jusline®
»» Recht. Schnell

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

TE Bvwg Erkenntnis 2024/9/26 I423 2295296-1

JUSLINE Entscheidung

Veröffentlicht am 26.09.2024

Entscheidungsdatum

26.09.2024

Norm

AuslBG §4
B-VG Art133 Abs4

1. AuslBG § 4 heute
2. AuslBG § 4 gültig ab 20.07.2023 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 84/2023
3. AuslBG § 4 gültig von 01.07.2023 bis 19.07.2023 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 168/2022
4. AuslBG § 4 gültig von 01.07.2023 bis 31.10.2022 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 1/2022
5. AuslBG § 4 gültig von 01.11.2022 bis 30.06.2023 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 168/2022
6. AuslBG § 4 gültig von 01.01.2022 bis 31.10.2022 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 217/2021
7. AuslBG § 4 gültig von 01.09.2018 bis 31.12.2021 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 56/2018
8. AuslBG § 4 gültig von 01.10.2017 bis 31.08.2018 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 66/2017
9. AuslBG § 4 gültig von 01.01.2014 bis 30.09.2017 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 72/2013
10. AuslBG § 4 gültig von 01.01.2013 bis 31.12.2013 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 98/2012
11. AuslBG § 4 gültig von 01.07.2011 bis 31.12.2012 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 25/2011
12. AuslBG § 4 gültig von 01.01.2010 bis 30.06.2011 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 120/2009
13. AuslBG § 4 gültig von 01.01.2008 bis 31.12.2009 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 78/2007
14. AuslBG § 4 gültig von 01.01.2006 bis 31.12.2007 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 101/2005
15. AuslBG § 4 gültig von 01.05.2004 bis 31.12.2005 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 28/2004
16. AuslBG § 4 gültig von 01.01.2004 bis 30.04.2004 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 133/2003
17. AuslBG § 4 gültig von 01.01.2003 bis 31.12.2003 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 126/2002
18. AuslBG § 4 gültig von 01.01.1998 bis 31.12.2002 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 78/1997
19. AuslBG § 4 gültig von 02.06.1996 bis 31.12.1997 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 201/1996
20. AuslBG § 4 gültig von 12.04.1995 bis 01.06.1996 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 257/1995
21. AuslBG § 4 gültig von 01.07.1994 bis 11.04.1995 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 314/1994
22. AuslBG § 4 gültig von 01.08.1993 bis 30.06.1994 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 502/1993

1. B-VG Art. 133 heute
2. B-VG Art. 133 gültig von 01.01.2019 bis 24.05.2018 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 138/2017
3. B-VG Art. 133 gültig ab 01.01.2019 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 22/2018
4. B-VG Art. 133 gültig von 25.05.2018 bis 31.12.2018 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 22/2018
5. B-VG Art. 133 gültig von 01.08.2014 bis 24.05.2018 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 164/2013

6. B-VG Art. 133 gültig von 01.01.2014 bis 31.07.2014zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 51/2012
7. B-VG Art. 133 gültig von 01.01.2004 bis 31.12.2013zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 100/2003
8. B-VG Art. 133 gültig von 01.01.1975 bis 31.12.2003zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 444/1974
9. B-VG Art. 133 gültig von 25.12.1946 bis 31.12.1974zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 211/1946
10. B-VG Art. 133 gültig von 19.12.1945 bis 24.12.1946zuletzt geändert durch StGBl. Nr. 4/1945
11. B-VG Art. 133 gültig von 03.01.1930 bis 30.06.1934

Spruch

I423 2295296-1/5E

IM NAMEN DER REPUBLIK!

Das Bundesverwaltungsgericht hat durch die Richterin Mag. Daniela GREML als Vorsitzende sowie die fachkundigen Laienrichterinnen Mag. Monika Linda KURZ und Dr. Karolina HOLAUS als Beisitzerinnen über die Beschwerde der XXXX , vertreten durch die Pressl Endl Heinrich Bamberger Rechtsanwälte GmbH, gegen den Bescheid des Arbeitsmarktservice XXXX vom 25.04.2024 betreffend den Antrag auf Erteilung einer Beschäftigungsbewilligung gemäß § 4 Abs. 1 Z 5 AuslBG für XXXX , ABB-Nr. XXXX , nach Durchführung einer mündlichen Verhandlung am 10.09.2024 zu Recht erkannt:
Das Bundesverwaltungsgericht hat durch die Richterin Mag. Daniela GREML als Vorsitzende sowie die fachkundigen Laienrichterinnen Mag. Monika Linda KURZ und Dr. Karolina HOLAUS als Beisitzerinnen über die Beschwerde der römisch 40 , vertreten durch die Pressl Endl Heinrich Bamberger Rechtsanwälte GmbH, gegen den Bescheid des Arbeitsmarktservice römisch 40 vom 25.04.2024 betreffend den Antrag auf Erteilung einer Beschäftigungsbewilligung gemäß Paragraph 4, Absatz eins, Ziffer 5, AuslBG für römisch 40 , ABB-Nr. römisch 40 , nach Durchführung einer mündlichen Verhandlung am 10.09.2024 zu Recht erkannt:

A)

Der Beschwerde wird stattgegeben und der angefochtene Bescheid behoben.

Es wird festgestellt, dass die Voraussetzungen für die Ausstellung einer Beschäftigungsbewilligung gemäß § 4 AuslBG vorliegen.Es wird festgestellt, dass die Voraussetzungen für die Ausstellung einer Beschäftigungsbewilligung gemäß Paragraph 4, AuslBG vorliegen.

B)

Die Revision ist gemäß Art. 133 Abs. 4 B-VG nicht zulässigDie Revision ist gemäß Artikel 133, Absatz 4, B-VG nicht zulässig.

