



**VERWALTUNGSGERICHT
WIEN**

1190 Wien, Muthgasse 62
Telefon: (+43 1) 4000 DW 38600
Telefax: (+43 1) 4000 99 38600
E-Mail: post@vgw.wien.gv.at
ERV-Anschriftcode: Z011300
ERsB: 9110019835300

GZ: VGW-001/100/14130/2025-20
Mag. Dr. iur. A. B., LL.M.

Wien, 3.12.2025

Geschäftsabteilung: VGW-B

IM NAMEN DER REPUBLIK

Das Verwaltungsgericht Wien erkennt durch seinen Richter Dr. HUBER über die Beschwerde des Mag. Dr. iur. A. B., LL.M., vertreten durch die Rechtsanwält:innen GmbH, gegen die mit Bescheid des Magistrates der Stadt Wien, Magistratisches Bezirksamt für den ... Bezirk, vom 12.8.2025, ZI. ..., erteilte Ermahnung wegen einer Verwaltungsübertretung gemäß § 23 Abs. 2 iVm § 24 Abs. 2 Gleichbehandlungsgesetz (GIBG), nach Durchführung einer öffentlichen mündlichen Verhandlung am 5.11.2025

zu Recht:

I. Gemäß § 50 Abs. 1 VwGVG wird der Beschwerde Folge gegeben, der angefochtene Bescheid vom 12.8.2025 behoben und das Verfahren gemäß § 38 VwGVG iVm § 45 Abs. 1 Z 2 VStG eingestellt.

II. Gemäß § 52 Abs. 8 VwGVG hat der Beschwerdeführer keinen Beitrag zu den Kosten des Beschwerdeverfahrens zu leisten.

III. Gegen dieses Erkenntnis ist gemäß § 25a Abs. 1 VwGG eine Revision an den Verwaltungsgerichtshof nach Art. 133 Abs. 4 B-VG zulässig, sofern diese nicht nach § 25a Abs. 4 VwGG ausgeschlossen ist.

Entscheidungsgründe

I. Maßgeblicher Verfahrensgang

1. Mit dem angefochtenen Bescheid des Magistrates der Stadt Wien – Magistratisches Bezirksamt für den ... Bezirk (im Folgenden: belangte Behörde), vom 12.8.2025, Zl. ..., wurde dem Beschwerdeführer Folgendes zur Last gelegt:

„Datum/Zeit: 24.02.2023
 Ort: 1200 Wien, Treustraße 35-43

Sie haben als Vorstandsvorsitzender und somit als gemäß § 9 Abs. 1 Verwaltungsstrafgesetz 1991 zur Vertretung nach außen Berufener des AMS Österreich mit Sitz in 1200 Wien, Treustraße 35-43, zu verantworten, dass dieses Dienstleistungsunternehmen des öffentlichen Rechts als Arbeitsvermittlerin

entgegen § 23 Abs. 2 Gleichbehandlungsgesetz, wonach der/die Arbeitgeber/in oder private Arbeitsvermittler/in gemäß den §§ 2 ff des Arbeitsmarktförderungsgesetzes oder eine mit der Arbeitsvermittlung betraute juristische Person öffentlichen Rechts verpflichtet ist, in der Ausschreibung das für den ausgeschriebenen Arbeitsplatz geltende kollektivvertragliche oder das durch Gesetz oder andere Normen der kollektiven Rechtsgestaltung geltende Mindestentgelt anzugeben und auf die Bereitschaft zur Überzahlung hinzuweisen, wenn eine solche besteht, und dies auch sinngemäß für Arbeitsverträge in Wirtschaftsbereichen gilt, in denen es kein kollektivvertraglich oder durch Gesetz oder andere Normen der kollektiven Rechtsgestaltung geregeltes Mindestentgelt gibt, sowie in der Stellenausschreibung jenes Entgelt anzugeben ist, das als Mindestgrundlage für die Arbeitsvertragsverhandlungen zur Vereinbarung des Entgelts dienen soll,

am 24.02.2023 im Internet beim Online Medium AMS Jobroom – „AMS alle Jobs“ die Stelle „Haushaltshilfe (m./w.)“ mit der Quelle „AMS-Arbeitsmarktservice“ für den „Verein C.“ mit diesem Angebot inseriert und veröffentlicht hat:

„Unternehmensbeschreibung: Wir sind ein Team eines gemeinnützigen Vereins, welches mit sehr viel Liebe und Engagement Kinder und Jugendlichen beim sozialen und kognitiven Lernen begleitet..., Beruf: Haushaltshilfe (m./w.) ... Stellenbeschreibung/Tätigkeitsbeschreibung: einfache Küchenarbeiten, sehr einfache Gerichte kochen bzw. Essen aufwärmen, Küche sauber halten, tägliches Staubsaugen, Böden wischen ..., Arbeitszeit/Dauer/Ausmaß: Teilzeitbeschäftigung im Ausmaß von 24 Wochenstunden, Mo-Do jeweils von 07 Uhr 30 bis 13 Uhr“ und unter dem Hinweis am Ende des Stelleninserats: „Das Mindestentgelt für die Stelle als Haushaltshilfe (m./w.) beträgt 1.330,00 EUR brutto pro Monat auf Basis Vollzeitbeschäftigung, Bereitschaft zur Überzahlung.“,

zwar ein Mindestentgelt von EUR 1.330,00 angegeben hat, jedoch dieses angeführte Mindestentgelt nicht dem Mindestentgelt gemäß dem Mindestlohnitarif für im Haushalt Beschäftigte für Österreich (M 20/2022/XXV/99/1, ausgegeben am 22.12.2022), ausgehend vom § 2 B 1 lit. a (für Hausgehilfinnen und Hausgehilfen ohne Kochen im 1.-5. Berufsjahr) mit einem Bruttostundenlohn von EUR 10,33 und somit bei einer Vollzeitbeschäftigung einem Bruttomonatslohn von mindestens EUR 1.789,15 EUR entsprach.

Sie haben dadurch folgende Rechtsvorschrift verletzt:

§ 23 Abs. 2 i. V. m § 24 Abs. 2 des Gleichbehandlungsgesetzes – GIBG, BGBl. I Nr. 66/2004, in der geltenden Fassung, im Zusammenhang mit § 2, Teil B, Z 1 lit. a der Verordnung des Bundesinstituts für Arbeit und Wirtschaft, mit der der Mindestlohnitarif für im Haushalt Beschäftigte für Österreich für das Kalenderjahr 2023 festgesetzt wird – Mindestlohnitarifverordnung 2023, BGBl. II Nr. 477/2022.

Es wird jedoch von der Verhängung einer Strafe abgesehen und Ihnen eine Ermahnung erteilt.

Rechtsgrundlage:
 § 24 Abs. 2 GIBG“

Begründend wurde insbesondere ausgeführt, dass der belangten Behörde die angelastete Verwaltungsübertretung durch eine seitens der Bezirkshauptmannschaft D. am 16.1.2024 zuständigkeitsshalber abgetretene Anzeige, welche die Stellenwerberin E. F. dort am 17.3.2023 eingebracht habe, zur Kenntnis gelangt sei. Die belangte Behörde gehe davon aus, dass das Arbeitsmarktservice (AMS) als öffentlich-rechtlicher Arbeitsvermittler in Bezug auf die verfahrensgegenständliche Stellenausschreibung, welche am 24.2.2023 auf der öffentlich abrufbaren Webseite des AMS Jobroom – „AMS alle Jobs“ mit der Quelle „AMS-Arbeitsmarktservice“ veröffentlicht worden sei, gemäß § 23 Abs. 2 GIBG verpflichtet gewesen sei, auf die korrekte Angabe des für die Stelle geltenden Mindestentgelts zu achten. Der Beschwerdeführer sei als Vorstandsvorsitzender der Bundesorganisation „Arbeitsmarktservice Österreich“ und somit als nach außen vertretungsbefugte Person gemäß § 9 Abs. 1 VStG iVm § 9 Abs. 4 Arbeitsmarktservicegesetz (AMSG) für die Übertretung dieser Bestimmung verwaltungsstrafrechtlich verantwortlich. Bei einem erstmaligen Verstoß sei gemäß § 24 Abs. 2 GIBG eine Ermahnung auszusprechen.

2. Gegen diesen Bescheid er hob der Beschwerdeführer am 15.9.2025 Beschwerde und brachte auf das Wesentliche zusammengefasst vor, dass das AMS selbstverständlich die Notwendigkeit zur Angabe des Mindestentgelts in Stellenausschreibungen gemäß §§ 9 und 23 GIBG als Maßnahme zur Verbesserung der Einkommenstransparenz anerkenne. In den Gesetzesmaterialien zur Novellierung des GIBG im Jahr 2011 werde idZ auf die in der Praxis häufig auftretenden Schwierigkeiten, das für einen konkreten Arbeitsplatz gebührende kollektivvertragliche Mindestentgelt festzustellen, hingewiesen. Diese Schwierigkeiten bestünden jedoch nicht nur für Stellenwerber:innen, sondern auch für das AMS, das auf Informationen von den Arbeitgeber:innen, die dem AMS ihre Stellenangebote über verschiedene Wege zur Verfügung stellen, angewiesen sei. Die Ermittlung des korrekten Mindestentgelts, welches oftmals eine komplexe Herausforderung darstelle, sei dem AMS ohne unzumutbar hohen Aufwand nicht möglich. Allein im Jahr 2023 seien vom AMS insgesamt 555.257 offene Stellen veröffentlicht worden.

Vor diesem Hintergrund seien § 9 Abs. 2 sowie § 23 Abs. 2 GIBG so zu lesen, dass das AMS zwar die Verpflichtung treffe, darauf zu achten, dass Entgeltangaben in den Stellenausschreibungen enthalten sind, widrigenfalls das Fehlen einer

Entgeltangabe, nicht aber die Richtigkeit der Entgeltangabe zu einer Strafbarkeit führen würde. In Bezug auf die Richtigkeit der Entgeltangabe müsste sich das AMS aber auf die Angaben der Arbeitgeber:innen verlassen. Andernfalls hätte dies weitreichende Konsequenzen auf die Vermittlungstätigkeit durch das AMS.

