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-301529/7/Kü/PP

Datum:
Linz, 16. April 2018

IM NAMEN DER REPUBLIK

Das Landesverwaltungsgericht Oberösterreich erkennt durch seinen Richter Mag. Kühberger über die Beschwerde des M K, vertreten durch Rechtsanwalt Dr. M M, X, X, vom 31. März 2017, gegen das Straferkenntnis der Bezirkshauptmannschaft Urfahr-Umgebung vom 27. Februar 2017, GZ: SanRB96-114-2016, wegen Übertretung des Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetzes (AVRAG) nach Durchführung einer öffentlichen mündlichen Verhandlung am 29. November 2017

zu Recht:

I. Der Beschwerde wird insofern Folge gegeben als von der Verhängung von Geldstrafen abgesehen wird und stattdessen über den Beschwerdeführer unter Hinweis auf die Rechtswidrigkeit seines Verhaltens Ermahnungen ausgesprochen werden. Im Übrigen wird das angefochtene Straferkenntnis bestätigt.

II. Es entfallen sämtliche Verfahrenskostenbeiträge.

III. Gegen dieses Erkenntnis ist eine Revision 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 Bezirkshauptmannschaft Urfahr-Umgebung vom 27.02.2017, GZ: SanRB96-114-2016, wurden über den Beschwerdeführer (im Folgenden: Bf) wegen Verwaltungsübertretungen nach § 7i Abs. 4 Z 1 iVm § 7d Abs. 1 Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz (AVRAG) drei Geldstrafen in Höhe von jeweils 1.000 Euro, im Fall der Uneinbringlichkeit Ersatzfreiheitsstrafen von jeweils 33 Stunden verhängt.

Diesem Straferkenntnis liegt folgender Tatvorwurf zugrunde:
„1) Sie haben in Ihrer Eigenschaft als Arbeitgeber/in und Verantwortlicher der X Kft mit Sitz in X, X , zu verantworten, dass Organen der/des Finanzpolizei als Organ der Abgabenbehörde bei den erforderlichen Erhebungen im Betrieb in X, X am 20.07.2016 09:45 die Unterlagen zur Überprüfung des dem/der Arbeitnehmer/in nicht bereitgestellt werden konnten, obwohl Arbeitgeber/innen jene Unterlagen, die zur Überprüfung des dem/der entsandten (überlassenen) Arbeitnehmer/in für die Dauer der Beschäftigung nach den österreichischen Rechtsvorschriften gebührenden Entgelts erforderlich sind (Lohnunterlagen), in deutscher Sprache für die Dauer der Beschäftigung der Arbeitnehmer/innen am Arbeits(Einsatz)ort bereitzuhalten haben. Nicht während des gesamten Entsendezeitraumes am Einsatzort im Inland bereitgehalten wurden die Arbeitszeitaufzeichnungen.

Arbeitnehmer: G B geb: X
Staatsangehörigkeit: UNGARN
Tätigkeit: Klima- und Kältetechniker
Arbeitsantritt: 11.07.2016
Tatort: Gemeinde X, X.
Kontrollzeit: 20.07.2016, 09:45 Uhr.

Sie haben dadurch folgende Rechtsvorschrift(en) verletzt:
§ 7i Abs. 4 Ziffer 1 i.V.m. § 7d Abs. 1 1. und 2. Satz AVRAG

2) Sie haben in Ihrer Eigenschaft als Arbeitgeber/in und Verantwortlicher der X Kft mit Sitz in X, X , zu verantworten, dass Organen der/des Finanzpolizei als Organ der Abgabenbehörde bei den erforderlichen Erhebungen im Betrieb in X, X am 20.07.2016 09:45 die Unterlagen zur Überprüfung des dem/der Arbeitnehmer/in nicht bereitgestellt werden konnten, obwohl Arbeitgeber/innen jene Unterlagen, die zur Überprüfung des dem/der entsandten (überlassenen) Arbeitnehmer/in für die Dauer der Beschäftigung nach den österreichischen Rechtsvorschriften gebührenden Entgelts erforderlich sind (Lohnunterlagen), in deutscher Sprache für die Dauer der Beschäftigung der Arbeitnehmer/innen am Arbeits(Einsatz)ort bereitzuhalten haben. Nicht während des gesamten Entsendezeitraumes am Einsatzort im Inland wurden der Arbeitsvertrag bzw. Dienstzettel und die Arbeitszeitaufzeichnungen.