Text

Entscheidungsgründe:

I. Verfahrensgangrömisch eins. Verfahrensgang

1. Am 29.01.2024 beantragte die Beschwerdeführerin als Arbeitgeberin für XXXX (im Folgenden: M. V.), die Erteilung einer Beschäftigungsbewilligung als Kommissionierer. 1. Am 29.01.2024 beantragte die Beschwerdeführerin als Arbeitgeberin für römisch 40 (im Folgenden: M. römisch fünf.), die Erteilung einer Beschäftigungsbewilligung als Kommissionierer.

2. Mit Parteiengehör vom 13.02.2024 teilte das AMS, im Folgenden als belangte Behörde bezeichnet, der Beschwerdeführerin mit, dass insgesamt drei Personen innerhalb der letzten zwölf Monate ohne entsprechende Bewilligung nach dem AuslBG bei der Beschwerdeführerin beschäftigt gewesen wären; die Beschäftigungsbewilligung einer weiteren Person sei nicht fristgerecht verlängert worden. Durch die festgestellten nochmaligen ungenehmigten

Beschäftigungen sei die erteilte Nachsicht hinfällig geworden und habe die Beschwerdeführerin während der letzten zwölf Monate vor Antragseinbringung wiederholt gegen die Bestimmungen des AuslBG AusländerInnen beschäftigt. Der Beschwerdeführerin wurde die Möglichkeit eingeräumt, binnen 14 Tagen eine Stellungnahme vorzulegen bzw. auch aufzuzeigen, dass technische, organisatorische oder personelle Maßnahmen zu Verhinderung weiterer Verstöße gesetzt wurden. Eine Stellungnahme der Beschwerdeführerin langte nicht ein.

3. Mit Bescheid vom 25.04.2024 wies die belangte Behörde den Antrag vom 29.01.2024 auf Erteilung einer Beschäftigungsbewilligung hinsichtlich M. V. im Unternehmen der Beschwerdeführerin ab, was sie mit der wiederholten Beschäftigung von AusländerInnen ohne Beschäftigungsbewilligung während der letzten zwölf Monate begründete. 3. Mit Bescheid vom 25.04.2024 wies die belangte Behörde den Antrag vom 29.01.2024 auf Erteilung einer Beschäftigungsbewilligung hinsichtlich M. römisch fünf. im Unternehmen der Beschwerdeführerin ab, was sie mit der wiederholten Beschäftigung von AusländerInnen ohne Beschäftigungsbewilligung während der letzten zwölf Monate begründete.

4. Gegen diesen Bescheid richtet sich die mit 28.05.2024 datierte Beschwerde, in der zusammengefasst dargelegt wurde, dass konkrete technische, organisatorische und personelle Maßnahmen bestünden, die weitere Verstöße verhindern würden, da ein umfassendes internes Haftungs- und Kontrollsystem installiert worden sei, das die Einhaltung der maßgeblichen Vorschriften des AuslBG sicherstellen würde. Generell liege auch nur ein geringes Verschulden bei der Beschwerdeführerin.

5. Mit Schriftsatz vom 09.07.2024 legte die belangte Behörde dem Bundesverwaltungsgericht die Beschwerde samt Verwaltungsakt und Stellungnahme vor.

6. Am 10.09.2024 fand eine mündliche Beschwerdeverhandlung statt, in der ein Vertreter der Beschwerdeführerin in Anwesenheit des Rechtsvertreters einvernommen wurde. Die belangte Behörde blieb der Verhandlung fern.

II. Das Bundesverwaltungsgericht hat erwogen:römisch II. Das Bundesverwaltungsgericht hat erwogen:

1. Feststellungen

Die Beschwerdeführerin ist eine zu FN XXXX eingetragene Aktiengesellschaft mit Sitz in der politischen Gemeinde XXXX .Die Beschwerdeführerin ist eine zu FN römisch 40 eingetragene Aktiengesellschaft mit Sitz in der politischen Gemeinde römisch 40 .

Mit 29.01.2024 beantragte die Beschwerdeführerin hinsichtlich M. V., einen am XXXX geborenen türkischen Staatsangehörigen, die Erteilung einer Beschäftigungsbewilligung, wobei M. V. als Kommissionierer bei einer Entlohnung von monatlich EUR 2.130,00 und einer wöchentlichen Arbeitszeit von 38,5 Stunden beschäftigt werden sollte. Mit 29.01.2024 beantragte die Beschwerdeführerin hinsichtlich M. römisch fünf., einen am römisch 40 geborenen türkischen Staatsangehörigen, die Erteilung einer Beschäftigungsbewilligung, wobei M. römisch fünf. als Kommissionierer bei einer Entlohnung von monatlich EUR 2.130,00 und einer wöchentlichen Arbeitszeit von 38,5 Stunden beschäftigt werden sollte.

M. V. ist seit 10.09.2023 zum Asylverfahren zugelassen und verfügt über einen faktischen AbschiebeschutzM. römisch fünf. ist seit 10.09.2023 zum Asylverfahren zugelassen und verfügt über einen faktischen Abschiebeschutz.

Bei der Beschwerdeführerin waren ohne über eine entsprechende Bewilligung nach dem AuslBG zu verfügen, folgende Ausländer beschäftigt:

- XXXX im Zeitraum 21.11.2023 bis 02.12.2023, weil die Verlängerung der Beschäftigungsbewilligung aufgrund eines Krankenstandes des zuständigen Sachbearbeiters nicht rechtzeitig beantragt wurde,- römisch 40 im Zeitraum 21.11.2023 bis 02.12.2023, weil die Verlängerung der Beschäftigungsbewilligung aufgrund eines Krankenstandes des zuständigen Sachbearbeiters nicht rechtzeitig beantragt wurde,

- XXXX im Zeitraum 06.01.2024 bis 08.02.2024, weil eine Terminvormerkung für die Verlängerung der Beschäftigungsbewilligung von einem Mitarbeiter übersehen wurde,- römisch 40 im Zeitraum 06.01.2024 bis 08.02.2024, weil eine Terminvormerkung für die Verlängerung der Beschäftigungsbewilligung von einem Mitarbeiter übersehen wurde,

