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

Geschäftszeichen:
LVwG-301610/8/BMa/TK

Datum:
Linz, 13. Juli 2018

IM NAMEN DER REPUBLIK

Das Landesverwaltungsgericht Oberösterreich erkennt durch seine Richterin Mag. Bergmayr-Mann über die Beschwerde des J W, vertreten durch Rechtsanwälte Mag. H F & Mag. G K, x, gegen das Straferkenntnis der Bezirkshauptmannschaft Steyr-Land vom 11.05.2017, BHSESBBG-2017-193379/7-AICH

zu Recht:

I. Der Beschwerde wird Folge gegeben, das angefochtene Straferkenntnis aufgehoben und das Verfahren eingestellt.

II. Der Beschwerdeführer hat weder Kosten zum erstinstanzlichen Verfahren noch zum Beschwerdeverfahren zu tragen.

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

zu I.

1.1. Mit dem in der Präambel angeführten Bescheid wurde der Beschwerdeführer (im Folgenden: Bf) wie folgt schuldig gesprochen und bestraft:

„Sie haben als zur Vertretung nach außen Berufener Ihres Unternehmens T GmbH mit Sitz in D, x, x, zumindest am 22.02.2017 (beim Bauvorhaben H, Österreich, x, x) folgende x Dienstnehmer als Arbeitskräfte der Firma B GmbH, Österreich, x, x, überlassen, ohne die Lohnunterlagen dem Beschäftiger nachweislich bereitgestellt zu haben.

Herr S G, geb. x
Herr H J L, geb. x
Herr B T B, geb. x
Herr S R, geb. x
Herr C D, geb. x
Herr N M L, geb. x
Herr C M, geb. x
Herr J K D, geb. x
Herr T G, geb. x

Die gegenständliche Firma hat somit gegen § 28 Z.2 iVm § 22 LSD-BG verstoßen.

Diese Tat wird Ihnen als gem. § 9 Abs. 1 VStG verwaltungsstrafrechtlich Verantwortlicher der Firma T GmbH mit Sitz in D, x, x, angelastet.

Sie haben dadurch folgende Rechtsvorschriften verletzt:
§ 28 Z.2 iVm § 22 Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetz (LSD-BG) idgF

Wegen dieser Verwaltungsübertretungen wird über Sie folgende Strafe verhängt:

Geldstrafe von je	falls, diese uneinbringlich ist, Ersatzfreiheitsstrafe von je	Gemäß
1000,- Euro	24 Stunden	§ 28 Z.2 LSD-BG iVm § 20 VStG

Ferner haben Sie gemäß § 64 des Verwaltungsstrafgesetzes (VStG) zu zahlen:
900 Euro als Beitrag zu den Kosten des Strafverfahrens, das sind 10 % der Strafe.
Der zu zahlende Gesamtbetrag (Strafe/Kosten/Barauslagen) beträgt daher 9900.- Euro.“

[Hervorhebungen nicht übernommen]

1.2. Dagegen richtet sich die rechtzeitige Beschwerde, die dem LVwG Oö. gemeinsam mit dem bezughabenden Behördenakt vorgelegt wurde.

2. Das LVwG Oö. hat Beweis erhoben durch Akteneinsichtnahme und am 26.03.2018 eine öffentliche mündliche Verhandlung durchgeführt, zu der der Bf mit seiner rechtsfreundlichen Vertretung gekommen war. Das Verfahren wurde mit weiteren Verfahren, nämlich LVwG-301608, 301609, 301611, 301620, 301621, 301688 und 301689 zur gemeinsamen Verhandlung verbunden, weil diesen Akten derselbe Sachverhalt, hinsichtlich der durchgeführten Kontrolle durch das Finanzamt am 22.02.2017, zugrunde liegt.
Bei der Verhandlung anwesend war auch der Bf, der in den Verfahren 301620 und 301621 als Beschuldigter betroffen war. Jene Bf, die in den Verfahren 301688, 301689, 301608 und 301609 Betroffene waren, wurden jeweils durch einen der anwesenden Rechtsanwälte mitvertreten.
Als Zeugen wurden C G und der Rechtsmittelwerber selbst (über Antrag des Bf in den verbundenen Verfahren) einvernommen.