Arbeitnehmer: A E geb: X
Staatsangehörigkeit: UNGARN
Tätigkeit: Elektrotechniker

Arbeitsantritt: 11.07.2016
Tatort: Gemeinde X, X.
Kontrollzeit: 20.07.2016, 09:45 Uhr.

Sie haben dadurch folgende Rechtsvorschrift(en) verletzt:
§ 7i Abs. 4 Ziffer 1 i.V.m. § 7d Abs. 1 AVRAG

3) Sie haben in Ihrer Eigenschaft als Arbeitgeber/in und Verantwortlicher der X Kft mit Sitz in X, X , zu verantworten, dass Organen der/des Finanzpolizei als Organ der Abgabenbehörde bei den erforderlichen Erhebungen im Betrieb in X, X am 20.07.2016 09:45 die Unterlagen zur Überprüfung des dem/der Arbeitnehmer/in nicht bereitgestellt werden konnten, obwohl Arbeitgeber/innen jene Unterlagen, die zur Überprüfung des dem/der entsandten (überlassenen) Arbeitnehmer/in für die Dauer der Beschäftigung nach den österreichischen Rechtsvorschriften gebührenden Entgelts erforderlich sind (Lohnunterlagen), in deutscher Sprache für die Dauer der Beschäftigung der Arbeitnehmer/innen am Arbeits(Einsatz)ort bereitzuhalten haben. Nicht während des gesamten Entsendezeitraumes am Einsatzort im Inland bereitgehalten wurden die Arbeitszeitaufzeichnungen.

Arbeitnehmer: I N geb: X
Staatsangehörigkeit: UNGARN
Tätigkeit: Klima- und Kältetechniker
Arbeitsantritt: 11.07.2016
Tatort: Gemeinde X, X.
Kontrollzeit: 20.07.2016, 09:45 Uhr.

Sie haben dadurch folgende Rechtsvorschrift(en) verletzt:
§ 7i Abs. 4 Ziffer 1 i.V.m. § 7d Abs. 1 AVRAG“
[Hervorhebungen nicht übernommen]

2. Dagegen richtet sich die rechtzeitig eingebrachte Beschwerde in der beantragt wird, nach Durchführung einer mündlichen Verhandlung in der Sache selbst zu erkennen und das gegenständliche Straferkenntnis ersatzlos aufzuheben und das Verwaltungsstrafverfahren einzustellen.

Begründend wurde ausgeführt, dass sämtliche erforderliche Unterlagen vorhanden gewesen seien und diese vor Ort bzw. innerhalb der gesetzten Frist den Organen der Finanzpolizei zur Verfügung gestellt worden seien. Nach § 7d AVRAG bestehe die Möglichkeit, Dokumente im Inland bereitzuhalten, sofern am Einsatzort eine Aufbewahrung nicht zumutbar sein sollte. In diesem Fall könnten die Unterlagen nach Aufforderung übermittelt werden. Der Bf habe dargelegt, dass mangels Räumlichkeiten und vor Ort anwesendem Vorgesetzten keine sichere Aufbewahrung möglich gewesen sei. Bereits in der Rechtfertigung vom 21.11.2016 seien die Erläuterungen der Regierungsvorlage zu § 7d AVRAG zitiert worden, welche klar feststellen würden, dass die Bereithaltung von Dokumenten, die vertrauliche Informationen enthalten, nur bei einer gesicherten Aufbewahrungsmöglichkeit zu erfolgen habe, andernfalls eine Übermittlung nach Aufforderung erfolgen könne.

Nicht nachvollziehbar sei die Folgerung der Finanzpolizei, dass einzelne Arbeitnehmer Unterlagen mitgeführt hätten und daher eine sichere Aufbewahrungsmöglichkeit bestanden habe. Wenn das persönliche Mitführen von Unterlagen jedenfalls eine gesicherte Aufbewahrungsmöglichkeit darstellen würde, würde dies die Bestimmung des § 7d AVRAG ad absurdum führen. Die Alternative der Bereithaltung im Inland und Übermittlung nach Aufforderung käme unter dieser Annahme nie zur Anwendung. Diese Auslegung laufe daher dem Zweck der Bestimmung des § 7d AVRAG zu wieder.

