OÖ. LANDESVERWALTUNGSGERICHT

4021 Linz / Volksgartenstraße 14
Telefon: +43 732 7075-18004
Fax: +43 732 7075-218018
E-Mail: post@lvwg-ooe.gv.at / www.lvwg-ooe.gv.at
DVR: 4011090

Geschäftszeichen: LVwG-301418/15/KLi

Datum: Linz, 9. Juni 2017

I M N A M E N D E R R E P U B L I K

Das Landesverwaltungsgericht Oberösterreich erkennt durch seine Richterin Dr. Lidauer über die Beschwerde vom 12. Dezember 2016, des M.C., x, N., S., vertreten durch Dr. R.G., Mag. R.V., Dr. M.Š. Rechtsanwälte, x, K., gegen das Straferkenntnis der Bezirkshauptmannschaft Perg vom 10. November 2016, GZ: SanRB96-Ge-49-2016, wegen Übertretung des Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetzes (AVRAG) nach Durchführung einer öffentlichen mündlichen Verhandlung

zu Recht:

I. Die Beschwerde wird als unbegründet abgewiesen, mit der Maßgabe, dass im Spruch des angefochtenen Straferkenntnisses die Wortfolge *„erforderlichen Lohnunterlagen in deutscher Sprache am Arbeitseinsetzort nicht bereitgehalten hat“*
ersetzt wird durch die Wortfolge
„...entgegen § 7d Abs. 1 AVRAG den Arbeitsvertrag oder Dienstzettel (§ 7b Abs. 1 Z 4), Lohnzettel, Lohnzahlungsnachweise oder Banküberweisungsbelege, Lohnaufzeichnungen, Arbeitszeitaufzeichnungen und Unterlagen betreffend die Lohneinstufung zur Überprüfung des den entsandten Arbeitnehmern für die Dauer der Beschäftigung nach den österreichischen Rechtsvorschriften gebührenden Entgelts in deutscher Sprache am Arbeits(Einsatz)ort nicht bereitgehalten hat.“

II. Der Beschwerdeführer hat einen Beitrag zu den Kosten des Beschwerdeverfahrens vor dem Landesverwaltungsgericht Oberösterreich in Höhe von 200 Euro zu bezahlen.

III. Gegen dieses Erkenntnis ist eine ordentliche Revision an den Verwaltungsgerichtshof unzulässig.

E n t s c h e i d u n g s g r ü n d e

I.1. Mit Straferkenntnis der belangten Behörde vom 10. November 2016, GZ: SanRB96-Ge-49-2016, wurde dem Beschwerdeführer (in der Folge: Bf) vorgeworfen, er habe es, wie am 23. Juli 2015 um 10:50 Uhr von der Finanzpolizei Team 43 für das Finanzamt Kirchdorf Perg Steyr bei einer Kontrolle am Konzertgelände B., K., X, festgestellt worden sei, als Direktor und somit als gemäß § 9 Abs. 1 VStG nach außen zur Vertretung Berufener der Firma P. d.o.o. mit Sitz in X, N., S., zu verantworten, dass die genannte Firma die für die Beschäftigung von 1. D.C. und 2. T.T. erforderlichen Lohnunterlagen in deutscher Sprache am Arbeitseinsatzort nicht bereitgehalten habe. Er habe dadurch § 7d Abs. 1 1. und 2. Fall AVRAG verletzt. Gemäß § 9 VStG iVm § 20 VStG iVm § 7i Abs. 4 AVRAG werde über ihn jeweils eine Geldstrafe von 500 Euro, für den Fall der Uneinbringlichkeit jeweils eine Ersatzfreiheitsstrafe von 16 Stunden verhängt. Ferner habe er einen Beitrag zu den Kosten des Verwaltungsstrafverfahrens von 100 Euro zu bezahlen.

Begründend führte die belangte Behörde aus, dass D.C. am 23.7.2010 und T.T. am 1.5.2015 seinen Dienst als Monteur beim Unternehmen des Bf angetreten hätte. Beide Arbeiter seien Vollzeitbeschäftigte des Unternehmens. Vermutlich im Frühjahr 2015 habe die R. GmbH als Veranstalter von Open-Air-Konzerten einen Vertrag mit dem Unternehmen des Bf über die Errichtung der Konzertbühne, welche im Eigentum des Unternehmens des Bf stehe, auf der B., abgeschlossen. In weiterer Folge seien vom Unternehmen des Bf die beiden vollzeitbeschäftigten und im Spruch genannten Arbeiter nach Österreich entsandt worden, um die Konzertbühne auf dem Festivalgelände der B. ab dem 22.7.2015 gemeinsam mit lokalen Mitarbeitern des Veranstalters zu errichten und zu überwachen.

Anlässlich der Kontrolle der Finanzpolizei am 23.7.2015 um 10:50 Uhr sei festgestellt worden, dass diese beiden Arbeiter keine Lohnunterlagen wie z.B. Arbeitsverträge, Stundenaufzeichnungen oder Kassen- bzw. Überweisungsbelege, welche zur Überprüfung des nach österreichischem Recht gebührenden Entgelts notwendig seien, vorlegen hätten können.

Weitere Ermittlungen hätten ergeben, dass der Bf sorgepflichtig für drei Kinder sei und über ein Einkommen in Höhe von 1.522,95 Euro monatlich verfüge.

In der Folge habe die Finanzpolizei einen Strafantrag eingebracht und die Ahndung des Übertretungstatbestandes gemäß § 7d Abs. 1 1. und 2. Satz AVRAG iVm § 7i Abs. 4 Z 1 AVRAG begehrt.

Am 24.10.2015 habe er erstmalig Lohnauszahlungslisten des Unternehmens für sich und seinen Bruder vorgelegt. Da er die Verwaltungsübertretung fahrlässig aus Unwissenheit und nicht absichtlich begangen habe, würde er um die Verhängung

einer möglichst niedrigen Strafe oder um Einstellung des Verfahrens ersuchen. Außerdem lege er die nachgeholten ZKO3-Meldungen und die A1-Sozialversicherungsdokumente der im Spruch genannten Personen vor.

Dieser Sachverhalt ergebe sich unstrittig und nachvollziehbar aus den vorgelegten Unterlagen (zwei Personenblätter, ein Auszug des s. Firmenbuches sowie das Schreiben des Bf vom 24.10.2015), an deren Richtigkeit die Behörde keinen Grund des Zweifels finde. Bei der Frage, ob die Ausnahmenbestimmungen des § 7 b AVRAG zum Tragen kommen würden, ein Doppelbestrafungsverbot vorliege bzw. ob die nachträgliche Übermittlung von Lohnunterlagen dem Willen des Gesetzgebers genüge, handle es sich um eine Rechtsfrage.

In rechtlicher Würdigung führte die belangte Behörde aus, dass gemäß § 9 Abs. 1 VStG für die Einhaltung der Verwaltungsvorschriften durch juristische Personen oder eingetragene Personengesellschaften, sofern die Verwaltungsvorschriften nicht anderes bestimmen würden und soweit nicht verantwortliche Beauftragte bestellt seien, strafrechtlich verantwortlich sei, wer zur Vertretung nach außen berufen sei. Da ein verantwortlicher Beauftragter nicht bestellt worden sei, sei der Bf als im Firmenbuch ausgewiesener handelsrechtlicher Geschäftsführer und somit zur Vertretung nach außen Berufener gemäß § 9 Abs. 1 VStG strafrechtlich verantwortlich.

Gemäß § 7a Abs. 1a Z 5 AVRAG liege keine Entsendung vor, wenn die Arbeitnehmer eines Arbeitgebers nach Abs. 1 im Zusammenhang mit folgenden kurzfristigen Arbeiten von geringem Umfang in Österreich beschäftigt würden und kein Dienstleistungsvertrag mit einem inländischen Dienstleistungsempfänger geschlossen worden sei: kulturelle Veranstaltungen, die im Rahmen einer Tournee stattfinden, bei welcher der Veranstaltung in Österreich lediglich eine untergeordnete Bedeutung zukommt, soweit die Arbeitnehmer ihre Arbeitsleistung zumindest für einen Großteil der Tournee zu erbringen haben. Da der Bf vom Veranstalter beauftragt worden sei, die in seinem Eigentum stehende Bühne am Festivalgelände zu errichten und diese Bühne sodann von verschiedenen Künstlern benutzt worden sei und er nicht in weiterer Folge mit einer Künstlergruppe auf Tournee in andere Länder gegangen sei, wobei der Veranstaltung auf der B. eine untergeordnete Bedeutung im Rahmen einer Tournee einzunehmen gehabt hätte, komme der Ausnahmetatbestand des § 7a Abs. 1a Z 5 AVRAG nicht zur Anwendung. Vielmehr sei vertraglich zwischen dem Konzertveranstalter und dem Unternehmen des Bf vereinbart worden, dass die Bühne zur Verfügung gestellt werde und entsendete das Unternehmen des Bf zum Zwecke des Aufbaues und für die Sicherung des Backup-Bereiches seine Mitarbeiter. Eine Entsendung und somit die Anwendbarkeit des AVRAG würde vorliegen.