- XXXX im Zeitraum 20.01.2024 bis 23.01.2024, weil die Beschäftigungsbewilligung aufgrund des Nichtantritts binnen sechs Wochen ihre Gültigkeit verloren hat, der Arbeitnehmer aber noch die Kündigungsfrist eines

vorangegangenen Arbeitsverhältnisses einzuhalten hatte, und- römisch 40 im Zeitraum 20.01.2024 bis 23.01.2024, weil die Beschäftigungsbewilligung aufgrund des Nichtantritts binnen sechs Wochen ihre Gültigkeit verloren hat, der Arbeitnehmer aber noch die Kündigungsfrist eines vorangegangenen Arbeitsverhältnisses einzuhalten hatte, und

- XXXX im Zeitraum 06.02.2023 bis 10.02.2023, weil die Führungskraft darauf vertraute, dass aufgrund der Vermittlung durch die Kinder- und Jugendanwaltschaft fremdenrechtliche Grundlagen bereits geklärt sind.- römisch 40 im Zeitraum 06.02.2023 bis 10.02.2023, weil die Führungskraft darauf vertraute, dass aufgrund der Vermittlung durch die Kinder- und Jugendanwaltschaft fremdenrechtliche Grundlagen bereits geklärt sind.

Eine Beschäftigungsbewilligung seitens des AMS wurde der Beschwerdeführerin erteilt hinsichtlich

- XXXX im Zeitraum 03.04.2023 bis 02.07.2026;- römisch 40 im Zeitraum 03.04.2023 bis 02.07.2026;
- XXXX im Zeitraum 04.12.2023 bis 03.12.2024;- römisch 40 im Zeitraum 04.12.2023 bis 03.12.2024;
- XXXX im Zeitraum 06.07.2023 bis 05.01.2024;- römisch 40 im Zeitraum 06.07.2023 bis 05.01.2024;
- XXXX im Zeitraum 21.11.2022 bis 20.11.2023 (20 Wochenstunden) sowie 08.12.2023 bis 07.12.2024 (neun Wochenstunden).- römisch 40 im Zeitraum 21.11.2022 bis 20.11.2023 (20 Wochenstunden) sowie 08.12.2023 bis 07.12.2024 (neun Wochenstunden).

Bereits 2018 und 2021 kamen bei der Beschwerdeführerin unerlaubte Beschäftigungen von AusländerInnen vor.

Die Beschwerdeführerin hat zur Verhinderung weiterer Verstöße sowohl wirksame technische, als auch organisatorisch und personelle Maßnahmen getroffen.

2. Beweiswürdigung

Der oben unter Punkt I. angeführte Verfahrensgang ergibt sich aus dem unzweifelhaften und unbestrittenen Akteninhalt des vorgelegten Verwaltungsaktes der belangten Behörde und des vorliegenden Gerichtsaktes des Bundesverwaltungsgerichtes.Der oben unter Punkt römisch eins. angeführte Verfahrensgang ergibt sich aus dem unzweifelhaften und unbestrittenen Akteninhalt des vorgelegten Verwaltungsaktes der belangten Behörde und des vorliegenden Gerichtsaktes des Bundesverwaltungsgerichtes.

Beweis wurde aufgenommen durch Einsicht in den vorgelegten Verwaltungsakt, insbesondere den darin einliegenden angefochtenen Bescheid sowie die dagegen erhobene Beschwerde. Daneben wurde ein Firmenbuchauszug zur XXXX von Amts wegen eingeholt. Beweis wurde aufgenommen durch Einsicht in den vorgelegten Verwaltungsakt, insbesondere den darin einliegenden angefochtenen Bescheid sowie die dagegen erhobene Beschwerde. Daneben wurde ein Firmenbuchauszug zur römisch 40 von Amts wegen eingeholt.

Die Feststellungen zur Beschwerdeführerin fußen auf ebendiesem eingeholten Firmenbuchauszug zu FN XXXX Die Feststellungen zur Beschwerdeführerin fußen auf ebendiesem eingeholten Firmenbuchauszug zu FN römisch 40 .

Der Antrag auf Ausstellung einer Beschäftigungsbewilligung hinsichtlich M. V. liegt im Verwaltungsakt ein, dem auch die weiteren Feststellungen zum konkreten Beschäftigungsverhältnis, nämlich Tätigkeit, Entlohnung und wöchentliche Arbeitszeit entnommen wurden. Der Antrag auf Ausstellung einer Beschäftigungsbewilligung hinsichtlich M. römisch fünf. liegt im Verwaltungsakt ein, dem auch die weiteren Feststellungen zum konkreten Beschäftigungsverhältnis, nämlich Tätigkeit, Entlohnung und wöchentliche Arbeitszeit entnommen wurden.

Der Aufenthaltsstatus des Ausländers ergibt sich aus einer Anfrage des AMS an das Bundesamt für Fremdenwesen und Asyl vom 29.01.2024. Die Aktualität konnte durch amtswegig eingeholtem Auszug aus dem IZR überprüft werden.

Sowohl hinsichtlich der bei ihr beschäftigten Ausländern, die ohne eine entsprechende Bewilligung nach dem AuslBG tätig wurden, als auch hinsichtlich der zugehörigen Zeiträume blieben die Feststellungen der belangten Behörde zu den Personen und den Zeiträumen unbestritten. Hinsichtlich der Arbeitnehmer XXXX und XXXX liegen aber Stellungnahmen vor (VH-Protokoll vom 10.09.2024, Beilage ./A), die den Tatort in Frage stellen, nicht aber die Übertretung selbst bzw. den Zeitraum. Sowohl hinsichtlich der bei ihr beschäftigten Ausländern, die ohne eine entsprechende Bewilligung nach dem AuslBG tätig wurden, als auch hinsichtlich der zugehörigen Zeiträume blieben die Feststellungen der belangten Behörde zu den Personen und den Zeiträumen unbestritten. Hinsichtlich der Arbeitnehmer römisch 40 und römisch 40 liegen aber Stellungnahmen vor (VH-Protokoll vom 10.09.2024, Beilage ./A), die den Tatort in Frage stellen, nicht aber die Übertretung selbst bzw. den Zeitraum.