Zu prüfen sei, ob bei objektiver Betrachtung der örtlichen Gegebenheiten eine gesicherte Aufbewahrungsmöglichkeit bestanden habe. Diesbezügliche Feststellungen seien im Verfahren jedoch unterlassen worden. Bei Aufnahme der angebotenen Beweise und Einräumung der Möglichkeit zur Stellungnahme wäre die Behörde zum Schluss gekommen, dass eine Aufbewahrung vor Ort gemäß § 7d AVRAG nicht zumutbar gewesen sei und die Unterlagen daher jedenfalls im Inland bereitzuhalten und nach Aufforderung zu übermitteln gewesen seien. Da die Arbeitgeber dieser Verpflichtung umfassend und zeitgerecht nachgekommen seien, liege kein Verstoß gegen § 7d AVRAG vor und ergebe sich deren Straffreiheit.

3. Die Bezirkshauptmannschaft Urfahr-Umgebung als belangte Behörde hat die gegenständliche Beschwerde samt Verwaltungsverfahrensakt mit Schreiben vom 11.04.2017 dem Landesverwaltungsgericht Oberösterreich zur Entscheidungsfindung vorgelegt. Dieses hat gemäß § 2 VwGVG durch den nach der Geschäftsverteilung zuständigen Einzelrichter zu entscheiden.

4. Das Landesverwaltungsgericht Oberösterreich hat Beweis erhoben durch Akteneinsichtnahme und Durchführung einer öffentlichen mündlichen Verhandlung am 29.11.2017 an welcher der Rechtsvertreter des Bf sowie ein Vertreter der Finanzverwaltung teilgenommen haben.

4.1. Folgender Sachverhalt steht fest:
Der Bf ist neben Frau M K handelsrechtlicher Geschäftsführer der X Kft mit dem Sitz in Ungarn.

Am 20.07.2016 wurde von Organen des Finanzamtes X die Baustelle „Umbau X-markt – X“ in X, X, auf Einhaltung der Bestimmungen des Ausländerbeschäftigungsgesetzes und Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetzes kontrolliert.

Bei der Kontrolle wurden die ungarischen Staatsangehörigen G B und I N angetroffen, die gegenüber den Kontrollorganen angegeben haben, für die X Kft

Arbeiten an der Kühlanlage zu verrichten. Beide waren seit 11.07.2016 auf dieser Baustelle tätig.

Über Aufforderung legten beide ungarischen Arbeiter die Unterlagen über die Anmeldung zur Sozialversicherung (Sozialversicherungsdokument A1) und eine Abschrift der Entsendemeldung (Formular ZKO3) den Kontrollorganen vor.

Die Kontrollorgane konnten feststellen, dass in der Entsendemeldung (ZKO3) auch der ungarische Staatsangehörige A E genannt ist. Über Befragung gab Herr B bekannt, dass Herr E nur in der Zeit von 11.07.2016 bis 15.07.2016 auf der Baustelle in X tätig gewesen ist.

Herr B und Herr N legten den Kontrollorganen zusätzlich einen Arbeitsvertrag in deutscher Sprache vor, konnten jedoch für ihren Entsendezeitraum keine Arbeitsaufzeichnungen (Stundenaufzeichnungen) vorweisen. Herr B teilte den Kontrollorganen mit, dass zwar Stundenaufzeichnungen geführt werden, diese jedoch immer am letzten Arbeitstag der Woche bei der X Kft abgegeben werden. Zudem merkten die Arbeiter an, dass diese noch keine Lohnzahlungen erhalten haben, weshalb die Vorlage eines Lohnzettels bzw. Lohnauszahlungsnachweises nicht möglich ist.

Hinsichtlich des Arbeiters E konnten bei der Kontrolle weder Arbeitsvertrag in deutscher Sprache noch Arbeitsaufzeichnungen vorgelegt werden.

Nach schriftlicher Aufforderung am 21.07.2017 wurden von der X Kft sämtliche erforderlichen Unterlagen nachgereicht.