Der Bf habe sich damit veraantwortet, dass das Verbot der Doppelbestrafung zur Anwendung kommen müsse, weil er mit Straferkenntnis vom 13.4.2016 wegen

fehlender ZKO3-Meldungen bereits rechtskräftig zu einer Geldstrafe verhalten worden sei. Dazu habe der VwGH festgestellt, dass eine Verfolgung wegen ein und desselben tatsächlichen Verhaltens nach zwei verschiedenen Straftatbeständen dann zulässig sei, wenn sich die Straftatbestände in ihren wesentlichen Elementen unterscheiden würden. Hierzu werde festgehalten, dass das Unterlassen der Meldung der Entsendung an die Zentrale Koordinationsstelle eine Tathandlung beschreibe, die sich von der Tathandlung der Nichtbereithaltung von Lohnunterlagen in deutscher Sprache am Arbeitseinsatzort in allen Elementen unterscheide. Zudem würden die Verwaltungsnormen unterschiedliche Regelungszwecke verfolgen. Während eine Meldung an die Zentrale Koordinationsstelle den Zweck verfolge, die behördliche Überwachung einer beabsichtigten Tätigkeit in Österreich durch grenzüberschreitende Entsendung von Arbeitskräften sicherzustellen, verfolge die Bereithaltung von Lohnunterlagen in deutscher Sprache am Arbeitseinsatzort den Zweck, dass die arbeitsvertragsrechtlichen sowie mindestlohnrechtlichen Standards in Österreich gegenüber den nach Österreich entsendeten Arbeitskräften eingehalten würden bzw. gleiche Bedingungen für alle Unternehmer zu schaffen. Daraus folge, dass eine Doppelbestrafung nicht vorliege.

Unter Wiedergabe der gesetzlichen Bestimmungen führte die belangte Behörde sodann aus, dass die im Spruch genannten Personen anlässlich der Kontrolle des Unternehmens des Bf am 23.7.2015 um 10:45 Uhr am Konzertgelände der B. beim Montieren der Konzertbühne angetroffen worden seien. Sie hätten Montagetätigkeiten auf Rechnung des Unternehmens des Bf ausgeführt, sodass Arbeitgebereigenschaft dieses Unternehmens vorliege. Andererseits habe das Unternehmen des Bf als Arbeitgeberin dienstliche Verhältnisse persönlicher und wirtschaftlicher Abhängigkeit (= Beschäftigungsverhältnisse) mit den im Spruch genannten Personen begründet, indem sie die Arbeitszeiten vorgegeben habe und Weisungen erteilte habe, welche konkreten Tätigkeiten auszuführen seien. Im Gegenzug hätten diese Personen ihren Lohn erhalten. Das Unternehmen des Bf habe somit als Arbeitgeberin die im Spruch genannten Personen beschäftigt und dies in einem Schreiben vom 24.10.2015 auch ausdrücklich bestätigt.

Der Bf habe sich auch damit verantwortet, dass er mit dem Schreiben vom 24.10.2015 Lohnzettel von sich in s. Sprache vorgelegt habe. Nach erfolgter Aufforderung habe er am 24.10.2015, also zwei Monate nach erfolgter Kontrolle, Lohnunterlagen in s. Sprache vorgelegt. Lohnunterlagen der im Spruch genannten Arbeiter in deutscher Sprache habe er auch nicht verspätet vorgelegt, sodass er sich auf die Erfüllung des Normzweckes gemäß § 7d AVRAG nicht berufen könne. Er habe somit als zur Vertretung nach außen Berufener gemäß § 7i Abs. 4 Z 1 AVRAG zu verantworten, dass sein Unternehmen als Arbeitgeber im Sinne der §§ 7, 7a Abs. 1 oder 7b Abs. 1 und 9 AVRAG, entgegen § 7d AVRAG die Lohnunterlagen in deutscher Sprache für die beiden Arbeiter am Festivalgelände nicht bereit gehalten habe.

Im Hinblick auf das Verschulden führte die belangte Behörde aus, dass es sich bei der gegenständlichen Verwaltungsübertretung um ein Ungehorsamsdelikt im Sinne des § 5 Abs. 1 VStG handle. Es bestehe auch für einen ausländischen Arbeitgeber, der seine Arbeitskräfte für ein Projekt nach Österreich entsende, gleich wie für einen Inländer die Verpflichtung, sich u.a. auch mit den damit in Verbindung stehenden gesetzlichen Vorschriften vertraut zu machen. Dazu gehöre auch, dass man sich vertraut mache, welche Dokumente anlässlich einer Entsendung von ausländischen Arbeitskräften nach Österreich beantragt werden müssten, respektive bereitzuhalten seien. Auch einem ausländischen Arbeitgeber sei in solchen Fällen die Erkundigung bei einer zuständigen österreichischen Behörde – unter Darlegung des vollständigen Sachverhaltes – zumutbar. Dass der Bf Erkundigungen bei den österreichischen Behörden eingeholt habe, sei von ihm nicht behauptet worden und ergebe sich auch aus dem Akteninhalt nicht. Vielmehr habe er sich damit verantwortet, Erkundigungen beim Veranstalter eingeholt zu haben. Daraus folge, dass die Unkenntnis von der Verpflichtung, Lohnunterlagen in deutscher Sprache bereitzuhalten, ihn nicht von einem Verschulden befreien könne. Er habe folglich die im Spruch angeführte Übertretung in der Schuldform der Fahrlässigkeit zu verantworten.

Hinsichtlich der Strafzumessung führte die belangte Behörde aus, dass als Verschuldensform Fahrlässigkeit anzunehmen sei. Da keine einschlägigen Verwaltungsvorstrafen bekannt seien, sei vom Milderungsgrund der Unbescholtenheit auszugehen. Den Angaben des Bf zufolge habe er Sorgepflichten für drei Kinder und verfüge über monatliche Privatentnahmen in der Höhe von 1.522,95 Euro. Zur Bemessung der Strafhöhe sei anzumerken, dass § 7i Abs. 4 Z 1 AVRAG eine Geldstrafe von 1.000 Euro bis 10.000 Euro, im Wiederholungsfall von 2.000 Euro bis 20.000 Euro normiere. Dem hohen Unrechtsgehalt der gegenständlichen Übertretungen habe der Gesetzgeber durch Festsetzung eines entsprechend strengen Strafrahmens Rechnung getragen. Da kein Wiederholungsfall vorliege, gelange der Strafrahmen von 1.000 Euro bis 10.000 Euro zur Anwendung.

Würden gemäß § 20 VStG die Milderungsgründe die Erschwerungsgründe beträchtlich überwiegen, so könne die Mindeststrafe bis zur Hälfte unterschritten werden. Unter Beachtung der Tatsache, dass geringfügiges Verschulden (Fahrlässigkeit) vorliege, die Übertretung erstmalig begangen worden sei, somit Unbescholtenheit vorliege und Straferschwerungsgründe nicht bekannt geworden seien, erscheine unter Berücksichtigung aller Umstände sowie der Angemessenheit der Strafe im Verhältnis zum Schuldgehalt und zum Unrechtsgehalt der Tat sowie zu den Einkommens- und Vermögensverhältnissen, die im gegenständlichen Erkenntnis festgesetzte Strafhöhe als angemessen und notwendig um den Bf in Hinkunft von der Begehung weiterer Straftaten gleicher Art abzuhalten.

I.2. Gegen dieses Straferkenntnis richtet sich die Beschwerde vom 12. Dezember 2016.

Zunächst bringt der Bf vor, er sei gemeinsam mit dem Prokuristen wegen des Vorwurfes einer Verletzung des AVRAG bestraft worden. Die Bestrafung sowohl des Direktors als auch des Prokuristen sei unzulässig. Gemäß § 9 Abs. 1 VStG sei für die Einhaltung der Verwaltungsvorschriften durch juristische Personen oder eingetragene Personengesellschaften strafrechtlich verantwortlich, wer zur Vertretung nach außen berufen sei. Zur Vertretung nach außen berufen sei jedoch der Geschäftsführer und nicht der Prokurist. Die Bestrafung des Prokuristen sei schon aus diesem Grunde unzulässig und wäre das Verfahren von vornherein nicht zu führen gewesen, da der Behörde bekannt gewesen sei, dass der Bf der Geschäftsführer des Unternehmens sei.

Darüber hinaus sei auch der Tatvorwurf an sich unzulässig, zumal es sich bei den genannten vermeintlichen Arbeitnehmern, M.K. und F.M., um selbstständige Einzelunternehmer gehandelt habe, die regelmäßig mit dem Unternehmen des Bf kooperieren würden. Selbstverständlich sei der Bf nicht dazu in der Lage, Lohnunterlagen für Personen bereit zu halten, die keine Beschäftigten seines Unternehmens seien.

Das Unternehmen des Bf sei Lieferant der Konzertbühne gewesen, welche durch lokale Arbeitnehmer aufgebaut worden sei. Die Arbeitnehmer, D.C. und T.T., seien Aufsichtsorgane bzw. Berater für die Montage der Konzertbühne gewesen. Es habe sich somit in erster Linie um Beratungsleistungen und Aufsichtsleistungen gehandelt. Letztendlich habe es sich bei der gegenständlichen Tätigkeit um eine kurzfristige Tätigkeit gemäß § 7a Abs. 1a Z 5 AVRAG gehandelt.

Wenn es bereits für derartige Tätigkeiten erforderlich sein sollte, zuvor ZKO-Meldungen zu erbringen und in weiterer Folge Lohnunterlagen und Sozialversicherungsnachweise bereit zu halten, sei dies jedenfalls eine massive Einschränkung der europäischen Dienstleistungsfreiheit iSd Art. 56 AEUV. Im Wesentlichen werde dadurch bewirkt, dass jegliche kurzfristige grenzüberschreitende Erbringung von Dienstleistungen unterbunden werde, da dies mit einem bürokratischen Aufwand verbunden sei, welcher die Erbringung der Dienstleistung unattraktiv mache. Die europäische Dienstleistungsfreiheit sei aber eine der vier Grundfreiheiten der EU.