3. Erwägungen des LVwG Oö.:

3.1. Folgender rechtlich relevanter Sachverhalt wird der Entscheidung zugrunde gelegt:

Der Bf ist zur Vertretung nach außen Berufener der T GmbH mit Sitz in D, x. Anlässlich einer Kontrolle der Finanzpolizei am 22.02.2017 auf der Baustelle „Bauvorhaben H, S“ wurden die neun im Spruch des bekämpften Bescheids angeführten x Arbeiter bei Eisenflecht- bzw. Verlegungsarbeiten, bei der Verlegung von Bewehrungen, angetroffen. Von den Arbeitern wurden im Personenblatt als Firma für die sie arbeiten bzw. als Name des Chefs entweder „P I“ oder „E T K“ vermerkt. Jeder der angetroffenen Arbeiter hat auch angegeben, dass er die Arbeitsanweisungen von „M C“ erhalten würde und einige der Arbeiter haben als die von ihnen ausgeübte Beschäftigung „A B“ gemeint wohl Eisenbieger angeführt. Anlässlich der Kontrolle wurde der Polier der Fa. H C G niederschriftlich befragt. Dazu hat er angegeben, dass seine Ansprechperson hinsichtlich der x Arbeiter der Vorarbeiter „M“ war.

Die Fa. H hat am 23.12.2016 einen Werkvertrag mit der Fa. B GmbH, geschlossen. Die B GmbH ihrerseits hat einen Werkvertrag mit der Fa. T GmbH x, x, geschlossen und diese wiederum hat den Auftrag an die x Firma „P“ weitergegeben, wobei sie zusätzlich einen Vertrag mit der Fa. „E T K“ für Fälle des Ausfalls der Arbeiter der Fa. P I geschlossen hat. Arbeiter der Fa. E T K sind beim gegenständlichen Bauvorhaben auch tatsächlich zum Einsatz gekommen.
In dem mit der Fa. T am 16.02.2017 geschlossenen Vertrag wurden die zu verlegenden Tonnen Eisen und der jeweilige Preis für eine bestimmte Art von Eisen pro Tonne sowie die Mindestverlegemenge von Eisen, pro Tag und Einsatz, festgelegt. Für den Fall, dass diese Mindestverlegemenge unterschritten wurde, wurden die Stunden der Arbeiter in Regie, also pro Stunde, abgerechnet. Der

Arbeitsbeginn wurde zwischen der Fa. T GmbH und der B GmbH mündlich festgelegt, weil diese Verlegearbeiten wetterabhängig sind.
Der Geschäftsführer der Fa. T GmbH wusste jedoch, dass ca. 1 Woche nach Vertragsabschluss mit den Arbeiten zu beginnen war. Die x Arbeiter sind mit Kraftfahrzeugen, die nicht der B GmbH zuzurechnen sind, zur Baustelle gekommen. Den Plan für die Arbeiten hat der Polier der Fa. H an den Vorarbeiter der x Arbeitskräfte weitergegeben. Dieser hat auch den Baufortschritt und die Qualität der Arbeiten der x Kräfte kontrolliert. Herr W, der Geschäftsführer der Fa. T GmbH war während der Verlegearbeiten zweimal auf der Baustelle und hat Nachschau gehalten, ob die terminlichen Vorgaben durch die Arbeiter eingehalten werden.
Von der B GmbH hat sich kein Arbeiter auf der Baustelle befunden. Es wurden auch keine Kontrolltätigkeiten von dieser Firma ausgeübt. Die B GmbH war der H B GmbH gegenüber für eine unsachgemäße oder mangelhafte Erbringung der Leistung haftbar und die Fa. T GmbH hat gegenüber der Fa. B GmbH insofern das wirtschaftliche Risiko getragen, als bei fehlerhafter Erbringung, die sofort vor Ort vom Polier der H GmbH festgestellt wurde, die Korrekturen ausgeführt werden mussten und die Arbeit sich dadurch über eine längere Zeitdauer erstreckt hatte. Darüber hinaus ist in dem mit der Fa. T GmbH am 25.03.2013 geschlossenen Rahmenvertrag mit der Bezeichnung allgemeine „Vertrags- und Einkaufs-bedingungen“ festgelegt, dass die Fa. T GmbH für die sach- und fachgerechte sowie termingemäße Ausführung der beauftragten Leistungen haftet.