4.2. Dieser Sachverhalt ergibt sich aus dem Strafantrag des Finanzamtes X und wird vom Bf grundsätzlich nicht bestritten, dass die Arbeitsaufzeichnungen für Herrn B und Herrn N im Zuge der Kontrolle nicht vorgewiesen werden konnten. Hinsichtlich des Arbeitnehmers E wird vom Bf darauf hingewiesen, dass dieser zum Zeitpunkt der Kontrolle bereits an einem anderen Standort tätig gewesen ist und hinsichtlich dieses Arbeitnehmers die Unterlagen den zuständigen Kontrollorganen unverzüglich übermittelt wurden. Vom Bf wird lediglich darauf hingewiesen, dass vor Ort keine gesicherte Aufbewahrungsmöglichkeit bestanden hat und daher die Unterlagen unmittelbar nach Aufforderung auch den Kontrollorganen übermittelt worden sind. Insofern bestreitet der Bf – wie bereits erwähnt – nicht, dass hinsichtlich der Arbeitnehmer B und N Arbeitsaufzeichnungen nicht vorgelegen sind bzw. hinsichtlich des Arbeiters E keine Lohnunterlagen – da dieser auch nicht anwesend gewesen ist – bereitgehalten wurden.

II. Das Landesverwaltungsgericht Oberösterreich hat erwogen:

1. Rechtsgrundlagen:
Die im gegenständlichen Fall maßgeblichen Bestimmungen des Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetzes i.d.F. BGBl. I Nr. 94/2014 lauten wie folgt:

„Verpflichtung zur Bereithaltung von Lohnunterlagen

§ 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.
...

Strafbestimmungen

§ 7i.

...
(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.“

2. Tatsache ist, dass die X Kft mit Sitz in Ungarn, als Arbeitgeberin ihre Arbeitnehmer B, E und N für die Verrichtung von Arbeiten an der Kühlanlage auf der Baustelle „Umbau X-markt – X“ entsendet hat. Den Bf, als vertretungsbefugtes Organ der X Kft, trifft somit gemäß § 7d Abs. 1 als Arbeitgeber die Verpflichtung,

Arbeitsvertrag oder Dienstzettel, Lohnzettel, Lohnzahlungsnachweise oder Banküberweisungsbelege, Lohnaufzeichnungen, Arbeitsaufzeichnungen und Unterlagen betreffend die Lohneinstufung zur Überprüfung des den entsandten Arbeitnehmern für die Dauer der Beschäftigung nach österreichischen Rechtsvorschriften gebührenden Entgelts in deutscher Sprache am Arbeitsort bereitzuhalten. Im Zuge der Kontrolle der Baustelle wurde von den Arbeitnehmern B und N neben dem Sozialversicherungsdokument A1 und einer Abschrift der Entsendemeldung auch jeweils der Arbeitsvertrag in deutscher Sprache vorgewiesen. Unbestritten ist, dass von diesen beiden Arbeitern Arbeitsaufzeichnungen (Stundenaufzeichnungen) im Zuge der Kontrolle nicht vorgelegt werden konnten. Hinsichtlich des Arbeitnehmers A E steht fest, dass dieser in der Entsendemeldung aufgelistet war und auf der gegenständlichen Baustelle in der Zeit von 11.07.2016 bis 15.07.2016 gearbeitet hat. Die beiden anwesenden Arbeiter konnten für Herrn E keinen Arbeitsvertrag in deutscher Sprache und auch keine Arbeitsaufzeichnungen für dessen Tätigkeit in Österreich vorlegen. Insofern steht damit fest, dass den Bestimmungen des § 7d Abs. 1 AVRAG vom Bf als Arbeitgeber der drei genannten Personen nicht entsprochen wurde, zumal bei der Kontrolle nicht sämtliche geforderten Unterlagen zur Einsichtnahme vorgewiesen werden konnten.

Tatsache ist aber auch, dass sämtliche Unterlagen vorhanden gewesen sind, zumal am Tag nach der Kontrolle die von den Kontrollorganen beanstandenden Unterlagen zur Vorlage gebracht wurden.

Allein durch den Umstand, dass die X Kft vor Ort auf der Baustelle keine Büroräumlichkeiten zur Verfügung hatte – wie in der Rechtfertigung vorgebracht – kann allerdings nicht belegt werden, dass eine Bereithaltung von Lohnunterlagen am Arbeitsort nicht zumutbar gewesen ist. Tatsache ist, dass die beiden bei der Kontrolle angetroffenen Arbeitnehmer sehr wohl die erforderlichen Dokumente bis auf die Arbeitsaufzeichnungen vorlegen konnten, sodass dies als wesentliches Indiz für die Zumutbarkeit der Aufbewahrung der Unterlagen vor Ort, sei es in einem Firmenfahrzeug oder auch in der Unterkunft der Arbeitnehmer, diese waren ja längere Zeit vor Ort im Arbeitseinsatz, gewertet werden muss. Mit dem Einwand, wonach es nicht zumutbar gewesen sei sämtliche erforderlichen Unterlagen bereitzuhalten, auch die Unterlagen hinsichtlich des Arbeiters E, der zum Kontrollzeitpunkt bereits die Baustelle verlassen hat, ist daher für den Bf nichts zu gewinnen.