Die Aufsicht und Erteilung der Anweisungen beim Aufbau einer aus S. angelieferten Konzertbühne sei eine Tätigkeit, die ihrer Art nach nicht von einem inländischen Unternehmen erbracht werden könne, da es sich eben um eine Konzertbühne im Eigentum eines s. Anbieters handle. Diese Tätigkeit könne nur so vermieden werden, dass die Anlieferung der Konzertbühne aus S. überhaupt unterbleibe. Wenn schon für derartige kurzfristige Tätigkeiten es erforderlich sein sollte,

sämtliche Bestimmungen des AVRAG einzuhalten, sei dies im Ergebnis gleichbedeutend mit einer Abschaffung der Dienstleistungsfreiheit durch das AVRAG.

Folgte man der Ansicht der Finanzpolizei, dass nur die taxativ in § 7b Abs. 1a AVRAG angeführten Tätigkeiten keine Entsendung bewirken würden, wäre nämlich auch für folgende Tätigkeiten eine Entsendung nach Österreich bei der ZKO anzumelden, samt Bereithaltepflicht der Sozialversicherungsnachweise und Lohnunterlagen: Ein s. Rechtsanwalt nimmt zu einer Besprechung in Österreich zu seinem österreichischen Klienten seine s. Sekretärin mit, damit sie sofort am Laptop diverse Sekretariatsarbeiten erledigt und elektronisch weiterleitet; ein s. Unternehmer lässt sich zu seinem österreichischen Auftraggeber von seinem Chauffeur chauffieren; eine s. Theatergruppe mit angestellten Schauspielern tritt bei einer s. Veranstaltung in K. / C. über Einladung der dortigen s. Volksgruppe auf; ein LKW-Fahrer aus S. fährt im Rahmen eines internationalen Transportes aus S. nach Deutschland durch Österreich.

Würde man der Argumentation der Finanzpolizei folgen, müssten tatsächlich alle derartigen Tätigkeiten der Sekretärin, des Chauffeurs, der Schauspieler und des LKW-Fahrers bei der ZKO gemeldet werden, es müssten Lohnunterlagen in deutscher Sprache und Sozialversicherungsnachweise bereit gehalten werden, man müsste Stundenaufzeichnungen führen, etc. Bei einer solchen Interpretation sei nach Ansicht des Bf das AVRAG nicht mit Art. 56 AEUV vereinbar.

Darüber hinaus lasse die Finanzpolizei § 7b Abs. 2 AVRAG unberücksichtigt. Auf diese Ausführungen werde im Straferkenntnis nicht weiter eingegangen. Es werde wiederholt, dass D.C. und T.T. lediglich die Aufsicht beim Aufbau der Konzertbühne ausgeübt hätten, der Aufbau selbst sei durch lokale Arbeitskräfte durchgeführt worden. Die Arbeitnehmer hätten daher nicht selbst eine Dienstleistung ausgeübt, sondern seien lediglich beratend und beaufsichtigend tätig gewesen. Folgte man der Ansicht der belangten Behörde, müsste man bei jedem Kulturereignis mit ausländischen Auftretenden, bei dem Vorbereitungshandlungen wie Bühnenaufbau, etc. erforderlich seien, die Personen, welche die entsprechenden Anweisungen erteilen, bei der ZKO melden und für diese Personen Lohnunterlagen, etc. bereithalten.

Zusammengefasst werde daher beantragt, das angefochtene Straferkenntnis ersatzlos aufzuheben und das Verwaltungsstrafverfahren einzustellen.

I.3. Das Landesverwaltungsgericht Oberösterreich beraumte daraufhin für den 6. Februar 2017 eine öffentliche mündliche Verhandlung an, in der die Sach- und Rechtslage umfassend erörtert wurde. Sämtlichen Parteien wurde die Gelegenheit gegeben, ihren Sach- und Rechtsstandpunkt darzulegen. T.T. wurde als Zeuge vernommen.

II. Nachfolgender Sachverhalt steht fest:

II.1. Das verfahrensgegenständliche Unternehmen, P. d.o.o. hat seinen Sitz in S. Unternehmensgegenstand ist unter anderem der Aufbau von Konzertbühnen.

Im Zuge einer Kontrolle durch die Finanzpolizei am 23. Juli 2015 am Konzertgelände B., K., X, fand der Aufbau einer derartigen Konzertbühne statt. Verschiedene Personen wurden im Zuge dieses Bühnenaufbaus angetroffen, unter anderem auch die im Straferkenntnis genannten beiden Personen.

II.2. Der Bf ist Geschäftsführer des s. Unternehmens. Der Bf ist sorgepflichtig für drei minderjährige Kinder im Alter von 5, 9 und 11 Jahren. Er verfügt über ein monatliches Nettoeinkommen von zirka 1.500 Euro. Für die Errichtung seines Eigenheimes hat er Kreditverbindlichkeiten von monatlich 300 Euro zurückzubezahlen.

Der Bf ist im Hinblick auf das Nichtbereithalten von Lohnunterlagen unbescholten. Im Hinblick auf die Nichterstattung der ZKO3-Meldung im gegenständlichen Verfahren wurde er mit Straferkenntnis vom 13. 4.2016 der belangten Behörde rechtskräftig zu einer Geldstrafe verhalten, welche der Bf bezahlt hat. Im Hinblick auf das Nichtbereiten der Lohnunterlagen liegt keine Bestrafung vor.

II.3. Im Frühjahr 2015 hat der Bf bzw. dessen Unternehmen mit der R. GmbH einen Vertrag über den Aufbau einer Konzertbühne auf dem Festivalgelände der B. abgeschlossen. Während der Sommermonate finden dort regelmäßig, vor allem am Wochenende, Konzertveranstaltungen statt.

Der Bf bzw. dessen Unternehmen transportierte die Konzertbühne zum Festivalgelände und baute diese dort auf. Ebenso erfolgte nach Ende der Konzertsaison der Abbau und Abtransport der Konzertbühne. In der Zwischenzeit erfolgten jeweils vor den einzelnen Konzerten Vorbereitungs- und Adaptierungsarbeiten für die einzelnen Künstler, die jeweils ihre eigenen Licht- und Tonanlagen zum Konzertgelände brachten. Die Konzertbühne verblieb die ganze Konzertsaison über aufgebaut am Festivalgelände. Eine Tournee- bzw. Konzertreise erfolgte nicht.

II.4. Die im Spruch genannten Arbeitnehmer, D.C. und T.T. sind Dienstnehmer des Unternehmens des Bf. Diese wurden unbestrittenermaßen nach Österreich entsendet. Eine ZKO3-Meldung wurde nicht erstattet bzw. erst nach der Kontrolle durch die Finanzpolizei nachgeholt. Lohnunterlagen für die beiden Arbeitnehmer wurden am Einsatzort nicht bereitgehalten.

Die beiden Arbeitnehmer waren im Zuge der Konzertsaison 2015 sowohl als Monteure beim Bühnenaufbau als auch als überwachende und beratende Arbeitnehmer tätig. Am unmittelbaren Kontrolltag erfolgten diesbezüglich keine Montagearbeiten der beiden Arbeitnehmer, wohl aber Beaufsichtigungen und Beratungen. In der Zeit davor haben aber auch Montagearbeiten der beiden Dienstnehmer stattgefunden.

II.5. Der Gesetzgeber normiert einen Ausnahmetatbestand von den Bestimmungen des AVRAG im Falle eines kulturellen Ereignisses. Ein solches kulturelles Ereignis liegt insbesondere dann vor, wenn eine Konzerttournee stattfindet, bei welcher die Veranstaltung in Österreich lediglich untergeordnete Bedeutung hat und der Arbeitnehmer seine Arbeitsleistung zumindest für einen Großteil der Tournee zu erbringen hat. Im gegenständlichen Fall ist eine Konzerttournee nicht erfolgt sondern die Konzertbühne an einem stationären Platz aufgebaut, bereitgestellt und letzten Endes wieder abgebaut worden. Darüber hinaus stellen die Konzertfestivals auf der B. eines der bedeutendsten österreichischen Open-Air-Festivals in den Sommermonaten dar.

II.6. Inwiefern nunmehr die Nichtbereithaltung der Lohnunterlagen einen Verstoß gegen die Bestimmungen des AVRAG darstellt, ist eine Frage der rechtlichen Beurteilung.

III. Beweiswürdigung:

III.1. Die Feststellungen zum Unternehmen ergeben sich aus dem Akteninhalt sowie aus dem darin befindlichen Firmenbuch. Diese Feststellungen sind unbestritten.

III.2. Die persönlichen Verhältnisse des Bf gründen auf dessen Angaben in der Verhandlung vor dem erkennenden Gericht und sind unbestritten.

III.3. Das Vertragsverhältnis zwischen dem Konzertveranstalter und dem Unternehmen des Bf wurde ebenfalls in der Verhandlung vor dem erkennenden Gericht erörtert und ist schlüssig und widerspruchsfrei. Insbesondere hat sich ergeben und ist auch unbestritten, dass eine Konzerttournee nicht stattgefunden hat, sondern dass die Konzertbühne die gesamte Konzertperiode über an ein und demselben Platz stationär aufgebaut war. Eine Konzertreise lag insofern nicht vor, was auch unbestritten ist. Ob das geschilderte Konzertfestival dennoch in den Ausnahmetatbestand fällt, ist eine Frage der rechtlichen Beurteilung.

III.4. Dass die im Spruch genannten Personen Dienstnehmer des Unternehmens des Bf sind ist unbestritten. Fraglich ist in rechtlicher Hinsicht, inwiefern diese in einen Ausnahmetatbestand des AVRAG fallen bzw. ob für diese Arbeitnehmer

aufgrund deren Tätigkeit Lohnunterlagen bereitgehalten werden hätte müssen oder nicht.

