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-301657/5/GS/PP

Datum:
Linz, 26. Februar 2018

IM NAMEN DER REPUBLIK

Das Landesverwaltungsgericht Oberösterreich erkennt durch seine Richterin Mag. Saxinger über die Beschwerde des A K, geb. x, vertreten durch H & W Rechtsanwälte KG, R, S P, gegen das Straferkenntnis der Bezirkshauptmannschaft Vöcklabruck vom 02.06.2017, GZ: SanRB96-203-2015, wegen Übertretung des Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetzes (AVRAG) nach Durchführung einer öffentlichen mündlichen Verhandlung am 24.01.2018

zu Recht:

I. Die Beschwerde wird als unbegründet abgewiesen.

II. Der Beschwerdeführer hat einen Beitrag zu den Kosten des Beschwerdeverfahrens in der Höhe von 400 Euro zu leisten.

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. Die Bezirkshauptmannschaft Vöcklabruck hat dem Beschwerdeführer (Bf) im angefochtenen Straferkenntnis Folgendes vorgeworfen:

„Sie haben als zur Vertretung nach außen berufener Geschäftsführer und somit gemäß § 9 Abs. 1 VStG verwaltungsstrafrechtlich Verantwortlicher der G-Servicegesellschaft UG mit Sitz in B, G, D zu verantworten, dass bei den erforderlichen Erhebungen im Betrieb die Unterlagen zur Überprüfung des nach den österreichischen Rechtsvorschriften gebührenden Entgelts der folgenden Arbeitnehmer nicht bereitgestellt werden konnten.

2. D S G, geb.: 18.08.1990
Staatsangehörigkeit: X
Tätigkeit: Warenverräumer
Arbeitsantritt: Mittwoch, 04.11.2015
Tatort: D, V
Tatzeit: vom 04.11.2015 bis zum Kontrollzeitpunkt, am 09.11.2015 um 11:00 Uhr

3. T L K, geb.: 25.01.1978
Staatsangehörigkeit: X
Tätigkeit: Warenverräumer
Arbeitsantritt: Mittwoch, 04.11.2015
Tatort: D, V
Tatzeit: vom 04.11.2015 bis zum Kontrollzeitpunkt, am 09.11.2015 um 11:00 Uhr

Arbeitgeber haben jene Unterlagen, die zur Überprüfung des der Arbeitnehmer nach dem österreichischen Rechtsvorschriften gebührenden Entgelts erforderlich sind (Lohnunterlagen), in deutscher Sprache für die Dauer der Beschäftigung der Arbeitnehmer Arbeits(Einsatz)ort bereitzuhalten.

Sie haben dadurch folgende Rechtsvorschriften verletzt;
zu 2. und zu 3. § 7i Abs. 4 Ziffer 1 i.V.m. § 7d Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz (AVRAG) BGBI.459/1993 idF BGBl I Nr. 94/2014

Wegen dieser Verwaltungsübertretunqen werden über Sie folgende Strafen verhängt:

Geldstrafe von	falls diese uneinbringlich ist, Ersatzfreiheitsstrafe von	gemäß
Zu 2.: 1.000,00 Euro	16 Stunden	§ 7i Abs. 4 Z. 1 AVRAG
Zu 3.: 1.000,00 Euro	16 Stunden	§ 7i Abs. 4 Z. 1 AVRAG

Ferner haben Sie gemäß § 64 des Verwaltungsstrafgesetzes (VStG) zu zahlen:
200,00 Euro als Beitrag zu den Kosten des Strafverfahrens, das sind 10 % der Strafe, mindestens jedoch 10,00 Euro (ein Tag Freiheitsstrafe gleich 100,00 Euro);

Der zu zahlende Gesamtbetrag (Strafe/Kosten/Barauslagen) beträgt daher 2.200,00 Euro.

Übertretung 1., 4., 5., 6., 7. und 8.:

Das gegen Sie von der Bezirkshauptmannschaft Vöcklabruck gemäß § 7i Abs. 4 Ziffer 1 i.V.m. § 7d Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz (AVRAG) eingeleitete Strafverfahren wird gemäß § 45 Abs. 1 Z. 2 Verwaltungsstrafgesetz - VStG eingestellt.