Mithin ist davon auszugehen, dass der Bf den objektiven Tatbestand der angelasteten Verwaltungsübertretung zu verantworten hat.

3. Gemäß § 5 Abs. 1 VStG genügt, wenn eine Verwaltungsvorschrift über das Verschulden nichts anderes bestimmt, zur Strafbarkeit fahrlässiges Verhalten. Fahrlässigkeit ist bei Zuwiderhandeln gegen ein Verbot oder bei Nichtbefolgung

eines Gebotes dann 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.

Auch die gegenständliche Verwaltungsübertretung stellt ein Ungehorsamsdelikt dar. Es genügt daher fahrlässige Tatbegehung. Nach der Judikatur des Verwaltungsgerichtshofs hat der Bf initiativ alles darzulegen, was für seine Entlastung spricht. Dies hat in erster Linie durch ein geeignetes Tatsachenvorbringen und durch Beibringen von Beweismitteln oder die Stellung konkreter Beweisanträge zu geschehen. Bloßes Leugnen oder allgemein gehaltene Behauptungen reichen für die „Glaubhaftmachung“ nicht.

Eine nachvollziehbare Begründung dafür, warum gerade Arbeitsaufzeichnungen der vor Ort beschäftigten Arbeitnehmer bzw. Arbeitsvertrag und Arbeitsaufzeichnungen hinsichtlich des Arbeitsnehmers, der die Arbeitsstelle bereits verlassen hat, nicht bereitgehalten wurden, liefert der Bf mit seinem Vorbringen nicht. Auch wenn die Arbeitnehmer vom Arbeitgeber X Kft eine Mappe zur Verfügung gestellt erhalten, in denen sämtliche Unterlagen für die Entsendung nach Österreich enthalten sind, konnten die genannten Unterlagen während der Kontrolle nicht vorgelegt werden. Insofern ist zumindest von fahrlässigem Verhalten des Bf als Arbeitgeber auszugehen, zumal die Bereitstellung einer Mappe mit Unterlagen kein wirksames Kontrollsystem für die Einhaltung der in Österreich geltenden Rechtsvorschriften darstellt. Sohin ist dem Bf die angelastete Verwaltungsübertretung auch in subjektiver Hinsicht vorwerfbar.

4. Gemäß § 19 Abs. 1 VStG sind Grundlage für die Bemessung der Strafe die Bedeutung des strafrechtlich geschützten Rechtsgutes und die Intensität seiner Beeinträchtigung durch die Tat.

Nach § 19 Abs. 2 VStG sind im ordentlichen Verfahren 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 Verwaltungsstrafrechts sind die Bestimmungen der §§ 32 bis 35 des Strafgesetzbuches sinngemäß anzuwenden. Die Einkommens-, Vermögens- und Familienverhältnisse des Beschuldigten sind bei der Bemessung von Geldstrafen zu berücksichtigen.

Laut ständiger Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes handelt es sich bei der Strafzumessung innerhalb eines gesetzlichen Strafrahmens um eine Ermessensentscheidung, die nach den Kriterien des § 19 VStG vorzunehmen ist. Die maßgebenden Umstände und Erwägungen für diese Ermessensabwägung sind in der Begründung des Bescheides so weit aufzuzeigen, als dies für die

Rechtsverfolgung durch die Parteien des Verwaltungsstrafverfahrens und für die Nachprüfbarkeit des Ermessensaktes erforderlich ist. § 19 Abs. 1 VStG enthält somit jene objektiven Kriterien, die Grundlage für jede Strafbemessung sind. Darüber hinaus normiert Abs. 2 für das ordentliche Verfahren eine Reihe weiterer subjektiver Umstände.