III.5. Im Zuge der Erhebungen hat sich auch ergeben, dass am Kontrolltag selbst die beiden Arbeitnehmer Aufsichts- und Beratungstätigkeiten durchführten, im Hinblick auf die gesamte Konzertperiode sehr wohl aber auch andere Arbeiten, insbesondere Montagearbeiten durchgeführt haben.

Inwiefern es ausreichend ist, dass die Beratungs- und Aufsichtstätigkeiten im Kontrollzeitpunkt dazu führen, dass Lohnunterlagen nicht bereitgehalten werden mussten bzw. ob dafür die Arbeiten während der gesamten Konzertperiode heranzuziehen sind, ist eine Frage der rechtlichen Beurteilung.

III.6. Ebenso stellt es eine Frage der rechtlichen Beurteilung dar, inwiefern das geschilderte kulturelle Ereignis unter den Ausnahmetatbestand fällt oder nicht. Jedenfalls steht aber unbestritten fest, dass eine Konzerttournee im Sinne einer Konzertreise nicht stattgefunden hat, sondern die Konzertbühne stationär ständig an ein und demselben Ort aufgestellt war, wo sie von verschieden Künstlern verwendet wurde.

III.7. Ob nunmehr der Ausnahmetatbestand einer Konzerttournee erfüllt ist bzw. die beiden Arbeiter lediglich beratend und beaufsichtigend tätig waren bzw. ein Verstoß gegen das Doppelbestrafungsverbot vorliegt bzw. die Lohnunterlagen entsprechend nachgereicht wurden, ist eine Frage der rechtlichen Beurteilung.

Ebenso stellt die Strafzumessung (insbesondere die Verhältnismäßigkeit) eine solche der rechtlichen Beurteilung dar.

IV. Rechtslage:

IV.1. § 7d. (1) Arbeitgeber/innen im Sinne der §§ 7, 7a Abs. 1 oder 7b Abs. 1 und 9 haben während des Zeitraums der Entsendung insgesamt (§ 7b Abs. 4 Z 6) den Arbeitsvertrag oder Dienstzettel (§ 7b Abs. 1 Z 4), Lohnzettel, Lohnzahlungsnachweise oder Banküberweisungsbelege, Lohnaufzeichnungen, Arbeitszeitaufzeichnungen und Unterlagen betreffend die Lohneinstufung zur Überprüfung des dem/der entsandten Arbeitnehmers/in für die Dauer der Beschäftigung nach den österreichischen Rechtsvorschriften gebührenden Entgelts in deutscher Sprache am Arbeits(Einsatz)ort bereitzuhalten, auch wenn die Beschäftigung des/der einzelnen Arbeitnehmers/in in Österreich früher geendet hat. Bei innerhalb eines Arbeitstages wechselnden Arbeits(Einsatz)orten sind die Lohnunterlagen am ersten Arbeits(Einsatz)ort bereitzuhalten. Ist die Bereithaltung der Unterlagen am Arbeits(Einsatz)ort nicht zumutbar, sind die Unterlagen jedenfalls im Inland bereitzuhalten und der Abgabenbehörde auf Aufforderung nachweislich zu

übermitteln, wobei die Unterlagen bis zum Ablauf des der Aufforderung zweitfolgenden Werktags abzusenden sind. Für die Übermittlung gebührt kein Ersatz der Aufwendungen.

IV.2. § 7i. (1) Wer die erforderlichen Unterlagen entgegen § 7d Abs. 1 oder § 7f Abs. 1 Z 3 nicht übermittelt, begeht eine Verwaltungsübertretung und ist von der Bezirksverwaltungsbehörde für jede/n Arbeitnehmer/in mit Geldstrafe von 500 Euro bis 5 000 Euro, im Wiederholungsfall von 1 000 Euro bis 10 000 Euro zu bestrafen. Ebenso ist zu bestrafen, wer entgegen § 7g Abs. 2 oder § 7h Abs. 2 die Unterlagen nicht übermittelt.

[...]

(4) Wer als

1. Arbeitgeber/in im Sinne der §§ 7, 7a Abs. 1 oder 7b Abs. 1 und 9 entgegen § 7d die Lohnunterlagen nicht bereithält, oder
2. Überlasser/in im Falle einer grenzüberschreitenden Arbeitskräfteüberlassung nach Österreich entgegen § 7d Abs. 2 die Lohnunterlagen dem/der Beschäftiger/in nicht nachweislich bereitstellt, oder
3. Beschäftiger/in im Falle einer grenzüberschreitenden Arbeitskräfteüberlassung entgegen § 7d Abs. 2 die Lohnunterlagen nicht bereithält

begeht eine Verwaltungsübertretung und ist von der Bezirksverwaltungsbehörde für jede/n Arbeitnehmer/in mit einer Geldstrafe von 1.000 Euro bis 10.000 Euro, im Wiederholungsfall von 2.000 Euro bis 20.000 Euro, sind mehr als drei Arbeitnehmer/innen betroffen, für jede/n Arbeitnehmer/in von 2.000 Euro bis 20.000 Euro, im Wiederholungsfall von 4.000 Euro bis 50.000 Euro zu bestrafen.

[...]

V. Das Landesverwaltungsgericht Oberösterreich hat hiezu erwogen:

Verfahrensgegenständlich werden im angefochtenen Straferkenntnis sowie in der Beschwerde nachfolgende Rechtsfragen aufgeworfen:

(V.1.) die Ausnahmebestimmung des § 7b Abs. 1a Z 5 AVRAG (kulturelle Veranstaltung, die im Rahmen einer Konzerttournee stattfindet),
(V.2.) die Ausnahmebestimmung des § 7b Abs. 1a Z 1 AVRAG (lediglich beratende bzw. beaufsichtigende Tätigkeit),
(V.3.) kurzfristige Arbeiten in geringem Umfang iSd § 7b Abs. 1a AVRAG,
(V.4.) die Qualifikation als Arbeitnehmer iSd Entsenderichtlinie,
(V.5.) die Unionsrechtwidrigkeit der Bereithaltungspflicht von Lohnunterlagen in deutscher Sprache,
(V.6.) das Nachreichen von Lohnunterlagen nach der Kontrolle,
(V.7.) das Vorliegen eines Verbotsirrtums,

(V.8.) das Doppelbestrafungsverbot,
(V.9.) die Verhältnismäßigkeit der Strafhöhe:

V.1. Zur Ausnahmebestimmung des § 7b Abs. 1a Z 5 AVRAG (kulturelle Veranstaltung, die im Rahmen einer Konzerttournee stattfindet):

§ 7b Abs. 1a AVRAG regelt Ausnahmebestimmungen. Demnach liegt eine Entsendung nicht vor, wenn der Arbeitnehmer eines Arbeitgebers nach Abs. 1 im Zusammenhang mit kurzfristigen Arbeiten von geringem Umfang in Österreich beschäftigt wird und kein Dienstleistungsvertrag mit einem inländischem Dienstleistungsempfänger geschlossen wurde, für [...] (Z 5) kulturelle Veranstaltungen, die im Rahmen einer Tournee stattfinden, bei welcher der Veranstaltung (den Veranstaltungen) in Österreich lediglich eine untergeordnete Bedeutung zukommt (zukommen), soweit der Arbeitnehmer seine Arbeitsleistung zumindest für einen Großteil der Tournee zu erbringen hat.

Eine Tournee liegt vor, wenn die kulturellen Veranstaltungen an mehreren, voneinander verschiedenen Orten stattfinden. Weitere Voraussetzung für die Anwendung der Ausnahme ist, dass dem Österreich-Teil einer grenzüberschreitenden Tournee in zeitlicher Hinsicht eine untergeordnete Bedeutung zukommt und die Arbeitnehmer der ausländischen Arbeitgeber für den Großteil der Tournee engagiert werden. Werden die Arbeitnehmer nicht für den Großteil der Tournee engagiert, sondern z.B. für den Österreich-Teil, findet die Ausnahmebestimmung keine Anwendung und es liegt eine Entsendung vor. Ebenso liegt eine Entsendung vor, wenn es sich um eine lediglich in Österreich stattfindende Tournee handelt oder die Tournee zum überwiegenden Teil in Österreich stattfindet. Die Ausnahmebestimmung erfasst künstlerische wie auch nicht-künstlerisch eingesetzte Arbeitnehmer, sofern die vorgenannten Voraussetzungen erfüllt sind (Schuster/Türk-Walter/Grabner, Handbuch Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetz, 3f; die zum LSD-BG ergangen Ausführungen können aufgrund des wortgleichen Inhalts auch für das AVRAG herangezogen werden).

Im gegenständlichen Fall hat sich ergeben, dass eine Konzerttournee gerade nicht vorliegt bzw. schon gar keine grenzüberschreitende Konzertreise vorliegt. Vielmehr wurde die in Rede stehende Konzertbühne an einem fixen Standort (nämlich dem Veranstaltungsgelände der B.) aufgebaut und dort für die gesamte Veranstaltungsreihe belassen. Eine grenzüberschreitende Konzerttournee liegt insofern nicht vor. Vielmehr handelt es sich um eine rein innerösterreichische Veranstaltung, wobei nicht einmal innerhalb von Österreich eine Tournee im Sinn der Ausnahmebestimmung stattfand.

Wenngleich nunmehr die Ausnahmebestimmung sowohl für künstlerische als auch nicht-künstlerische Tätigkeiten – wie jene der in Rede stehenden Arbeitnehmer –

gilt, kann somit insgesamt die Ausnahmebestimmung infolge Fehlens einer grenzüberschreitenden Konzerttournee mit untergeordneter Bedeutung des Österreich-Teils, nicht zur Anwendung gebracht werden.

