

*Urteil***Haushalthilfe ohne Arbeitsbewilligung**

Wer eine ausländische Arbeitnehmerin anstellt, muss die ausländerrechtlichen Vorschriften einhalten. Wenn es der Arbeitgeber dagegen unterlässt zu prüfen, ob eine gültige Arbeitsbewilligung vorhanden ist, macht er sich strafbar.

**Sachverhalt und rechtliche Würdigung**

**1.** X. wird zur Last gelegt, sie habe vom 15. Dezember 2010 bis zum 31. Januar 2011 in ihrem Haushalt wissentlich und willentlich die mongolische Staatsangehörige A. für Bügelarbeiten beschäftigt und dabei in Kauf genommen, dass diese nicht über die erforderliche Arbeitsbewilligung und über das erforderliche Visum verfügt habe.

**2.** Ausländerinnen und Ausländer, die in der Schweiz eine Erwerbstätigkeit ausüben wollen, benötigen unabhängig von der Aufenthaltsdauer eine Bewilligung (Art. 11 Abs. 1 AuG). Wer als Arbeitgeberin oder Arbeitgeber vorsätzlich Ausländerinnen und Ausländer beschäftigt, die in der Schweiz nicht zur Ausübung einer Erwerbstätigkeit berechtigt sind, macht sich nach Art. 117 Abs. 1 AuG strafbar.

X. bestätigte, dass sie A. von Dezember 2010 bis Ende Januar 2011 insgesamt viermal beschäftigt habe. Von X. wird sodann nicht in Abrede gestellt, dass A. jeweils eine Stunde für sie arbeitete, wobei ein Stundenlohn von 25 Franken ausbezahlt wurde.

**5.1** Der Vorinstanz ist darin zu folgen, dass X. bewusst gewesen sein muss, dass sie im Zusammenhang mit der Beschäftigung von A. ausländerrechtliche Vorschriften einzuhalten hat. X. wusste, dass sie mit A. eine ausländische Arbeitnehmerin als Haushaltshilfe anstellt. Es ist allgemein bekannt, dass ausländische Staatsangehörige für die Ausübung einer Erwerbstätigkeit in der Schweiz grundsätzlich einer entsprechenden Bewilligung bedürfen. Dies musste insbesondere X. bewusst gewesen sein, welche erst vor kurzem von Deutschland in die Schweiz umgezogen war. Zwar gelten

für deutsche und mongolische Staatsangehörige nicht die gleichen Voraussetzungen bezüglich einer Aufenthalts- und Arbeitsberechtigung in der Schweiz. Aus dem Umstand, dass X. infolge ihres Umzugs in die Schweiz selbst mit ausländerrechtlichen Fragen konfrontiert worden war, muss jedoch auf eine erhöhte Sensibilität hinsichtlich dieser Thematik geschlossen werden. Im Übrigen zeigen auch die Aussagen von X., dass sie sich bewusst war, dass die von ihr beschäftigte Haushaltshilfe A. über eine Berechtigung zur Erwerbstätigkeit in der Schweiz verfügen muss.

**5.2** Gemäss Art. 91 Abs. 1 AuG hat sich der Arbeitgeber vor dem Stellenantritt der Ausländerin oder des Ausländers durch Einsicht in den Ausweis oder durch Nachfrage bei den zuständigen Behörden zu vergewissern, dass die Berechtigung zur Erwerbstätigkeit in der Schweiz besteht. Aus den Aussagen von X. geht deutlich hervor, dass sie sich dieser gesetzlich verankerten Sorgfaltpflicht bewusst war. X. gab an, sie hätte sich nach einer Arbeitsbewilligung erkundigt und um alle Formalitäten gekümmert, hätte sie A. nach ihrem Staatsexamen weiterhin beschäftigt. Wenn sie A. länger hätte anstellen wollen, hätte sie dies «auf einem rechtmässigen Wege gemacht» bringt X. damit selbst zum Ausdruck, dass ihr bereits im Zeitpunkt des Anstellungsverhältnisses klar war, dass sie sich über die Legalität der Erwerbstätigkeit von A. informieren muss. Dies zeigte sich auch anlässlich der Berufungsverhandlung, als X. angab, sie habe bei ihrer Raumpflegerin – welche nur kurze Zeit vor A. angestellt wurde – alle erforderlichen Abklärungen getroffen und auch Einsicht in deren Arbeitsbewilligung gehabt. Bei A. habe sie gleich vorgehen wollen, sei aber nicht