Rechtsgrundlage: § 45 Abs. 1 Ziffer 2 Verwaltungsstrafgesetz (VStG), idgF“
[Hervorhebungen nicht übernommen]

Begründend wurde im Wesentlichen ausgeführt, dass bei einer Kontrolle am 09.11.2015 um 11:00 Uhr von der Finanzpolizei Gmunden Vöcklabruck durchgeführten Kontrolle auf der Baustelle des ehemaligen B-Standortes, D, V, unter anderem die genannten x Arbeiter von der deutschen Firma G-Servicegesellschaft UG, A K, B, G, D, angetroffen worden wären. Von den erforderlichen Entsendeunterlagen hätte eine Abschrift der ZKO-Entsendemeldung nur für die beiden Arbeiter G und K vorgelegt werden können. Das Sozialversicherungsdokument hätte von keinem der Arbeiter vorgelegt werden können, lediglich ein Antrag zu dessen Ausstellung. Von den Lohnunterlagen wäre für jeden Arbeiter ein Arbeitsvertrag, jedoch nur in x Sprache, mitgeführt worden.

I.2. In der der dagegen rechtzeitig eingebrachten Beschwerde vom 21.07.2017 wurde zum gegenständlichen Fall im Wesentlichen vorgebracht, dass dem Bf angelastet werde, dass er keine Lohnunterlagen für das gebührende Entgelt am Einsatzort bereitgehalten habe. Tatsächlich sei es so, dass der Bf nicht nur die Anmeldung mit Eingangsstempel der AOK Plus vom 03.11.2015, sondern vielmehr darüber hinaus zum 29.10.2015 zur Zahl ZKO3/2015-38089v dem Bundesministerium für Finanzen auch der Entgeltanspruch für die Personen G und K mitteilte und auch diese Unterlagen sich im Strafakt befänden, diese insbesondere auch zur Verfügung gestanden wären. Bei entsprechender Überprüfung vor Ort wäre es sohin den erhebenden Beamten möglich gewesen, die elektronische Kontrolle auszuführen, dies unter Eingabe der Namen der betroffenen Personen ins System des Bundesministeriums für Finanzen. Abgesehen davon, dass zwischenzeitig § 7d und §7i AVRAG aufgehoben wären, dies mit der gesetzwidrigen Bestimmung der weiteren Wirkung für Sachverhalte vor dem 01.01.2017, wäre den Bestimmungen des AVRAG vollinhaltlich entsprochen worden, wonach der elektronische Zugang zu den Daten für den Fall der nicht körperlichen Bereithaltung zu ermöglichen sei. Es wäre nicht behauptet worden, dass es nicht möglich gewesen sei, im Verzeichnis unter Eingabe des Namens die Meldung zu ZKO3/2015-38089v einer Überprüfung zuzuführen. Im Übrigen sei auszuführen, dass die gemäß § 7d Abs. 1 AVRAG bereitzuhaltenden Urkunden im Gesetz tatsächlich nicht hinreichend definiert worden wären, dem gegenüber aus den Erläuterungen zur Regierungsvorlage sich ergebe, dass als erforderliche Lohnunterlagen der Arbeitsvertrag/Dienstzettel, Arbeitszeitaufzeichnungen, Lohnaufzeichnungen oder Lohnzahlungsnachweise des

Arbeitgebers (z.B. Banküberweisungsbelege) anzusehen seien. Hierzu wäre vom Europäischen Gerichtshof bereits hinreichend erkannt worden, dass er in der Verpflichtung zur Bereithaltung der Lohnunterlagen in deutscher Sprache grundsätzlich eine Beschränkung des freien Dienstleistungsverkehrs erkenne.

I.3. Die Bezirkshauptmannschaft Vöcklabruck hat die Beschwerde dem Landesverwaltungsgericht Oberösterreich am 17.08.2017 vorgelegt. Damit ergab sich dessen Zuständigkeit, wobei es durch die nach der Geschäftsverteilung zuständige Einzelrichterin zu entscheiden hat (§ 2 VwGVG).