Insofern ist entgegen der Ausnahmebestimmung des § 7b Abs. 1a Z 1 AVRAG von einer Entsendung der in Rede stehenden Arbeitnehmer auszugehen.

V.2. Zur Ausnahmebestimmung des § 7b Abs. 1a Z 1 AVRAG (lediglich beratende bzw. beaufsichtigende Tätigkeit):

§ 7b Abs. 1a Z 1 AVRAG normiert eine weitere Ausnahme. Demnach liegt eine Entsendung nicht vor, wenn der Arbeitnehmer eines Arbeitgebers nach Abs. 1 im Zusammenhang mit kurzfristigen Arbeiten von geringem Umfang in Österreich beschäftigt wird und kein Dienstleistungsvertrag mit einem inländischen Dienstleistungsempfänger abgeschlossen wurde, für geschäftliche Besprechungen ohne Erbringung von weiteren Dienstleistungen. Hierbei muss es sich um Tätigkeiten handeln, die den eigentlichen Arbeiten vorangehen (wie z.B. Vertragsverhandlungen) oder die eigentlichen Arbeiten unterstützen.

Diesbezüglich hat der Bf vorgebracht, seine beiden Arbeitnehmer seien lediglich beratend bzw. beaufsichtigend aufgetreten.

Entgegen diesem Vorbringen liegt aber auch diese Ausnahmebestimmung nicht vor.

Wie der Zeuge T. in seiner Aussage selber angegeben hat, war er zwar im Kontrollzeitpunkt beratend tätig, insgesamt hat er aber sehr wohl auch ausführende Tätigkeiten durchgeführt. So hat der Zeuge angegeben, dass er auch beim generellen Aufbau der Konzertbühne tätig war. Im Zuge der Adaptierungstätigkeiten für die jeweiligen Künstler hat er sodann diese Adaptierungstätigkeiten überwacht.

Insgesamt haben die beiden Arbeitnehmer also sowohl ausführende als auch beratende und beaufsichtigende Tätigkeiten durchgeführt. Die Arbeiten der beiden Arbeitnehmer sind aber für den gesamten Entsendezeitraum insgesamt zu beurteilen und können nicht einzelne Tage der gesamten Entsendung gesondert und für sich betrachtet werden. Nachdem die beiden Arbeiter aber insgesamt sämtliche Bühnenarbeiten, in ausführender sowie beaufsichtigender Weise, durchgeführt haben, ist wiederum von einer Entsendung auszugehen.

V.3. Zu kurzfristigen Arbeiten in geringem Umfang iSd § 7b Abs. 1a AVRAG:

Darüber hinaus erfordern sämtliche Ausnahmebestimmungen des § 7b Abs. 1a AVRAG, dass lediglich kurzfristige Arbeiten in geringem Umfang vorliegen. Die

Arbeiten der im Spruch genannten Arbeitnehmer waren aber weder kurzfristig noch von geringem Umfang.

Bei kurzfristigen Tätigkeiten handelt es sich um solche, die lediglich ein- bis mehrtägige Arbeiten, maximal aber eine Arbeitswoche, umfassen. Im gegenständlichen Fall handelt es sich aber insgesamt nicht lediglich um solche ein- bzw. mehrtägige Tätigkeiten oder maximal eine Arbeitswoche, sondern um Tätigkeiten für die gesamte Konzertperiode bzw. Veranstaltungsreihe. Diese umfasste allerdings die Dauer von mehreren Wochen. Wie bereits oben ausgeführt, können nicht einzelne Arbeitstage für sich beurteilt werden, sondern muss der gesamte Entsendezeitraum zugrunde gelegt werden.

Liegen daher nicht bloß kurzfristige Tätigkeiten bzw. Arbeiten in geringem Umfang vor, so entfaltet das AVRAG auch für die Ausnahmetätigkeiten seine Wirkung.

Selbst dann, wenn man das Vorliegen einer der Ausnahmebestimmungen des § 7b Abs. 1a Z 1 bzw. § 7b Abs. 1a Z 5 AVRAG bejahen würde, läge aufgrund der längerfristigen Arbeiten und somit fehlenden Kurzfristigkeit eine Entsendung iSd AVRAG vor.

Gegenständlich ist daher von der Anwendbarkeit des AVRAG und der Verpflichtung zur Bereithaltung von Lohnunterlagen iSd § 7d Abs. 1 AVRAG auszugehen.

V.4. Zur Qualifikation als Arbeitnehmer iSd Entsenderichtlinie:

Der Bf bestreitet selbst nicht, dass die beiden im Spruch genannten Personen Arbeitnehmer seines Unternehmens sind.

Ergänzend sei an dieser Stelle noch festgehalten, dass nach dem Erwägungsgrund 10 der Richtlinie 2014/67/EU des Europäischen Parlaments und des Rates vom 15. Mai 2014 zur Durchsetzung der Richtlinie 96/71/EG über die Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen die in dieser Richtlinie festgelegten Kriterien in Bezug auf die Umsetzung und Überwachung der Entsendung den zuständigen Behörden auch in Bezug darauf dienlich sein können, zu ermitteln, ob Arbeitnehmer fälschlicher Weise als selbständig gemeldet sind. Gemäß der Richtlinie 96/71/EG wird der Begriff des Arbeitnehmers in dem Sinne verwendet, in dem er im Recht des Mitgliedstaats, in dessen Hoheitsgebiet der Arbeitnehmer entsandt wird, verwendet wird.

Darüber hinaus wird in der Richtlinie 96/71/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 16.12.1996 über die Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen in Art. 2 Abs. 2 (Begriffsbestimmungen) ausgeführt, dass für die Zwecke dieser Richtlinie der Begriff des Arbeitnehmers in

dem Sinne verwendet wird, in dem er im Recht des Mitgliedstaats, in dessen Hoheitsgebiet der Arbeitnehmer entsandt wird, gebraucht wird.

Somit gilt der österreichische Arbeitnehmerbegriff.

V.5. Zur Unionsrechtwidrigkeit der Bereithaltungspflicht von Lohnunterlagen in deutscher Sprache:

Darüber hinaus bringt der Bf vor, die Verpflichtung zur Bereithaltung von Lohnnachweisen in deutscher Sprache würde den europarechtlichen Grundfreiheiten entgegenstehen. Auch dieser Argumentation kann nicht gefolgt werden.

Zur EU-Konformität deutschsprachiger Lohnunterlagen führte der VwGH in seinem Erkenntnis vom 26.2.2015, Ro 2014/11/0100, Nachfolgendes aus:

„Die Bereithaltung der Unterlagen in deutscher Sprache stellt nach dem Urteil des EuGH "Kommission gegen D." (Rs C-490/04, Randnr. 63 ff) zwar eine Beschränkung des freien Dienstleistungsverkehrs dar, ist jedoch zulässig, da sie ein im Allgemeininteresse liegendes Ziel, den sozialen Schutz der Arbeitnehmer/innen und die Gewährleistung dieses Schutzes, verfolgt. Durch diese Verpflichtung soll es den Organen der Abgabenbehörden des Bundes ermöglicht werden, am Arbeits(Einsatz)ort die Erhebungen durchzuführen, die erforderlich sind, um die Einhaltung der Entgeltbestimmungen zum Schutz der Arbeitnehmer/innen zu gewährleisten. Solche Erhebungen vor Ort würden in der Praxis übermäßig erschwert, wenn nicht gar unmöglich gemacht, wenn diese Unterlagen nicht in Deutsch vorgelegt werden. Die Regelung des § 7d, die dem § 19 Abs. 2 deutsches Arbeitnehmer-Entsendegesetz (vormals § 2 Abs. 3 Arbeitnehmer-Entsendegesetz) nachgebildet ist, ist auch zur Zielerreichung geeignet, wie der EuGH in seinem Urteil (Rs C-490/04) festgestellt hat. In Fortführung dieser Judikatur hat der EuGH jüngst in der Rs Santos Palhota u.a. (Rs C-515/08) festgestellt, dass die Art. 56 AEUV und 57 AEUV einer Regelung eines Mitgliedstaats nicht entgegenstehen, die vorsieht, dass ein/e in einem anderen Mitgliedstaat niedergelassene/r Arbeitgeber/in, der/die Arbeitnehmer/innen in das Hoheitsgebiet des ersten Staates entsendet, für dessen nationale Behörden während des Entsendungszeitraums eine Kopie der Dokumente, die mit den nach dem Recht des erstgenannten Staates erforderlichen Personal- oder Arbeitsdokumenten vergleichbar sind, zur Verfügung hält und diese Dokumente nach Ablauf dieser Frist diesen Behörden übersendet.“

Im gegenständlichen Fall geht insofern der Einwand des Bf, die Verpflichtung zur Bereithaltung von Lohnunterlagen in deutscher Sprache würde den europarechtlichen Vorgaben widersprechen, ins Leere. Der Bf hatte insofern die Verpflichtung gemäß § 7d Abs. 1 AVRAG zu erfüllen. Nachdem derartige Lohnunterlagen am Einsatzort unbestrittener Weise nicht bereitgehalten wurden, hat der Bf den Tatbestand des § 7d Abs. 1 AVRAG erfüllt.

V.6. Zum Nachreichen von Lohnunterlagen nach der Kontrolle:

Der Bf hat darüber hinaus behauptet, er habe die entsprechenden Lohnunterlagen seiner Arbeitnehmer bei der Abgabenbehörde nachgereicht. Aktenkundig sind allerdings nur seine eigenen Einkommensnachweise und jene seines Bruders, nicht jedoch auch die Lohnunterlagen der in Rede stehenden Arbeitnehmer.