Das von der Fa. T GmbH verarbeitete Material hat die Fa. H GmbH von der Fa. B Stahlhandel zugekauft. Die von den angetroffenen Arbeitern verwendeten Werkzeuge haben diese selbst beigestellt. Im von der belangten Behörde vorgelegten Akt sind teilweise nicht bzw. nur schwer lesbare Dokumente, teilweise in x Sprache, wobei jene Teile, die lesbar sind, beispielsweise Wortpassagen „befristeter Arbeitsvertrag“ oder „Parteiabrede, betreffs der Änderung der Arbeitsbedingungen zum Arbeitsvertrag während Entsendung nach Österreich und D“ aufweisen, einliegend. Der genaue Inhalt dieser Dokumente kann aber schon aus Gründen der mangelnden vollständigen Lesbarkeit dieser nicht festgestellt werden.
Bei Problemen auf der Baustelle hat sich der Polier der Fa. H an den Geschäftsführer der Fa. T GmbH gewandt und in einem Fall, als ein Problem hinsichtlich des Einsatzes von Arbeitern nicht geklärt werden konnte, wurde ein Mitarbeiter der B GmbH kontaktiert, weil die Fa. H GmbH den Werkvertrag mit der Fa. B GmbH geschlossen hatte.
Eine Bereitstellung von Lohnunterlagen an die Fa. B GmbH ist durch die Fa. T GmbH nicht erfolgt.

3.2. Beweiswürdigend wird ausgeführt, dass sich der festgestellte Sachverhalt aus dem Verwaltungsakt der belangten Behörde sowie aus den Aussagen der in der mündlichen Verhandlung am 26.03.2018 vernommenen Zeugen ergibt. Soweit die

Aussagen des Zeugen G jener des J W widersprochen haben, war dabei zu werten, dass G seine persönlichen Eindrücke berichtet hat, ohne Kenntnis der vertraglichen Struktur der Bestellung der x Subunternehmer. G war beispielsweise der Meinung, sämtliche x Arbeiter seien der Fa. T GmbH zuzurechnen. Eine Zurechnung zur Fa. B GmbH hat der Zeuge offenbar auch deshalb nicht in Erwägung gezogen, weil kein Arbeiter der Fa. B GmbH während seiner Zeit der Anwesenheit auf der Baustelle dort erschienen war und er sich bei Problemen an J W von der T GmbH gewandt hat, der diesem auch mitgeteilt hat, dass er die Ansprechperson ist.

3.3. In rechtlicher Hinsicht hat das LVwG Oö. erwogen:

3.3.1. Rechtsgrundlagen:

Gemäß § 22 Abs. 1 LSD-BG haben Arbeitgeber im Sinne der §§ 3 Abs. 2, 8 Abs. 1 oder 19 Abs. 1 während der Dauer der Beschäftigung (im Inland) oder des Zeitraums der Entsendung insgesamt (§ 19 Abs. 3 Z 6) den Arbeitsvertrag oder Dienstzettel im Sinne der Richtlinie 91/533 des Rates über die Pflicht des Arbeitgebers zur Unterrichtung des Arbeitnehmers über die für seinen Arbeitsvertrag oder sein Arbeitsverhältnis geltenden Bedingungen, Lohnzettel, Lohnzahlungsnachweise oder Banküberweisungsbelege, Lohnaufzeichnungen, Arbeitszeitaufzeichnungen und Unterlagen betreffend die Lohneinstufung zur Überprüfung des dem entsandten Arbeitnehmer für die Dauer der Beschäftigung nach den österreichischen Rechtsvorschriften gebührenden Entgelts in deutscher Sprache, ausgenommen den Arbeitsvertrag, am Arbeits(Einsatz)ort bereitzuhalten oder diese den Abgabebehörden oder der Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse unmittelbar vor Ort und im Zeitpunkt der Erhebung in elektronischer Form zugänglich zu machen, auch wenn die Beschäftigung des einzelnen Arbeitnehmers in Österreich früher geendet hat. Der Arbeitsvertrag ist entweder in deutscher oder in englischer Sprache bereitzuhalten. Bei innerhalb eines Arbeitstages wechselnden Arbeits(Einsatz)orten sind die Lohnunterlagen am ersten Arbeits(Einsatz)ort bereitzuhalten oder in elektronischer Form zugänglich zu machen. Ein Beschäftiger, der einen Arbeitnehmer zu einer Arbeitsleistung nach Österreich entsendet, gilt in Bezug auf die Verpflichtung nach dieser Bestimmung als Arbeitgeber. § 21 Abs. 2 findet sinngemäß Anwendung. ...