Hinsichtlich der Ausländer, denen eine Beschäftigungsbewilligung seitens des AMS ausgestellt wurde, liegen die diesbezüglichen Bescheide im Verwaltungsakt ein.

Die im Verwaltungsakt weiter genannten möglichen Übertretungen betreffend XXXX im Zeitraum 09.10.2023 bis 20.03.2024 und XXXX im Zeitraum 06.10.2023 bis 12.01.2024 konnten mangels konkreter weiterer Anhaltspunkte nicht nachvollzogen werden und wurden auch nicht im angefochtenen Bescheid angeführt.Die im Verwaltungsakt weiter genannten möglichen Übertretungen betreffend römisch 40 im Zeitraum 09.10.2023 bis 20.03.2024 und römisch 40 im Zeitraum 06.10.2023 bis 12.01.2024 konnten mangels konkreter weiterer Anhaltspunkte nicht nachvollzogen werden und wurden auch nicht im angefochtenen Bescheid angeführt.

Dass bereits 2018 und 2021 bei der Beschwerdeführerin unerlaubte Beschäftigungen von AusländerInnen vorkamen, ergibt sich aus einem im Verwaltungsakt einliegenden E-Mail vom April 2022, das auf die diesbezügliche Problematik verweist. Dies wurde seitens der Beschwerdeführerin auch nicht bestritten.

3. Rechtliche Beurteilung

Zu A) Abweisung der Beschwerde

3.1. Rechtslage

Gemäß § 6 BVwGG entscheidet das Bundesverwaltungsgericht durch Einzelrichter, sofern nicht in Bundes- oder Landesgesetzen die Entscheidung durch Senate vorgesehen ist. Gemäß Paragraph 6, BVwGG entscheidet das Bundesverwaltungsgericht durch Einzelrichter, sofern nicht in Bundes- oder Landesgesetzen die Entscheidung durch Senate vorgesehen ist.

Gemäß § 20g Abs. 1 AuslBG entscheidet über Beschwerden gegen Bescheide der regionalen Geschäftsstellen des Arbeitsmarktservice das Bundesverwaltungsgericht durch einen Senat, dem zwei fachkundige Laienrichter, je einer aus dem Kreis der Arbeitgeber und aus dem Kreis der Arbeitnehmer, angehören.Gemäß Paragraph 20 g, Absatz eins, AuslBG entscheidet über Beschwerden gegen Bescheide der regionalen Geschäftsstellen des Arbeitsmarktservice das Bundesverwaltungsgericht durch einen Senat, dem zwei fachkundige Laienrichter, je einer aus dem Kreis der Arbeitgeber und aus dem Kreis der Arbeitnehmer, angehören.

Über die vorliegende Beschwerde war daher durch einen Senat, bestehend aus zwei fachkundigen Laienrichtern und einem Berufsrichter zu entscheiden.

Der mit „Beschäftigungsbewilligung Voraussetzung" titulierte § 4 AuslBG lautet in dessen Absatz 1 Ziffer 5:Der mit „Beschäftigungsbewilligung Voraussetzung" titulierte Paragraph 4, AuslBG lautet in dessen Absatz 1 Ziffer 5:

„Einem Arbeitgeber ist auf Antrag eine Beschäftigungsbewilligung für den im Antrag angegebenen Ausländer zu erteilen, wenn die Lage und Entwicklung des Arbeitsmarktes die Beschäftigung zulässt (Arbeitsmarktprüfung), wichtige öffentliche und gesamtwirtschaftliche Interessen nicht entgegenstehen und der Arbeitgeber während der letzten zwölf Monate vor der Antragseinbringung nicht wiederholt Ausländer entgegen den Bestimmungen dieses Bundesgesetzes beschäftigt hat."

Nach § 4 Abs. 8 AuslBG kann von Abs. 1 Z 3 und 5 nach Anhörung des Regionalbeirates abgesehen werden, wenn berücksichtigungswürdige Gründe, wie zB ein geringer Grad des Verschuldens oder eine kurze Dauer des Verstoßes vorliegen und der Arbeitgeber glaubhaft macht, dass er konkrete technische, organisatorische oder personelle Maßnahmen getroffen hat, um weitere Verstöße zu verhindern.Nach Paragraph 4, Absatz 8, AuslBG kann von Absatz eins, Ziffer 3 und 5 nach Anhörung des Regionalbeirates abgesehen werden, wenn berücksichtigungswürdige Gründe, wie zB ein geringer Grad des Verschuldens oder eine kurze Dauer des Verstoßes vorliegen und der Arbeitgeber glaubhaft macht, dass er konkrete technische, organisatorische oder personelle Maßnahmen getroffen hat, um weitere Verstöße zu verhindern.

Gemäß § 7 Abs. 6 Z 2 AuslBG erlischt die Beschäftigungsbewilligung, wenn binnen sechs Wochen nach Laufzeitbeginn der Beschäftigungsbewilligung eine Beschäftigung nicht aufgenommen wird.Gemäß Paragraph 7, Absatz 6, Ziffer 2, AuslBG erlischt die Beschäftigungsbewilligung, wenn binnen sechs Wochen nach Laufzeitbeginn der Beschäftigungsbewilligung eine Beschäftigung nicht aufgenommen wird.