Aber selbst dann, wenn der Bf diese Lohnunterlagen nachgereicht haben sollte, vermag ihm dies nicht zu seiner Entlastung zu verhelfen.

Der VwGH hat sich in seinen Erkenntnissen vom 4.5.2016, Ra 2016/11/0053 und vom 28.2.2017, Ra 2016/11/0164, mit dem Nachreichen von Lohnunterlagen auseinandergesetzt und dazu Nachfolgendes ausgeführt:

„Der Revisionswerber hat im Verfahren vorgebracht, die erforderlichen Unterlagen seien auf einem am Arbeitsort befindlichen Laptop gespeichert gewesen, er hat jedoch nicht behauptet, dass bei den Kontrollen den Organen der Abgabenbehörden die Unterlagen in elektronischer Form gezeigt worden wären bzw. auf elektronisch gespeicherte Unterlagen hingewiesen worden wäre. Da unbedenklich davon ausgegangen werden konnte, dass die erforderlichen Unterlagen bei den Kontrollen den zur Überwachung des Bereithaltens der Unterlagen berechtigten Organen der Abgabenbehörden weder in gedruckter noch in elektronischer Form gezeigt wurden, hängt die Revision nicht von der Beantwortung der in den Revisionen aufgeworfenen Rechtsfrage ab. Die Übermittlung der Unterlagen an die Abgabenbehörde kurze Zeit nach den Kontrollen änderte nichts an der Verletzung der Bereithaltungspflicht. Es ist auch nicht zu erkennen, dass die Bereithaltung der Lohnunterlagen nicht zumutbar iSd § 7d Abs. 1 AVRAG gewesen wäre.“

Insofern hätte sich der Bf auch durch das Nachreichen der Lohnunterlagen nach der Kontrolle nicht von einer Strafbarkeit befreien können; allenfalls wäre das Nachreichen von Lohnunterlagen im Hinblick auf die Strafzumessung zu berücksichtigen (vgl. VwGH 28.2.2017, Ra 2016/11/0164).

V.7. Zum Vorliegen eines Verbotsirrtums:

Der Bf bringt ferner vor, er sei einem Verbotsirrtum unterlegen, zumal er sich bei der s. Gewerbebehörde bzw. der österreichischen Botschaft nach den Voraussetzungen für die Entsendung seiner Arbeitnehmer nach Österreich informiert habe. Soweit ersichtlich hat sich der Bf allerdings nur beim österreichischen Veranstalter über entsprechende Voraussetzungen informiert und erst nach der erfolgten Kontrolle weitere rechtliche Erkundigungen eingeholt.

Gemäß § 5 Abs. 1 VStG genügt zur Strafbarkeit fahrlässiges Verhalten, soweit die Verwaltungsvorschrift über das Verschulden nicht anderes bestimmt. Da die Bestimmungen des AVRAG über das Verschulden nicht anderes bestimmen, genügt nach § 5 Abs. 1 VStG zur Strafbarkeit fahrlässiges Verhalten. Fahrlässigkeit ist bei Zuwiderhandeln gegen ein Verbot oder bei Nichtbefolgung eines Gebotes ohne

weiteres anzunehmen, wenn zum Tatbestand einer Verwaltungsübertretung der Eintritt eines Schadens oder einer Gefahr nicht gehört und der Täter nicht glaubhaft macht, dass ihn an der Verletzung der Verwaltungsvorschrift kein Verschulden trifft (sog. „Ungehorsamsdelikt).

Auch die gegenständliche Verwaltungsübertretung stellt ein Ungehorsamsdelikt dar. Es genügt daher fahrlässige Tatbegehung. Nach der Judikatur der VwGH hat der Beschuldigte initiativ alles darzulegen, was für seine Entlastung spricht (vgl. VwGH 23.12.1991, 88/17/0010 mwN). Der Bf hat jedoch keinerlei Umstände geltend gemacht, die geeignet wären, einen entsprechenden Entlastungsbeweis zu führen. Insbesondere Informationen bei der s. Gewerbebehörde bzw. der österreichischen Botschaft genügen hiefür nicht, zumal es sich bei diesen Institutionen nicht um das AVRAG vollziehende Behörden handelt.

Entschuldigend wirken nach stRsp. nur das Vertrauen auf die einschlägige und einhellige höchstgerichtliche Rsp. zum Tatzeitpunkt (VwGH 22.3.1994, 93/08/0177), von der zuständigen Behörde selbsterteilte Auskünfte über ihre Verwaltungspraxis (VwSlg. 14.020 A/1994) bzw. eine tatsächlich bestehende „ständige Verwaltungsübung“ (VwGH 22.3.1994, 93/08/0177) sowie Rechtsauskünfte auf Grundlage einer vollständigen Sachverhaltsmitteilung, wenn sie von einer fachkompetenten Stelle/Person stammen und bestimmte wesentliche Kriterien erfüllen. Entschuldigend wirkt hiebei eine Rechtsauskunft der zuständigen Behörde (VwGH 4.10.2012, 2012/09/0134, 18.9.2008, 2008/09/0187), einer anderer fachkompetenter Institutionen, z.B. der gesetzlichen beruflichen Vertretungen (z.B. VwGH 16.11.1993, 93/07/0022, 0023), der GKK (VwSlg. 14.020 A/1994) oder auch des Kuratoriums für Verkehrssicherheit (VwSlg. 13.257 A/1990) bzw. in sehr eingeschränktem Ausmaß die Rechtsauskunft berufsmäßiger Parteienvertreter (z.B. von Rechtsanwälten). Diese muss sich jedenfalls an der maßgeblichen Rechtsprechung der Höchstgerichte und gegebenenfalls an der Rechtsmeinung der zuständigen Behörde (VwSlg. 11.744 A/1985) orientieren. Das Vertrauen auf die (auch falsche) Rechtsauskunft ist dem Auskunftssuchenden insbesondere dann vorwerfbar, wenn dem Beschuldigten das Spannungsverhältnis zur gegenteiligen Behördenauffassung bekannt ist oder sich unmittelbar aus dem Inhalt der Auskunft auch für den Nicht-Fachmann ersichtliche Zweifel ergeben (vgl. VwGH 22.02.2006, 2005/17/0195, und Lewisch in Lewisch/Fischer/Weilguny, VStG § 5 Rz. 21).

Im vorliegenden Fall hat sich ergeben, dass der Bf sich im Vorfeld der Entsendung seiner Arbeitnehmer nach Österreich lediglich beim Veranstalter über die erforderlichen Dokumente informiert hat. Von einer vertrauenswürdigen Rechtsauskunft, die den Bf zu entlasten vermöge, kann daher nicht ausgegangen werden. Offensichtlich hat sich der Bf auch erst nach der erfolgten Kontrolle und nachdem ihm bekannt wurde, dass die vorliegenden Dokumente offensichtlich unzureichend waren, über seine tatsächlichen Verpflichtungen informiert. Weder

die s. Gewerbebehörde noch die österreichische Botschaft sind allerdings zur Vollziehung des AVRAG berufene Behörden. Darüber hinaus kann auch nicht festgestellt werden, welchen Sachverhalt der Bf diesen Einrichtungen tatsächlich mitgeteilt hat und welche Antwort er darauf dann erhalten hat. Eine ordnungsgemäße Erkundigung liegt insofern nicht vor.

Der Bf hat somit sein objektiv rechtswidriges Verhalten auch subjektiv zu verantworten.

V.8. Zum Doppelbestrafungsverbot:

Ferner bringt der Bf vor, er sei bereits wegen der Nichtmeldung bzw. Nichtbereithaltung der ZKO3-Formulare rechtskräftig bestraft worden und habe diese Verwaltungsstrafe auch bereits bezahlt. Die nochmalige Bestrafung wegen der Nichtbereithaltung der Lohnunterlagen würde gegen das Doppelbestrafungsverbot der EMRK bzw. die Grundrechte-Charta verstoßen.

Allerdings geht auch dieser Einwand ins Leere.

Sowohl der VfGH als auch der VwGH setzten sich in ihrer Rechtsprechung mit der Frage des Doppelbestrafungsverbotes und der Abgrenzung zweier Strafnormen auseinander.

Der VwGH führte in seinem Erkenntnis vom 25.3.2010, 2008/09/0203, zum Zusammentreffen einer Bestrafung nach § 111 ASVG und § 28 AuslBG Nachfolgendes aus:

„Gemäß Art. 4 des 7. ZPEMRK darf niemand wegen einer strafbaren Handlung, wegen der er bereits nach dem Gesetz und dem Strafverfahrensrecht eines Staates rechtskräftig verurteilt oder freigesprochen worden ist, in einem Strafverfahren desselben Staates erneut vor Gericht gestellt oder bestraft werden.
Bei der Beurteilung der Frage, ob "dieselbe Sache" vorliegt hat der EGMR beginnend mit seinem Erkenntnis vom 10. Februar 2009, 14.939/03 (Sergey Zolotukhin) sowie dem folgend in seinen weiteren Erkenntnissen vom 16. Juni 2009, 13.079/0325 (Ruotsalainen), vom 25. Juni 2009, 55.759/07 (Maresti) und vom 14. Februar 2010, 2376/03 (Tsonyo Tsonev) die Ansicht vertreten, dass allein auf die Fakten abzustellen sei und die rechtliche Qualifikation derselben außer Betracht zu bleiben habe. Unzulässig sei eine neuerliche Strafverfolgung dann, wenn sie sich auf denselben oder zumindest im Wesentlichen denselben Sachverhalt bezieht.
Demgegenüber vertritt der Verfassungsgerichtshof in seinem Erkenntnis vom 2. Juli 2009, B 559/08 unter Auseinandersetzung mit der bisher ergangenen eigenen Judikatur sowie mit jener des EGMR die Ansicht, wegen ein und desselben tatsächlichen Verhaltens sei die Verfolgung nach zwei verschiedenen Straftatbeständen zulässig, wenn und insoweit sich diese in ihren "wesentlichen Elementen" unterschieden; Art. 4 des 7. ZPEMRK schließe die Anwendung verschiedener Strafbestimmungen, die zueinander nicht im Verhältnis der Subsidiarität, Spezialität oder Konsumtion stehen, nicht aus.