mehr dazu gekommen. Dass sich X. ihren Pflichten als Arbeitgeberin bewusst war, wird auch von der Verteidigung nicht in Abrede gestellt, macht diese doch lediglich geltend, X. habe Mitte Dezember 2010 infolge der bevorstehenden Abschlussprüfungen in Deutschland andere Sorgen gehabt, weshalb sie sich erst nach ihrer Rückkehr in die Schweiz im Januar 2011 um die erforderlichen Formalitäten für eine rechtskonforme Anstellung habe kümmern wollen. Für die rechtliche Qualifikation des eingeklagten Sachverhalts nicht von Bedeutung sind weiter die Länge des Arbeitsverhältnisses und die Häufigkeit der Arbeitseinsätze. Diese Umstände sind ebenfalls im Rahmen der Strafzumessung bei der Bewertung des Verschuldens zu berücksichtigen. Massgebend für die rechtliche Würdigung des Anklagesachverhalts ist dagegen, ob X. zum Zeitpunkt der Anstellung von A. wusste, dass sie gesetzlich verpflichtet ist, sich über deren Arbeitsberechtigung in der Schweiz zu vergewissern, was nach dem bereits Gesagten der Fall ist.

**5.3** Es muss davon ausgegangen werden, dass X. keine Bemühungen unternommen hat, um die Bewilligungssituation von A. zu klären. Weder hat sie von A. die Vorweisung einer Arbeitsbewilligung verlangt noch sich diesbezüglich bei den zuständigen Behörden erkundigt. X. hat jegliche Abklärung unterlassen, obwohl allgemein bekannt ist,



Illustration: Christine Barf

dass gerade in Privathaushalten viele Angestellte schwarz arbeiten. Vorliegend bestanden keinerlei Hinweise dafür, dass A. über eine Arbeitsberechtigung verfügen könnte. Die Verteidigung bringt diesbezüglich zwar vor, X. sei durch die Stellenvermittlungsseite «www... .ch» auf A. gestossen, über welche sie auch ihre Raumpflegerin gefunden habe, welche noch heute bei ihr arbeite. Sie habe Vertrauen in das Inserat und die damit verbundene Empfehlung von A. haben können. Bei der genannten Website handelt es sich nicht um eine eigentliche Stellenvermittlungsseite, sondern vielmehr um einen Online-Marktplatz, auf welchem Unternehmen oder Privatpersonen Inserate schalten und Dritten Waren oder Dienstleistungen anbieten können. Stelleninserate bilden nur eine von vielen Kategorien. Die Vorinstanz hat sodann zu Recht festgehalten, dass eine inhaltliche Kontrolle angesichts der Vielzahl der angebotenen Waren und Dienstleistungen für die Inhaber der Plattform schlichtweg nicht möglich ist. Es trifft zwar zu, dass auf der Website festgehalten wird, dass jedes Inserat geprüft werde, wie die Verteidigung geltend machte. Diese Konformitätsprüfung kann sich jedoch nur auf den Inhalt der Inserate beziehen und erstreckt sich nicht auf die dahinter stehenden Angebote. Der Betreiber der Plattform kann unmöglich überprüfen, ob die angebotenen Waren oder Dienstleistungen in jedem einzelnen Fall hal-

ten, was die Inserate versprechen. Es erscheint insofern wenig glaubhaft, wenn X. geltend macht, sie sei infolge des Inserats von A. auf «... .ch» davon ausgegangen, dass diese über eine Arbeitsbewilligung verfüge. Dass die Raumpflegerin von X., welche offenbar über die erforderlichen Bewilligungen verfügt, ebenfalls auf dieser Website inserierte, ändert nichts daran.