Gemäß § 45 Abs. 1 Z 4 VStG hat die Behörde von der Einleitung oder Fortführung eines Strafverfahrens abzusehen und die Einstellung zu verfügen, wenn die Bedeutung des strafrechtlich geschützten Rechtsgutes und die Intensität seiner Beeinträchtigung durch die Tat und das Verschulden des Beschuldigten gering sind. Anstatt die Einstellung zu verfügen, kann die Behörde dem Beschuldigten im Fall der Z 4 unter Hinweis auf die Rechtswidrigkeit seines Verhaltens mit Bescheid eine Ermahnung erteilen, wenn dies geboten erscheint, um ihn von der Begehung strafbarer Handlungen gleicher Art abzuhalten.

Die im gegenständlichen Fall maßgebenden Bestimmungen des AVRAG verdeutlichen das öffentliche Interesse an der unmittelbaren, raschen und effizienten behördlichen Kontrollmöglichkeit zwecks Bekämpfung von Lohn- und Sozialdumping. Im vorliegenden Fall ist zu berücksichtigen, dass bei der Kontrolle der Finanzpolizei von den angetroffenen Arbeitnehmern neben der ZKO-Meldung und dem Sozialversicherungsdokument auch der Arbeitsvertrag vorgelegt wurde und insofern davon auszugehen ist, dass auch aufgrund dieser Unterlagen eine behördliche Kontrollmöglichkeit bestanden hat. Nicht unbeachtet sollte zudem bleiben, dass die Arbeitsaufzeichnungen über Aufforderung am Tag nach der Kontrolle elektronisch zur Verfügung gestellt wurden und sohin dem Zweck der Bestimmungen des AVRAG entsprochen wurde. Bei dieser Sachlage ist zu bemerken, dass – auch wenn die Arbeitsaufzeichnungen am Kontrolltag nicht vorgewiesen werden konnten – die vom Bf zu vertretende Intensität der Beeinträchtigung des geschützten Rechtsgutes nicht jenes Ausmaß erreicht, das den gegenständlichen Verwaltungsübertretungen üblicherweise zu unterstellen ist. Insofern kann hinsichtlich der beiden Arbeiter B und N davon ausgegangen werden, dass die Voraussetzung des § 45 Abs. 1 Z 4 VStG erfüllt sind und daher wegen der gegenständlichen Verwaltungsübertretung mit der Erteilung einer Ermahnung das Auslangen gefunden werden kann.

Aber auch hinsichtlich des Arbeiters E ist zu bemerken, dass durch die Übersendung des Arbeitsvertrages und der Arbeitsaufzeichnungen am Tag nach der Kontrolle dem im § 7i AVRAG zum Ausdruck kommenden öffentlichen Interesse an der Kontrolle der Einhaltung der rechtmäßigen Entlohnung des Arbeiters dem Grunde nach entsprochen wurde und anhand dieser Unterlagen von den Kontrollorganen auch keine Beanstandungen hinsichtlich der Entlohnung ausgesprochen wurden. Insofern hat der Bf an der raschen und effizienten behördlichen Kontrolle zwecks Bekämpfung von Lohn- und Sozialdumping entsprechend mitgewirkt, weshalb auch in diesem Fall die geringe Intensität der

Beeinträchtigung des geschützten Rechtsgutes und das Verhalten des Bf den Ausspruch einer Ermahnung rechtfertigten. Es war daher wie im Spruch zu entscheiden.

III. Weil die Beschwerde teilweise Erfolg hatte und keine Geldstrafen verhängt wurden, waren keine Kosten für das Verfahren vor der belangten Behörde und für das Verfahren vor dem Landesverwaltungsgericht Oberösterreich vorzuschreiben.

IV. Unzulässigkeit der ordentlichen Revision:

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

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 Eingabengebühr von je 240 Euro zu entrichten. Sie haben die Möglichkeit, auf die Revision beim Verwaltungsgerichtshof und die Beschwerde beim Verfassungsgerichtshof zu verzichten. Ein solcher Verzicht hat zur Folge, dass eine Revision an den Verwaltungsgerichtshof und eine Beschwerde an den Verfassungsgerichtshof nicht mehr erhoben werden kann.

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. Bitte erachten Sie den von der belangten Behörde mit der angefochtenen Entscheidung übermittelten Zahlschein als hinfällig.

Landesverwaltungsgericht Oberösterreich

Mag. Kühberger