3. Die belangte Behörde traf keine Beschwerdevorentscheidung und legte dem Verwaltungsgericht Wien am 16.9.2025 die Beschwerde sowie den Akt des Verwaltungsverfahrens vor, wobei sie auf die Durchführung einer öffentlichen mündlichen Verhandlung und für den Fall einer Durchführung auf eine Teilnahme daran verzichtete.
4. Mit Schreiben vom 3.10.2025 ersuchte das Verwaltungsgericht Wien den Beschwerdeführer, nähere Informationen zur Funktionalität des sogenannten „eJob-Room“ des AMS sowie zu allenfalls bestehenden internen Vorgaben oder Kontrollroutinen bei der Veröffentlichung von Stellenausschreibungen in Bezug auf die Vorgaben gemäß §§ 9 und 23 GIBG zu übermitteln. Der Beschwerdeführer übermittelte hierzu am 13.10.2025 eine Stellungnahme an das Verwaltungsgericht Wien, in welcher unter anderem darauf hingewiesen wird, dass idZ zwischen sogenannten Stellen in Selbstbedienung und Stellen, die durch das AMS betreut werden, zu unterscheiden sei.
5. Mit Schriftsatz vom 3.11.2025 brachte der Beschwerdeführer, nunmehr rechtsfreundlich vertreten, ergänzend verfassungsrechtliche Bedenken gegen § 23 Abs. 2 GIBG vor. Die Bestimmung sei unsachlich und gleichheitswidrig, weil sie dem AMS als mit der Arbeitsvermittlung betraute juristische Person öffentlichen Rechts Verpflichtungen auferlege, die bei vernünftiger Betrachtung nicht erfüllt werden könnten. Die Situation des AMS sei mit jener von Arbeitgeber:innen oder privaten Arbeitsvermittler:innen nicht vergleichbar.
6. Beim Verwaltungsgericht Wien fand am 5.11.2025 eine öffentliche mündliche Verhandlung statt, in welcher der Beschwerdeführer als Beschuldigter sowie Mag.^a Dr.ⁱⁿ G. H. als Zeugin einvernommen wurden. Die belangte Behörde nahm entsprechend ihrem Verzicht nicht an der Verhandlung teil.

II. Sachverhalt

Für das Verwaltungsgericht Wien steht folgender entscheidungswesentlicher Sachverhalt als erwiesen fest:

1. Das Arbeitsmarktservice (AMS) bietet die über das Internet öffentlich abrufbare Job-Suchmaschine „alle Jobs“ an, über die Stellenangebote aus der Datenbank des AMS sowie auch weitere im Internet verfügbare Stellenangebote von in Österreich tätigen Unternehmen und Institutionen zu finden sind (im Folgenden: AMS-Jobplattform).

1.1. Bei den Stellenangeboten in der AMS-Datenbank ist zwischen Stellenangeboten, welche direkt vom AMS auf der AMS-Jobplattform zur Verfügung gestellt und betreut werden (im Folgenden: AMS-Stellenangebote), und Stellenangeboten, welche von Unternehmen in Selbstbedienung über den sogenannten eJob-Room eigenständig auf die AMS-Jobplattform gestellt werden (im Folgenden: eJob-Room-Stellenangebote), zu differenzieren.

1.1.1. Bei AMS-Stellenangeboten werden die Stellenausschreibungen von Mitarbeiter:innen des AMS durchgeführt, und zwar auf Basis von Aufträgen von Unternehmen, die eine Stelle anbieten wollen. Ein solches AMS-Stellenangebot wird durch die Mitarbeiter:innen des AMS auf der AMS-Jobplattform veröffentlicht und in der Folge derart betreut, dass über die Organisation des AMS aktiv Personen für die Unternehmen angeworben werden. Die jeweils zuständigen Mitarbeiter:innen sind dazu angehalten, nur Aufträge von Unternehmen entgegenzunehmen, wenn für die angebotene Stelle ein Mindestentgelt angegeben wird. Sofern das angegebene Mindestentgelt offenkundig fehlerhaft erscheint oder überhaupt kein Mindestentgelt angegeben wird, werden ergänzende Informationen von den jeweiligen Unternehmen verlangt oder es wird um Korrekturen ersucht. Eine Kontrolle im Einzelnen, ob das jeweils angegebene Mindestentgelt tatsächlich dem geltenden kollektivvertraglichen oder dem durch Gesetz oder anderen Normen der kollektiven Rechtsgestaltung vorgegebenen Mindestentgelt entspricht, erfolgt seitens des AMS nicht.

1.1.2. Bei eJob-Room-Stellenangeboten geben Unternehmen, die sich im eJob-Room des AMS registriert haben und eine Stelle anbieten wollen, selbstständig über ihren jeweiligen Benutzer-Account im eJob-Room die Eckdaten der Stelle in

eine online verfügbare Eingabemaske ein. Nach Abschluss der Dateneingabe wird die entsprechende Stellenausschreibung automatisch generiert und auf der AMS-Jobplattform veröffentlicht. Vor dieser automatischen Veröffentlichung erfolgt keine Kontrolle der Stellenausschreibung durch Mitarbeiter:innen des AMS und diese wird in der Folge auch nicht durch das AMS betreut. In der Eingabemaske ist unter anderem das Mindestentgelt für die angebotene Stelle einzugeben. Im Rahmen der Generierung der Stellenausschreibung wird das in der Eingabemaske eingegebene Mindestentgelt automatisch mit der standardisierten Wortfolge „auf Basis Vollzeitbeschäftigung“ ergänzt.

In den Nutzungsbedingungen für den eJob-Room werden die registrierten Unternehmen unter Punkt 3 „Anforderungen an Stellen“ darauf hingewiesen, dass Informationen zum Mindestentgelt auf Basis Kollektivvertrag, Mindestlohntarif, Satzungserklärung, Betriebsvereinbarung oder anderen Normen der kollektiven Rechtsgestaltung für eine angebotene Stelle verpflichtend gemäß § 9 GIBG anzugeben sind. Ferner wird unter Punkt 4 „Haftungsausschluss“ festgehalten, dass das AMS keine Haftung für den Inhalt oder für die Richtigkeit und Vollständigkeit übermittelter Daten übernimmt.

1.1.3. Zum angelasteten Tatzeitpunkt im Jahr 2023 gab es bei den eJob-Room-Stellenangeboten noch die zusätzliche Funktionalität mittels einer Checkbox („Auswahlkästchen“) im Benutzer-Account des eJob-Room anzugeben, dass eine ergänzende Betreuung durch das AMS gewünscht werde. Diese Checkbox konnte von Unternehmen bereits gleichzeitig mit dem Ausfüllen der oben beschriebenen Eingabemaske angeklickt werden. Es war aber auch möglich, zu einem späteren Zeitpunkt – nach bereits erfolgter Veröffentlichung der jeweiligen Stellenausschreibung auf der AMS-Jobplattform – um ergänzende Betreuung zu ersuchen und diese Checkbox erst nachträglich auszuwählen. Die Form der Betreuung war im Wesentlichen dieselbe wie bei den oben beschriebenen AMS-Stellenangeboten. Über die Organisation des AMS wurden aktiv Personen für die Unternehmen angeworben und die jeweils zuständigen Mitarbeiter:innen des AMS waren angehalten, die Stellenangebote unter anderem dahingehend zu kontrollieren, ob diskriminierende Inhalte aufscheinen und ob ein Mindestentgelt angegeben wurde bzw. ein angeführtes Mindestentgelt plausibel erschien. Von den zuständigen Mitarbeiter:innen konnte das Stellenangebot nachträglich noch verändert werden. Die Funktionalität, durch Unternehmen selbständig erstellte

eJob-Room-Stellenangebote in die Betreuung durch Mitarbeiter:innen des AMS übernehmen zu lassen, wird mittlerweile nicht mehr angeboten.

1.2. Wie oben festgehalten, sind über die AMS-Jobplattform auch weitere über das Internet verfügbare Stellenangebote von in Österreich tätigen Unternehmen zu finden. Diese Stellenangebote werden durch einen sogenannten „Webcrawler“ aus dem Internet extrahiert und gesammelt oder durch eine Schnittstelle eingespielt. Es handelt sich dabei um ein Computerprogramm, welches Webseiten automatisch anhand spezieller Kriterien nach Stellenangeboten für den österreichischen Markt durchsucht.

2. Der Verein C. zur ZVR-Zahl: ... mit Sitz in I., J., (im Folgenden: Schulverein) ist Schulerhalter einer ...-Schule in K., L.-weg. Obfrau des Schulvereins ist Mag.^a Dr.ⁱⁿ G. H..

Im Jahr 2023 wurde für die Schule eine Haushaltshilfe auf Teilzeitbasis gesucht, weshalb Mag.^a Dr.ⁱⁿ H. am 24.2.2023 über den Benutzer-Account des Schulvereins im eJob-Room eine Stellenausschreibung auf der AMS-Jobplattform veröffentlichte. Hierzu hat sie in die Eingabemaske im eJob-Room einen von ihr vorformulierten Text kopiert und die in der Eingabemaske vorgesehenen Felder ausgefüllt. Für die Angabe des Mindestentgelts hat sie im Internet einen Mindestlohnitarif pro Stunde recherchiert, diesen auf das beabsichtigte Beschäftigungsausmaß von 24 Stunden pro Woche aufgerechnet und ist so auf einen Betrag von EUR 1.330,00 brutto pro Monat gekommen. In dem in der Eingabemaske enthaltenen Feld für das Mindestentgelt hat sie sodann diesen Betrag von EUR 1.330,00 brutto pro Monat eingegeben. Dabei hat sie nicht darauf geachtet, dass dieser Betrag in dem durch die Plattform generierten eJob-Room-Stellenangebot automatisch mit der Wortfolge „auf Basis Vollzeitbeschäftigung“ ergänzt wurde.

Auf Ersuchen von Mag.^a Dr.ⁱⁿ H. wurde das von ihr erstellte eJob-Room-Stellenangebot durch das AMS betreut (siehe zu dieser Möglichkeit oben unter Punkt II.1.1.3). Diesbezüglich stand sie auch mit der für den Schulverein zuständigen Betreuerin des AMS M. im Austausch. Es kann nicht festgestellt werden, zu welchem Zeitpunkt sie um die Übernahme des von ihr erstellten eJob-Room-Stellenangebots in die Betreuung durch die zuständige Mitarbeiterin des AMS ersucht hat. Insbesondere kann nicht festgestellt werden,

ob sie gleichzeitig mit der Erstellung des Stellenangebots die entsprechende Checkbox im Benutzer-Account des eJob-Room ausgewählt hat.

3. Der verfahrensgegenständlichen Stellenausschreibung vom 24.2.2023 sind unter anderem folgende Informationen zu entnehmen:

„Details: Haushaltshilfe (m./w.)

Überblick

Unternehmen:	Verein C.
Arbeitsort:	J.
Arbeitszeit:	Teilzeit
Inseriert/Aktualisiert:	24.02.2023
Quelle:	 Arbeitsmarktservice
Dienstverhältnis:	ArbeiterInnen/Angestellte
Berufsgruppe:	Haushälterin
Ausbildung:	Keine Ausbildung/Pflichtschule

[...]

Beruf

Haushaltshilfe (m./w.)

Stellenbeschreibung

Tätigkeitsbeschreibung

- einfache Küchenarbeiten
- sehr einfache Gerichte kochen bzw. Essen aufwärmen
- Küche sauber halten
- tägliches Staubsaugen
- Böden wischen (2 mal die Woche)
- tägliches Reinigen der Toiletten

[...]

Arbeitszeit/Dauer/Ausmaß

- Teilzeitbeschäftigung im Ausmaß von 24 Wochenstunden
- MO - DO jeweils von 7 Uhr 30 bis 13 Uhr

Wenn Sie sich angesprochen fühlen, freuen wir uns auf Ihre vollständigen Bewerbungsunterlagen, die Sie uns vorrangig per Mail übermitteln:

info@....at

Frau Mag.a Dr.in G. H.