Unzulässig ist nach der – im zitierten Erkenntnis des Verfassungsgerichtshofes ausführlich dargestellten – Rechtsprechung die neuerliche Strafverfolgung nach einem rechtskräftigen Freispruch oder einer rechtskräftigen Verurteilung nur dann, wenn eines der beiden Delikte den Unrechtsgehalt des anderen umfasst, sodass kein weiteres Strafbedürfnis besteht.
Im vorliegenden Fall kann aber eine Auseinandersetzung mit den Auffassungen beider Gerichtshöfe dahingestellt bleiben, weil nach den von beiden Gerichtshöfen angewandten Kriterien die beiden hier in Rede stehenden Delikte nicht dieselbe Tat betreffen: Die beiden Delikte stehen nicht in einem Verhältnis der Scheinkonkurrenz (Spezialität, Konsumtion oder stillschweigende Subsidiarität), weil es um den Schutz unterschiedlicher Rechtsgüter geht, sich die Tatbestandselemente voneinander unterscheiden und sie damit einen unterschiedlichen Unrechtsgehalt aufweisen. Aber auch unter Zugrundelegung der vom EGMR vertretenen Auffassung erfolgte die Bestrafung nicht wegen derselben oder im Wesentlichen derselben Fakten: Die im angefochtenen Bescheid neben der Bestrafung nach dem AuslBG ausgesprochene Bestrafung nach § 111 ASVG (Unterlassung der Anmeldung zur Sozialversicherung) umfasste gänzlich andere Aspekte des tatsächlichen Geschehens als jene, die für die gegenständliche Bestrafung nach § 3 Abs. 1 iVm § 28 Abs. 1 Z 1 lit. a AuslBG relevant waren (Nichteinholung einer arbeitsmarktbehördlichen Bewilligung). Damit wurde ein völlig anderer Aspekt des Verhaltens des Beschuldigten pönalisiert, weil die mit dem Ausländerbeschäftigungsgesetz verfolgten Ziele sich grundlegend von jenen des ASVG unterscheiden und demzufolge die wesentlichen Tatbestandselemente beider Strafnormen divergieren. So ist es für eine Strafbarkeit nach dem ASVG ohne Bedeutung, ob der nicht angemeldete Arbeitnehmer In- oder Ausländer ist, während die Ausländereigenschaft der beschäftigten Person Voraussetzung für eine Bestrafung nach dem AuslBG ist. Strafbar nach dem ASVG ist, wer einen Arbeitnehmer ohne die erforderliche Anmeldung bei der Sozialversicherung beschäftigt; nach dem AuslBG ist strafbar, wer einen Ausländer beschäftigt, ohne dass eine der erforderlichen Bewilligungen oder Bestätigungen vorliegt. Maßgebend für die Bestrafung sind daher wesentlich verschiedene Sachverhaltselemente.“

Darüber hinaus führte der VwGH in seinem Erkenntnis vom 24.2.2011, 2007/09/0361 (= VwSlg. 18062 A/2011) aus:

„In seinem Erkenntnis vom 25. März 2010, Zl. 2008/09/0203, hat der VwGH eine Bestrafung wegen Übertretung des § 28 Abs. 1 Z 1 lit. a AuslBG nach erfolgter Verurteilung wegen des Vergehens nach § 111 ASVG (Unterlassung der Anmeldung zur Sozialversicherung) beurteilt und ist zu dem Schluss gekommen, dass für die Bestrafung nach § 3 Abs. 1 iVm § 28 Abs. 1 Z 1 lit. a AuslBG andere Aspekte des tatsächlichen Geschehens relevant waren (Nichteinholung einer arbeitsmarktbehördlichen Bewilligung) als für jene für die erfolgte Verurteilung nach § 111 ASVG (Unterlassung der Anmeldung zur Sozialversicherung) und dass damit die wesentlichen Tatbestandselemente beider Strafnormen divergierten. So ist es für eine Strafbarkeit nach dem ASVG ohne Bedeutung, ob der nicht angemeldete Arbeitnehmer In- oder Ausländer ist, während die Ausländereigenschaft der beschäftigten Person Voraussetzung für eine Bestrafung nach dem AuslBG ist. Strafbar nach dem ASVG ist, wer einen Arbeitnehmer ohne die erforderliche Anmeldung bei der Sozialversicherung beschäftigt; nach dem AuslBG ist strafbar, wer einen Ausländer beschäftigt, ohne dass eine der erforderlichen Bewilligungen oder Bestätigungen vorliegt. Maßgebend für die Bestrafung sind daher wesentlich verschiedene Sachverhaltselemente. Ähnlich hat der VfGH letztlich in seinem Erkenntnis

vom 16. Dezember 2010, B 343/10, – unter gleichzeitiger Verneinung einer Verletzung des in Art. 4 7. ZPEMRK gewährleisteten Rechts – die Auffassung vertreten, dass sich der einer Bestrafung wegen Übertretung des § 28 Abs. 1 Z 1 lit. a AuslBG zugrunde liegende Sachverhalt in wesentlichen Elementen von dem dem Vergehen nach § 153e Abs. 1 Z 1 StGB (organisierte Schwarzarbeit) zugrunde liegenden Sachverhalt unterscheidet, weil auch zum Tatbestand des Vergehens nach § 153e Abs. 1 Z 1 StGB die Beschäftigung eines Ausländers ohne Beschäftigungsbewilligung nicht gehört.
Ein solcher in wesentlichen Elementen bestehender Unterschied der für die beiden erfolgten Schuldsprüche (§ 105 Abs. 1 FrG 1997) und Bestrafungen (§ 28 Abs. 4 Z 1 lit. a iVm § 3 Abs. 1 AuslBG) maßgeblichen Tathandlungen ist im vorliegenden Fall nicht gegeben, hier gehört die Beschäftigung eines Ausländers ohne die nach dem AuslBG notwendige Beschäftigungsbewilligung zum angewendeten Tatbestand des § 105 Abs. 1 FrG 1997."

Nichts anderes kann auch für die Abgrenzung der Nichterstattung einer Meldung bei der Zentralen Koordinationsstelle und dem Bereithalten von Lohnunterlagen gelten. Wie die belangte Behörde zu Recht ausgeführt hat, dienen die beiden Rechtsvorschriften unterschiedlichen Zwecken. Während eine Meldung an die Zentrale Koordinationsstelle den Zweck verfolgt, die behördliche Überwachung einer beabsichtigten Tätigkeit in Österreich durch grenzüberschreitende Entsendung von Arbeitskräften sicherzustellen, verfolgt die Bereithaltung von Lohnunterlagen in deutscher Sprache am Arbeitsort den Zweck, dass arbeitsvertragsrechtliche sowie mindestlohnrechtliche Standards in Österreich gegenüber den nach Österreich entsendeten Arbeitskräften eingehalten werden bzw. gleiche Bedingungen für alle Unternehmer zu schaffen.

Richtigerweise ist daher die belangte Behörde davon ausgegangen, dass eine Doppelbestrafung nicht vorliegt.

V.9. Zur Verhältnismäßigkeit der Strafhöhe:

V.9.1. Zur Verhältnismäßigkeit im Allgemeinen:

Zur Strafhöhe wendet der Bf ein, diese wäre unverhältnismäßig und würde ebenfalls wie die Verpflichtung zur Bereithaltung von Lohnunterlagen mit den europarechtlichen Vorgaben in Widerspruch stehen.

Auch dieser Einwand zur Strafhöhe vermag dem Bf nicht zum Durchbruch zu verhelfen.

Die Richtlinie 2014/67/EU des Europäischen Parlaments und des Rates vom 15. Mai 2014 zur Durchsetzung der Richtlinie 96/71/EG über die Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen legt die Verhältnismäßigkeit von Strafen in ihren Erwägungen dar.

Der Erwägungsgrund 40 führt aus:
„Eine wirksame Durchsetzung der materiell rechtlichen Vorschriften für die Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen sollte durch spezifische Maßnahmen sichergestellt werden, die auf die grenzüberschreitende Durchsetzung von verhängten finanziellen Verwaltungssanktionen und/oder Geldbußen abstellen. Eine Annäherung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten in diesem Bereich ist daher eine Grundvoraussetzung für die Sicherstellung eines höheren, gleichwertigeren und vergleichbareren Schutzniveaus, wie es für das reibungslose Funktionieren des Binnenmarktes notwendig ist.“

Der Erwägungsgrund 47 ergänzt dazu:
„Die Mitgliedstaaten sollten für den Fall der Nichtbeachtung der in dieser Richtlinie festgelegten Verpflichtungen geeignete Maßnahmen ergreifen, einschließlich Verwaltungs- und Gerichtsverfahren und sollten bei Verstößen gegen diese Verpflichtungen wirksame, abschreckende und verhältnismäßige Sanktionen vorsehen.“

Art. 20 der Richtlinie normiert die vorgesehenen Sanktionen:
„Die Mitgliedstaaten legen Vorschriften über die Sanktionen fest, die bei Verstößen gegen die gemäß dieser Richtlinie erlassenen nationalen Bestimmungen anzuwenden sind, und ergreifen alle erforderlichen Maßnahmen um die Durchführung und Einhaltung dieser Vorschriften zu gewährleisten. Die vorgesehenen Sanktionen müssen wirksam, verhältnismäßig und abschreckend sein. Die Mitgliedstaaten teilen der Kommission die entsprechenden Bestimmungen spätestens bis zum 18. Juni 2016 mit. Sie teilen etwaige spätere Änderungen der Bestimmungen unverzüglich mit.“

Im Ergebnis haben daher die verhängten Geldstrafen nicht nur verhältnismäßig zu sein sondern sie müssen auch wirksam und abschreckend sein.