**5.4** Es ist davon auszugehen, dass X. das Bewilligungserfordernis ebenso bekannt war wie die Tatsache, dass sie sich als Arbeitgeberin nach der Arbeitsberechtigung der von ihr beschäftigten Arbeitnehmerin zu erkundigen hatte. Fest steht auch, dass X. die Gewissheit fehlte, dass A. über die erforderliche Arbeitsbewilligung verfügte. Dessen ungeachtet wurden keinerlei Bemühungen seitens von X. unternommen, um die Arbeitsberechtigung von A. abzuklären. Dieses Verhalten lässt sich nicht anders deuten, als dass sich X. bewusst dafür entschied, von einer allenfalls illegalen Erwerbstätigkeit von A. nichts wissen zu wollen. Hätte X. vermeiden wollen, eine Ausländerin zu beschäftigen, welche in der Schweiz nicht zur Ausübung einer Erwerbstätigkeit berechtigt ist, hätte sie ohne weiteres die notwendigen Auskünfte einholen können. X. beschäftigte A. jedoch trotz der vorhandenen Unklarheiten, wodurch sie die Verwirklichung des Straftatbestandes von Art. 117 Abs. 1 AuG zumindest in Kauf nahm. Wenn X. geltend macht, sie hätte sich nach ihrer Rückkehr in die Schweiz im Januar 2011 um alle Formalitäten des Arbeitsverhältnisses, einschliesslich der erforderlichen Arbeitsbewilligung, gekümmert, so vermag dies an der rechtlichen Würdigung nichts zu ändern. Vielmehr bringt X. damit selbst zum Ausdruck, dass sie zumindest vorläufig bewusst darauf verzichtete, den gesetzlichen Erfordernissen nachzukommen, ohne dass sie gleichzeitig dazu bereit war, bis zur Klärung der Situation auf die Arbeitskraft ihrer Angestellten A. zu verzichten.

**6.** X. ist somit des Vergehens gegen das Bundesgesetz über die Ausländerinnen und Ausländer im Sinne von Art. 117 Abs. 1 AuG schuldig zu sprechen.

## Sanktion

**3.1** Hinsichtlich des objektiven Tatverschuldens ist zunächst festzuhalten, dass X. keinerlei Anstrengungen getätigt hat, um sich hinsichtlich der Arbeitsberechtigung von A. Klarheit zu verschaffen. Sie hat weder Einsicht in den Ausländerausweis von A. verlangt noch sich durch eine Nachfrage bei den zuständigen Behörden vergewissert, dass diese zur Erwerbstätigkeit in der Schweiz berechtigt ist. Es muss X. angelastet werden, dass sie ihren Pflichten als Arbeitgeberin nicht nachgekommen ist, obschon entsprechende Erkundigungen zur Klärung der Verhältnisse problemlos möglich gewesen wären.

**3.2** Wie die Vorinstanz zutreffend festgehalten hat, ist bei der Bewertung des subjektiven Verschuldens zu Gunsten von X. zu berücksichtigen, dass sie nicht mit direktem Vorsatz, sondern lediglich eventualvorsätzlich handelte. Sie entspricht somit nicht dem typischen Täterprofil, das mit dieser Norm anvisiert wird. Lediglich leicht strafmindernd zu veranschlagen ist, dass sich X. zum Zeitpunkt der Anstellung von A. mitten in den Abschlussprüfungen ihres Studiums befand und dem Beschäftigungsverhältnis deshalb keine vorrangige Bedeutung einräumte. Bemühungen zur Klärung der Arbeitssituation von A. wären ohne grossen Zeitaufwand und somit auch unter den genannten Umständen möglich gewesen. Insgesamt ist jedoch auch in subjektiver Hinsicht von einem sehr leichten Tatverschulden auszugehen.

Dem sehr leichten Tatverschulden ist eine Geldstrafe von sieben Tagessätzen angemessen.

*Strafurteil, Obergericht des Kantons Zürich, Einzelgericht, 30. März 2012 (SB110750)*

## Kommentar

Die Beschäftigung eines Arbeitnehmenden, für welchen keine Arbeitsbewilligung vorliegt, kann teuer werden. Vor dem Stellenantritt einer Ausländerin oder eines Ausländers ist in jedem Fall abzuklären, ob die erforderliche Bewilligung vorliegt. Die Tagessätze berechnen sich nach den finanziellen Verhältnissen des strafbaren Arbeitgebers. ■