Verein C.

N.-gasse

I.

Allgemeine Informationen

Angaben des Unternehmers gemäß Gleichbehandlungsgesetz

Das Mindestentgelt für die Stelle als Haushaltshilfe (m./w.) beträgt 1.330,00 EUR brutto pro Monat auf Basis Vollzeitbeschäftigung. Bereitschaft zur Überzahlung.“

4. Aufgrund der Stellenausschreibung kontaktierte E. F. den Schulverein und vereinbarte mit Mag.^a Dr.ⁱⁿ H. einen Termin für ein Vorstellungsgespräch. Zu dem vereinbarten Termin kam Frau F. zu spät und traf Mag.^a Dr.ⁱⁿ H. im Eingangsbereich der Schule, als diese das Gebäude gerade verlassen wollte. Auf

Nachfrage von Frau F. teilte Mag.^a Dr.ⁱⁿ H. mit, dass es sich bei dem Gebäude um eine Schule handeln würde. Frau F. meinte, dass sie eine Schule nicht reinigen möchte. Daraufhin sagte Mag.^a Dr.ⁱⁿ H., dass sie bei dieser Ausgangslage das Gespräch nicht fortführen bräuchten. Frau F. ersuchte Mag.^a Dr.ⁱⁿ H. abschließend noch, eine Bestätigung für das AMS zu unterschreiben, dass sie sich aktiv auf die Stelle beworben habe. Dies wurde allerdings von Mag.^a Dr.ⁱⁿ H. abgelehnt, weil es sich ihrer Ansicht nach dann tatsächlich nicht um eine Bewerbung gehandelt hätte.

5. Mit Schreiben vom 15.3.2023 brachte E. F. einen Antrag gemäß § 10 bzw. § 24 GIBG bei der Bezirkshauptmannschaft D. ein, in dem sie vorbrachte, dass die auf der AMS-Jobplattform veröffentlichte Stellenausschreibung vom 24.2.2023 des Schulvereins ungenügende Angaben über das für den ausgeschriebenen Arbeitsplatz geltende Mindestentgelt enthalte. Nach dem anzuwendenden Mindestlohtarif für im Haushalt Beschäftigte gebühre Haushaltsgehilfinnen und Haushaltsgehilfen ohne Kochen ein Bruttostundenlohn von zumindest EUR 10,33. Daraus ergebe sich bei Vollzeitbeschäftigung (40 Stunden pro Woche) ein Bruttomonatsentgelt iHv EUR 1.789,15 (Berechnungsmethode: EUR 10,33 x 40 x 4,33). Das in der Stellenausschreibung vom 24.2.2023 angegebene Mindestentgelt liege weit unter dem tatsächlich gebührenden Mindestentgelt. Somit liege ein Verstoß gegen § 9 bzw. § 23 GIBG vor, weshalb gemäß § 10 bzw. § 24 GIBG gegen die für die Stellenausschreibung verantwortliche Person eine Ermahnung auszusprechen oder, wenn schon andere Verstöße bekannt seien, eine angemessene Geldstrafe zu verhängen sei.

6. Der Beschwerdeführer war zum angelasteten Tatzeitpunkt und ist auch zum Entscheidungszeitpunkt Vorstandsvorsitzender des Arbeitsmarktservice Österreich. Zum angelasteten Tatzeitpunkt war der Beschwerdeführer verwaltungsstrafrechtlich unbescholten.

III. Beweiswürdigung

1. Das Verwaltungsgericht Wien hat Beweis erhoben durch Einsichtnahme in den Verwaltungsakt der belangten Behörde, Würdigung des Beschwerdevorbringens, Anfragen betreffend allfälliger verwaltungsstrafrechtlicher Vormerkungen an die Landespolizeidirektion Wien und an den Magistrat der Stadt Wien, Magistratsabteilung 63, Übermittlung eines Auskunftsersuchens an den Beschwerdeführer zur Funktionalität des eJob-Room des AMS und Durchführung einer öffentlichen mündlichen Verhandlung am 5.11.2025, in deren Rahmen der Beschwerdeführer als Beschuldigter und Mag.^a Dr.ⁱⁿ G. H. als Zeugin einvernommen wurden.
2. Die unter Punkt II.1 getroffenen Feststellungen stützen sich auf die im Behördenakt gesammelten Informationen zur Funktionsweise der AMS-Jobplattform, welche im behördlichen Ermittlungsverfahren der Webseite <www.ams.at/arbeitsuchende/arbeitslos-was-tun/jobsuche-online-und-mobil/> entnommen wurden (siehe AS 62 ff.), auf die Stellungnahme des Beschwerdeführers vom 13.10.2025 (ON 16) sowie auf die damit in Einklang stehenden Angaben des Beschwerdeführers in der mündlichen Verhandlung (siehe Verhandlungsprotokoll vom 5.11.2025, Seite 2 ff.). Der Beschwerdeführer stellte im Rahmen der mündlichen Verhandlung unter Vorhalt der verwaltungsbehördlichen Ermittlungsergebnisse und mit Verweis auf seine Stellungnahme, welche nähere Angaben zu den Abläufen betreffend AMS-Stellenangebote und eJob-Room-Stellenangebote enthält, die verschiedenen Funktionalitäten der AMS-Jobplattform detailliert, nachvollziehbar und widerspruchsfrei dar. Die entsprechenden Feststellungen konnten daher auf Basis der unstrittigen Aktenlage und den damit in Einklang stehenden ergänzenden Ausführungen des Beschwerdeführers in der mündlichen Verhandlung vom 5.11.2025 getroffen werden.
3. Die unter Punkt II.2. getroffenen Feststellungen gründen sich auf die im Behördenakt einliegende Stellenausschreibung vom 24.2.2023 (AS 20), den ebenfalls im Behördenakt einliegenden Vereinsregisterauszug zur ZVR-Zahl: ... (AS 23), die Angaben des Beschwerdeführers in seiner Rechtfertigung vom 28.2.2024 (AS 99 ff.) sowie auf die glaubhaften und nachvollziehbaren Angaben

der Zeugin Mag.^a Dr.ⁱⁿ H. in der mündlichen Verhandlung (siehe Verhandlungsprotokoll vom 5.11.2025, Seite 5 f.).

In ihrer Einvernahme schilderte die Zeugin lebensnahe und offenkundig erlebnisbasiert, wie sie im Jahr 2023 die Eingabemaske im eJob-Room selbstständig ausgefüllt hat und auf welcher Basis sie das von ihr eingegebene Mindestentgelt errechnet hatte. Glaublich und für das Verwaltungsgericht Wien nachvollziehbar hielt sie idZ fest, nicht darauf geachtet zu haben, dass in der über die Plattform generierten Stellenausschreibung der angegebene Betrag für das Mindestentgelt mit der Standardwortfolge „auf Basis Vollzeitbeschäftigung“ ergänzt wurde. In diesem Zusammenhang ist zwar darauf Rücksicht zu nehmen, dass die Befragung der Zeugin im Rahmen der mündlichen Beschwerdeverhandlung am 5.11.2025 mehr als zwei Jahre nach Veröffentlichung der verfahrensgegenständlichen Stellenausschreibung erfolgte. Allerdings führte die Zeugin idZ aus, dass sie damals das erste Mal selbstständig eine Stelle über den eJob-Room ausgeschrieben habe. Zudem habe sie dann – offenkundig aufgrund der Anzeige von E. F. vom 15.3.2023 – mit behördlichem Schreiben eine Aufforderung zur Rechtfertigung erhalten. Dazu habe sie eine Stellungnahme abgegeben und danach nie mehr etwas von der Sache gehört. Sie habe deshalb auch nie eine Strafe erhalten. Vor diesem Hintergrund ist es für das Verwaltungsgericht Wien nachvollziehbar und lebensnahe, dass sich die Zeugin noch gut an die damaligen Umstände und die von ihr gesetzten Handlungen in Bezug auf die Ausschreibung des Stellenangebots erinnern konnte.

Die Feststellung, wonach auf Ersuchen von Mag.^a Dr.ⁱⁿ H. das von ihr erstellte eJob-Room-Stellenangebot in die Betreuung durch das AMS übernommen wurde, basiert auf den glaubhaften und nachvollziehbaren Angaben des Beschwerdeführers in der mündlichen Verhandlung zur verfahrensgegenständlichen Stellenausschreibung (siehe Verhandlungsprotokoll vom 5.11.2025, Seite 5 f.). Die Ausführungen des Beschwerdeführers stehen im Einklang mit den Angaben der Zeugin Mag.^a Dr.ⁱⁿ H., welche lebensnahe angab, dass sie wegen des von ihr erstellten Stellenangebots im Austausch mit der für den Schulverein zuständigen Betreuerin des AMS stand. Es konnte jedoch nicht mit der für das Verwaltungsstrafverfahren erforderlichen Sicherheit festgestellt werden, zu welchem Zeitpunkt oder auf welche Weise Mag.^a Dr.ⁱⁿ H. um die Betreuung des von ihr selbst erstellten Stellenangebots ersucht hat. Danach

befragt, gab die Zeugin an, dass sie sich daran nicht mehr erinnern könne (siehe Verhandlungsprotokoll vom 5.11.2025, Seite 5 aE).

4. Die unter Punkt II.3. getroffenen Feststellungen ergeben sich aus der im Behördenakt einliegenden Stellenausschreibung vom 24.2.2023 (AS 20).

5. Die unter Punkt II.4. getroffenen Feststellungen gründen sich auf die glaubhaften und lebensnah geschilderten Angaben der Zeugin Mag.^a Dr.ⁱⁿ H. in der mündlichen Verhandlung (siehe Verhandlungsprotokoll vom 5.11.2025, Seite 6), an deren Wahrheitsgehalt keine Zweifel hervorgekommen sind. Wie bereits oben unter Punkt III.3. ausgeführt, ist es für das Verwaltungsgericht Wien nachvollziehbar, dass sich die Zeugin insbesondere aufgrund der behördlichen Aufforderung zu Rechtfertigung noch gut an das mit Frau F. geführte Vorstellungsgespräch erinnern konnte.

6. Die unter Punkt II.5. getroffenen Feststellungen ergeben sich aus der im Behördenakt einliegenden Anzeige vom 15.3.2023 (AS 17 ff.).

7. Die unter Punkt II.6. getroffene Feststellung zur beruflichen Tätigkeit des Beschwerdeführers gründet sich auf dessen Angaben im Beschwerdeverfahren. Seine berufliche Tätigkeit ist zudem allgemein bekannt (vgl. zu offenkundigen Tatsachen iSd § 45 Abs 1 AVG etwa VwGH 27.2.2013, 2010/03/0136, sowie die bei *Walter/Thienel*, Verwaltungsverfahrensgesetze I² [1998] § 45 AVG E 27 angeführte Rechtsprechung).