I.4. Das Landesverwaltungsgericht Oberösterreich hat Beweis erhoben durch Einsichtnahme in den Verfahrensakt sowie Durchführung einer öffentlichen mündlichen Verhandlung am 24.01.2018. An dieser haben der Rechtsvertreter des Bf, sowie jeweils ein Vertreter der belangten Behörde und des Finanzamtes Gmunden Vöcklabruck teilgenommen.

II. Folgender entscheidungswesentlicher Sachverhalt steht fest:

A K ist handelsrechtlicher Geschäftsführer der G-Servicegesellschaft UG mit Sitz in B, G, D.

Am 09.11.2015 fand um 11:00 Uhr eine Kontrolle durch die Finanzpolizei Gmunden Vöcklabruck auf der Baustelle des ehemaligen B-Standortes, D, V, statt. Im Rahmen dieser Kontrolle wurden unter anderem folgende x Arbeiter von der deutschen Firma G-Servicegesellschaft UG, B, G, angetroffen: D S G, geb. x, Staatsangehörigkeit: X, Tätigkeit: Warenverräumer, Arbeitsantritt: Mittwoch, 04.11.2015 und T L K, geb.: x, Staatsangehörigkeit: X, Tätigkeit: Warenverräumer, Arbeitsantritt: Mittwoch, 04.11.2015.

Im Rahmen der Kontrolle konnten hinsichtlich der beiden genannten Arbeiter eine Abschrift der ZKO-Entsendemeldung, sowie ein Antrag auf Ausstellung des Sozialversicherungsdokumentes A1 und für jeden ein Arbeiter ein Arbeitsvertrag in x Sprache vorgelegt werden.

III. Beweiswürdigung:

Der festgestellte Sachverhalt ergibt sich unstrittig aus dem vorgelegten Verfahrensakt und den Ausführungen in der öffentlichen mündlichen Verhandlung vor dem Landesverwaltungsgericht Oberösterreich.
Hinsichtlich der vorzulegenden Lohnunterlagen steht unstrittig fest, dass bezüglich der genannten x Arbeitnehmer lediglich jeweils ein Arbeitsvertrag in x Sprache vorgelegt worden ist.

IV. Rechtliche Erwägungen:

Das Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz (AVRAG), BGBl. Nr. 459/1993 idF BGBl. Nr. I 113/2015 (zum Tagzeitpunkt geltenden Fassung) regelt Folgendes:

„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.“

Gemäß § 9 Abs. 1 VStG ist für die Einhaltung der Verwaltungsvorschriften durch "juristische Personen oder eingetragene Personengesellschaften", sofern die Verwaltungsvorschriften nicht anderes bestimmen und soweit nicht verantwortliche Beauftragte (Abs. 2) bestellt sind, strafrechtlich verantwortlich, wer zur Vertretung nach außen berufen ist.

Der Bf ist als handelsrechtlicher Geschäftsführer und damit als das zur Vertretung nach außen berufene Organ für die Einhaltung der Verwaltungsvorschriften strafrechtlich verantwortlich.

Unstrittig wurden von den in § 7d Abs. 1 am Arbeitsort bereitzuhaltenden Unterlagen in deutscher Sprache weder Lohnzettel, Lohnzahlungsnachweise oder Banküberweisungsbelege, noch Lohnaufzeichnungen, Arbeitsaufzeichnungen und Unterlagen betreffend die Lohneinstufung zur Überprüfung des den Arbeitnehmern für die Dauer der Beschäftigung nach den österreichischen Rechtsvorschriften gebührenden Entgelts vorgelegt. Lediglich Arbeitsverträge betreffend die beiden genannten Arbeitnehmer wurden vorgelegt, diese jedoch nur in x Sprache. Der Tatbestand des § 7d Abs. 1 ist daher eindeutig erfüllt.

Vom Bf wurde zu keiner Zeit eingewendet, dass die Bereithaltung der Unterlagen am Arbeitsort nicht zumutbar gewesen wäre. Die vom Bf eingewendete Aufforderung der Abgabenbehörde zur elektronischen Übermittlung kommt deshalb nicht zum Tragen.