Im gegenständlichen Fall hat die belangte Behörde für das Nichtbereithalten der Lohnunterlagen in zwei Fällen jeweils eine Geldstrafe von 500 Euro festgesetzt. Sowohl im Hinblick auf das geschützte Rechtsgut – nämlich die ordnungsgemäße und österreichischen Kollektivverträgen entsprechende Entlohnung der beiden Arbeitnehmer, und den Schutz des österreichischen Arbeitsmarktes – als auch im Hinblick auf das Monatseinkommen des Bf können die verhängten Geldstrafen von jeweils 500 Euro nicht als unverhältnismäßig betrachtet werden.

Vielmehr stehen diese sowohl im Einklang mit dem geschützten Rechtsgut und den diesbezüglichen gesetzlichen Bestimmungen des AVRAG als auch den persönlichen Verhältnissen des Bf (siehe dazu sogleich V.9.2. zur konkreten Strafzumessung).

Ein Widerspruch zu den europarechtlichen Vorgaben ist insofern nicht gegeben, als die verhängten Geldstrafen nicht nur verhältnismäßig sondern auch entsprechend wirksam und abschreckend sein müssen.

V.9.2. Zur konkreten Strafzumessung:

Bei der Strafzumessung handelt es sich laut ständiger Rechtsprechung des VwGH (28.11.1966, 1846/65), innerhalb des gesetzlichen Strafrahmens um eine Ermessensentscheidung, die nach den Kriterien des § 19 VStG vorzunehmen ist. Demgemäß obliegt es der Behörde in der Begründung ihres Bescheides die für die Ermessenausübung maßgeblichen Umstände und Erwägungen insoweit aufzuzeigen, als dies für die Rechtsverfolgung durch die Parteien und für die Nachprüfung des Ermessensaktes auf eine Übereinstimmung mit dem Sinn des Gesetzes erforderlich ist (VwSlg. 8134 A/1971).

Gemäß § 38 VwGVG iVm § 19 VStG sind Grundlage für die Bemessung der Strafe die Bedeutung des strafrechtlich geschützten Rechtsgutes und die Intensität seiner Beeinträchtigung durch die Tat. Im ordentlichen Verfahren sind überdies die nach dem Zweck der Strafdrohung in Betracht kommenden Erschwerungs- und Milderungsgründe, soweit sie nicht schon die Strafdrohung bestimmen, gegeneinander abzuwägen. Auf das Ausmaß des Verschuldens ist besonders Bedacht zu nehmen.

Unter Berücksichtigung der Eigenart des Verwaltungsstrafrechtes sind die §§ 32-35 des Strafgesetzbuches sinngemäß anzuwenden. Die Einkommens- und Vermögensverhältnisse sowie allfällige Sorgepflichten des Beschuldigten sind bei der Bemessung von Geldstrafen zu berücksichtigen.

§ 20 VStG normiert die außerordentliche Milderung der Strafe. Überwiegen die Milderungsgründe die Erschwerungsgründe beträchtlich, so kann die Mindeststrafe bis zur Hälfte unterschritten werden.

Im vorliegenden Fall sieht der Gesetzgeber eine Mindeststrafe von 1.000 Euro pro Arbeitsnehmer vor. Die belangte Behörde hat allerdings richtigerweise § 20 VStG angewendet und die gesetzlich normierten Mindeststrafen jeweils um die Hälfe reduziert und somit lediglich eine Geldstrafe von jeweils 500 Euro pro Arbeitnehmer verhängt.

Nachdem die belangte Behörde mit den gesetzlichen Strafzumessungsmöglichkeiten entsprechend der außerordentlichen Strafmilderung vorgegangen ist, kann auch deshalb die vom Bf geltend gemachte Unverhältnismäßigkeit nicht erblickt werden. Die verhängten Geldstrafen entsprechen vielmehr den innerstaatlichen wie auch den europarechtlichen Vorgaben.

Eine weitergehende Herabsetzung der verhängten Strafe bzw. das Vorgehen mittels Ermahnung war nicht geboten und lagen die entsprechenden Voraussetzungen für § 45 Abs. 1 Z 4 VStG nicht vor (vgl. VwGH 28.2.2017, Ra 2016/11/0164).

V.10. Zusammenfassung:

Zusammengefasst ist somit weder die Ausnahmebestimmung des § 7b Abs. 1a Z 1 noch Z 5 AVRAG erfüllt. Entsprechend dem innerstaatlichen Arbeitnehmerbegriff ist bei den beiden im Spruch genannten Personen auch von Arbeitnehmern iSd AVRAG auszugehen, was auch vom Bf (abgesehen von den Ausnahmebestimmungen) nicht weiter in Abrede gestellt wird.

Unbestrittener Weise hat der Bf auch die Lohnunterlagen nicht bereitgehalten, wobei das Nachreichen nach der Kontrolle nicht mehr zu seiner Entlastung dienen kann. Ein Verbotsirrtum im Hinblick auf die Ausnahmebestimmungen bzw. die bereitzuhaltenden Lohnunterlagen hat sich nicht ergeben.

Ebenso wenig verstößt die Bestrafung wegen des Nichtbereithaltens der Lohnunterlagen gegen das Doppelbestrafungsverbot. Die von der belangten Behörde verhängten Geldstrafen sind verhältnismäßig und entsprechend den gesetzlichen Strafzumessungsbestimmungen den persönlichen Verhältnissen des Bf angemessen.

V.11. Ergebnis:

Aus den angeführten Gründen war der Beschwerde daher keine Folge zu geben und diese abzuweisen. Im Spruch der belangten Behörde waren die nichtbereitgehaltenen Lohnunterlagen entsprechend der gesetzlichen Bestimmung des § 7d Abs. 1 AVRAG zu konkretisieren und der Spruch insofern zu ergänzen.

Gemäß § 52 Abs. 1 und 2 VwGVG hat der Bf aus Folge der Abweisung seiner Beschwerde einen Beitrag zu den Kosten des Beschwerdeverfahrens iHv 200 Euro zu bezahlen.

VI. Unzulässigkeit der ordentlichen Revision:

VI.1. Die ordentliche Revision ist unzulässig, da keine Rechtsfrage im Sinne des Art. 133 Abs. 4 B-VG zu beurteilen war, der grundsätzliche Bedeutung zukommt. Weder weicht die gegenständliche Entscheidung von der bisherigen Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes ab, noch fehlt es an einer Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes. Weiters ist die dazu vorliegende Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes auch nicht als uneinheitlich zu beurteilen. Ebenfalls liegen keine sonstigen Hinweise auf eine grundsätzliche Bedeutung der zu lösenden Rechtsfrage vor.

VI.2. Darüber hinaus steht die vorliegende Entscheidung im Einklang mit der ständigen Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes sowohl zur

unionsrechtskonformen Verpflichtung zur Bereithaltung der Lohnunterlagen in deutscher Sprache (VwGH 26.2.2015, Ro 2014/11/0100) bzw. zum Nachreichen von Lohnunterlagen nach erfolgter Kontrolle (VwGH 4.5.2016, Ra 2016/11/0053; 28.2.2017, Ra 2016/11/0164), als auch zur Frage eines Verbotsirrtums (VwGH 22.3.1994, 93/08/0177; 18.9.2008, 2008/09/0187; 4.10.2012, 2012/09/0134) bzw. zum Verbot der Doppelbestrafung (VwGH 25.3.2010, 2008/09/0203; 24.2.2011, 2007/09/0361). An höchstgerichtlicher Rechtsprechung fehlt es somit nicht. Zur Vermeidung von Wiederholungen wird auf die oben zitierte Rechtsprechung verwiesen.

R e c h t s m i t t e l b e l e h r u n g

Gegen dieses Erkenntnis besteht innerhalb von sechs Wochen ab dem Tag der Zustellung die Möglichkeit der Erhebung einer Beschwerde beim Verfassungsgerichtshof und/oder einer außerordentlichen Revision beim Verwaltungsgerichtshof. Eine Beschwerde an den Verfassungsgerichtshof ist unmittelbar bei diesem einzubringen, eine Revision an den Verwaltungsgerichtshof beim Landesverwaltungsgericht Oberösterreich. Die Abfassung und die Einbringung einer Beschwerde bzw. einer Revision müssen durch einen bevollmächtigten Rechtsanwalt bzw. eine bevollmächtigte Rechtsanwältin erfolgen. Für die Beschwerde bzw. Revision ist eine Eingabegebühr von je 240.- Euro zu entrichten.

H i n w e i s e

1. Anträge auf Bewilligung der Verfahrenshilfe zur Abfassung und Einbringung einer außerordentlichen Revision sind unmittelbar beim Verwaltungsgerichtshof einzubringen.

2. Gemäß § 7n Abs. 2 AVRAG wird darauf hingewiesen, dass mit der rechtskräftigen Bestrafung die Eintragung in die Evidenz des Kompetenzzentrum LSDB verbunden ist.

Landesverwaltungsgericht Oberösterreich

Dr. Lidauer