Die Feststellungen der verwaltungsstrafrechtlichen Unbescholtenheit zum angelasteten Tatzeitpunkt (zur Relevanz des Zeitpunktes der angelasteten Verwaltungsübertretung vgl. zB VwGH 20.9.2019, Ra 2019/02/0097) stützt sich auf den Akteninhalt und auf die Anfragebeantwortungen der Landespolizeidirektion Wien (ON 12) sowie des Magistrates der Stadt Wien, Magistratsabteilung 63 (ON 13).

IV. Rechtsgrundlagen

1. Die maßgeblichen Bestimmungen des Bundesgesetzes über die Gleichbehandlung (Gleichbehandlungsgesetz – GIBG), BGBI. I Nr. 66/2004 idF BGBI. I Nr. 115/2023, lauten wie folgt:

„I. Teil
Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt“

[...]

Gebot der geschlechtsneutralen Stellenausschreibung

§ 9. (1) Der/die Arbeitgeber/in oder private/r Arbeitsvermittler/in gemäß den §§ 2 ff des Arbeitsmarktförderungsgesetzes, BGBl. Nr. 31/1969, oder eine mit der Arbeitsvermittlung betraute juristische Person öffentlichen Rechts darf einen Arbeitsplatz weder öffentlich noch innerhalb des Betriebes (Unternehmens) nur für Männer oder nur für Frauen ausschreiben oder durch Dritte ausschreiben lassen, es sei denn, ein bestimmtes Geschlecht ist unverzichtbare Voraussetzung für die Ausübung der vorgesehenen Tätigkeit. Die Ausschreibung darf auch keine zusätzlichen Anmerkungen enthalten, die auf ein bestimmtes Geschlecht schließen lassen.

(2) Der/die Arbeitgeber/in oder private Arbeitsvermittler/in gemäß den §§ 2 ff des Arbeitsmarktförderungsgesetzes oder eine mit der Arbeitsvermittlung betraute juristische Person öffentlichen Rechts ist verpflichtet, in der Ausschreibung das für den ausgeschriebenen Arbeitsplatz geltende kollektivvertragliche oder das durch Gesetz oder andere Normen der kollektiven Rechtsgestaltung geltende Mindestentgelt anzugeben und auf die Bereitschaft zur Überzahlung hinzuweisen, wenn eine solche besteht. Dies gilt sinngemäß für Arbeitsverträge in Wirtschaftsbereichen, in denen es kein kollektivvertraglich oder durch Gesetz oder andere Normen der kollektiven Rechtsgestaltung geregeltes Mindestentgelt gibt, ausgenommen Arbeitnehmer/innen gemäß § 10 Abs. 2 Z 2 Arbeiterkammergegesetz 1992, BGBl. Nr. 626/1991. In der Stellenausschreibung ist jenes Entgelt anzugeben, das als Mindestgrundlage für die Arbeitsvertragsverhandlungen zur Vereinbarung des Entgelts dienen soll.

Strafbestimmungen

§ 10. (1) Wer als Arbeitsvermittler/in entgegen den Bestimmungen des § 9 Abs. 1 einen Arbeitsplatz nur für Männer oder Frauen ausschreibt, ist auf Antrag eines/einer Stellenwerbers/Stellenwerberin, des/der Anwalts/Anwältin für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt oder des/der Regionalanwalts/Regionalanwältin von der Bezirksverwaltungsbehörde mit Geldstrafe bis 360 Euro zu bestrafen.

(2) Wer als Arbeitsvermittler/in entgegen den Bestimmungen des § 9 Abs. 2 in die Stellenausschreibung die in Abs. 2 angeführten Angaben nicht aufnimmt, ist auf Antrag eines/einer Stellenwerbers/Stellenwerberin, des/der Anwalts/Anwältin für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt oder des/der Regionalanwalts/Regionalanwältin beim ersten Verstoß von der Bezirksverwaltungsbehörde zu ermahnen und bei weiteren Verstößen mit Geldstrafe bis 360 Euro zu bestrafen.

(3) Wer als Arbeitgeber/in

1. entgegen den Bestimmungen des § 9 Abs. 1 einen Arbeitsplatz nur für Männer oder Frauen ausschreibt oder
2. entgegen den Bestimmungen des § 9 Abs. 2 in die Stellenausschreibung die in darin angeführten Angaben nicht aufnimmt,

ist auf Antrag eines/einer Stellenwerbers/Stellenwerberin, des/der Anwalts/Anwältin für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt oder des/der Regionalanwalts/Regionalanwältin beim ersten Verstoß von der Bezirksverwaltungsbehörde zu ermahnen und bei weiteren Verstößen mit Geldstrafe bis 360 Euro zu bestrafen.

(4) In einem auf Antrag des/der Anwalts/Anwältin für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt oder des/der Regionalanwalts/Regionalanwältin eingeleiteten Verwaltungsstrafverfahren wegen Verletzung des § 9 ist diese/r Partei. Dem/der Anwalt/Anwältin oder dem/der Regionalanwalt/Regionalanwältin steht das Recht auf Beschwerde gegen Bescheide und Einspruch gegen Strafverfügungen zu.

[...]

II. Teil

Gleichbehandlung in der Arbeitswelt ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung
(Antidiskriminierung)

[...]

Gebot der diskriminierungsfreien Stellenausschreibung

§ 23. (1) Der/die Arbeitgeber/in oder private/r Arbeitsvermittler/in gemäß den §§ 2 ff des Arbeitsmarktförderungsgesetzes, BGBI. Nr. 31/1969, oder eine mit der Arbeitsvermittlung betraute juristische Person öffentlichen Rechts darf einen Arbeitsplatz weder öffentlich noch innerhalb des Betriebes (Unternehmens) in diskriminierender Weise ausschreiben oder durch Dritte ausschreiben lassen, es sei denn, das betreffende Merkmal stellt auf Grund der Art einer bestimmten beruflichen Tätigkeit oder der Bedingungen ihrer Ausübung eine wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung dar, sofern es sich um einen rechtmäßigen Zweck und eine angemessene Anforderung handelt.

(2) Der/die Arbeitgeber/in oder private Arbeitsvermittler/in gemäß den §§ 2 ff des Arbeitsmarktförderungsgesetzes oder eine mit der Arbeitsvermittlung betraute juristische Person öffentlichen Rechts ist verpflichtet, in der Ausschreibung das für den ausgeschriebenen Arbeitsplatz geltende kollektivvertragliche oder das durch Gesetz oder andere Normen der kollektiven Rechtsgestaltung geltende Mindestentgelt anzugeben und auf die Bereitschaft zur Überzahlung hinzuweisen, wenn eine solche besteht. Dies gilt sinngemäß für Arbeitsverträge in Wirtschaftsbereichen, in denen es kein kollektivvertraglich oder durch Gesetz oder andere Normen der kollektiven Rechtsgestaltung geregeltes Mindestentgelt gibt, ausgenommen Arbeitnehmer/innen gemäß § 10 Abs. 2 Z 2 Arbeiterkammergesetz 1992, BGBI. Nr. 626/1991. In der Stellenausschreibung ist jenes Entgelt anzugeben, das als Mindestgrundlage für die Arbeitsvertragsverhandlungen zur Vereinbarung des Entgelts dienen soll.

Strafbestimmungen

§ 24. (1) Wer als Arbeitsvermittler/in entgegen den Bestimmungen des § 23 Abs. 1 einen Arbeitsplatz in diskriminierender Weise ausschreibt, ist auf Antrag eines/einer Stellenwerbers/Stellenwerberin, des/der Anwalts/Anwältin für die Gleichbehandlung ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder der Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung in der Arbeitswelt oder des/der Regionalanwalts/Regionalanwältin von der Bezirksverwaltungsbehörde mit Geldstrafe bis 360 Euro zu bestrafen.

(2) Wer als Arbeitsvermittler/in entgegen den Bestimmungen des § 23 Abs. 2 in die Stellenausschreibung die in Abs. 2 angeführten Angaben nicht aufnimmt, ist auf Antrag eines/einer Stellenwerbers/Stellenwerberin, des/der Anwalts/Anwältin für die Gleichbehandlung ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder der Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung in der Arbeitswelt oder des/der Regionalanwalts/Regionalanwältin beim ersten Verstoß von der Bezirksverwaltungsbehörde zu ermahnen und bei weiteren Verstößen mit Geldstrafe bis 360 Euro zu bestrafen.

(3) Wer als Arbeitgeber/in

1. entgegen den Bestimmungen des § 23 Abs. 1 einen Arbeitsplatz in diskriminierender Weise ausschreibt oder
2. entgegen den Bestimmungen des § 23 Abs. 2 in die Stellenausschreibung die darin angeführten Angaben nicht aufnimmt,

ist auf Antrag eines/einer Stellenwerbers/Stellenwerberin, des/der Anwalts/Anwältin für die Gleichbehandlung ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder der Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung in der Arbeitswelt oder des/der Regionalanwalts/Regionalanwältin beim ersten Verstoß von der Bezirksverwaltungsbehörde zu ermahnen und bei weiteren Verstößen mit Geldstrafe bis 360 Euro zu bestrafen.

(4) In einem auf Antrag des/der Anwalts/Anwältin für die Gleichbehandlung ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder der Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung in der Arbeitswelt oder des/der Regionalanwalts/Regionalanwältin eingeleiteten Verwaltungsstrafverfahren ist diese/r Partei. Dem/der Anwalt/Anwältin oder dem/der Regionalanwalt/Regionalanwältin steht das Recht auf Beschwerde gegen Bescheide und Einspruch gegen Strafverfügungen zu.“

2. Die maßgeblichen Bestimmungen des Bundesgesetzes vom 12. Dezember 1968 betreffend die Arbeitsmarktförderung (Arbeitsmarktförderungsgesetz – AMFG), BGBI. Nr. 31/1969 idF BGBI. I Nr. 106/2022, lauten auszugsweise wie folgt:

„Arbeitsvermittlung

Begriff

§ 2. (1) Arbeitsvermittlung im Sinne dieses Bundesgesetzes ist jede Tätigkeit, die darauf gerichtet ist, Arbeitsuchende mit Arbeitgebern (Dienstgebern) zur Begründung von Arbeitsverhältnissen (Dienstverhältnissen) oder mit Auftraggebern (Zwischenmeistern, Mittelpersonen) zur Begründung von Heimarbeitsverhältnissen im Sinne des Heimarbeitsgesetzes 1960, BGBI. Nr. 105/1961, zusammenzuführen, es sei denn, dass diese Tätigkeit nur gelegentlich und unentgeltlich oder auf Einzelfälle beschränkt ausgeübt wird. Unter den Begriff Arbeitsvermittlung fällt auch die Vermittlung von Arbeitsuchenden und von Au-pair-Kräften von Österreich in das Ausland und vom Ausland nach Österreich.

(2)–(5) [...]

Berechtigung zur Arbeitsvermittlung

§ 4. (1) Arbeitsvermittlung darf unter Beachtung der Bestimmungen dieses Bundesgesetzes ausgeübt werden

1. vom Arbeitsmarktservice,
2. von gesetzlichen Interessenvertretungen und kollektivvertragsfähigen Berufsvereinigungen,
3. von gemeinnützigen Einrichtungen,
4. von Inhabern einer Gewerbeberechtigung für das Gewerbe der Arbeitsvermittler oder, soweit ausschließlich Führungskräfte vermittelt werden, der Unternehmensberater einschließlich der Unternehmensorganisatoren.

