jusline®
»» Recht. Schnell

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

TE Lvwg Erkenntnis 2023/1/3 LVwG 33.15-7406/2022

JUSLINE Entscheidung

Veröffentlicht am 03.01.2023

Entscheidungsdatum

03.01.2023

Index

62/04 Arbeitsrecht allgemein
62 Arbeitsmarktverwaltung

Norm

AuslBG §3 Abs1
AuslBG §28 Abs1

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

1. AuslBG § 28 heute
2. AuslBG § 28 gültig ab 01.07.2020 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 98/2020
3. AuslBG § 28 gültig von 01.10.2017 bis 30.06.2020 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 66/2017
4. AuslBG § 28 gültig von 14.08.2015 bis 30.09.2017 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 113/2015
5. AuslBG § 28 gültig von 01.01.2014 bis 13.08.2015 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 72/2013
6. AuslBG § 28 gültig von 01.07.2011 bis 31.12.2013 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 25/2011

7. AuslBG § 28 gültig von 01.09.2009 bis 30.06.2011 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 91/2009
8. AuslBG § 28 gültig von 01.01.2008 bis 31.08.2009 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 78/2007
9. AuslBG § 28 gültig von 01.01.2006 bis 31.12.2007 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 103/2005
10. AuslBG § 28 gültig von 01.01.2006 bis 31.12.2005 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 101/2005
11. AuslBG § 28 gültig von 01.05.2004 bis 31.12.2005 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 28/2004
12. AuslBG § 28 gültig von 01.01.2003 bis 30.04.2004 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 160/2002
13. AuslBG § 28 gültig von 01.01.2003 bis 02.12.2002 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 126/2002
14. AuslBG § 28 gültig von 03.12.2002 bis 31.12.2002 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 160/2002
15. AuslBG § 28 gültig von 01.07.2002 bis 02.12.2002 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 68/2002
16. AuslBG § 28 gültig von 01.01.2002 bis 30.06.2002 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 136/2001
17. AuslBG § 28 gültig von 01.01.2000 bis 31.12.2001 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 120/1999
18. AuslBG § 28 gültig von 25.11.1999 bis 31.12.1999 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 199/1999
19. AuslBG § 28 gültig von 01.01.1998 bis 24.11.1999 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 78/1997
20. AuslBG § 28 gültig von 01.06.1996 bis 31.12.1997 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 895/1995
21. AuslBG § 28 gültig von 01.01.1996 bis 31.05.1996 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 895/1995
22. AuslBG § 28 gültig von 01.07.1994 bis 31.12.1995 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 314/1994
23. AuslBG § 28 gültig von 01.01.1993 bis 30.06.1994 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 19/1993

Text

IM NAMEN DER REPUBLIK

Das Landesverwaltungsgericht Steiermark hat durch die Richterin HR Dr. Merl über die Beschwerde des Dr. A B, geb. am ****, vertreten durch C D Rechtsanwälte OG, M Straße, G, gegen die Höhe der mit Straferkenntnis der Bürgermeisterin der Stadt Graz vom 23.09.2022, GZ: GRAZ/601220008898/2022, verhängten Strafe

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

I. Gemäß § 50 Abs 1 iVm § 28 Abs 1 Verwaltungsgerichtsverfahrensgesetz (im Folgenden VwGVG) wird der Beschwerde dahingehend

Folge gegeben,

dass die Strafe mit € 1.000,00 (im Uneinbringlichkeitsfall 18 Stunden Ersatzfreiheitsstrafe) herabgesetzt wird.

Dadurch vermindert sich der Kostenbeitrag für das Verwaltungsstrafverfahren der belangten Behörde auf den Betrag von € 100,00.

Dieser Kostenbeitrag sowie die neu festgesetzte Geldstrafe sind binnen zwei Wochen ab Zustellung des Erkenntnisses bei sonstigen Zwangsfolgen zu leisten.