3.2. Anwendung der Rechtslage auf den gegenständlichen Beschwerdefall

Wie der Wortlaut des § 4 Abs. 1 Z 5 AuslBG erkennen lässt, ist eine der Voraussetzungen zur Erteilung einer Beschäftigungsbewilligung, dass der Arbeitgeber während der letzten zwölf Monate vor der Antragseinbringung nicht wiederholt Ausländer entgegen den Bestimmungen dieses Bundesgesetztes beschäftigt hat. Eine rechtskräftige Verurteilung nach § 28 AuslBG ist dazu nicht erforderlich; das Vorliegen des Versagungsgrundes des§ 4 Abs. 1 Z 5 AuslBG ist vielmehr selbständig zu beurteilen (vgl. Deutsch/Nowotny/Seitz, Ausländerbeschäftigungs-recht3§ 4 AuslBG, RZ 25 (Stand 01.07.2021, rdb.at); Mayr, Arbeitsrecht§ 4 AuslBG, E 55 (Stand 01.08.2023, rdb.at) mit Hinweis auf VwGH 19.01.1995, 93/09/0169, 0233 bis 0243, ZfVB 1996/758).Wie der Wortlaut des Paragraph 4, Absatz eins, Ziffer 5, AuslBG erkennen lässt, ist eine der Voraussetzungen zur Erteilung einer Beschäftigungsbewilligung, dass der Arbeitgeber während der letzten zwölf Monate vor der Antragseinbringung nicht wiederholt Ausländer entgegen den Bestimmungen dieses Bundesgesetztes beschäftigt hat. Eine rechtskräftige Verurteilung nach Paragraph 28, AuslBG ist dazu nicht erforderlich; das Vorliegen des Versagungsgrundes des Paragraph 4, Absatz eins, Ziffer 5, AuslBG ist vielmehr selbständig zu beurteilen vergleiche Deutsch/Nowotny/Seitz, Ausländerbeschäftigungs-recht3 Paragraph 4, AuslBG, RZ 25 (Stand 01.07.2021, rdb.at); Mayr, Arbeitsrecht Paragraph 4, AuslBG, E 55 (Stand 01.08.2023, rdb.at) mit Hinweis auf VwGH 19.01.1995, 93/09/0169, 0233 bis 0243, ZfVB 1996/758).

Zumal der Antrag hinsichtlich M. V. am 29.01.2024 eingebracht wurde, betrifft dies die diesem Datum vorangegangenen zwölf Monate. In dieser Zeit waren bei der Beschwerdeführerin entsprechend den Feststellungen unter Punkt II. 1. vier Ausländer ohne entsprechende Beschäftigungsbewilligung beschäftigt. Es liegt daher jedenfalls eine wiederholte unerlaubte Beschäftigung von Ausländern im Sinne des § 4 Abs. 3 Z 5 AuslBG vor, ist nach der höchstgerichtlichen Judikatur doch bereits als wiederholte Beschäftigung eine zweimalige unerlaubte Beschäftigung eines Ausländers anzusehen (vgl. VwGH 07.05.1997, 95/09/0276, 0282), die der Erteilung einer Beschäftigungsbewilligung entgegenstehen vermag. Zumal der Antrag hinsichtlich M. römisch fünf. am 29.01.2024 eingebracht wurde, betrifft dies die diesem Datum vorangegangenen zwölf Monate. In dieser Zeit waren bei der Beschwerdeführerin entsprechend den Feststellungen unter Punkt römisch II. 1. vier Ausländer ohne entsprechende Beschäftigungsbewilligung beschäftigt. Es liegt daher jedenfalls eine wiederholte unerlaubte Beschäftigung von Ausländern im Sinne des Paragraph 4, Absatz 3, Ziffer 5, AuslBG vor, ist nach der höchstgerichtlichen Judikatur doch bereits als wiederholte Beschäftigung eine zweimalige unerlaubte Beschäftigung eines Ausländers anzusehen vergleiche VwGH 07.05.1997, 95/09/0276, 0282), die der Erteilung einer Beschäftigungsbewilligung entgegenstehen vermag.

Wie oben ausgeführt, kommt es nicht auf eine rechtskräftige Verurteilung an und ist somit unerheblich, dass für die Arbeitnehmer XXXX und XXXX bislang keine rechtskräftigen Bescheide vorliegen (VH-Protokoll vom 10.09.2024, S 3). In den vorgelegten Stellungnahmen (Beilage ./A) werden weder die Übertretungen, noch die Zeiträume bestritten, in Frage gestellt werden „nur" die Tatorte, weil Beschäftigungsort angeführt wurden, an denen die betreffenden Arbeitnehmer nicht tätig gewesen seien.Wie oben ausgeführt, kommt es nicht auf eine rechtskräftige Verurteilung an und ist somit unerheblich, dass für die Arbeitnehmer römisch 40 und römisch 40 bislang keine rechtskräftigen Bescheide vorliegen (VH-Protokoll vom 10.09.2024, S 3). In den vorgelegten Stellungnahmen (Beilage ./A) werden weder die Übertretungen, noch die Zeiträume bestritten, in Frage gestellt werden „nur" die Tatorte, weil Beschäftigungsort angeführt wurden, an denen die betreffenden Arbeitnehmer nicht tätig gewesen seien.

Zunächst ist zu prüfen, ob berücksichtigungswürdige Gründe vorliegen, um von § 4 Abs. 1 Z 3 und 5 AuslBG absehen zu können.Zunächst ist zu prüfen, ob berücksichtigungswürdige Gründe vorliegen, um von Paragraph 4, Absatz eins, Ziffer 3 und 5 AuslBG absehen zu können.