(2)–(5) [...]

(6) Der Arbeitsvermittler darf nur jene offenen Stellen anbieten, über deren Anforderungen er Auskunft geben kann. Hat der Arbeitsvermittler falsche oder fehlerhafte Angaben gemacht oder Daten über Arbeitsuchende weitergegeben, die er nicht weitergeben darf, hat er den Arbeitsuchenden für den dadurch entstandenen Schaden Ersatz zu leisten.

(7) [...]“

3. Die maßgeblichen Bestimmungen des Bundesgesetzes über das Arbeitsmarktservice (Arbeitsmarktservicegesetz – AMSG), BGBI. Nr. 313/1994 idF BGBI. I Nr. 76/2025, lauten wie folgt:

„1. TEIL
Organisation

1. HAUPTSTÜCK
Allgemeines

Arbeitsmarktservice

§ 1. (1) Die Durchführung der Arbeitsmarktpolitik des Bundes obliegt dem „Arbeitsmarktservice“. Das Arbeitsmarktservice ist ein Dienstleistungsunternehmen des öffentlichen Rechts mit eigener Rechtspersönlichkeit.

(2) Das Arbeitsmarktservice ist in eine Bundesorganisation, in Landesorganisationen für jedes Bundesland und innerhalb der Bundesländer in regionale Organisationen gegliedert.

(3) Die Bundesorganisation führt die Bezeichnung ‚Arbeitsmarktservice Österreich‘.

(4) Die Landesorganisationen führen die Bezeichnung ‚Arbeitsmarktservice‘ unter Hinzufügung des Namens des jeweiligen Bundeslandes.

(5) Die regionalen Organisationen führen die Bezeichnung ‚Arbeitsmarktservice‘ unter Hinzufügung des Namens der Gemeinde (erforderlichenfalls mit einem der Unterscheidbarkeit dienendem Zusatz), in der sie eingerichtet sind.

[...]

Organe

§ 3. (1) Die Organe des Arbeitsmarktservice im Bereich der Bundesorganisation des Arbeitsmarktservice sind

1. der Verwaltungsrat,
2. der Vorstand.

(2) Die Organe des Arbeitsmarktservice im Bereich der Landesorganisationen des Arbeitsmarktservice sind

1. das Landesdirektorium,
2. der Landesgeschäftsführer.

(3) Die Organe des Arbeitsmarktservice im Bereich der regionalen Organisationen sind

1. der Regionalbeirat,
2. der Leiter der regionalen Geschäftsstelle.

2. HAUPTSTÜCK Bundesorganisation

1. ABSCHNITT Aufgabenbereich

§ 4. (1) Von der Bundesorganisation sind, soweit nicht ausdrücklich anderes bestimmt ist, alle Angelegenheiten des Arbeitsmarktservice zu besorgen, die über den Bereich eines Bundeslandes hinausgehen oder hinsichtlich derer eine einheitliche gesamtösterreichische Vorgangsweise erforderlich ist.

(2) Die Bundesorganisation hat insbesondere zu sorgen für

- 1.–6. [...]
7. die Kontrolle der Geschäftsführung auf allen Ebenen hinsichtlich einer ordnungsgemäßen und den arbeitsmarktpolitischen und sonstigen Vorgaben entsprechenden Durchführung der übertragenen Aufgaben

(3)–(4) [...]

3. ABSCHNITT Vorstand

Zusammensetzung und Mitgliedschaft

§ 8. (1) Der Vorstand besteht aus zwei Mitgliedern.

(2) [...]

(3) Die Vorstandsmitglieder werden vom Verwaltungsrat bestellt, wobei ein Mitglied zum Vorsitzenden zu bestellen ist.

(4)–(8) [...]

Aufgaben

§ 9. (1) Der Vorstand hat die Geschäfte des Arbeitsmarktservice unter eigener Verantwortung unter Berücksichtigung der Bestimmungen des § 31 Abs. 5 erster Satz so zu leiten und nach außen zu vertreten, wie das Wohl des Arbeitsmarktservice unter Berücksichtigung des öffentlichen Interesses es erfordert.

(2) Der Aufgabenbereich des Vorstandes umfaßt insbesondere folgende Angelegenheiten:

1. Führung der laufenden Geschäfte des Arbeitsmarktservice,
- 2.–16. [...]

(3) [...]

(4) Der Vorsitzende des Vorstandes vertritt die Bundesorganisation des Arbeitsmarktservice nach außen und ist Leiter der Bundesgeschäftsstelle. Bei Verhinderung des Vorsitzenden wird die Bundesorganisation durch das zweite Mitglied vertreten. Ist eine empfangsbedürftige Willenserklärung gegenüber dem Arbeitsmarktservice abzugeben, so genügt die Abgabe gegenüber einem Mitglied des Vorstandes.

(5) Der Vorstand faßt seine Beschlüsse einstimmig; kommt keine Einstimmigkeit zustande, gibt die Stimme des Vorsitzenden den Ausschlag.

(6) Die Vorstandsmitglieder sind zur gewissenhaften und unparteiischen Ausübung ihres Amtes verpflichtet. Sie haften, unbeschadet der Bestimmungen des Amtshaftungsgesetzes, für jeden Schaden, der dem Arbeitsmarktservice oder dem Bund aus der Vernachlässigung ihrer Pflichten erwächst.

[...]

3. HAUPTSTÜCK Landesorganisationen

1. ABSCHNITT Aufgabenbereich

§ 12. (1) Von der Landesorganisation sind, soweit nicht ausdrücklich anderes bestimmt ist, im Rahmen der von der Bundesorganisation gemäß § 4 Abs. 3 gegebenen Richtlinien alle Angelegenheiten des Arbeitsmarktservice zu besorgen, die der Sicherstellung der Erfüllung der dem Arbeitsmarktservice übertragenen Aufgaben auf dem Gebiet des betreffenden Bundeslandes dienen oder hinsichtlich derer eine einheitliche Vorgangsweise innerhalb des Bundeslandes erforderlich ist.

(2) Die Landesorganisation hat insbesondere zu sorgen für

- 1.–2. [...]
3. die konkreten Rahmenbedingungen für die Tätigkeiten der regionalen Geschäftsstellen durch
 - a) Entscheidung über deren Zahl, Standorte und Leistungsangebot,
 - b) Vorsorge für deren Personal, Unterbringung sowie Infrastruktur und
 - c) Anleitung, Unterstützung und Überwachung bei der Erbringung der Leistungen.

(3) Die Richtlinien der Landesorganisation sind für alle Organe und Einrichtungen des Arbeitsmarktservice im Bereich des Bundeslandes verbindlich.

[...]

3. ABSCHNITT Landesgeschäftsführer

[...]

Aufgaben

§ 16. (1) Der Landesgeschäftsführer hat die Geschäfte der Landesorganisation des Arbeitsmarktservice im jeweiligen Bundesland unter eigener Verantwortung so zu leiten und nach außen zu vertreten, wie das Wohl des Arbeitsmarktservice unter Berücksichtigung der Bestimmungen des § 31 Abs. 5 erster Satz es erfordert.

(2) Der Aufgabenbereich des Landesgeschäftsführers umfaßt insbesondere folgende Angelegenheiten:

- 1.–2. [...]
- 3. Kontrolle und Anleitung der Tätigkeit der regionalen Geschäftsstellen,
- 4.–8. [...]
- 9. Koordinierung und Betreuung der regionalen Geschäftsstellen bei der Umsetzung der festgelegten Arbeitsmarktpolitik durch Bereitstellung von Hilfsmitteln, Beratung und laufende Kontrolle,
- 10.–12. [...]

(3) [...]

(4) Die Landesgeschäftsführer und deren Stellvertreter sind zur gewissenhaften und unparteiischen Ausübung ihres Amtes verpflichtet. Sie haften, unbeschadet der Bestimmungen des Amtshaftungsgesetzes, für jeden Schaden, der dem Arbeitsmarktservice oder dem Bund aus der Vernachlässigung ihrer Pflichten erwächst.

4. HAUPTSTÜCK Regionale Organisationen

1. ABSCHNITT Einrichtung und Aufgabenbereich

§ 19. (1) Zur Erbringung der Leistungen des Arbeitsmarktservice sind regionale Organisationen einzurichten. Die Einrichtung der regionalen Organisationen des Arbeitsmarktservice obliegt dem Landesdirektorium des jeweiligen Bundeslandes. Sie hat unter dem Gesichtspunkt der größtmöglichen Bürgernähe, der regionalen Erreichbarkeit und der bestmöglichen Verwirklichung des im § 29 genannten Ziels des Arbeitsmarktservice zu erfolgen. In Wien können regionale Organisationen auch nach fachlichen Gesichtspunkten eingerichtet werden.

(2) Der Sitz der regionalen Organisationen ist anläßlich ihrer Einrichtung zu bestimmen.

(3) Von den regionalen Organisationen des Arbeitsmarktservice sind, soweit nicht ausdrücklich anderes bestimmt ist, im Rahmen der Richtlinien der Bundes- und der Landesorganisation zu besorgen

- 1. die Konkretisierung und Umsetzung der vorgegebenen arbeitsmarktpolitischen Zielsetzungen auf regionaler Ebene und
- 2. die Umsetzung und praktische Durchführung der Arbeitsmarktpolitik in der Region durch die Erbringung der Leistungen gemäß §§ 32 und 33.

[...]

2. TEIL Aufgaben

[...]

3. ABSCHNITT Leiter der regionalen Geschäftsstelle

§ 22. (1) Der Leiter der regionalen Geschäftsstelle wird vom Landesdirektorium bestellt. Er ist Bediensteter des Arbeitsmarktservice gemäß den Bestimmungen des 5. Teiles oder Bediensteter eines Amtes des Arbeitsmarktservice.

(2) Der Leiter der regionalen Geschäftsstelle hat die Geschäfte des Arbeitsmarktservice auf regionaler Ebene unter Beachtung der Richtlinien der Bundes- und der Landesorganisation sowie der vom Regionalbeirat beschlossenen Grundsätze unter eigener Verantwortung so zu leiten und nach außen zu vertreten, wie das Wohl des Arbeitsmarktservice unter Berücksichtigung der Bestimmungen des § 31 Abs. 5 erster Satz es erfordert. Er hat über alle Leistungen des Arbeitsmarktservice seines Zuständigkeitsbereiches, soweit im Gesetz nicht anderes bestimmt ist, zu entscheiden.

[...]

Dienstleistungen

§ 32. (1) Das Arbeitsmarktservice hat seine Leistungen in Form von Dienstleistungen zu erbringen, deren Zweck die Vermittlung von Arbeitsuchenden auf offene Stellen, die Beschäftigungssicherung und die Existenzsicherung im Sinne des § 29 ist.