III. Gegen dieses Erkenntnis ist gemäß § 25a Verwaltungsgerichtshofgesetz (im Folgenden VwGG) eine ordentliche Revision an den Verwaltungsgerichtshof nach Art. 133 Abs 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:

Mit dem angefochtenen Straferkenntnis wird dem Beschwerdeführer in seiner Funktion als handelsrechtlicher Geschäftsführer und somit gemäß § 9 Abs 1 VStG verwaltungsstrafrechtlich Verantwortlichem der E F Hotelbetriebs GmbH zur Last gelegt, er habe die ukrainische Staatsangehörige G H, geb. ****, im Zeitraum 01.07.2022 bis 03.07.2022 ohne eine Beschäftigungsbewilligung entgegen § 3 Abs 1 AuslBG beschäftigt. Gemäß § 28 Abs 1 Z 1 lit a AuslBG iVm§ 20 VStG wurde eine Geldstrafe von € 1.200,00 verhängt.

In der dagegen fristgerecht eingebrachten Beschwerde wird das gegenständliche Straferkenntnis „seinem gesamten Inhalt nach, infolge von Mangelhaftigkeit, sowie inhaltlicher Rechtswidrigkeit und unrichtiger Beurteilung angefochten." Begründend wird ausgeführt, die belangte Behörde sei zu Unrecht von einem mangelhaften Kontrollsystem ausgegangen. Unter Hinweis auf das im erstinstanzlichen Verfahren bereits erstattete Vorbringen wird vorgebracht, der Vorfall habe sich im I J zugetragen. Jeder von der E F Hotelbetriebs GmbH betriebene Hotelbetrieb werde weitgehend eigenverantwortlich von der jeweiligen Hoteldirektorin geleitet, welche in Verbindung mit der jeweiligen

versierten Mitarbeiterin und im Einvernehmen mit der Steuerberatungskanzlei die erforderlichen Ab- und Anmeldungen des Personals durchführt. Aus diesem Grund habe der Beschwerdeführer keine weiteren zusätzlichen Überwachungs- und Kontrollmaßnahmen zur Prüfung der Dienstverhältnisse getroffen, da er davon ausgehen kann und muss, dass die laufend mit der Auftragsausführung befassten und eingesetzten Personen ihre diesbezüglichen Dienstpersonalangelegenheiten unter Einhaltung der gesetzlichen Bestimmungen zur Ausübung bringen. Im gegenständlichen Fall sei im Betrieb I J eine Mitarbeiterin gesucht worden, wobei sich bei der zuständigen Hoteldirektorin die spruchgegenständliche ukrainische Staatsbürgerin vorgestellt habe. Diese sei Inhaberin einer blauen Karte, welche eine die Niederlassungsberechtigung der ukrainischen Staatsbürger im Zusammenhang mit dem Ukrainekrieg einschließt. Die Hoteldirektorin sei der Meinung gewesen, dass die von Frau G H vorgelegte blaue Karte auch bereits eine Beschäftigungsbewilligung beinhalte. Die Hoteldirektorin habe daher nach Vorlage dieser blauen Karte eine Anmeldung von Frau G H zur Sozialversicherung vorgenommen und dieser eine Beschäftigung zugesagt, ausgehend von der Annahme, dass bereits eine Beschäftigungsbewilligung vorliege. In weiterer Folge wurden die Anmeldeunterlagen von der Hoteldirektorin an die Lohnverrechnungsabteilung der E F Hotelbetriebs GmbH, etabliert Sstraße, G, übermittelt. Da sich die dortige für die Lohnverrechnung zuständige Mitarbeiterin bis 04.07.2022 auf Urlaub befunden habe, habe diese erst danach festgestellt, dass keine gültige Arbeitserlaubnis vorliegt. Aus diesem Grund sei der Sachverhalt durch die steuerliche Vertretung im Rahmen einer sogenannten Selbstanzeige der Behörde zur Kenntnis gebracht worden und das Dienstverhältnis sofort aufgelöst und auch die Abmeldung zur Sozialversicherung durchgeführt worden. Am 06.07.2022 wurde eine Beschäftigungsbewilligung beantragt, welche auch kurz darauf erteilt wurde und mit Wirkung 12.07.2022 ein neues Dienstverhältnis mit Frau G H begründet und diese auch wiederum zur Sozialversicherung angemeldet. Bei diesem Sachverhalt sei von keinem bzw. nur von einem äußerst geringen Verschulden auszugehen und habe die belangte Behörde zu Unrecht keine Ermahnung ausgesprochen.