Eine Verfassungswidrigkeit bzw. Willkür ist in der Bestimmung des§ 4 Abs. 1 Z 5 AuslBG dabei nicht zu erblicken, zumal § 4 Abs. 8 AuslBG die Möglichkeit einer Nachsicht im Einzelfall bietet, mag der Gesetzgeber auch nicht konkret auf eine Gegenüberstellung der Gesamtzahl der beschäftigten Personen zur Anzahl ohne Beschäftigungsbewilligung abstellen. In Anbetracht dieser Möglichkeit der Nachsicht trifft es nicht zu, dass eine „starre Grenze" vorliegt. Letztlich konnte die belangte Behörde mangels Abgabe einer Stellungnahme auch die Umstände, die erst im Rahmen der Beschwerdeerhebung vorgebracht wurden, seinerzeit bei Bescheiderlassung nicht berücksichtigen. Dass die belangte Behörde im angefochtenen Bescheid davon ausgeht, dass in der Regel von einem geringen Verschulden ab drei – zeitlich aufeinander folgenden – Verstößen innerhalb eines Jahres nicht mehr auszugehen ist, ist vor diesem Hintergrund nicht zu beanstanden. Eine Verfassungswidrigkeit bzw. Willkür ist in der Bestimmung des Paragraph 4, Absatz eins, Ziffer 5, AuslBG dabei nicht zu erblicken, zumal Paragraph 4, Absatz 8, AuslBG die Möglichkeit einer

Nachsicht im Einzelfall bietet, mag der Gesetzgeber auch nicht konkret auf eine Gegenüberstellung der Gesamtzahl der beschäftigten Personen zur Anzahl ohne Beschäftigungsbewilligung abstellen. In Anbetracht dieser Möglichkeit der Nachsicht trifft es nicht zu, dass eine „starre Grenze" vorliegt. Letztlich konnte die belangte Behörde mangels Abgabe einer Stellungnahme auch die Umstände, die erst im Rahmen der Beschwerdeerhebung vorgebracht wurden, seinerzeit bei Bescheiderlassung nicht berücksichtigen. Dass die belangte Behörde im angefochtenen Bescheid davon ausgeht, dass in der Regel von einem geringen Verschulden ab drei – zeitlich aufeinander folgenden – Verstößen innerhalb eines Jahres nicht mehr auszugehen ist, ist vor diesem Hintergrund nicht zu beanstanden.

Der Gesetzeswortlaut sieht einen geringen Grad des Verschuldens nicht als einzige Möglichkeit an, berücksichtigungswürdige Gründe geltend zu machen, sondern zählt auch das Vorliegen einer kurzen Dauer des Verstoßes auf, dies beispielhaft. Da es sich um eine demonstrative und nicht abschließende Aufzählung handelt, können auch andere Faktoren berücksichtigt werden und konnten solche in der Beschwerde und insbesondere in der Beschwerdeverhandlung erkannt werden:

Zu berücksichtigen ist, dass es sich bei zumindest drei von vier im angefochtenen Bescheid angeführten Übertretungen jeweils um „kurze Dauern" von vier, fünf bzw. zwölf Tage handelt. In einem Fall dauerte die Übertretung 34 Tage, wobei dies nicht mehr als kurze Zeitspanne anzusehen ist.

Berücksichtigungswürdig ist auch, dass es sich bei den vier Übertretungen um Einzelfälle handelt und aufgrund unterschiedlicher Geschehnisse bzw. Umstände passiert sind, wie in den Feststellungen unter Pkt. II.1. ausgeführt. In einem Fall wurde ein Sachbearbeiter krank, einmal wurde eine Terminvormerkung übersehen, ein anderes Mal das Außerkraftreten der Beschäftigungsbewilligung nach Ablauf von sechs Wochen nicht bedacht und im vierten Fall wurden fremdenrechtliche Voraussetzungen nicht geprüft.Berücksichtigungswürdig ist auch, dass es sich bei den vier Übertretungen um Einzelfälle handelt und aufgrund unterschiedlicher Geschehnisse bzw. Umstände passiert sind, wie in den Feststellungen unter Pkt. römisch II.1. ausgeführt. In einem Fall wurde ein Sachbearbeiter krank, einmal wurde eine Terminvormerkung übersehen, ein anderes Mal das Außerkraftreten der Beschäftigungsbewilligung nach Ablauf von sechs Wochen nicht bedacht und im vierten Fall wurden fremdenrechtliche Voraussetzungen nicht geprüft.

Vor dem in der Beschwerdeverhandlung herausgekommenen Hintergrund, dass die Beschwerdeführerin im letzten Jahr etwa 39.000 MitarbeiterInnen zumindest einen Tag angemeldet beschäftigt hat, sind vier Einzelfälle mit unterschiedlichen Ausgangsproblematiken eine geringe Anzahl, die es zu berücksichtigen gilt.

Es konnte auch glaubhaft vermittelt werden, dass in keinem Fall eine absichtliche oder in Kauf genommene Beschäftigung ohne entsprechende Bewilligung vorlag, sondern es sich jeweils um Versehen handelte, indem man auf andere vertraute bzw. menschliches Versagen wie Krankenstand und mangelndes Terminmanagement zu Fehlern führte.

Gegenständlich bleibt nun zu überprüfen, ob die Ausnahmebestimmung des§ 4 Abs. 8 AuslBG im Falle der Beschwerdeführerin zu tragen kommt, weil berücksichtigungswürdige Gründe – wie soeben angeführt – vorliegen: Gegenständlich bleibt nun zu überprüfen, ob die Ausnahmebestimmung des Paragraph 4, Absatz 8, AuslBG im Falle der Beschwerdeführerin zu tragen kommt, weil berücksichtigungswürdige Gründe – wie soeben angeführt – vorliegen:

Hierbei bedarf es konkreter technischer, organisatorischer oder personeller Maßnahmen, die der Arbeitgeber getroffen hat, um weitere Verstöße zu verhindern. Zur Sicherstellung der Einhaltung dieser gesetzlichen Vorgaben gehört die Einrichtung eines effizienten Kontrollsystems für die Einhaltung der Verwaltungsvorschriften, was etwa dann vorliegt, wenn vor Arbeitsaufnahme die Überprüfung der Arbeitspapiere erfolgt und die lückenlose Anwendung der gesetzlichen Bestimmungen auf effektive Weise überwacht wird (vgl. VwGH 16.09.2010, 2010/09/0080). Hierbei bedarf es konkreter technischer, organisatorischer oder personeller Maßnahmen, die der Arbeitgeber getroffen hat, um weitere Verstöße zu verhindern. Zur Sicherstellung der Einhaltung dieser gesetzlichen Vorgaben gehört die Einrichtung eines effizienten Kontrollsystems für die Einhaltung der Verwaltungsvorschriften, was etwa dann vorliegt, wenn vor Arbeitsaufnahme die Überprüfung der Arbeitspapiere erfolgt und die lückenlose Anwendung der gesetzlichen Bestimmungen auf effektive Weise überwacht wird vergleiche VwGH 16.09.2010, 2010/09/0080).

Dazu konnte nachvollziehbar dargelegt werden, dass technische Barrieren in Form einer Anmeldemaske geschaffen wurden, die es aufgrund des Erfordernisses, alle Fragen und Felder ausfüllen zu müssen, um den Vorgang abschließen zu können, sicherstellt, dass sich der/die jeweilige SachbearbeiterIn mit gesetzlichen Vorgaben wie Vorliegen der fremdenrechtlichen Voraussetzungen oder aufrechten Beschäftigungsbewilligungen, aktiv auseinandersetzen muss.

Auch dem Versäumen von Fristen wird durch technische Maßnahmen wie einem weitschichten Kontroll- bzw. Erinnerungssystem wirksam entgegengewirkt. Da nicht nur der/die zuständige SachbearbeiterIn informiert wird, sondern auch dessen /deren Vertretung und die Leitung der Personalverrechnung, können unvorhersehbare Ereignisse wie Krankenstände eines/einer Mitarbeiters/Mitarbeiterin abgefedert werden. Der Bearbeitungs-Workflow bleibt solange angezeigt, bis die Erinnerung aktiv bearbeitet wird. Damit hat die Beschwerdeführerin eine wirksame technische Maßnahme getroffen, um Terminverfehlungen und das Übersehen von sonstigen Voraussetzungen wie fremdenrechtliche Grundlagen und gültige Beschäftigungsbewilligungen für den/die jeweilige/n ArbeitnehmerIn präventiv zu verhindern.

In organisatorischer Hinsicht konnte glaubhaft vermittelt werden, dass den jeweiligen Sachbearbeitern aufgrund der Unternehmensstruktur jederzeit Hilfe in rechtlichen und personellen Fragen angeboten wird und sie Problemstellungen nicht alleine lösen müssen. Dazu werden SachbearbeiterInnen auch angehalten und regelmäßig geschult, sich bei Fragen an die Personalverrechnung und an das Personalrechtsbüro zu wenden, bevor es zu unrechtmäßigen Abschlüssen von Beschäftigungsverhältnissen kommt.

Die Beschwerdeführerin hat auch dargelegt, dass sie Maßnahmen auf personeller Ebene geschaffen hat, indem sie laufend adaptierte Schulungsunterlagen, Angebote und verpflichtende Seminare, sowie Sensibilisierungen der SachbearbeiterInnen durch Aussenden der bisher unterlaufenen Fehler in der Beschwerdeverhandlung nachgewiesen hat. Dass ein Augenmerk darauf gesetzt wird, dass diese Maßnahmen auch wirksam sind, sohin bei den Mitarbeitern/Mitarbeiterinnen ankommen, konnte die Beschwerdeführerin glaubhaft schildern. Dazu werden bei den Schulungen zB moderne Lernmethoden angewandt. Die Beschwerdeführer konnte schlüssig vermitteln, dass solche Maßnahmen notwendig sind, weil ihr die Schwierigkeit bewusst ist, juristische Themen NichtjuristInnen verständlich zu machen.

Im Ergebnis wurde somit glaubhaft gemacht, dass im Sinne des§ 4 Abs. 8 AuslBG konkrete technische, organisatorische oder personelle Maßnahmen getroffen wurden, die weitere Verstöße – präventiv – verhindern. Gerade in Anbetracht der Betriebsgröße der Beschwerdeführerin ist die Implementierung eines solchen Systems zur Verhinderung von Verstößen unerlässlich.Im Ergebnis wurde somit glaubhaft gemacht, dass im Sinne des Paragraph 4, Absatz 8, AuslBG konkrete technische, organisatorische oder personelle Maßnahmen getroffen wurden, die weitere Verstöße – präventiv – verhindern. Gerade in Anbetracht der Betriebsgröße der Beschwerdeführerin ist die Implementierung eines solchen Systems zur Verhinderung von Verstößen unerlässlich.

Da sowohl berücksichtigungswürdige Gründe vorliegen und konkrete und geeignete technische, organisatorische oder – im gegenständlichen Fall „und" – personelle Maßnahmen zur Verhinderung weiterer Verstöße getroffen wurden, liegen die Voraussetzungen für eine Nachsicht nach § 4 Abs. 8 AuslBG vor.Da sowohl berücksichtigungswürdige Gründe vorliegen und konkrete und geeignete technische, organisatorische oder – im gegenständlichen Fall „und" – personelle Maßnahmen zur Verhinderung weiterer Verstöße getroffen wurden, liegen die Voraussetzungen für eine Nachsicht nach Paragraph 4, Absatz 8, AuslBG vor.

3.3. Vorliegen der Voraussetzungen für die Erteilung der Beschäftigungsbewilligung

Das Bundesverwaltungsgericht hat gemäß § 27 VwGVG grundsätzlich in der Sache selbst zu entscheiden und somit nicht nur über die Beschwerde abzusprechen, sondern auch die Angelegenheit, welche von der belangten Behörde zu entscheiden war, zu erledigen.Das Bundesverwaltungsgericht hat gemäß Paragraph 27, VwGVG grundsätzlich in der Sache selbst zu entscheiden und somit nicht nur über die Beschwerde abzusprechen, sondern auch die Angelegenheit, welche von der belangten Behörde zu entscheiden war, zu erledigen.