(2) Dienstleistungen zur Vorbereitung, Ermöglichung oder Erleichterung einer solchen Vermittlung oder Beschäftigungssicherung sind im besonderen

- 1.–4. [...]
- 5. Unterstützung von Unternehmen bei der Suche und Auswahl geeigneter Arbeitskräfte sowie der Gestaltung der innerbetrieblichen Arbeitskräfteplanung,
- 6. Unterstützung von Arbeitsuchenden bei der Suche und Auswahl eines Arbeitsplatzes und
- 7. [...]

(3)–(5) [...]"

V. Rechtliche Beurteilung

1. Sowohl § 9 Abs. 2 als auch § 23 Abs. 2 GIBG verpflichten Arbeitgeber:innen und Arbeitsvermittler:innen, in einer Stellenausschreibung das für den ausgeschriebenen Arbeitsplatz geltende Mindestentgelt anzugeben und auf die Bereitschaft zur Überzahlung hinzuweisen.

1.1. Die beiden genannten Bestimmungen im I. Teil zur Gleichbehandlung von Frauen und Männern (§ 9 Abs. 2) sowie im II. Teil zur Antidiskriminierung (§ 23 Abs. 2) des GIBG sind vollkommen wortident. Das GIBG sieht somit zweimal dieselbe Informationspflicht über das Mindestentgelt in Stellenausschreibungen vor (siehe hierzu *Hopf/Mayr/Eichinger/Erler*, GIBG² [2021] § 9 Rz 27). Mit dieser Verpflichtung soll durch erhöhte Transparenz innerbetrieblicher Einkommensdiskriminierung entgegengewirkt werden (siehe ErläutRV 938 BlgNR 24. GP, 1 und 3).

Das Mindestentgelt ergibt sich aus einem jeweils anwendbaren Kollektivvertrag, dem Gesetz oder anderen Normen der kollektiven Rechtsgestaltung. Unter der zuletzt genannten Quelle für ein geltendes Mindestentgelt sind insbesondere Satzungen gemäß §§ 18 ff. ArbVG und Mindestlohntarife gemäß §§ 22 ff. ArbVG zu verstehen (siehe ErläutRV 938 BlgNR 24. GP, 6).

Die durch § 9 Abs. 2 bzw. § 23 Abs. 2 GIBG verpflichteten Arbeitsvermittler:innen umfassen private Arbeitsvermittler:innen gemäß §§ 2 ff. AMFG sowie mit der Arbeitsvermittlung betraute juristische Personen öffentlichen Rechts. Zu den mit der Arbeitsvermittlung betrauten juristischen Personen öffentlichen Rechts zählt

insbesondere das AMS (siehe § 4 Abs. 1 Z 1 AMFG sowie *Hopf/Mayr/Eichinger/Erler, GIBG² [2021] § 9 Rz 14).*

1.2. Anknüpfend an die Informationspflicht nach § 9 Abs. 2 bzw. § 23 Abs. 2 GIBG sehen § 10 Abs. 2 bzw. § 24 Abs. 2 GIBG jeweils vor, dass Arbeitsvermittler:innen, welche in einer Stellenausschreibung das für den ausgeschriebenen Arbeitsplatz geltende Mindestentgelt nicht aufnehmen, auf Antrag beim ersten Verstoß von der Bezirksverwaltungsbehörde zu ermahnen und bei weiteren Verstößen mit Geldstrafe bis EUR 360,00 zu bestrafen sind.

1.2.1. Ein Verwaltungsstrafverfahren wegen Verletzung der Informationspflicht über das Mindestentgelt kann nur auf Antrag eines Stellenwerbers bzw. einer Stellenwerberin oder durch die jeweils für den I. Teil (in Bezug auf § 9 Abs. 2) oder den II. Teil (in Bezug auf § 23 Abs. 2) des GIBG zuständige Gleichbehandlungsanwaltschaft (siehe § 3 Abs. 2 und § 4 GBK/GAW-Gesetz) eingeleitet werden (vgl. idZ VwGH 23.6.2014, Ra 2014/11/0017). Die § 10 Abs. 2 bzw. § 24 Abs. 2 GIBG sehen somit eine Abweichung von dem das Verwaltungsstrafverfahren im allgemeinen beherrschenden Inquisitionsprinzip vor (zur Vereinbarkeit derartiger Abweichungen mit Art. 11 Abs. 2 B-VG vgl. VfSlg. 14.153/1995; sowie idZ *Walter/Thienel, Verwaltungsverfahrensgesetze II² [2000]* § 56 VStG Anm 9). Es handelt sich allerdings mangels Verweises auf entsprechende Verfahrensbestimmungen nicht um Privatanklagedelikte iSv § 56 VStG (vgl. zur Vorläuferbestimmung gemäß § 10d des Bundesgesetzes über die Gleichbehandlung von Frau und Mann im Arbeitsleben [GIBG 1979], BGBI. Nr. 108/1979 idF BGBI. I Nr. 98/2001, *Smutny/Mayr, Gleichbehandlungsgesetz [2001]* § 10d, 541 f; siehe ferner die legistische Ausgestaltung des Privatanklagedelikts nach § 160 ArbVG).

1.2.2. Aufgrund der Identität des Wortlauts des § 9 Abs. 2 und des § 23 Abs. 2 GIBG verletzen Arbeitsvermittler:innen, die in einer Stellenausschreibung kein oder ein zu geringes Mindestentgelt anführen, beide Bestimmungen. Eine kumulierte Bestrafung iSv § 22 Abs. 2 VStG sowohl gemäß § 10 Abs. 2 als auch gemäß § 24 Abs. 2 GIBG scheidet allerdings aus, weil dies eine unzulässige Doppelbestrafung iSd Art. 4 Abs. 1 Z. 7. ZPEMRK für dieselbe strafbare Handlung darstellen würde (vgl. zB VwGH 12.10.2023, Ra 2023/09/0073; 14.12.2023, Ro 2022/02/0012; siehe ferner zB EGMR 10.2.2009, *Sergey Zolotukhin v. Russia*

[GC], no. 14939/03, §§ 70 ff.; 8.10.2020, *Bajčić v. Croatia*, no. 67334/13, § 29 zu „idem“). Die Verwaltungsübertretungen stehen zueinander in Scheinkonkurrenz, weil der Unrechtsgehalt des § 9 Abs. 2 iVm § 10 Abs. 2 GIBG jenen des § 23 Abs. 2 iVm § 24 Abs. 2 GIBG in jeder Beziehung mitumfasst (vgl. zur Konsumtion zB VwGH 2.9.2019, Ra 2018/02/0123; 2.1.2025, Ra 2024/02/0236). Sofern ein Strafverfahren auf Antrag einer Stellenwerberin oder eines Stellenwerbers eingeleitet wird, kann die zuständige Behörde im Fall der Verletzung der Informationspflicht entweder nach § 9 Abs. 2 iVm § 10 Abs. 2 GIBG oder nach § 23 Abs. 2 iVm § 24 Abs. 2 GIBG vorgehen (vgl. Hopf/Mayr/Eichinger/Erler, GIBG² [2021] § 10 Rz 12).

1.3. Die Bestimmungen zur Informationspflicht über das Mindestentgelt sowie über die Rechtsfolgen bei deren Verletzung wurden in Anlehnung an die Verwaltungsstrafbestimmungen beim Verstoß gegen das Gebot der geschlechtsneutralen bzw. diskriminierungsfreien Stellenausschreibung ausgestaltet (siehe ErläutRV 938 BlgNR 24. GP, 7; vgl. ferner idZ ErläutRV 307 BlgNR 22. GP, 17 [zu §§ 17 und 18 GIBG aF] sowie Hopf/Mayr/Eichinger/Erler, GIBG² [2021] § 10 Rz 8).

1.3.1. Das Gebot der geschlechtsneutralen bzw. diskriminierungsfreien Stellenausschreibung trifft Arbeitsvermittler:innen nach dem Wortlaut des § 9 Abs. 1 bzw. § 23 Abs. 1 GIBG dann, wenn sie einen Arbeitsplatz „ausschreiben oder durch Dritte ausschreiben lassen“. Die in den Abs. 2 des § 9 bzw. § 23 GIBG vorgesehene Informationspflicht über das Mindestentgelt knüpft an das jeweils in Abs. 1 vorgesehene Gebot an und erweitert die gesetzlichen Vorgaben für Stellenausschreibungen. Aus dem systematischen Zusammenhang der Regelungen zueinander ist zu schließen, dass Arbeitsvermittler:innen auch die Informationspflicht über das Mindestentgelt nur dann trifft, wenn sie einen Arbeitsplatz selbst ausschreiben oder durch Dritte ausschreiben lassen.

1.3.2. Bei der Auslegung der Regelungen zur Informationspflicht kann zudem auf die Materialien zur Einführung von Verwaltungsstrafen bei Verletzungen des Gebots der geschlechtsneutralen Stellenausschreibung gemäß der Vorläuferbestimmung des § 10d GIBG 1979 zurückgegriffen werden. Diese Bestimmung richtete sich bereits gegen private Arbeitsvermittler:innen sowie mit der Arbeitsvermittlung betraute juristische Personen öffentlichen Rechts, ohne

zwischen diesen in irgendeiner Form zu differenzieren. Mit Verweis auf das im Verwaltungsstrafverfahren geltende Schuldprinzip (vgl. idZ VwGH 22.2.1983, 0872/79; 20.2.1991, 90/02/0152) führen die Materialien zur Vorläuferbestimmung des § 10d GIBG 1979 insbesondere aus, dass Arbeitsvermittler:innen nur dann haften, wenn sie eine „verbotene Stellenausschreibung“ aufgegeben bzw. durchgeführt haben oder aufgeben bzw. durchführen lassen. In Bezug auf Arbeitnehmer:innen von Arbeitsvermittler:innen wird auf die Erforderlichkeit eines wirksamen Kontrollsystems hingewiesen (siehe ErläutRV 735 BlgNR 18. GP, 36).

1.3.3. Vor diesem Hintergrund verletzen Arbeitsvermittler:innen die Informationspflicht über das Mindestentgelt nur dann, wenn sie eine Stellenausschreibung selbst ausschreiben oder durch einen Dritten in ihrem Auftrag ausschreiben lassen und in der betreffenden Stellenausschreibung entweder kein Mindestentgelt oder ein geringeres als das tatsächlich für die konkrete Stelle geltende Mindestentgelt angegeben wird.

1.4. Das Verwaltungsgericht Wien verkennt nicht, dass die Feststellung des für einen konkreten Arbeitsplatz geltenden Mindestentgelts im Einzelfall eine komplexe Aufgabe darstellen kann (vgl. idZ etwa §§ 8 ff. ArbVG) und daher die gesetzliche Informationspflicht nach § 9 Abs. 2 bzw. § 23 Abs. 2 GIBG gerade für das AMS im Rahmen der Vermittlung von Arbeitskräften einen erheblichen Aufwand verursachen kann.