Aufgrund dieses Beschwerdevorbringens wurde zunächst für 05.12.2022 eine Verhandlung vor dem Verwaltungsgericht ausgeschrieben und dem Beschwerdeführer aufgetragen, die Personalien der in der Beschwerde erwähnten Hoteldirektorin des I Js sowie der Mitarbeiterin der Lohnverrechnungsabteilung bekanntzugeben. Mit Schriftsatz vom 22.11.2022 wurde die Beschwerde auf die Strafhöhe eingeschränkt, „dies unter anderem auch deshalb, da ja grundsätzlich eine objektive Tatbestandserfüllung gegeben ist“. Unter nochmaliger kurzer Zusammenfassung des der Hoteldirektorin unterlaufenen Fehlers wurde auch auf die Durchführung einer Verhandlung verzichtet und ausgeführt, es läge ein entschuldbarer Rechtsirrtum vor.

Da im Ergebnis in der Beschwerde somit nur das Strafausmaß bekämpft wird hat das zuständige Landesverwaltungsgericht von dem im Straferkenntnis zur Schuldfrage festgestellten Sachverhalt auszugehen (vgl. VwGH 24.04.2013, 2013/03/0020; 19.10.2017, Ra 2017/02/0062). „Sache“ des Beschwerdeverfahrens sind demnach nur Fragen der Strafbemessung, da das angefochtene Straferkenntnis im Übrigen in Rechtskraft erwachsen ist (vgl. VwGH 27.10.2014, Ra 2014/02/0053; 19.10.2017, Ra 2017/02/0062).

Aufgrund des vorliegenden Akteninhaltes ist von nachstehendem für die Strafbemessung relevantenSachverhalt auszugehen:

Der Beschwerdeführer ist seit dem 22.11.2016 handelsrechtlicher Geschäftsführer der E F Hotelbetriebs GmbH mit dem Sitz in Sstraße, G, und seit 09.08.2005 auch gewerberechtlicher Geschäftsführer des Unternehmens. Ein verantwortlicher Beauftragter gemäß § 28 a AuslBG wurde bislang nicht bestellt.

Der Beschwerdeführer weist eine rechtskräftige Vorstrafe wegen früherer Übertretungen des AuslBG vom 29.01.2021, GZ: 0174312020/0010, auf. Aus der Begründung dieses Straferkenntnisses folgt, dass damals ein serbischer Staatsangehöriger für einen Probetag am 21.01.2020 in einem Hotelbetrieb des Unternehmens beschäftigt wurde, nachdem dieser beim Probegespräch mündlich zugesagt hatte, dass er über eine Bewilligung nach dem AuslBG verfügt und ihm dies von den für die Personaleinstellung verantwortlichen Mitarbeitern zunächst ohne weitere Überprüfungen auch geglaubt wurde.

Weitere rechtskräftige Vorstrafen betreffen Übertretungen des Baugesetzes sowie des Bundesstatistikgesetzes.