Nach Abs.2 leg.cit. trifft bei einer grenzüberschreitenden Arbeitskräfteüberlassung die Verpflichtung zur Bereithaltung der Lohnunterlagen nach Abs. 1 den inländischen Beschäftiger. Der Überlasser hat dem Beschäftiger die Lohnunterlagen nach Abs. 1 nachweislich bereitzustellen.

Nach § 28 LSD-BG in der zum Tatzeitpunkt geltenden Fassung begeht eine Verwaltungsübertretung und ist von der Bezirksverwaltungsbehörde für jeden Arbeitnehmer 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 betroffen, für jeden Arbeitnehmer mit einer Geldstrafe von 2 000 Euro bis 20 000 Euro, im Wiederholungsfall von 4 000 Euro bis 50 000 Euro zu bestrafen, wer als

1. Arbeitgeber entgegen § 22 Abs. 1 die Lohnunterlagen nicht bereithält, oder

2. Überlasser im Falle einer grenzüberschreitenden Arbeitskräfteüberlassung nach Österreich entgegen § 22 Abs. 2 die Lohnunterlagen dem Beschäftiger nicht nachweislich bereitstellt.

....

3.3.2. Voraussetzung für eine Strafbarkeit des Bf ist, dass dieser Arbeitgeber oder Überlasser im Sinn des § 19 Abs. 1 LSD-BG war.
Anhaltspunkte dafür, dass die auf der Baustelle Angetroffenen Arbeitnehmer der Firma des Bf waren, hat das Beweisergebnis nicht hervorgebracht, haben diese doch selbst als Firma für die sie arbeiten, auf ihren Personenblättern, entweder „P I“ oder „E T K“ angegeben.
Der Bf war aber auch nicht – wie im Tatvorwurf dargestellt – Überlasser dieser Arbeitskräfte an die Firma B GmbH. Dies hätte nämlich zur Voraussetzung, dass zwischen der Fa. B GmbH und der Fa. T GmbH Arbeitskräfteüberlassung im Sinne des AÜG vorgelegen war.

3.3.3. Gemäß § 4 Abs. 1 AÜG ist für die Beurteilung, ob eine Überlassung von Arbeitskräften vorliegt, der wahre wirtschaftliche Gehalt und nicht die äußere Erscheinungsform des Sachverhalts maßgebend. Nach Abs. 2 leg.cit. liegt Arbeitskräfteüberlassung insbesondere auch vor, wenn die Arbeitskräfte ihre Arbeitsleistung im Betrieb des Werkbestellers in Erfüllung von Werkverträgen erbringen, aber
1. kein von den Produkten, Dienstleistungen und Zwischenergebnissen des Werkbestellers abweichendes unterscheidbares und dem Werkunternehmer zurechenbares Werk herstellen oder an dessen Herstellung mitwirken oder
2. die Arbeit nicht vorwiegend mit Material und Werkzeug des Werkunternehmers leisten oder
3. organisatorisch in den Betrieb des Werkbestellers eingegliedert sind und dessen Dienst- und Fachaufsicht unterstehen oder
4. der Werkunternehmer nicht für den Erfolg der Werkleistung haftet.

Im vorliegenden Fall ist keiner der in Ziffer 1 – 4 genannten Kriterien zu bejahen, denn, wie sich aus den Feststellungen ergibt, hat die B GmbH keine Verlegearbeiten beim Bauvorhaben in S durchgeführt, das Material wurde von einer anderen Firma (der Fa. H GmbH) zur Verfügung gestellt und das Werkzeug

haben die jeweiligen Arbeiter selbst mitgebracht. Es hat auch keine organisatorische Eingliederung in den Betrieb der B GmbH stattgefunden, und eine Dienst- oder Fachaufsicht wurde durch diese Firma gegenüber den x Arbeitern nicht ausgeübt, war doch gar kein Arbeiter dieser Firma auf der Baustelle anwesend.
Darüber hinaus bestand eine Haftung für die durchzuführende Arbeit nach vertraglich festgelegten Kriterien.
Damit aber ist bei einer Gesamtbetrachtung und nach dem wahren wirtschaftlichen Gehalt nicht von einer Arbeitskräfteüberlassung der Fa. T GmbH oder einer von ihr beauftragten Subfirma an die Fa. B GmbH auszugehen.