1.4.1. Entgegen dem Beschwerdevorbringen lässt sich jedoch weder aus dem Wortlaut der maßgeblichen Bestimmungen des GIBG noch aus den oben angeführten Materialien ableiten, dass das AMS lediglich die Verpflichtung treffen würde, auf das Vorhandensein einer Entgeltangabe in einer Stellenausschreibung zu achten, ansonsten jedoch auf die von Arbeitgeber:innen übermittelten Entgeltangaben – mit Ausnahme von offenkundig falschen (iSv zu niedrigen) Beträgen – vertrauen dürfe (vgl. idZ auch § 4 Abs. 6 AMFG). Vielmehr ergibt sich, dass die § 9 Abs. 2 bzw. § 23 Abs. 2 GIBG nicht zwischen den dort genannten Normadressat:innen differenzieren.

1.4.2. Das Verwaltungsgericht vermag ferner entgegen den vom Beschwerdeführer ergänzend vorgebrachten verfassungsrechtlichen Bedenken nicht zu erkennen, dass die gesetzliche Informationspflicht über das

Mindestentgelt mangels Differenzierung des AMS von den übrigen Normadressat:innen unsachlich und somit gleichheitswidrig ausgestaltet wäre.

Ausweislich der Materialien verfolgt der Gesetzgeber mit der Informationspflicht gemäß § 9 Abs. 2 bzw. § 23 Abs. 2 GIBG das Ziel, die Einkommenstransparenz zu erhöhen und dadurch innerbetrieblicher Einkommensdiskriminierung entgegenzuwirken. Die Regelungen sollen insbesondere zur Verringerung von Einkommensunterschieden zwischen Frauen und Männern bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit beitragen (siehe nochmals ErläutRV 938 BlgNR 24. GP, 1 und 3).

Im Hinblick auf dieses Regelungsziel ist dem Gesetzgeber nach Auffassung des Verwaltungsgerichtes Wien nicht entgegenzutreten, wenn er Arbeitgeber:innen, private Arbeitsvermittler:innen sowie mit der Arbeitsvermittlung betraute juristische Personen öffentlichen Rechts – wie insbesondere das AMS – in gleicher Weise dazu verpflichtet, dass in den von ihnen oder in ihrem Auftrag aufgegebenen Stellenausschreibungen ein Mindestentgelt angeführt wird, welches nicht geringer als das tatsächlich für die konkrete Stelle geltende Mindestentgelt ist. Unter gleichheitsrechtlichen Gesichtspunkten ist vielmehr davon auszugehen, dass dem Gesetzgeber idZ ein entsprechender rechtspolitischer Gestaltungsspielraum zusteht, um seine politischen Zielvorstellungen auf die ihm geeignet erscheinende Art zu verfolgen. Ob eine Regelung zweckmäßig ist und das Ergebnis in allen Fällen als befriedigend empfunden wird, kann nicht mit dem Maß des Gleichheitsgrundsatzes gemessen werden (vgl. zB VfSlg. 20.087/2016, 20.255/2018, 20.467/2021).

2. In dem verfahrensgegenständlichen Stellenangebot vom 24.2.2023 wurde für die ausgeschriebene Stelle als Haushaltshilfe ein Mindestentgelt iHv EUR 1.330,00 brutto monatlich auf Basis Vollzeitbeschäftigung angegeben (siehe hierzu die Feststellungen unter Punkt II.2. und II.3.; zur Maßgeblichkeit des Wortlauts einer Stellenausschreibung siehe VwGH 30.6.1998, 96/08/0375).

2.1. Selbst unter Zugrundelegung des zum damaligen Zeitpunkt geltenden Bruttostundenlohns für Hausgehilf:innen ohne Kochen, welche keine Berufserfahrung und keine Ausbildung aufweisen, iHv EUR 10,33 gemäß § 2 lit. B Z 1 sublit. a der Verordnung des Bundeseinigungsamtes beim Bundesministerium für Arbeit und Wirtschaft, mit der der Mindestlohntarif für im Haushalt Beschäftigte

für Österreich festgesetzt wird, BGBI. II Nr. 477/2022, war der im Stellenangebot angegebene Betrag für eine Vollzeitbeschäftigung offenkundig zu gering bemessen (vgl. zur Anwendbarkeit dieses Mindestlohtarifes VwGH 23.2.2005, 2002/08/0200; 18.2.2009, 2006/08/0181).

2.2. Mit Schreiben vom 15.3.2023 beantragte E. F. ausdrücklich, gegen die für die Stellenausschreibung verantwortliche Person gemäß § 10 bzw. § 24 GIBG eine Ermahnung auszusprechen oder, wenn schon andere Verstöße bekannt seien, eine angemessene Geldstrafe zu verhängen, weil ein zu niedriges Mindestentgelt angegeben worden sei (siehe Punkt II.5.). Wie festgestellt, hat E. F. aufgrund der Stellenausschreibung Mag.^a Dr.ⁱⁿ H. kontaktiert und einen Termin für ein Vorstellungsgespräch vereinbart. E. F. ist daher als antragsberechtigte Stellenwerberin iSv § 10 Abs. 2 bzw. § 24 Abs. 2 GIBG zu qualifizieren (vgl. *Hopf/Mayr/Eichinger/Erler*, GIBG² [2021] § 3 Rz 17).

2.3. Die offenkundige Verletzung der Informationspflicht über das Mindestentgelt in der Stellenausschreibung vom 24.2.2023 ist dem AMS nach Auffassung des Verwaltungsgerichtes Wien jedoch nicht zurechenbar.

2.3.1. Im Gegensatz zu AMS-Stellenangeboten, die von Mitarbeiter:innen des AMS auf Basis von Aufträgen von Unternehmen erstellt werden, erfolgt bei eJob-Room-Stellenangeboten die Erstellung und Veröffentlichung auf der AMS-Jobplattform durch die Unternehmen, die eine Stelle anbieten wollen, selbst (siehe Punkt II.1.1.). Bei der verfahrensgegenständlichen Stellenausschreibung vom 24.2.2023 handelte es sich um ein solches eJob-Room-Stellenangebot, das von Mag.^a Dr.ⁱⁿ H. in ihrer Eigenschaft als Obfrau des Schulvereins über dessen Benutzer-Account im eJob-Room erstellt und auf der AMS-Jobplattform veröffentlicht wurde (siehe Punkt II.2.).

Somit wurde die verfahrensgegenständliche Stellenausschreibung weder von Mitarbeiter:innen des AMS aufgegeben bzw. auf der AMS-Jobplattform veröffentlicht noch haben Mitarbeiter:innen des AMS einem Dritten den Auftrag erteilt, diese aufzugeben bzw. zu veröffentlichen. Vom AMS wurde lediglich die Funktionalität des eJob-Room zur Verfügung gestellt, mit welcher der Schulverein selbstständig das Stellenangebot vom 24.2.2023 veröffentlichte. Seitens des AMS wurden daher keine Handlungen gesetzt, die den objektiven Tatbestand der

angelasteten Informationspflicht über das Mindestentgelt gemäß § 23 Abs. 2 iVm § 24 Abs. 2 GIBG erfüllen würden.

2.3.2. An dieser Beurteilung vermag auch der Umstand, dass auf Ersuchen von Mag.^a Dr.ⁱⁿ H. das von ihr selbstständig erstellte und sodann automatisch veröffentlichte eJob-Room-Stellenangebot in die Betreuung durch eine Mitarbeiterin des AMS M. übernommen wurde (siehe zu dieser Möglichkeit Punkt II.1.1.3), nichts zu ändern. Zwar wäre die zuständige Mitarbeiterin des AMS M. nach internen Vorgaben angehalten gewesen, das im Stellenangebot angeführte Mindestentgelt auf dessen Plausibilität zu prüfen, und sie hätte das offenkundige Versehen, welches Mag.^a Dr.ⁱⁿ H. bei der Dateneingabe im eJob-Room unterlaufen ist (siehe Punkt II.2.), nachträglich noch aufklären und sodann ausbessern können. Dass die zuständige Mitarbeiterin des AMS M. die fehlerhafte Angabe des Mindestentgelts in dem von Mag.^a Dr.ⁱⁿ H. erstellten und veröffentlichten Stellenangebot offenbar nicht bemerkte und keine entsprechenden Schritte zu dessen Korrektur gesetzt hat, stellt allerdings nach Auffassung des Verwaltungsgerichtes Wien keine Tathandlung dar, die den objektiven Tatbestand des § 23 Abs. 2 iVm § 24 Abs. 2 GIBG in Bezug auf das AMS erfüllt (siehe Punkt V.1.3.3.).

3. Selbst wenn – entgegen der hier vertretenen Rechtsauffassung – die Verletzung der Informationspflicht über das Mindestentgelt in der Stellenausschreibung vom 24.2.2023 dem AMS zurechenbar wäre, wäre hierfür nicht der Beschwerdeführer in seiner Eigenschaft als Vorstandsvorsitzender der Bundesorganisation des AMS verwaltungsstrafrechtlich zur Verantwortung zu ziehen.

3.1. Gemäß § 9 Abs. 1 VStG ist für die Einhaltung der Verwaltungsvorschriften durch juristische Personen, sofern die Verwaltungsvorschriften nicht anderes bestimmen und soweit nicht verantwortliche Beauftragte iSd § 9 Abs. 2 VStG bestellt sind, strafrechtlich verantwortlich, wer zur Vertretung nach außen berufen ist. Damit sind die durch die Verfassung der juristischen Person (Gesetz, Satzung, Gesellschaftsvertrag) zur Vertretung berufenen Organe gemeint (VwGH 16.3.2016, Ra 2014/05/0002; 26.4.2017, Ra 2017/17/0201).

3.2. Das AMSG sieht für das als juristische Person des öffentlichen Rechts eingerichtete AMS eine Aufgabenteilung und idZ auch eine außenwirksame Vertretungsregelung vor, die für die Ermittlung der verwaltungsstrafrechtlich

verantwortlichen Organe maßgeblich ist (siehe VwGH 22.11.2027, Ra 2017/03/0059; zur Maßgeblichkeit des Organisationsrechts der juristischen Person vgl. ferner auch VwGH 12.9.2016, Ra 2016/04/0055).

Gemäß § 1 AMSG ist das AMS in eine Bundesorganisation, in Landesorganisationen für jedes Bundesland und innerhalb der Bundesländer in regionale Organisationen gegliedert. Geschäftsführende und zur Vertretung nach außen berufene Organe sind für die Bundesorganisation der Vorstand, für die Landesorganisationen die Landesgeschäftsführer:innen und für die regionalen Organisationen die jeweiligen Leiter:innen der regionalen Geschäftsstellen (siehe §§ 3, 9, 16 und 22 AMSG).

3.2.1. Von der Bundesorganisation sind gemäß § 4 AMSG alle Angelegenheiten des AMS zu besorgen, die über den Bereich eines Bundeslandes hinausgehen oder hinsichtlich derer eine einheitliche gesamtösterreichische Vorgangsweise erforderlich ist. Die Bundesorganisation hat nach Abs. 2 Z 7 leg. cit. insbesondere für die Kontrolle der Geschäftsführung auf allen Ebenen hinsichtlich einer ordnungsgemäßen und den arbeitsmarktpolitischen und sonstigen Vorgaben entsprechenden Durchführung der übertragenen Aufgaben zu sorgen.