Die ukrainische Staatsangehörige G H, geb. ****, bewarb sich Anfang Juli 2022 für eine Anstellung im I J und wies beim Vorstellungsgespräch am 01.07.2022 bei der Hoteldirektorin Frau K L eine Niederlassungsberechtigung in Gestalt einer blauen Karte vor. Die Hoteldirektorin ging ohne weitere Recherchen bzw. Anfragen, etwa beim AMS, davon aus, dass die Ukrainerin mit dieser Niederlassungsberechtigung auch bereits zur Beschäftigungsaufnahme in Österreich

berechtigt ist und meldete Frau G H mit 01.07.2022 zur Sozialversicherung an. Nachdem die für die Lohnverrechnung zuständige Mitarbeiterin nach ihrer Rückkehr vom Urlaub festgestellt hatte, das Frau G H bis dahin unerlaubt beschäftigt war, weil die erforderliche Beschäftigungsbewilligung fehlte, wurde diese per 04.07.2022 von der Sozialversicherung abgemeldet, das Beschäftigungsverhältnis vorübergehend beendet und sie nach Erhalt einer Beschäftigungsbewilligung mit Wirkung 12.07.2022 neuerlich eingestellt. Das Amt für Betrugsbekämpfung, Team 92 der Finanzpolizei erlangte vom gegenständlichen Sachverhalt Kenntnis aufgrund einer Selbstanzeige der steuerlichen Vertretung des Beschwerdeführers M N GmbH, worauf in weiterer Folge die verfahrensgegenständliche Anzeige vom 19.07.2022 erstattet wurde. Unter Hinweis auf die einschlägige Vorstrafe wurde eine Strafe von € 2.000,00 beantragt.

II. Rechtliche Beurteilung und Strafbemessung

§ 3 Abs 1 AuslBG:

„Ein Arbeitgeber darf, soweit in diesem Bundesgesetz nicht anderes bestimmt ist, einen Ausländer nur beschäftigen, wenn ihm für diesen eine Beschäftigungsbewilligung oder Entsendebewilligung erteilt oder eine Anzeigebestätigung ausgestellt wurde oder wenn der Ausländer eine für diese Beschäftigung gültige „Rot-Weiß-Rot – Karte“, „Blaue Karte EU, Aufenthaltsbewilligung als unternehmensintern transferierter Arbeitnehmer („ICT“), Aufenthaltsbewilligung als mobiler unternehmensintern transferierter Arbeitnehmer („mobile ICT“), Aufenthaltsbewilligung „Familiengemeinschaft“ mit Zugang zum Arbeitsmarkt (§ 20f Abs. 4)“ oder „Niederlassungsbewilligung – Künstler“ oder eine „Rot-Weiß-Rot – Karte plus“, eine „Aufenthaltsberechtigung plus“, einen Befreiungsschein (§ 4c) oder einen Aufenthaltstitel „Familienangehöriger“ oder „Daueraufenthalt – EU“ besitzt.“

§ 28 Abs 1 AuslBG:

„Sofern die Tat nicht den Tatbestand einer in die Zuständigkeit der Gerichte fallenden strafbaren Handlung bildet (§ 28c), begeht eine Verwaltungsübertretung und ist von der Bezirksverwaltungsbehörde zu bestrafen,

1. wer

a) 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, Aufenthaltsbewilligung als unternehmensintern transferierter Arbeitnehmer („ICT“), Aufenthaltsbewilligung als mobiler unternehmensintern transferierter Arbeitnehmer („mobile ICT“), Aufenthaltsbewilligung „Familiengemeinschaft“ mit Zugang zum Arbeitsmarkt (§ 20f Abs. 4)“ oder „Niederlassungsbewilligung – Künstler“ oder keine „Rot-Weiß-Rot – Karte plus“, keine „Aufenthaltsberechtigung plus“, keinen Befreiungsschein (§ 4c) oder keinen Aufenthaltstitel „Familienangehöriger“ oder „Daueraufenthalt – EU“ besitzt, oder

b) entgegen § 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 eine Entsendebewilligung erteilt oder eine Anzeigebestätigung ausgestellt wurde,

(Anm.: lit. c aufgehoben durch Art. 1 Z 2,BGBl. I Nr. 98/2020)

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;“

§ 20 VStG:

„Überwiegen die Milderungsgründe die Erschwerungsgründe beträchtlich oder ist der Beschuldigte ein Jugendlicher, so kann die Mindeststrafe bis zur Hälfte unterschritten werden.“

§ 45 Abs 1 Z 4 VStG:

„Die Behörde hat von der Einleitung oder Fortführung eines Strafverfahrens abzusehen und die Einstellung zu verfügen, wenn

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

Bei der Strafbemessung handelt es sich um eine Ermessensentscheidung, die nach den vom Gesetzgeber in § 19 VStG festgelegten Kriterien vorzunehmen ist. Grundlage für die Bemessung der Strafe sind gemäß § 19 Abs 1 VStG die Bedeutung des strafrechtlich geschützten Rechtsgutes und die Intensität seiner Beeinträchtigung durch die Tat. Entscheidend für die Strafhöhe ist nicht die abstrakte Wertigkeit des durch die verletzte Norm geschützten Rechtsguts – diese findet ihren Ausdruck bereits in der Höhe des gesetzlichen Strafrahmens – sondern das Ausmaß, in dem dieses Rechtsgut durch die in Rede stehende Tat konkret beeinträchtigt wurde. Diese in § 19 Abs 1 VStG geforderte Beurteilung verlangt daher entsprechend konkrete Sachverhaltsfeststellungen (VwGH 03.05.2017, Ra 2016/03/0108).

Kriegsflüchtlinge aus der Ukraine unterliegen, wie andere Drittstaatsangehörige auch, solange sie nicht rechtskräftig als Flüchtlinge im Sinne der Genfer Flüchtlingskonvention anerkannt wurden, den Bestimmungen des Ausländerbeschäftigungsgesetzes. Sobald sie über eine blaue Aufenthaltskarte („Ausweis für Vertriebene“) verfügen, kann eine Beschäftigungsbewilligung in einem vereinfachten Verfahren (ohne Anrechnung auf die Saisonkontingente im Tourismus und der Land- und Forstwirtschaft) erteilt werden. Da Frau G H nachweislich über keine derartige Bewilligung verfügte ist die objektive Tatseite – vom Beschwerdeführer unbestritten – jedenfalls als erfüllt anzusehen.

Die belangte Behörde ist im Hinblick auf die einschlägige Vorstrafe bei der Strafbemessung zu Recht vom zweiten Strafsatz ausgegangen und hat in Übereinstimmung mit der ständigen Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes die Sozialversicherungsanmeldung sowie die Selbstanzeige als – gewichtige – Milderungsgründe gewertet sowie als erschwerend nichts angenommen und demgemäß die Strafe gemäß § 20 VStG im spruchgegenständlichen Ausmaß bemessen.

Strittig ist im Beschwerdeverfahren lediglich, ob die belangte Behörde darüber hinaus verpflichtet gewesen wäre, gemäß § 45 Abs 1 Z 4 VStG eine Ermahnung auszusprechen, oder das Verfahren gänzlich einzustellen, dies im Hinblick auf das in der Beschwerde behauptete ausreichende Kontrollsystem.

Dazu ist Nachstehendes auszuführen:

Zunächst ist darauf hinzuweisen, dass der Beschwerdeführer die Beschwerde mit Schriftsatz vom 22.11.2022 auf die Strafhöhe eingeschränkt hat. Da der Beschwerdeführer immerhin anwaltlich vertreten ist, ist davon auszugehen, dass ihm trotz der etwas schwammigen Formulierung im Schriftsatz des Rechtsvertreters („…dies unter anderem auch deshalb, da ja grundsätzlich eine objektive Tatbestandserfüllung gegeben ist“) die Konsequenzen dieses Rechtsaktes bewusst sind, nämlich, dass damit der Schuldspruch rechtskräftig wird und zwar auch hinsichtlich subjektiven Tatseite. Nach ständiger Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes (unter anderem Ra 2020/11/0105; Ra 2018/05/0266; Ra 2017/02/0062; Ra 2016/04/0082 uva) sind in einem solchen Fall auch Fragen der subjektiven Tatseite, wie etwa die Zurechnungsfähigkeit nicht mehr zu prüfen und können auch in einem nachfolgenden Verfahren vor dem Verwaltungsgerichtshof nicht mehr thematisiert werden. Im Erkenntnis vom 02.12.2015, Ra 2015/02/0220, hat der Verwaltungsgerichtshof im gegebenen Zusammenhang wie folgt ausgeführt (Rechtssatz): „Aufgrund der Einschränkung der Beschwerde auf die Strafhöhe hatte das Verwaltungsgericht von der Verwirklichung des Tatbildes sowie vom Verschulden des Revisionswerbers auszugehen“ (Hervorhebung durch LVwG).

