der Beschäftigung jener ausländischen Arbeitskraft, die nach den Behauptungen des Beschwerdeführers unzutreffend erklärt hatte, sie sei Ehegattin eines österreichischen Staatsbürgers und bedürfe deswegen keiner Beschäftigungsbewilligung, hätte im Betrieb des Beschwerdeführers vor deren Aufnahme eine Vergewisserung erfolgen müssen, ob dies tatsächlich zutrifft.

Auch hier ist zu sagen: Unkenntnis eines Gesetzes kann nur dann als unverschuldet angesehen werden, wenn jemandem die Verwaltungsvorschrift trotz Anwendung der nach seinen Verhältnissen erforderlichen Sorgfalt unbekannt geblieben ist. Wer ein Gewerbe betreibt, ist verpflichtet, sich vor der Ausübung über die das Gewerbe betreffenden Vorschriften zu unterrichten. Dabei ist auch eine irrige Gesetzesauslegung nur unter der Voraussetzung ein zu entschuldigender Rechtsirrtum, dass nach dem ganzen Verhalten des Beschuldigten angenommen werden muss, dass sie unverschuldet war, und dass er das Unerlaubte seines Verhaltens nicht einsehen konnte. Es besteht daher für den Arbeitgeber grundsätzlich die Verpflichtung, sich u.a. auch mit den gesetzlichen Vorschriften betreffend die Ausländerbeschäftigung laufend vertraut zu machen (vgl. dazu das hg. Erkenntnis vom 17. Dezember 1998, Zl. 96/09/0364).

Hinsichtlich der nur sechs Stunden beschäftigten Arbeitskraft ist darauf hinzuweisen, dass nach der Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes auch gelegentliche oder kurzfristige Beschäftigungen grundsätzlich als (der Bewilligungspflicht unterworfene) Beschäftigungsverhältnisse im Sinn des § 2 Abs. 2 leg. cit. anzusehen sind (vgl. das hg. Erkenntnis vom 27. Oktober 1999, Zl. 98/09/0033, m.w.N.).

Soweit sich der Beschwerdeführer gegen die Strafbemessung richtet, ist nicht zu erkennen, inwiefern der belangten Behörde insofern ein Ermessensexzess unterlaufen wäre. Sie hat ohnehin die Mindeststrafe verhängt und im Fall des Spruchpunktes c sogar vom außerordentlichen Milderungsrecht Gebrauch gemacht. Es ist nicht zu ersehen, inwiefern die Festsetzung einer Strafe in dieser Höhe angesichts des von ihr unbestritten angenommenen Einkommens des Beschwerdeführer rechtswidrig wäre.

Nach dem Gesagten erweist sich die Beschwerde daher als unbegründet und war gemäß § 42 Abs. 1 VwGG abzuweisen.

Die Entscheidung über den Aufwandersatz beruht auf den §§ 47 ff VwGG i.V.m. der Verordnung BGBl. Nr. 416/1994.

Wien, am 27. Juni 2001

Schlagworte

Allgemein Verantwortung für Handeln anderer Personen Allgemein

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:VWGH:2001:1998090361.X00

Im RIS seit

10.09.2001

Quelle: Verwaltungsgerichtshof VwGH, http://www.vwgh.gv.at

© 2026 JUSLINE
JUSLINE® ist eine Marke der ADVOKAT Unternehmensberatung Greiter & Greiter GmbH.
www.jusline.at