Gemäß § 9 Abs. 1 AMSG hat der Vorstand die Geschäfte des AMS unter eigener Verantwortung zu leiten und nach außen zu vertreten. Die Bundesorganisation wird gemäß § 9 Abs. 4 AMSG durch den Vorsitzenden des Vorstandes nach außen vertreten; bei dessen Verhinderung vertritt das zweite Mitglied des Vorstandes.

3.2.2. Von den Landesorganisationen sind gemäß § 12 AMSG im Rahmen der von der Bundesorganisation vorgegebenen Richtlinien jene Angelegenheiten zu besorgen, die der Sicherstellung der Erfüllung der dem AMS übertragenen Aufgaben auf dem Gebiet des betreffenden Bundeslandes dienen oder hinsichtlich derer eine einheitliche Vorgangsweise innerhalb des Bundeslandes erforderlich ist. Die Landesorganisationen haben nach Abs. 2 Z 3 lit. c leg. cit. insbesondere für die konkreten Rahmenbedingungen für die Tätigkeiten der regionalen Geschäftsstellen durch „Anleitung, Unterstützung und Überwachung bei der Erbringung der Leistungen“ zu sorgen.

Gemäß § 16 AMSG haben die Landesgeschäftsführer:innen die Geschäfte der jeweiligen Landesorganisation unter eigener Verantwortung zu leiten und nach außen zu vertreten. Zu ihrem Aufgabenbereich zählt gemäß Abs. 2 Z 3 leg. cit.

insbesondere die „Kontrolle und Anleitung der Tätigkeit der regionalen Geschäftsstellen“.

3.2.3. Die konkreten Leistungen des AMS iSv §§ 32 und 33 AMSG werden durch die regionalen Organisationen bzw. durch die regionalen Geschäftsstellen als deren Hilfsapparat erbracht (siehe §§ 19 und 23 AMSG sowie ErläutRV 1468 BlgNR 18. GP, 32 f.).

Gemäß § 22 Abs. 2 AMSG haben die Leiter:innen der regionalen Geschäftsstellen die Geschäfte des AMS auf regionaler Ebene – unter Beachtung der Richtlinien der Bundes- und der Landesorganisation sowie der vom Regionalbeirat beschlossenen Grundsätze – unter eigener Verantwortung zu leiten und nach außen zu vertreten.

3.3. Bei der Unterstützung von Unternehmen bei der Suche und Auswahl geeigneter Arbeitskräfte handelt es sich nach § 32 Abs. 2 Z 5 AMSG um eine Dienstleistung im Rahmen der Arbeitsvermittlung, welche gemäß § 19 Abs. 3 Z 2 AMSG von den regionalen Organisationen bzw. den regionalen Geschäftsstellen erbracht wird. Die Ausschreibung eines Arbeitsplatzes sowie die Betreuung eines Stellenangebots im Rahmen der Arbeitsvermittlung ist als Dienstleistung iSv § 32 Abs. 2 Z 5 AMSG zu qualifizieren.

Aus § 12 Abs. 2 Z 3 lit. c iVm § 16 Abs. 2 Z 3 AMSG folgt, dass die Kontrolle und Überwachung der konkreten Leistungserbringung durch die regionalen Geschäftsstellen in den (alleinigen) Zuständigkeitsbereich der jeweiligen Landesgeschäftsführer:innen fällt. Vor diesem Hintergrund sind nach Auffassung des Verwaltungsgerichtes Wien die jeweiligen Landesgeschäftsführer:innen als für ihren Aufgabenbereich gemäß § 16 AMSG außenvertretungsbefugte Organe des AMS für Verstöße gegen die Informationspflicht über das Mindestentgelt, die im Rahmen der konkreten Leistungserbringung durch Mitarbeiter:innen in den regionalen Geschäftsstellen gesetzt werden, verwaltungsstrafrechtlich verantwortlich.

In Bezug auf das verfahrensgegenständliche eJob-Room-Stellenangebot vom 24.2.2023, welches in die Betreuung durch eine Mitarbeiterin des AMS M. übernommen wurde, wäre somit allenfalls der zum damaligen Zeitpunkt bestellte Landesgeschäftsführer der Landesorganisation „Arbeitsmarktservice J.“ als verwaltungsstrafrechtlich verantwortliche Person heranzuziehen gewesen (zur

örtlichen Zuständigkeit gemäß § 27 VStG vgl. idZ etwa VwGH 10.6.2022, Fe 2022/09/0001; sowie ferner VwGH 19.4.1994, 94/11/0055; 16.7.2020, Ra 2020/02/0095). Damit scheidet eine verwaltungsstrafrechtliche Verantwortung des Beschwerdeführers für die ihm angelastete Übertretung der Informationspflicht über das Mindestentgelt gemäß § 23 Abs. 2 iVm § 24 Abs. 2 GIBG aufgrund der Stellenausschreibung vom 24.2.2023 aus.

4. Auf Basis der obigen Erwägungen ist der angefochtene Bescheid vom 12.8.2025, mit welchem der Beschwerdeführer gemäß § 24 Abs. 2 GIBG ermahnt wurde, zu beheben und das Verwaltungsstrafverfahren gemäß § 45 Abs. 1 Z 2 VStG einzustellen.

5. Die Kostenentscheidung gründet sich auf die im Spruch zitierte Gesetzesstelle.

6. Eine Revision wegen Verletzung in Rechten gemäß Art. 133 Abs. 6 Z 1 B-VG ist im vorliegenden Fall für den Beschwerdeführer gemäß § 25a Abs. 4 VwGG absolut unzulässig, weil es sich um eine Verwaltungsstrafsache handelt, bei der eine Geldstrafe von weniger als EUR 750,00 und keine Freiheitsstrafe verhängt werden durfte und dem Beschwerdeführer lediglich eine Ermahnung erteilt wurde.

Im Übrigen ist die Revision zulässig, weil im gegenständlichen Verfahren Rechtsfragen zu lösen waren, denen iSd Art. 133 Abs. 4 B-VG grundsätzliche Bedeutung zukommt. Soweit für das Verwaltungsgericht Wien ersichtlich, fehlt es an Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes dazu, unter welchen Umständen bzw. aufgrund welcher Handlungen (oder Unterlassungen) der objektive Tatbestand des § 23 Abs. 2 iVm § 24 Abs. 2 GIBG (bzw. des § 9 Abs. 2 iVm § 10 Abs. 2 GIBG) in Bezug auf Arbeitsvermittler:innen – wie insbesondere das AMS als mit der Arbeitsvermittlung betraute juristische Person öffentlichen Rechts – als erfüllt anzusehen ist (siehe hierzu die Ausführungen unter Punkt V.1.3. und Punkt V.2.3.). Ferner liegt – soweit für das Verwaltungsgericht Wien ersichtlich – keine Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes dazu vor, welche Organe des AMS für Verwaltungsübertretungen, die im Rahmen der konkreten Leistungserbringung durch die regionalen Geschäftsstellen begangen werden, gemäß § 9 Abs. 1 VStG verwaltungsstrafrechtlich verantwortlich sind (siehe hierzu die Ausführungen unter Punkt V.3.). Nach Auffassung des Verwaltungsgerichtes Wien ist die Rechtslage in Bezug auf beide Fragen auch nicht als klar und eindeutig

zu qualifizieren (vgl. VwGH 3.7.2015, Ra 2015/03/0041; 15.5.2019, Ro 2019/01/0006).

Vor diesem Hintergrund hängen sowohl die Haupt- als auch die Alternativbegründung der vorliegenden Entscheidung von der Lösung von Rechtsfragen iSd Art. 133 Abs. 4 B-VG ab. Sofern – entgegen der hier vertretenen Rechtsauffassung – die Verletzung der Informationspflicht über das Mindestentgelt in der Stellenausschreibung vom 24.2.2023 dem AMS zuzurechnen und der Beschwerdeführer in seiner Eigenschaft als Vorstandsvorsitzender der Bundesorganisation des AMS hierfür verwaltungsstrafrechtlich verantwortlich wäre, wäre er gemäß § 24 Abs. 2 GIBG zu ermahnen gewesen.

B e l e h r u n g

Gegen dieses Erkenntnis besteht die Möglichkeit der Erhebung einer Beschwerde beim Verfassungsgerichtshof. Die Beschwerde ist innerhalb von sechs Wochen ab dem Tag der Zustellung der Entscheidung durch eine bevollmächtigte Rechtsanwältin bzw. einen bevollmächtigten Rechtsanwalt abzufassen und beim Verfassungsgerichtshof einzubringen. Für die Beschwerde ist eine Eingabengebühr von EUR 340,00 beim Finanzamt Österreich, Dienststelle Sonderzuständigkeiten zu entrichten, sofern gesetzlich nicht anderes bestimmt ist.

Da für den vorliegenden Fall gemäß § 25a Abs. 4 VwGG eine Revision wegen Verletzung in subjektiven Rechten (Art. 133 Abs. 6 Z 1 B-VG) ausgeschlossen ist, ist für den Beschwerdeführer eine Revision an den Verwaltungsgerichtshof nicht zulässig. Hingegen steht der belangten Behörde und jeder revisionslegitimierte Formalpartei die Erhebung einer ordentlichen Revision an den Verwaltungsgerichtshof offen. Diese ist innerhalb von sechs Wochen ab dem Tag der Zustellung der Entscheidung beim Verwaltungsgericht Wien einzubringen.

Für den Beschwerdeführer besteht die Möglichkeit, Verfahrenshilfe für das Verfahren vor dem Verfassungsgerichtshof zu beantragen. Verfahrenshilfe ist einer Partei so weit zur Gänze oder zum Teil zu bewilligen, als sie außerstande ist, die Kosten der Führung des Verfahrens ohne Beeinträchtigung des notwendigen Unterhalts zu bestreiten, und die beabsichtigte Rechtsverfolgung oder Rechtsverteidigung nicht als offenbar mutwillig oder aussichtslos erscheint. Der

Antrag auf Verfahrenshilfe ist innerhalb der oben genannten sechswöchigen Beschwerdefrist unmittelbar beim Verfassungsgerichtshof einzubringen.

Ferner besteht die Möglichkeit, auf die Revision beim Verwaltungsgerichtshof und die Beschwerde beim Verfassungsgerichtshof zu verzichten. Der Verzicht hat ausdrücklich zu erfolgen und ist bei einem Verzicht auf die Revision dem Verwaltungsgericht, bei einem Verzicht auf die Beschwerde bis zur Zustellung der Entscheidung dem Verwaltungsgericht, nach Zustellung der Entscheidung dem Verfassungsgerichtshof schriftlich bekanntzugeben oder zu Protokoll zu erklären. Der Verzicht hat zur Folge, dass eine Revision bzw. Beschwerde nicht mehr zulässig ist. Wurde der Verzicht nicht von einem berufsmäßigen Parteienvertreter oder im Beisein eines solchen abgegeben, so kann er binnen drei Tagen schriftlich oder zur Niederschrift widerrufen werden.

Verwaltungsgericht Wien

Dr. HUBER
Richter