Zum Einwand, dass die Verpflichtung zur Bereithaltung der Lohnunterlagen in deutscher Sprache grundsätzlich eine Beschränkung des Dienstleistungsverkehrs darstellt, wird auf die Erläuterungen zur Regierungsvorlage des AVRAG, ErlRV (1076 der Blg. XXIV. GP) verwiesen. Daraus ergibt sich (verfahrensrelevant verkürzt wiedergegeben) Folgendes:
„Die §§ 7d bis 7m enthalten eine Reihe von Maßnahmen, um Lohn- und Sozialdumping hintanzuhalten. So verpflichtet § 7d den/die Arbeitgeber im Sinne des § 7, § 7a Abs. 1 oder des § 7b Abs. 1 im Fall einer Entsendung, die zur Ermittlung des dem/der Arbeitnehmer/in nach österreichischen Rechtsvorschriften gebührenden Entgelts erforderlichen Unterlagen in deutscher Sprache … am Arbeits(Einsatz)ort bereit zu halten. …
Die Unterlagen sind für die Dauer der Beschäftigung in Österreich bereit zu halten. …
Als erforderliche Lohnunterlagen sind neben dem Arbeitsvertrag und dem Dienstzettel Arbeitsaufzeichnungen, Lohnaufzeichnungen oder Lohnzahlungsnachweise des/der Arbeitgebers/in (z.B. Banküberweisungsbelege) anzusehen.“

Daraus ergibt sich zunächst, dass nach dem Wortlaut des Gesetzes Lohnunterlagen solche Unterlagen sind, die erforderlich sind, um das nach österreichischen Rechtsvorschriften zustehende, dem Arbeitnehmer gebührende, Entgelt zu überprüfen, mithin, um zu überprüfen, ob der Arbeitgeber seiner Verpflichtung nachkommt, dem entsendeten Arbeitnehmer ein Entgelt für die Tätigkeit in jener Höhe zu zahlen, das nach den Rechtsvorschriften jenes Staates, in dem die Arbeitsleistung erbracht wird, zusteht.

Die Regelung zum Bereithalten von Lohnunterlagen folgt der Annahme, dass Kontrollen zur Einhaltung von Entgeltnormen bei aus dem Ausland entsandten oder überlassenen Arbeitnehmern besonders schwierig sind. Was unter den erforderlichen Lohnunterlagen zu verstehen ist, bereitet auch unter Heranziehung der ErlRV insofern Probleme, als davon auch beispielhaft für die Ermittlung der korrekten Einstufung erforderliche Nachweise

umfasst sind (vgl. Felten, RdW 2011,410). Da nicht nur der Grundlohn von der Bereithaltepflicht erfasst ist, müssen Nachweise hinsichtlich aller Entgeltbestandteile vorliegen. [vgl. Firlei in Resch (Hrsg.), Lohn- und Sozialdumpinggesetz, 2012].

Die Pflicht zur Bereithaltung von Lohnunterlagen in deutscher Sprache trifft Arbeitgeber, die in Ausübung der Dienstleistungsfreiheit tätig werden. Dazu führen die ErlRV aus:
„Die Bereithaltung der Unterlagen in deutscher Sprache stellt nach dem Urteil des EuGH „Kommission gegen Deutschland“ (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. …(ErlRV, 1076 der Blg. XXIV. GP).“

Die Regelung des § 7d AVRAG in der zum Kontrollzeitpunkt geltenden Form (entspricht nunmehr grundsätzlich der Regelung des § 22 LSD-BG), die dem § 19 Abs. 2 Deutsches Arbeitnehmer-Entsendegesetz nachgebildet ist, ist auch zur Zielerreichung geeignet, wie der EuGH in seinem Urteil Rs. C-490/04 festgestellt hat.

Zum Einwand des Bf, dass mit der Entsendemeldung dem Bundesministerium für Finanzen auch der Entgeltanspruch für beide Personen grundsätzlich zur Verfügung gestanden wäre, wird entgegengehalten, dass einerseits den Arbeitgeber gemäß § 7d Abs. 1 eine Bereithaltungspflicht unter anderem der dort angeführten Lohnzahlungsnachweise, Lohnaufzeichnungen etc. trifft, andererseits stellt die Entgeltmeldung mit dem ZKO3-Formular keinen Nachweis einer Lohnzahlung dar.