Die sonstigen Voraussetzungen des § 4 AuslBG liegen vor. Der Ausländer ist seit mehr als drei Monaten zum Asylverfahren zugelassen, verfügt über einen faktischen Abschiebeschutz und hat die beabsichtigte Beschäftigung noch nicht begonnen. Die Lohn- und Arbeitsbedingungen werden mit einer dem Kollektivvertrag entsprechenden Bezahlung (https://www.wko.at/kollektivvertrag/lohntafeln-arbeiter-handel-2024; siehe Pkt. A) 3) Arbeiterinnen/Arbeiter mit Kommissioniertätigkeiten; mit einer Betriebszugehörigkeit a) bis zu 1 Jahr) eingehalten. Aus dem Texteintrag vom 21.02.2024 ergibt sich, dass für die beabsichtigte Stelle keine passende Ersatzkraft vorgemerkt ist und der regionale und überregionale Arbeitsmarkt mehrfach geprüft wurde. Aus dem Verwaltungsakt und auch aus dem angefochtenen Bescheid ergeben sich keine Hinweise darauf, dass eine andere in Abs. 1 angeführte Z nicht eingehalten worden wäre.Die sonstigen Voraussetzungen des Paragraph 4, AuslBG liegen vor. Der Ausländer ist seit

mehr als drei Monaten zum Asylverfahren zugelassen, verfügt über einen faktischen Abschiebeschutz und hat die beabsichtigte Beschäftigung noch nicht begonnen. Die Lohn- und Arbeitsbedingungen werden mit einer dem Kollektivvertrag entsprechenden Bezahlung (https://www.wko.at/kollektivvertrag/lohntafeln-arbeiter-handel-2024; siehe Pkt. A) 3) Arbeiterinnen/Arbeiter mit Kommissioniertätigkeiten; mit einer Betriebszugehörigkeit a) bis zu 1 Jahr) eingehalten. Aus dem Texteintrag vom 21.02.2024 ergibt sich, dass für die beabsichtigte Stelle keine passende Ersatzkraft vorgemerkt ist und der regionale und überregionale Arbeitsmarkt mehrfach geprüft wurde. Aus dem Verwaltungsakt und auch aus dem angefochtenen Bescheid ergeben sich keine Hinweise darauf, dass eine andere in Absatz eins, angeführte Z nicht eingehalten worden wäre.

In Gesamtschau war daher der Beschwerde stattzugeben und festzuhalten, dass die Voraussetzungen für die Erteilung einer Beschäftigungsbewilligung für den türkischen Arbeitnehmer M. V. für die Tätigkeit als Kommissionierer im Betrieb der Beschwerdeführerin vorliegen.In Gesamtschau war daher der Beschwerde stattzugeben und festzuhalten, dass die Voraussetzungen für die Erteilung einer Beschäftigungsbewilligung für den türkischen Arbeitnehmer M. römisch fünf. für die Tätigkeit als Kommissionierer im Betrieb der Beschwerdeführerin vorliegen.

Zu B) Unzulässigkeit der Revision

Gemäß § 25a Abs. 1 VwGG hat das Verwaltungsgericht im Spruch seines Erkenntnisses oder Beschlusses auszusprechen, ob die Revision gemäß Art. 133 Abs. 4 B-VG zulässig ist. Der Ausspruch ist kurz zu begründen.Gemäß Paragraph 25 a, Absatz eins, VwGG hat das Verwaltungsgericht im Spruch seines Erkenntnisses oder Beschlusses auszusprechen, ob die Revision gemäß Artikel 133, Absatz 4, B-VG zulässig ist. Der Ausspruch ist kurz zu begründen.

Die Revision ist gemäß Art. 133 Abs. 4 B-VG nicht zulässig, weil die Entscheidung nicht von der Lösung einer Rechtsfrage abhängt, der grundsätzliche Bedeutung zukommt. Weder fehlt es an einer Rechtsprechung zu § 4 Abs. 1 Z 5 AuslBG bzw. zu der Wirksamkeit eines Kontrollsystems, noch weicht die gegenständliche Entscheidung von der bisherigen Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes dazu ab; weiters ist die vorliegende Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes auch nicht als uneinheitlich zu beurteilen. Auch liegen keine sonstigen Hinweise auf eine grundsätzliche Bedeutung der zu lösenden Rechtsfrage vor.Die Revision ist gemäß Artikel 133, Absatz 4, B-VG nicht zulässig, weil die Entscheidung nicht von der Lösung einer Rechtsfrage abhängt, der grundsätzliche Bedeutung zukommt. Weder fehlt es an einer Rechtsprechung zu Paragraph 4, Absatz eins, Ziffer 5, AuslBG bzw. zu der Wirksamkeit eines Kontrollsystems, noch weicht die gegenständliche Entscheidung von der bisherigen Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes dazu ab; weiters ist die vorliegende Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes auch nicht als uneinheitlich zu beurteilen. Auch liegen keine sonstigen Hinweise auf eine grundsätzliche Bedeutung der zu lösenden Rechtsfrage vor.

Im gegenständlichen Fall wurde keine Rechtsfrage von grundsätzlicher Bedeutung aufgeworfen.

Schlagworte

Asylwerber berücksichtigungswürdige Gründe Beschäftigungsbewilligung Nachsichterteilung

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:BVWG:2024:I423.2295296.1.00

Im RIS seit

17.10.2024

Zuletzt aktualisiert am

17.10.2024

Quelle: Bundesverwaltungsgericht BVwg, https://www.bvwg.gv.at

© 2026 JUSLINE

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

www.jusline.at