Aus diesem Grund ist ohne weitere Erhebungen zumindest von fahrlässiger Begehung auszugehen und war die ursprünglich zur Frage des Kontrollsystems anberaumte Verhandlung nach der Einschränkung der Beschwerde auf die Strafhöhe abzusagen.

Lediglich der Vollständigkeit halber sei im Folgenden kurz ausgeführt, dass die Voraussetzungen für die Anwendung des § 45 Abs 1 Z 4 VStG aus nachstehenden Gründen auch ohne Einschränkung auf die Strafhöhe nicht vorgelegen wären:

Gemäß der gesicherten Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes zu § 21 Abs 1 VStG, welche sinngemäß laut ständiger Judikatur auch auf die Nachfolgeregelung des § 45 Abs 1 Z 4 VStG anzuwenden ist (uA Ra 2018/09/0132 vom 21. 02. 2019), müssen die dort genannten Umstände kumulativ vorliegen, um von dieser Bestimmung Gebrauch machen zu können (Ra 2021/09/0244 unter Hinweis auf zahlreiche Vorjudikatur).

Im vorliegenden Fall ist dem Beschwerdeführer zwar zuzugestehen, dass der Verstoß gegen den Schutzzweck des AuslBG, nämlich der Verhinderung von „Schwarzarbeit“ und der daraus resultierenden negativen Folgen für den Arbeitsmarkt als äußerst gering anzusehen ist, da mit Frau G H ein reguläres Beschäftigungsverhältnis begründet

wurde, sie ordnungsgemäß zur Sozialversicherung angemeldet wurde, die formal illegale Beschäftigung nur wenige Tage gedauert hat und seitens der verantwortlichen Hoteldirektorin damals mit Sicherheit keine Umgehung des Ausländerbeschäftigungsgesetzes beabsichtigt war.

Nimmt man allerdings die in der Beschwerde beschriebenen und in der gegenständlichen Entscheidung im Sachverhalt nochmals zusammengefassten Begleitumstände als erwiesen an, insbesondere, dass die Hoteldirektorin damals ohne weitere Erkundigungen, insbesondere ohne Rückfrage beim AMS darauf vertraute, dass die blaue Aufenthaltskarte für eine Beschäftigungsaufnahme ausreichend ist und der Beschwerdeführer seinerseits die von ihm jeweils eingesetzten Hoteldirektoren, die diesen unterstellten Mitarbeiter und die ebenfalls beauftragte steuerliche Vertretung nicht kontrolliert, im Vertrauen darauf, dass diese ihre jeweiligen Aufgaben ordnungsgemäß erfüllen (Seite 5, erster Absatz der Beschwerde) gilt hinsichtlich des Verschuldens Nachstehendes:

Nach ständiger Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes zum AuslBG rechtfertigt die unterlassene Einholung einer Auskunft bei der zuständigen Stelle, nämlich dem AMS, nicht die Annahme eines geringen Verschuldens im Sinne des § 21 VStG bzw. § 45 Abs 1 Z 4 VStG (VwGH Zl 2013/09/0113; Zl 2012/09/0119; Zl 2012/09/0134; Zl 2009/09/0022 uva). Seit dem Eintreffen der ersten Kriegsflüchtlinge aus der Ukraine wurden die gesetzlichen Voraussetzungen für deren Eingliederung in den Arbeitsmarkt mehrfach auch in allen großen Tageszeitungen kommuniziert und darin sinngemäß zum Ausdruck gebracht, dass Ukraineflüchtlinge sehr wohl eine Bewilligung für die Beschäftigungsaufnahme in Österreich benötigen. Selbst wenn die zuständige Hoteldirektorin damals im Juli 2022 nur eine Recherche via Google getätigt hätte, hätte sie bereits bei Eingabe der Suchworte „Ukrainer AMS“ eine Basisinformation auf der Homepage des AMS gefunden, aus welcher das grundsätzliche Erfordernis einer Beschäftigungsbewilligung zusätzlich zur blauen Aufenthaltskarte hervorgeht. Somit können die damaligen Versäumnisse der Hoteldirektorin, auch wenn diesen mit Sicherheit keine böse Absicht zugrunde lag, nicht als geringes Verschulden im Sinne der vorzitierten Bestimmungen gewertet werden. Auszugehen ist vielmehr von gewöhnlicher Fahrlässigkeit.

Da somit nicht sämtliche Voraussetzungen des 45 Abs 1 Z 4 VStG erfüllt sind, muss sich der Beschwerdeführer in Ermangelung eigener Kontrollen seiner Mitarbeiter das Fehlverhalten seiner Mitarbeiter zurechnen lassen. In diesem Zusammenhang ist auch auf die im Sachverhalt erwähnte einschlägige Vorstrafe von 29.01.2021 und die damaligen Begleitumstände der Übertretung hinzuweisen. Diese sind nämlich durchaus ähnlich mit dem nunmehr gegenständlichen Vorfall, da auch damals von den zuständigen Mitarbeitern des Beschwerdeführers ohne weitere Überprüfungen zunächst vom Vorliegen der Voraussetzungen für eine legale Beschäftigungsaufnahme ausgegangen wurde. Angesichts dieses Vorkommnisses, welches ebenfalls zu einer Bestrafung des Beschwerdeführers geführt hat, wäre dieser umso mehr gehalten gewesen, sich Gedanken über eine Verbesserung seines Kontrollsystems zu machen und hätte nicht ohne jegliche eigene Überprüfung darauf vertrauen dürfen, dass diese die ihnen jeweils übertragenen Aufgaben korrekt erledigen.

Zusammenfassend konnte daher lediglich von der Bestimmung des § 20 VStG im maximal möglichen Ausmaß Gebrauch gemacht werden und die von der belangten Behörde verhängte Strafe nochmals geringfügig auf die Hälfte der Mindeststrafe des zweiten Strafsatzes herabgesetzt werden.

Angesichts der der Beschwerde beschriebenen Organisationsstruktur, derzufolge die jeweiligen Hoteldirektoren den Betrieb im Wesentlichen eigenverantwortlich leiten, ist dem Beschwerdeführer dringend anzuraten, den jeweiligen Hoteldirektor künftig zum verantwortlichen Beauftragten gemäß § 28 a AuslBG zu bestellen, um eine rechtswirksame Delegation der verwaltungsstrafrechtlichen Verantwortlichkeit sicherzustellen.

Hinsichtlich der Einkommensverhältnisse wird die in der Ladung zur Verhandlung vorgenommene Schätzung, welcher der Beschwerdeführer nicht widersprochen hat

(€ 4.000,00) zugrunde gelegt.

Gemäß § 28 b 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 Verwaltungsstrafevidenz verbunden ist.

III. 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.

Schlagworte

Kriegsflüchtlinge aus der Ukraine, Beschäftigungsbewilligung, blaue Aufenthaltskarte, Drittstaatenangehörige

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:LVWGST:2023:LVwG.33.15.7406.2022

Zuletzt aktualisiert am

27.03.2023

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

© 2025 JUSLINE

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

www.jusline.at