3.3.4. Gemäß § 45 Abs. 1 Z 2 VStG hat die Behörde von der Einleitung oder Fortführung eines Strafverfahrens abzusehen und die Einstellung zu verfügen, wenn u.a. der Beschuldigte die ihm zur Last gelegte Verwaltungsübertretung nicht begangen hat.

Weil nicht festgestellt werden konnte, dass die Fa. T GmbH, deren handelsrechtlicher Geschäftsführer und damit zur Vertretung nach außen Berufener der Bf ist, Arbeitgeber oder Überlasser der neun im bekämpften Straferkenntnis angeführten Arbeiter an die B GmbH war und ihn damit auch nicht die Verpflichtung zur Bereithaltung entsprechender Unterlagen nach § 26 Abs. 1 Z 1 LSD-BG getroffen hat, war der angefochtene Bescheid aufzuheben und das Verwaltungsstrafverfahren einzustellen.

Auch nach den Vorgaben des EuGH, insbesondere jenen im Urteil V u.a. dargestellten Kriterien, wonach eine Arbeitskräfteüberlassung im Sinne von Art. 1 Abs. 3 Buchstabe c der Richtlinie 96/71 vorliegt, wenn drei Voraussetzungen erfüllt sind, nämlich es muss sich bei der Überlassung von Arbeitskräften um eine gegen Entgelt erbrachte Dienstleistung handeln, bei der der entsandte Arbeitnehmer im Dienste des die Dienstleistung erbringenden Unternehmens bleibt, ohne dass ein Arbeitsvertrag mit dem verwendenden Unternehmen geschlossen wird, es muss auch das wesentliche Merkmal dieser Überlassung darin bestehen, dass der Wechsel des Arbeitnehmers in den Aufnahmemitgliedstaat der eigentliche Gegenstand der Dienstleistung des erbringenden Unternehmens ist und der Arbeiter muss im Rahmen einer solchen Überlassung seine Aufgaben unter der Aufsicht und Leitung des verwendenden Unternehmens wahrnehmen, ist nicht von Arbeitskräfteüberlassung auszugehen.
Im vorliegenden Fall sind sowohl die zweite als auch die dritte genannte Voraussetzung zu verneinen. Denn es konnte, wie sich aus den Feststellungen ergibt, weder eine Aufsicht noch eine Leitung der B GmbH gegenüber den x Arbeitnehmern festgestellt werden. Auch war der Gegenstand der Dienstleistung der T GmbH gegenüber der B GmbH die Erfüllung einer werkvertraglich festgelegten Leistung, bei deren mangelhafter Erbringung die Fa. T GmbH das

wirtschaftliche Risiko getroffen hat, sodass es sich im konkreten Fall nicht um eine bloße Zurverfügungstellung einer Arbeitskraft gehandelt hat.

Damit ergibt sich unter Zugrundelegung der vom VwGH in seinem Erkenntnis vom 22.08.2017, Ra 2017/11/0068, ausgeführten wertenden Gesamtschau, dass keine Überlassung von Arbeitskräften von der Fa. T an die Fa. B GmbH vorgelegen war, die letztgenannte Fa. nicht Beschäftigerin der angeführten Arbeiter war und der Bf die ihm vorgeworfene Übertretung nicht begangen hat, sodass der angefochtene Bescheid aufzuheben und das Verwaltungsstrafverfahren einzustellen war.

zu II.
Weil das angefochtene Straferkenntnis aufzuheben und das Verfahren einzustellen war, hat der Bf keine Verfahrenskosten zu leisten.

zu III. 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. Insbesondere weicht die gegenständliche Entscheidung von der als einheitlich zu beurteilenden Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes nicht ab.

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.

Landesverwaltungsgericht Oberösterreich

Mag. Bergmayr-Mann