Abschließend wird darauf hingewiesen, dass das angefochtene Straferkenntnis von der belangten Behörde den gesetzlichen Anforderungen an einen Bescheid einwandfrei entspricht. Im Straferkenntnis wurde der unstrittige Sachverhalt, dass von den Lohnunterlagen für jeden Arbeitnehmer nur ein Arbeitsvertrag in x Sprache mitgeführt wurde, ausdrücklich angeführt.
Da unbestritten die erforderlichen Lohnunterlagen am Arbeits(Einsatz)ort nicht bereitgehalten wurden, ist der objektive Tatbestand der gegenständlichen Verwaltungsübertretung als erfüllt zu werten.

Gemäß § 5 Abs. 1 VStG genügt, wenn eine Verwaltungsvorschrift über das Verschulden nicht 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 (Ungehorsamsdelikt).

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

Vom Bf wurde kein geeignetes Tatsachenvorbringen erhoben.

Der Bf konnte daher nicht glaubhaft machen, dass ihn am Zustandekommen der gegenständlichen Verwaltungsübertretung kein Verschulden trifft. Die Verwaltungsübertretung ist dem Bf daher auch subjektiv zuzurechnen.

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

Laut ständiger Rechtsprechung des VwGH 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 der Entscheidung soweit 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.

Straferschwerend wurde kein Umstand gewertet, strafmildernd die bisherige verwaltungsstrafrechtliche Unbescholtenheit. Von der belangten Behörde wurden nur die gesetzlich vorgesehenen Mindeststrafen verhängt. Die verhängten Geldstrafen sind daher im Hinblick auf den Unrechts- und Schuldgehalt der Tat gerechtfertigt und zu bestätigen.

Auch bei Berücksichtigung der bisherigen Unbescholtenheit des Bf und der relativ langen Dauer des Verfahrens als ausdrückliche Milderungsgründe sowie dem Fehlen von Erschwerungsgründen kommt ein Unterschreiten der gesetzlichen Mindeststrafe nicht mehr in Betracht, wenn die Milderungsgründe nicht so schwerwiegend sind, dass § 20 VStG angewendet werden könnte. Für das beträchtliche Überwiegen der Milderungsgründe gegenüber den Erschwerungsgründen kommt es der RSp des VwGH zufolge nicht auf die Zahl der Milderungsgründe und Erschwerungsgründe, sondern ausschließlich auf deren Bedeutung im Rahmen des konkreten Sachverhaltes an. Sinn und Zweck des AVRAG ist es u.a. zu verhindern, dass im Zusammenhang mit der Dienstleistungsfreiheit österreichische Arbeitsbedingungen unterlaufen werden. Durch die Dienstleistungsfreiheit wird ermöglicht, dass auch Arbeitgeber, die keine Niederlassung in Österreich haben, Arbeitnehmer in Österreich beschäftigen oder zeitlich befristet nach Österreich entsenden können. Durch das Unterlassen der Bereithaltung der Sozialversicherungsdokumente A1 am Arbeits(Einsatz-) ort im Inland wird die Kontrolle der Bestimmungen des AVRAG erschwert. Sinn und Zweck der übertretenen Norm wurden durch das Verhalten des Bf wesentlich beeinträchtigt. Die genannten Milderungsgründe fallen demgegenüber nicht derart ins Gewicht, dass von einem beträchtlichen Überwiegen dieser ausgegangen werden kann. Eine Ermahnung gem. § 45 VStG konnte ebenfalls nicht erteilt werden, weil die Tat nicht hinter dem deliktstypischen Unrechts- und Schuldgehalt zurückgeblieben ist.
Die Verhängung einer Mindeststrafe erscheint aus general- und spezialpräventiven Gründen notwendig.

Weil der Beschwerde keine Folge gegeben wurde, waren gemäß § 52 Abs. 1 und 2 VwGVG Kosten für das Verfahren vor dem Landesverwaltungsgericht in Höhe von 20 % der verhängten Strafe vorzuschreiben.

VI. 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.

H i n w e i s

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

Landesverwaltungsgericht Oberösterreich

Mag. Saxinger